

Familie leben.



Netzwerke knüpfen – Zukunft gestalten



Seite | 8

2x für Familien

Neu und alt, Stadt und Land: Die Lokalen Bündnisse in Aurich und Chemnitz tauschen sich im Doppelinterview dazu aus, wie sich gute Angebote für Familien erfolgreich in der Praxis umsetzen lassen.



Seite | 14

Digital kreativ

Beim ersten FamilienLabor in Berlin erkundeten Eltern, Kinder und Großeltern digitale Werkzeuge, die den Familienalltag erleichtern – und wurden dabei selbst zu kreativen Tüftlerinnen und Tüftlern.



**Liebe Leserinnen,
liebe Leser,**

in dieser zehnten Ausgabe von „Familie leben.“ dreht sich alles um die Zukunft. Denn Lokale Bündnisse für Familie gestalten gemeinsam mit Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort starke Netzwerke für Familien und geben damit wichtige Impulse für eine familienfreundliche Gesellschaft – auch in Zukunft.

Die Themen, für die die Lokalen Bündnisse stehen, sind wichtiger denn je. Denn Familienfreundlichkeit und gute Vereinbarkeitsangebote entwickeln sich zunehmend zum Standortfaktor. Die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellte Studie „Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zeigt: Familienfreundlichkeit steht in Unternehmen zunehmend auf der Agenda – gute Beispiele verdeutlichen, dass Vereinbarkeitsangebote in den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmensgrößen erfolgreich umgesetzt werden können.

In dieser Ausgabe stellen wir Lokale Bündnisse vor, die gemeinsam mit ihren Partnern vor Ort ein Lebens- und Arbeitsumfeld mitgestalten, das Familien bei künftigen Herausforderungen unterstützt. In Neu Wulmstorf und Schwerin sorgen Netzwerke von Akteuren dafür, dass Vereinbarkeitsthemen auf die Agenda gesetzt werden, die für Familien und Unternehmen in Zukunft relevant sein

werden. Bedarfsgerechte Kinderbetreuung oder die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf decken Schwerpunkte ab, die zu den generationenübergreifenden gesellschaftlichen Aufgaben der Zukunft gehören.

Praxisbeispiele zeigen, dass die Lokalen Bündnisse hier wichtige Angebote schaffen oder unterstützen: In Heidelberg hat das Lokale Bündnis das Weiterbildungsprogramm für betriebliche Pflegelotsen ins Leben gerufen – Unternehmen können so Beschäftigte als Ansprechpartner für Kolleginnen und Kollegen qualifizieren, die Pflegeverantwortung tragen. In Gütersloh haben die Kommune und Arbeitgeber vor Ort mit der Kita Valusa ein Betreuungsangebot für den Nachwuchs auf die Beine gestellt, das Eltern im Schichtdienst unterstützt. Nicht zuletzt zeigt die Veranstaltungsreihe „Forum Vereinbarkeit“, dass die Lokalen Bündnisse gemeinsam mit Kommunen und Unternehmen vor Ort neue Wege für eine familienfreundliche Arbeitswelt gehen.

Diese Beispiele machen deutlich: Lokale Bündnisse für Familie haben in den vergangenen Jahren gemeinsam mit ihren Partnern viel erreicht. Wir freuen uns auf die Zukunft.

Ihre Servicestelle



06

Im Fokus

Gute Netzwerke sind unbezahlbar: Diese Erfahrung haben auch die Lokalen Bündnisse in Schwerin und Neu Wulmstorf gemacht. Mit ihren Bündnispartnern stellen sie ein vielfältiges Angebot für Familien auf die Beine. So engagiert sich das Staatliche Museum Schwerin (Foto) zum Beispiel im Rahmen des Aktionstags „Zeit für Familie“.

06 Im Fokus: Wenig Geld – viel Vereinbarkeit. Dank starker Netzwerke und enger Kooperationen schaffen die Lokalen Bündnisse auch mit begrenzten finanziellen Mitteln innovative Angebote für Familien. Zum Beispiel in Schwerin und im niedersächsischen Neu Wulmstorf.

08 Doppelinterview: Neu und Alt, Stadt und Land. Im Interview sprechen die Lokalen Bündnisse Chemnitz und Aurich über Herausforderungen im Bündnisalltag, Kitaplätze und Fachkräfte.

12 Kulturstudie: Familienfreundlichkeit macht den Unterschied. Eine aktuelle

Studie zeigt, dass die Unternehmenskultur zunehmend zum Erfolgsfaktor für Vereinbarkeit wird.

14 FamilienLabore: Beim ersten FamilienLabor des Bundesfamilienministeriums hatten Eltern und Kinder in Berlin Gelegenheit, digitale Werkzeuge zu erkunden

08

Doppelinterview

Wie funktioniert Familienfreundlichkeit in der Industriestadt Chemnitz, wie in Aurich in Ostfriesland? Das Lokale Bündnis aus Sachsen ist seit mittlerweile zwölf Jahren für Familien im Einsatz, das Lokale Bündnis aus dem hohen Norden wurde in diesem Jahr gegründet (Foto). Im Doppelinterview geht es um viele gute Ideen, mit denen beide sich für ihre Standorte engagieren.



FOTOS: GABRIELE BRÖCKER, STAATLICHES MUSEUM SCHWERIN; LOKALES BÜNDNIS FÜR FAMILIEN AURICH; CC BY-SA 4.0 DIE FAMILIENLABORE, FOTOS: LEONARD WOLF



14 FamilienLabore

Kreativ und digital: Mit Erfindergeist und Experimentierfreude waren Eltern und Kinder beim ersten FamilienLabor des Bundesfamilienministeriums in Berlin am Start.

und Ideen zu entwickeln, wie sich im Alltag Familie, Beruf, Hobbys und Termine gut unter einen Hut bringen lassen.

16 Aus der Praxis: Mit Betreuungszeiten nach Maß unterstützt die Kita VALUSA die Beschäftigten des Klinikums Gütersloh dabei, Familie und Beruf auch bei spontanen Schichtwechseln oder unvorhergesehenen Überstunden zu vereinbaren.

18 Kooperation: Praxisbeispiele zeigen, dass in Zusammenarbeit von Lokalen Bündnissen, Jobcentern und Arbeitsagenturen vielseitige Beratungsangebote für Familien entstehen.

20 Bündnismentoren im Einsatz: Mit dem Fortbildungsangebot zum betrieblichen Pfielgelotsen unterstützt das Bündnis für Familie Heidelberg Unternehmen und Beschäftigte in Pflegefragen. Bündnismentorin Aline Moser stellt das Projekt vor.

21 Forum Vereinbarkeit: Die Lokalen Bündnisse in Essen und Dahlenburg nutzen das Veranstaltungsformat als Plattform, um gemeinsam mit Unternehmen und Bündnispartnern neue Ideen für Vereinbarkeit zu entwickeln.

22 Auf ein Wort: Autor Harald Martenstein hat Erfahrung mit den kleinen

und großen Herausforderungen eines Restaurantbesuchs mit Kind.

23 Werbung in eigener Sache: Die wichtigsten Vorteile für Unternehmen, die sich in einem Lokalen Bündnis engagieren, bringt die neue Broschüre „Familienfreundlichkeit lohnt sich“ auf den Punkt.

Titelfoto: iStockphoto/wojciech_gajda

Wenig Geld – viel Vereinbarkeit

Die Wirtschaftsförderung macht es vor: Starke Netzwerke und enge Kooperationen schaffen auch mit begrenzten finanziellen Mitteln innovative Angebote für ihre Familien vor Ort. Davon profitiert der ganze Standort.

Netzwerken ist für Marco Woldt alltägliches Geschäft. Bei der IHK zu Schwerin arbeitet er im Geschäftsbereich Standortpolitik. Unter anderem berät er Unternehmen, die Fachkräfte suchen, und vermittelt sie an die richtigen Ansprechpartner weiter, wenn die IHK selbst nicht weiterhelfen kann. Zudem koordiniert er die Wirtschaftsunioren Schwerin, das Netzwerk ehrenamtlicher junger Unternehmer und Führungskräfte für Westmecklenburg. Im Schweriner Bündnis für Familie betreut er den Arbeitskreis „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ und bindet dort ebenfalls die Wirtschaftsunioren aktiv mit ein.

Vereinbarkeit ist Teil seines Stellenprofils. Mehrere große Zulieferer der Luftfahrtindustrie, die Ernährungswirtschaft, kunststoffverarbeitende Unternehmen und eine wachsende IT-Branche machen Schwerin beliebt bei jungen Familien. 2016 kamen hier rund 1.350 Babys zur Welt – ein Fünftel mehr als 2013. Vereinbarkeit sei daher ebenso wichtig wie Forschungsförderung oder der Ausbau neuer Technologien, sagt Marco Woldt. „Das Fachkräftethema beschäftigt uns. Wir wollen eine Region sein, in der sich Familien mit all ihren Belangen willkommen und geschätzt fühlen. Auch das macht uns als Standort attraktiv.“ Standortpolitik betreiben die Kommunen, um möglichst viele Unternehmen, Investoren und Existenzgründer anzuziehen und langfristig zu halten. Die Anzahl und Qualität verfügbarer Gewerbeflächen spielen dabei eine Rolle, die Steuerlast, die Verkehrsanbindung und Infrastruktur sowie die Unterstützung von Politik und Institutionen vor Ort. Wo gut ausgebildete Fachkräfte Mangelware werden, geraten zunehmend auch Bildungsstand, Erwerbstätigkeit und Lebensqualität im

den Blick. Wie gut ist eine Region in der Lage, langfristig die benötigten Fachkräfte zu stellen? Je überzeugender die Antwort auf diese Frage ausfällt, desto attraktiver ist die Region für die Wirtschaft.

So ist der Babyboom in Schwerin Chance und Herausforderung zugleich. Nach der Wiedervereinigung sind die Einwohnerzahlen deutlich gesunken – und damit die Schlüsselzuweisungen für den Haushalt der Stadt. Seit 2012 steigt die Zahl der Einwohner auch durch den Zuzug junger Familien wieder leicht an. Mehr Kinder bedeuten jedoch nicht automatisch mehr Geld für die Vereinbarkeit. Das Schweriner Bündnis für Familie hat sich daher auf eine klare Linie verständigt: „Wir wollen, dass jeder seine Ressourcen so gut wie möglich einsetzt. Am Ende soll die beste Lösung entstanden sein, die unter den gegebenen Bedingungen möglich war“, sagt der Unternehmer Steffen Himstedt, Bündnismitglied und Regionalbotschafter für das Land Mecklenburg-Vorpommern des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“. Das genaue Wissen um die Bedürfnisse der Familien sei dabei entscheidend – und die Vernetzung der vielen Akteurinnen und Akteure, die an der Vereinbarkeit vor Ort beteiligt sind. Dazu zählen Verwaltung und Stadtparlament, freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Sozialverbände, Kitas, Krankenkassen, Museen, Unternehmen und Wirtschaftsverbände wie Handwerkskammer und IHK zu Schwerin. Sie alle gehören in Schwerin dem Lokalen Bündnis an, das ehrenamtlich durch das Seniorenbüro koordiniert wird. Für sich allein könne jeder allenfalls Insellösungen schaffen, sagt Steffen Himstedt. „Mittlerweile haben fast alle Unternehmen flexible Arbeitsmodelle im

Angebot. Wir haben in Schwerin aber viele Alleinerziehende im Schichtbetrieb. Da brauchen wir Möglichkeiten, die Betreuung anzupassen.“

Die entsprechenden Ansprechpartner hat das Lokale Bündnis für Familie. Dort erwogen und verworfen Stadt und Wirtschaft viele Ideen, bis das Jugendamt 2009 einen Weg fand, eine der ersten 24-Stunden-Kitas in Deutschland zu eröffnen. Bis Ende 2018 soll es vier solcher Einrichtungen geben, in denen Eltern die Betreuung ihrer Kinder an ihren Schichtplan anpassen können. Eine andere Initiative war das Stillcafé „Mama Chocolate“. „Wir wussten, dass sich Eltern einen Treffpunkt wünschen. Also haben wir die Gründerin intensiv bei der Konzeption, bei der Standortwahl und bei der Suche nach Zuschüssen begleitet“, sagt Marco Woldt. „Mama Chocolate“ läuft seit fünf Jahren nahezu wie von selbst. Die mehr als 50 Partnerinnen und Partner des Lokalen Bündnisses würden in die Bündnisarbeit vor allem Zeit und Herzblut investieren, sagt der Standortförderer der IHK. „Das Wichtigste ist, im richtigen Moment die richtigen Menschen zusammenzubringen und mit den richtigen Informationen zu versorgen. Ein gutes Netzwerk lässt sich mit Geld gar nicht aufwiegen.“ Diese Erfahrung hat auch das Lokale Bündnis in Neu Wulmstorf gemacht. Die 20.000-Einwohner-Gemeinde im Landkreis Harburg profitiert von der boomenden Wirtschaft in und um Hamburg. Immer mehr Familien ziehen deshalb zu. Und die Frage kam auf: Was, wenn sich Meetings bis nach Kitaschluss ziehen oder der Nachmittagsstau für Verspätungen sorgt?

„Große Unternehmen mit einer eigenen Betriebs-Kita haben hier vielleicht Spielraum“, sagt Marco Wagner, Geschäftsführer Personal und Arbeitsdirektor bei Airbus in Hamburg und Regionalbotschafter für das Land Niedersachsen bei „Erfolgsfaktor Familie“. Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland jedoch arbeiten bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). „Diese haben meistens nicht die Kraft, eine eigene Lösung zu schaffen, und sind auf die Netzwerke an ihrem Standort angewiesen.“

In Neu Wulmstorf heißt die Lösung B.E.N. – und ist der Betreuungs-Engpass-Notruf der Gemeinde. Ein Anruf oder eine SMS genügen und die acht ehrenamtlichen Helferinnen und



Workshops für Familien: Das Staatliche Museum ist Partner des Schweriner Bündnisses für Familie.

Helfer im Landkreis rücken aus. Sie holen die Kinder aus der Einrichtung, drehen eine Runde auf dem Spielplatz oder bringen sie gleich nach Hause. „Oft geht es ja nur um ein paar Minuten“, sagt Bündnis Koordinatorin Nicole Krüger. Gerade Zugezogene geraten aber auch dann in einen Engpass, wenn die Geburt eines zweiten oder dritten Kindes ansteht. Dann ist B.E.N. für die älteren Geschwister da, solange die Eltern im Kreißsaal sind.

Die Idee zu B.E.N. kam im Rahmen des Modellprojekts „Kommunale Familienzeitpolitik“ des Bundesfamilienministeriums. „Wir hatten von verschiedenen Seiten immer wieder gehört, wie sehr Eltern bei unvorhergesehenen Notfällen unter Druck geraten. Da wollten wir etwas tun“, sagt Nicole Krüger. Am Ende sei B.E.N. sogar leichter zu organisieren gewesen, als sie erwartet habe: Die Eltern registrieren sich einmal und füllen dabei einen Fragebogen zu ihren Kindern aus. Die Schichten am Notfalltelefon organisiert eine Kleinstkita in Eigenregie. Über Kitas, Kinderärzte und Spiel-einrichtungen erfahren die Eltern von dem Angebot. „Wir haben da mittlerweile keinen Aufwand mehr“, so Nicole Krüger. Besonders innovativ: Das Thema Pflege ist mitbedacht. Es sei absehbar, dass die Nachfrage in einigen Jahren wachsen wird, so die Bündnis Koordinatorin. „Dann nehmen wir nach dem gleichen Prinzip Menschen hinzu, die kurzfristig pflegebedürftige Angehörige betreuen.“

Kosten für die Kommune: keine! 8,50 Euro pro Stunde zahlen die Eltern für die Notfallbetreuung. Marco Wagner dazu: „Für die Vereinbarkeit eines ganzen Standortes sind Initiativen wie B.E.N. unbezahlbar.“

„Ein gutes Netzwerk lässt sich mit Geld gar nicht aufwiegen.“

Marco Woldt,
IHK zu Schwerin

Tipp für Unternehmenspartner

Mit dem neuen kostenfreien Kulturcheck des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ können Personalverantwortliche unkompliziert testen, wo ihr Unternehmen steht: Welchen Stellenwert nimmt Vereinbarkeit im Unternehmen ein, und wie selbstverständlich gehört Familienfreundlichkeit zum Arbeitsalltag dazu? Das Online-Tool bezieht in die Auswertung Faktoren wie Unternehmensziele, Kommunikation, Arbeitsbedingungen, Lebensphasenorientierung und Führungsverhalten mit ein. Unternehmen erhalten so konkrete Hinweise, wie sie ihre Unternehmenskultur noch familienfreundlicher gestalten können.

Den Kulturcheck finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de/kulturcheck

Wir wollen ein Bündnis für alle sein

Neu und Alt, Stadt und Land, Ost und West: „Familie leben.“ hat zwei Lokale Bündnisse zum Doppelinterview gebeten. Wie funktioniert Familienfreundlichkeit in der Industriestadt Chemnitz, wie in Aurich in Ostfriesland? Ein Gespräch über Kitaplätze, Fachkräfte und die Herausforderung, ganz unterschiedliche Partner zusammenzuhalten.

Das Lokale Bündnis für Familie in Chemnitz gibt es seit 2005, das Lokale Bündnis für Familien Aurich erst seit diesem Jahr. Wie kam es jeweils zur Bündnisneugründung?

CORNELIA SCHWEGLER (CHEMNITZ): Das ging damals vom DGB aus, der sich in Chemnitz schon 2005 stark für die Familienfreundlichkeit engagiert hat. Als das Bundesfamilienministerium aufrief, die Lokalen Bündnisse zu gründen, hat der DGB dafür Mitstreiter gesucht. Von denen sind eigentlich bis heute noch alle dabei.

SANDRA GRAU (AURICH): Wir haben in Aurich 2015 das Familienzentrum gegründet.

Dort bündeln wir alle Initiativen, die sich an die Familien in unserer Stadt richten. Wir haben schnell festgestellt, dass viele Vereine gute Angebote machen, sich aber untereinander wenig kennen oder austauschen. Das wollen wir mit dem Lokalen Bündnis ändern. Zu unserer Infoveranstaltung Ende 2016 waren immerhin 60 Interessenten da. Am Ende haben alle gesagt: Super, das machen wir.

Haben Sie für Ihre Bündnisarbeit so etwas wie eine Leitidee?

GRAU: Zu unserem Namen gehört der Satz: „Wir sind Aurich“. Das trifft es sehr gut. Wir wollen ein Bündnis für alle sein, egal ob soziale Einrichtung, Unternehmen oder Stadt. Wir versuchen, Transparenz zu den einzelnen Angeboten herzustellen. Ansonsten wollen wir schnell und unbürokratisch helfen, wo auch immer das nötig ist.

SCHWEGLER: So ist das bei uns auch. Wir haben 2012 ein richtiges Leitbild formuliert. Es heißt „Familienfreundlichkeit für Chemnitz“. Wir wollen Transparenz schaffen für Angebote und ein Diskussionsforum für die gesamte Bandbreite möglicher Ideengeber sein. Dazu zählen Zivilgesellschaft, Politik, Religionsgemeinschaften, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft.

Chemnitz war einst ein wichtiger Industriestandort und ist die drittgrößte Stadt in Sachsen, Aurich ist eine Landkommune im Herzen Ostfrieslands. Was sind denn die Themen, die Sie als Bündnis auf der Agenda haben?

GRAU: Wir sind in der glücklichen Lage, dass Aurich eine relativ wohlhabende Stadt ist. Bei Kitas, Krippenplätzen oder Ferienangeboten haben wir eine super Grundlage. Aber Mobilität ist ein großes Thema. Bei uns kommen Sie nur zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit dem eigenen Auto weg. Außerdem ist es für werdende Eltern zudem sehr schwer geworden, eine Hebamme zu finden. Flexible Angebote in der Kinderbetreuung, vor allem in den Randzeiten, sind eine Herausforderung. Und sicher geht es bei uns auch um Rollenbilder. Hier auf dem Land ist es noch immer üblich, dass Frauen zu Hause bleiben oder geringfügig hinzuverdienen. Dabei haben wir in einigen Bereichen einen Fachkräftemangel, im Handwerk etwa oder auch im Tourismus und in der Gastronomie.

SCHWEGLER: In Chemnitz hätte 2005 niemand damit gerechnet, dass wir 2017 einen Engpass an Kita- und Schulplätzen haben werden. Aus DDR-Zeiten haben wir ja eigentlich eine gute Infrastruktur. Dachten wir jedenfalls. Aber dann hat sich herausgestellt,



Das Lokale Bündnis in Aurich

„Wir sind Aurich“ ist das Motto des Lokalen Bündnisses in Aurich in Ostfriesland. Es kam Anfang 2017 zur Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ hinzu. Sandra Grau vom Familienzentrum hält gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten

Birgit Ehring-Timm und dem Leiter der Kreisvolkshochschule Andreas Epple die Fäden in der Hand.

dass die Prognosen, mit denen die Stadt geplant hatte, falsch waren. Außerdem gibt es einen Zuwachs in Branchen wie der IT-Industrie. Nun fehlen uns fünf bis sechs Kitas, die noch nicht gebaut sind. Das Thema Pflege spielt heute auch eine viel größere Rolle als in der Anfangszeit des Lokalen Bündnisses.

GRAU: Ja, die Versorgung älterer Menschen ist auch bei uns wichtig. Wir haben eine Arbeitsgruppe zu der Frage, wie wir zentrumsnahes Wohnen bezahlbar halten.

SCHWEGLER: Und wir merken ebenfalls einen Engpass bei der Hebammenversorgung. Also haben wir offenbar ganz ähnliche Themen, auch wenn wir hier und da den Fokus anders setzen.

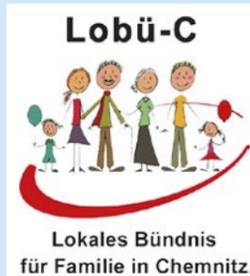
Viele der angesprochenen Herausforderungen lassen sich ja nur im Zusammenspiel aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und zivilgesellschaftlichen Initiativen lösen. Haben Sie aus Ihrer Arbeit ein Beispiel, wo das funktioniert hat?

SCHWEGLER: Die TU Chemnitz ist bei uns einer der größten Arbeitgeber. Dort veranstalten wir ein- bis zweimal pro Jahr einen Pflorgetag für die Mitarbeitenden, um auf einen Blick die gesamte Bandbreite an Angeboten und Einrichtungen darzustellen. Da haben wir

Starkes Team: Im Juni 2017 wurde das Lokale Bündnis für Familien Aurich gegründet.



FOTOS: LOKALES BÜNDNIS FÜR FAMILIEN AURICH



Das Lokale Bündnis in Chemnitz

Lobü-C steht seit 2005 für Familienfreundlichkeit in Chemnitz. Das Bündnis war eines der ersten in Deutschland. Corinna Schwegler vom solaris Förderzentrum für Jugend & Umwelt teilt sich die Koordination mit Sabine Kunze von der Chemnitzer IHK.

viele Partner im Boot, auch das Demenznetzwerk der Stadt ist mit dabei.

GRAU: Wir wollen in Aurich eine Hebammenzentrale gründen. Für die Eltern gibt es dann nur noch eine Anlaufstelle, wo alle Hebammen mit ihren jeweiligen Kapazitäten verzeichnet sind. Da haben wir die Hebammen, Eltern, aber auch die Politik dabei. Seit kurzem gibt es auch eine Regionalgruppe der Initiative Mother Hood für eine sichere und selbstbestimmte Geburt. Da konnten wir mit dem Bündnis dazu beitragen, dass die richtigen Akteure zusammenfinden.

Inwieweit arbeiten Sie auch mit Unternehmen zusammen?

SCHWEGLER: Wir teilen uns die Koordination des Lokalen Bündnisses mit der IHK Chemnitz. Mein Eindruck ist, dass wir bei den Unternehmen offene Türen einrennen. Sie merken ja auch, wie schwer es gerade für zugezogene Beschäftigte ist, einen Betreuungsplatz für ihre Kinder zu finden. Wir haben 2015 erstmals einen Preis für familienfreundliche Unternehmen verliehen und wollen daran festhalten. Zum Aktionstag 2017 haben wir ein Unternehmensfrühstück veranstaltet. Auch das werden wir fortsetzen.

GRAU: Wie halten Sie denn in Chemnitz das Thema dauerhaft auf der Agenda? Bei uns ist es so, dass die Unternehmen und Betriebe oft schon in fachbezogenen Netzwerken organisiert sind. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sehen zwar den Bedarf, haben

aber nicht die Kapazität, sich selber im Netzwerk zu engagieren.

SCHWEGLER: Das beobachten wir in Chemnitz so auch. Bei unserem Unternehmenspreis war es viel schwieriger, die KMU zu gewinnen. Die Global Player haben sich zuerst beworben. Da muss man einfach dranbleiben. Am besten funktioniert das bei uns über konkrete Themen, Kitaplätze zum Beispiel, Pflege oder die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Das beschäftigt die Unternehmen. Es ist wichtig, dort einen greifbaren Mehrwert zu schaffen. Die Unternehmen haben einen Vorteil, wenn sie sich austauschen können, ohne das selber organisieren zu müssen. Außerdem machen wir ihr Engagement sichtbar, über Best-Practice-Beispiele oder den Unternehmenspreis.

GRAU: Über einen solchen Preis haben wir auch schon nachgedacht. Aber als Erstes müssen wir herausfinden, was genau die Bedarfe unserer Unternehmen sind.

Eine weitere Frage, die Sie beide am jeweils anderen Bündnis interessiert: Wie organisieren Sie die Bündnisarbeit?

SCHWEGLER: Wir sind ein offener Zusammenschluss mit ganz unterschiedlichen Partnern. Die Stadt ist dabei, die IHK, die TU, der Stadtsporthund, ein großes Energieunternehmen, aber auch Akteure aus der Sozialarbeit. Jeder, der will, kann einfach dazukommen. Die Partner müssen aber eine Erklärung unterschreiben, dass sie unser Leitbild teilen.

GRAU: Haben Sie auch Arbeitsgruppen?

SCHWEGLER: Ja, wir haben eine Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und jeweils eine Arbeitsgruppe zu jeder Veranstaltung, die wir umsetzen. Dazu finden sich dann die einzelnen Partner bereit.

GRAU: Dann arbeiten wir ja doch recht ähnlich. Auch wir sind ein offener Zusammenschluss, dem im Moment so 25 bis 30 Partner angehören. Das sind zum Teil auch

Privatpersonen, die sich engagieren. Wir haben fünf aktive Projektgruppen und drei Koordinatoren.

Haben Sie in Chemnitz im Laufe der Jahre die Organisation verändert?

SCHWEGLER: Unser Bündnis hat zwei Koordinatoren, die ursprünglich einmal im Jahr wechseln sollten. Das hat sich aber als nicht so praktisch erwiesen, da eine gewisse Kontinuität wichtig ist. Jetzt liegt die Koordination schon seit einer Weile bei denselben Personen.

Wie machen Sie denn deutlich, dass es bei aller Offenheit der Bündnisse auch um konkrete Ergebnisse geht?

GRAU: Wir erstellen gerade unsere Website, auf die wir uns schon sehr freuen. Dort zeigen wir, wer wir sind, was wir machen und dass wir einen professionellen Anspruch haben. Ich denke, dass die Website gerade für die Ansprache der Unternehmen wichtig ist.

SCHWEGLER: Das kann ich bestätigen. Unsere Website gibt es ja auch erst seit fünf Jahren. Sie hat unsere Öffentlichkeitsarbeit sehr vereinfacht, weil wir dort unsere Arbeit darstellen und wichtige Informationen zusammentragen können. Ansonsten haben wir mit verschiedenen Veranstaltungen und unserem Unternehmenspreis bereits viele konkrete Ergebnisse geschaffen, die für sich sprechen.

Haben Sie aus den zwölf Jahren Chemnitzer Bündnisarbeit vielleicht noch einen Praxistipp für das Bündnis in Aurich?

SCHWEGLER: Es ist wichtig, einen langen Atem zu haben und dranzubleiben, auch wenn es Tiefpunkte gibt. Und die kommen sicherlich. Aber dann geht es auch wieder weiter.

GRAU: Wir haben schon gemerkt, dass einige Termine super laufen und andere weniger. Daher beruhigt es mich zu hören, dass es Ihnen nicht anders geht.

Sie haben sich im Vorfeld des Gesprächs auch gegenseitig eingeladen. Wird es denn einen Besuch geben?

SCHWEGLER: Darüber würden wir uns sehr freuen. Die Einladung steht.

GRAU: Vielleicht finden wir ja einen Anlass, zum Beispiel unser jährliches Familienfest. Ich freue mich, wenn wir in Kontakt bleiben.

Beim Aktionstag 2017 war das Lokale Bündnis für Familie in Chemnitz mit der Wunschrakete am Start.



Familienfreundlich?

Ja, aber ...

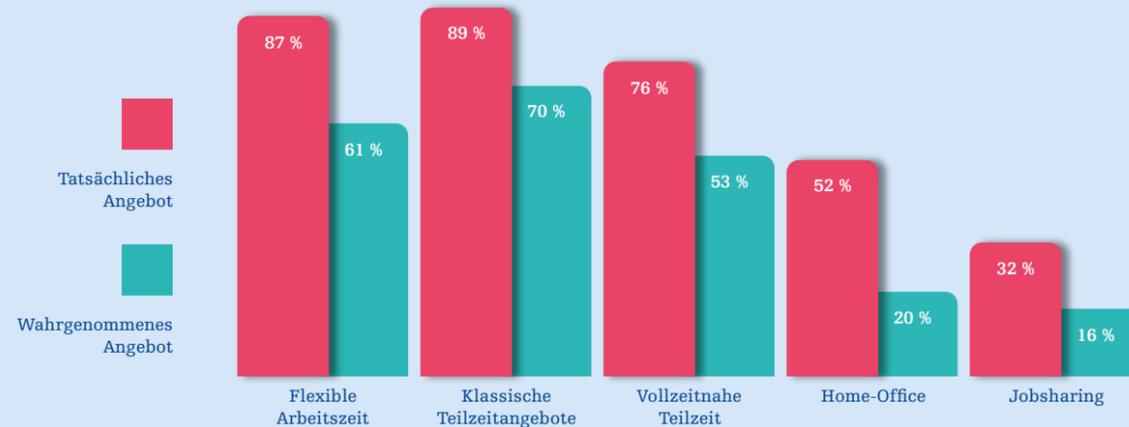
Lokale Bündnisse für Familie unterstützen ihre Partner dabei, Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmenskultur zu etablieren. Eine aktuelle Studie zeigt, dass sich viel getan hat – in Unternehmen nahezu jeder Größe und Branche.

Knapp ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten in Deutschland bewerten die Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf als sehr freundlich – so das Ergebnis der im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellten Studie „Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Laut der Studie empfinden in knapp einem Drittel aller Unternehmen (32 Prozent) die Beschäftigten die Unternehmenskultur als nicht familienfreundlich. Dabei weist die Studie einen direkten Zusammenhang zwischen

Unternehmenskultur und Vereinbarkeit aus: Über 99 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit einer sehr familienfreundlichen Unternehmenskultur können Familie und Beruf gut oder sehr gut miteinander vereinbaren. In vielen Unternehmen bestehen nach wie vor zum Teil deutliche Unterschiede darin, wie Arbeitgeber und Beschäftigte das Angebot wahrnehmen. Unternehmen sehen sich insgesamt und in einzelnen Aspekten deutlich positiver als Beschäftigte. Beispielsweise denken 44 Prozent der Unternehmen – fast doppelt so viele wie Beschäftigte (24 Prozent) –, ihre Unternehmenskultur sei sehr familienfreundlich.

Differenz zwischen angebotenen und den Beschäftigten bekannten Maßnahmen



Quelle: Studie „Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit“

Familienfreundliche Maßnahmen sind in Unternehmen nahezu jeder Größe und Branche umsetzbar. Das gilt auch für Unternehmen mit hohen Flexibilitätsanforderungen wie beispielsweise aufgrund von Dienstreisen, Rufbereitschaft oder Schichtbetrieb. Die Kulturstudie verdeutlicht: Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, wenn der Gestaltungswille und eine familienfreundliche Unternehmenskultur vorhanden sind. Oft tragen innovative Lösungen – unterstützt durch eine angepasste Personalausstattung oder Vertretungsregelungen – dazu bei, dass sich Familie und Beruf auch für Beschäftigte in Branchen mit hohen Flexibilitätsanforderungen gut vereinbaren lassen.

Zentrale Elemente einer familienfreundlichen Unternehmenskultur erleichtern die Umsetzung. Dazu gehören: Passgenaue Maßnahmen – die Angebote entsprechen den Bedarfen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebenssituationen. Führungskräfte als Gestaltende und Vorbilder – sie prägen durch ihr Verhalten und ihre Unterstützung für eine familienfreundliche Unternehmenskultur, wie Vereinbarkeit im Betrieb tatsächlich gelebt wird. Transparenz und aktive Kommunikation – Beschäftigte werden zielgruppengerecht angesprochen

Nachgefragt: Bündnismentor Manfred Weber, Handwerkskammer Wiesbaden – Bündnis für Familie im Landkreis Limburg-Weilburg

„In kleinen und mittleren Betrieben, gerade in Branchen wie zum Beispiel im Bau- und Kfz-Gewerbe oder auch im Bäckerhandwerk, sind es unter anderem die Service- und Öffnungszeiten, Schichtdienste sowie Kundentermine, die flexible Arbeitszeiten erschweren. Aber auch in solchen Fällen werden Lösungen für eine verbesserte Vereinbarkeit entwickelt, da man qualifizierte Fachkräfte halten möchte. Auch die neue Generation Väter möchte über die Vätermomente hinaus Anteil haben – das erfordert gerade für kleine und mittlere Handwerksbetriebe eine gute Planung“, so

Bündnismentor Manfred Weber. Für ihn ein gutes Beispiel: die Bäckerei und Konditorei Simon in Waldbrunn. Der Betrieb wurde vom Lokalen Bündnis für Familie bereits zweimal als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Der Betrieb findet für seine rund 155 Beschäftigten individuelle Lösungen, wenn es darum geht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch in unvorhergesehenen Situationen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so die familiären Angelegenheiten regeln, bleiben dem Betrieb aber langfristig als erfahrene Fachkräfte erhalten.

und über vorhandene Maßnahmen und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner informiert. Nachhaltige Verankerung – Leitbilder, Betriebsvereinbarungen und andere verbindliche Regelungen geben Beschäftigten Sicherheit, ob und wie sie angebotene Maßnahmen nutzen können.

Nachgefragt: Lokales Bündnis für Familie Bielefeld – Bündniskoordinatorin Angela Rehorst, Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe (OWL) zu Bielefeld

Bündniskoordinatorin Angela Rehorst, Leiterin Betriebsberatung der Handwerkskammer OWL zu Bielefeld, weiß aus der Praxis: „In kleinen Handwerksbetrieben ist es oft schwierig, familienbedingte Auszeiten abzufedern. Die Einheiten in den Gewerken sind teils so klein, dass Vertretungslösungen eine Herausforderung darstellen. In vielen Fällen gibt es zwar keine festen Vereinbarkeitsprogramme, Lösungen werden aber bei Bedarf individuell gefunden.“ Ein gutes Beispiel ist für Angela Rehorst die Michael Grübel

Trocknungsfachbetrieb GmbH & Co. KG. Das Bielefelder Unternehmen bietet seinen 70 Beschäftigten kurzfristig Urlaubstage oder Freistunden für familiäre Belange, Sonderfreistellung zum Beispiel für pflegende Angehörige im Notfall, Home-Office für eine Außendienstmitarbeiterin, einen betriebsinternen Kinderspielbereich für Betreuungseingänge. Beiträge für Kindertagesstätten werden als Entgeltbestandteil gezahlt, ein Newsletter informiert Beschäftigte in Elternzeit über Neuigkeiten im Unternehmen.

Den digitalen Wandel in der Familie aktiv gestalten

Beim ersten FamilienLabor des Bundesfamilienministeriums hatten Eltern und Kinder in Berlin Gelegenheit, gemeinsam digitale Werkzeuge zu erkunden und dabei herauszufinden, wie sich im Alltag Familie, Beruf, Hobbys und Termine gut unter einen Hut bringen lassen.

Welchen alltäglichen Herausforderungen sehen sich Familien heute gegenüber? Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden? Welche Ideen haben Kinder, Eltern und Großeltern, um diesen Herausforderungen zu begegnen? Wie können digitale Werkzeuge im familiären Alltag eingesetzt werden, und wie

Ideen für den Familienalltag brachten die jüngsten Expertinnen und Experten des FamilienLabors gleich zu Papier.



können Familien selbst an der Entwicklung digitaler Werkzeuge mitwirken?

Diese Fragen stehen am Anfang der FamilienLabore – eines gemeinsamen Projekts des Bundesfamilienministeriums, der Open Knowledge Foundation e.V. und des Design Research Lab an der Universität der Künste in Berlin. Die FamilienLabore richten sich an Familien, Kommunen und die Partner in den Lokalen Bündnissen und werden jeweils in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Akteurinnen und Akteuren gestaltet. Gerade die Lokalen Bündnisse für Familie sind die Innovationsmotoren und setzen neue, innovative Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein modernes und selbstbestimmtes Zusammenleben. Im Jahr 2018 sollen daher weitere FamilienLabore an Standorten der Lokalen Bündnisse für Familie stattfinden.

Nach mehrmonatiger Vorbereitung und Konzeption hat im Juli 2017 das erste FamilienLabor in Berlin stattgefunden. Einen ganzen Tag lang konnten Eltern und Kinder gemeinsam ihren Familienalltag unter die Lupe nehmen



Kreativ und digital: Die generationenübergreifende Energie von Eltern, Kindern und Großeltern war beim ersten FamilienLabor in Berlin gefragt.

und sich gute Ideen für alltägliche Herausforderungen überlegen. Dabei wurden den Teilnehmenden technisch und digital versierte Mentorinnen und Mentoren an die Seite gestellt.

Die FamilienLabore nutzen die kreative und generationenübergreifende Energie von Familien zur Entwicklung innovativer Ideen. Eltern und Kinder – und auch die Großeltern – wissen selbst am besten, welche Herausforderungen der Alltag als Familie mit sich bringt. Was oft fehlt, sind geeignete Hilfsmittel, die die Koordination unterschiedlicher Aufgaben und Lebensbereiche erleichtern. Die Digitalisierung bietet dabei ein großes Potential – WhatsApp-Gruppen und Kalender-Apps sind beispielsweise praktische Alltagshelfer. Teils fehlt es aber schlicht an geeigneten Tools, die den familiären Alltag wirklich in den Fokus stellen. Die FamilienLabore ermutigen die Teilnehmenden deshalb, digitale Werkzeuge zu nutzen und eigene technische Lösungen zu entwickeln. Natürlich können an einem Tag keine verkaufsfreife Tools entwickelt werden, aber Familien können – auch und vor allem gemeinsam mit anderen Familien –

in Eigenregie an deren Entwicklung weiterarbeiten. Die FamilienLabore sollen ihnen dazu erste digitale Kompetenzen vermitteln.

Der erste Workshop stieß bei den Teilnehmenden auf große Resonanz – nicht zuletzt, weil der Spaß an der Entwicklung gemeinsamer Lösungen ein wichtiger Aspekt der Veranstaltung ist. Die Erfahrungen des ersten FamilienLabors finden nun Eingang in die Konzeption weiterer geplanter FamilienLabore. Es ist das Ziel, dieses spannende Projekt in die Fläche zu tragen und möglichst vielen Menschen die Möglichkeit zu geben, gemeinsam als Familie kreativ und gestalterisch digitale Werkzeuge für den Familienalltag nutzbar zu machen. Welche Ideen Familien dabei gemeinsam entwickeln, wird auf der Projekthomepage fortlaufend gesammelt. Eine Dokumentation und Tipps zur Gestaltung von Workshops sollen zudem dazu ermutigen, auch selbstständig FamilienLabore anzubieten und dieses innovative Format durchzuführen.

Hier geht es zum Projekt:
www.familienlabore.de

Vom Notfall zum Glücksfall

Spontane Schichtwechsel oder unvorhergesehene Überstunden versetzen auch gut organisierte Eltern in Stress. Am Klinikum in Gütersloh springt dann die Kita VALUSA ein, und das sogar nachts und am Wochenende. Geholfen hat das Lokale Bündnis der Stadt Gütersloh.

Drei Erzieherinnen, eine Klinik mit Betreuungslücke und ein Lokales Bündnis für Familie: Im nordrhein-westfälischen Gütersloh wurde daraus VALUSA, die erste Kita in der Stadt mit Betreuung nach Maß. Seit sieben Jahren springt die Einrichtung im Notfall sogar nachts und am Wochenende ein. „Das Angebot bringt uns große Erleichterung“, sagt Maud Beste, Geschäftsführerin des Städtischen Klinikums Gütersloh. „Aber keiner von uns hätte VALUSA allein auf die Beine stellen können.“

Die Geschichte von VALUSA begann 2008 mit einer Mitarbeiterbefragung am Klinikum. Thema war auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es zeigte sich: Grundsätzlich ist die Kinderbetreuung in allen Familien geregelt. Übereinstimmend lobten die Eltern die Kitas in der Stadt. Gleichzeitig jedoch beklagten sie den Stress bei unvorhergesehenen Notfällen. Ein überraschender Schichtwechsel, eine längere OP – und schon ist der beste Plan dahin. „Solche Situationen kommen im Klinikalltag vor“, sagt Maud Beste. „Einige Beschäftigte können das mit Hilfe ihrer Familien abfangen. Wir haben aber auch viel zugezogenes Personal. Da gibt es meistens keine Großeltern oder Tanten in der Nähe.“

So wandte sich das Klinikum an die Stadt – die das Problem durchaus erkannte, aus eigener

Kapazität aber keine Lösung parat hatte. In den städtischen Einrichtungen gibt es keine ständig verfügbare Notbetreuung. „Für eine eigene Betriebskita ist das Klinikum aber zu klein“, sagt Joachim Martensmeier, Sozialdezernent und Koordinator für das Lokale Bündnis in der Stadt. Doch während Stadt und Klinikum über die Rand- und Notfallzeiten grübelten, brachte der Zufall Sabrina Otte ins Spiel.

Die Erzieherin hatte zusammen mit zwei Kolleginnen Kontakt zum Jugendamt aufgenommen. Die drei Frauen wollten in privater Initiative eine eigene Kita eröffnen. „Wir hatten ein pädagogisches Konzept, aber sonst noch nicht viele Vorstellungen, wie wir die Gründung angehen. Das haben wir mit der Stadt besprochen und auf einmal kam die Frage auf, ob wir nicht etwas mit der Klinik zusammen machen können“, sagt Sabrina Otte.

Sie konnten. Und beide Seiten wollten. Das war schon nach den ersten Verhandlungen klar. In der Klinik sprachen Sabrina Otte und ihre Mitstreiterinnen über intensive Betreuung in kleinen Gruppen, über gesunde Ernährung, Bewegung und Sprachförderung. Außerdem boten sie eine Rufbereitschaft für die Abende und die Wochenenden an. „Wir wollten mit unserem Angebot ohnehin etwas Zusätzliches schaffen, was eine städtische

Kita so vielleicht nicht leisten kann. Daher war es ein Glücksfall, dass wir gleich am Anfang auf so ein konkretes Bedürfnis gestoßen sind.“

Von da ab ging alles sehr schnell. Das Jugendamt vermittelte zwei Räume in einer städtischen Kita. Das Lokale Bündnis beriet die Gründerinnen zu Gesellschaftsform, Finanzierung und rechtlichen Fragen. Die Klinik stellte einen Antrag für das Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums und buchte dann sechs feste Plätze. Sabrina Otte und ihre Kolleginnen malten die Wände bunt an, räumten Möbel, Geschirr und Spielzeug ein. Am 1. September 2010 startete VALUSA mit einer Gruppe für zehn Kinder zwischen vier Monaten und drei Jahren. „Das war für uns eine tolle Zeit, weil alle Beteiligten VALUSA wollten und am gleichen Strang gezogen haben“, sagt Sabrina Otte.

Im Vergleich zur Anfangszeit hat sich bei VALUSA einiges verändert. So öffnete die Gruppe am Anfang unter der Woche von 6 Uhr bis 18 Uhr, am Samstag von 7 bis 15 Uhr. „Das haben die Eltern aber kaum in Anspruch genommen“, sagt Sabrina Otte. Nun ist schon um 16.30 Uhr das letzte Kind abgeholt. Der Samstag fiel weg. Auch das Bereitschaftstelefon bleibt häufig stumm. Manchmal gibt es einen Sondereinsatz pro Woche,

manchmal den ganzen Monat keinen. „Unsere Eltern schauen im Notfall immer noch zuerst, wo Familie oder Freunde einspringen können, und meistens klappt das auch. Aber der Druck ist weg, weil alle wissen, dass es in jedem Fall eine Option gibt. Allein deshalb sind wir froh, dass wir VALUSA haben“, so Maud Beste. Darüber hinaus habe die Einrichtung schon einigen gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern die Entscheidung für Gütersloh erleichtert.

Auch die Stadt ist froh, dass es VALUSA gibt. „Das Klinikum ist ein wichtiger Arbeitgeber. Wenn dort die Vereinbarkeit gut klappt, ist das ein Signal für alle Unternehmen in Gütersloh“, sagt Joachim Martensmeier. Zudem kamen nach VALUSA noch sieben weitere Kitas in Privatinitiative hinzu. „Darunter sind tolle innovative Konzepte in der Kinderbetreuung. Davon hat der ganze Standort profitiert.“

Auch VALUSA ist gewachsen. Die Einrichtung betreut nun 30 Kinder in zwei Gruppen. Sechs Plätze sind noch immer fest für die Klinik reserviert. Darüber hinaus haben sich Sabrina Otte und ihre Kolleginnen einen neuen Schwerpunkt gesucht: Die Integration von Kindern mit besonderem Förderbedarf. „Das war von Anfang an unser fachliches Interesse. Der gute Start hat uns sicher zusätzlich motiviert, auch dieses Thema anzugehen.“



Partner für alle Fälle

Praxisbeispiele zeigen, dass in der Zusammenarbeit von Jobcentern und Lokalen Bündnissen für Familie konkrete Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen und wichtige Kontakte geknüpft werden können.

Egal ob die Jobsuche als Alleinerziehende, eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung bei zunehmend flexiblen Arbeitszeiten oder in Rand- und Ferienzeiten – für die Bedürfnisse von Eltern braucht es individuelle Lösungen. Durch die Kooperationen von Lokalen Bündnissen und Jobcentern entstehen neue, vielseitige Beratungsangebote – zum Beispiel in Heidelberg, Heide, Herne, Saarbrücken und den Landkreisen Unna und Donau-Ries. Der Erfahrungs- und Wissensaustausch gibt einen Überblick darüber, welche Bedürfnisse Familien vor Ort haben. Gemeinsame Veranstaltungen bieten einen passenden Rahmen, um auf Vereinbarkeitsangebote wie Ferien- oder Randzeitenbetreuung aufmerksam zu machen. Gleichzeitig können die Lokalen Bündnisse ihr Netzwerk erweitern und so

auch verstärkt Unternehmen in Handlungsfelder wie Angebote zur partnerschaftlichen Vereinbarkeit mit ins Boot holen.

Durch die Kooperationen werden Impulse in Bereichen gesetzt, in denen sich Lokale Bündnisse unter anderem auch im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften stark gemacht haben: gute Vereinbarkeitslösungen für Alleinerziehende beispielsweise oder als Faktor zur Fachkräftesicherung. Ebenso wie in der Veranstaltungsreihe „Forum Vereinbarkeit“ (mehr hierzu auf Seite 21) werden gemeinsam mit Unternehmen vor Ort Vereinbarkeitsthemen diskutiert, um familienfreundliche Lösungen zu finden. Die Lokalen Bündnisse in Unna und Saarbrücken berichten von ihren Erfahrungen.

unter anderem Kriterien wie beispielsweise Teilzeitausbildung, familienbewusste Arbeitsbedingungen, besondere Angebote für Erziehende oder eine Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, so Bündniskoordinatorin Anna Musinszki.

der Kreisverwaltung Unna und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft ins Leben gerufen haben. Der Wettbewerb wurde in diesem Jahr bereits zum vierten Mal ausgeschrieben und zeichnet Unternehmen für eine besonders familienfreundliche Personalpolitik aus. „Dazu gehören

Bündnis für Familie Kreis Unna

Das Jobcenter ist in Unna Teil der Lenkungsgruppe des Lokalen Bündnisses und dabei federführend im Handlungsfeld Beruf und Familie.

Der Wettbewerb „Pluspunkt Familie – Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Unna“ gehört zu den Projekten des Handlungsfelds Beruf und Familie, die das Jobcenter und die Arbeitsagentur im Jahr 2010 gemeinsam mit dem Bündnis für Familie und den Partnern

Lokales Bündnis für Familie im Regionalverband Saarbrücken

Über die AG Betreuung holen das Lokale Bündnis und das Jobcenter Unternehmen beim Thema bedarfsgerechte Betreuungsangebote mit ins Boot.

In Saarbrücken war das Jobcenter von Anfang an Bündnispartner – und seit rund einem Jahr koordiniert Margot Schons, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die Arbeitsgruppe Betreuung. Im regelmäßigen Austausch der AG geht es unter anderem um die künftige Ausrichtung von dienstbezüglichen Angeboten. „Dabei stehen auch Aspekte wie Betreuungszeiten im Fokus und die Frage, wie

Einrichtungen der Lebensrealität von Familien auch in Zukunft gerecht werden können“, so Bündniskoordinatorin Mirjam Altmeier-Koletzki. Um gemeinsam mit Arbeitgebern beispielsweise Ideen für Betreuungskonzepte für Schichtarbeit und Ferienzeiten zu entwickeln, will die AG künftig verstärkt Unternehmen mit an den Tisch holen. „Durch diesen Wissensaustausch lassen sich Bedarfe besser erkennen, aber

auch Erfahrungen mit erfolgreich umgesetzten Konzepten für familienfreundliche Arbeitsbedingungen teilen“, so Margot Schons. „Als Netzwerk haben wir eine stärkere Stimme, um Änderungen anzustoßen – zum Beispiel wenn es um eine Koordinierung von Kitaschließzeiten während der Ferien geht, die den Bedürfnissen von berufstätigen Eltern und Arbeitgebern entgegenkommt.“



„Die Lobby von Familien stärken“

Ute Freimark, Beauftragte für Chancengleichheit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, Bundesagentur für Arbeit, über die Vorteile der Zusammenarbeit mit Lokalen Bündnissen für Familien.

Frau Freimark, was sind für Sie die wichtigsten Schwerpunkte in den Kooperationen zwischen der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern und Lokalen Bündnissen?

UTE FREIMARK: Die große Stärke dieser Kooperationen liegt darin, dass so viele Partner aus dem Netzwerk eingebunden werden. Der Familienalltag bringt ganz unterschiedliche Herausforderungen mit sich, umso hilfreicher ist eine solche Kooperation als Informationsplattform. Lokale Bündnisse können Partnerunternehmen beispielsweise beim Thema Wiedereinstieg nach der Elternzeit unterstützen, indem man gemeinsam eine individuell passende Betreuung findet, die dem Kind gerecht wird und den Arbeitszeiten der Eltern. Arbeitsagenturen und Jobcenter können über aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Weiterbildungsmöglichkeiten oder zum Wiedereinstieg in Vollzeit oder Teilzeit informieren.

Welche Impulse können Lokale Bündnisse und Jobcenter für eine familienfreundliche Arbeitswelt geben?

FREIMARK: Durch den Austausch unterstützen Lokale Bündnisse Unternehmen dabei, ihre Arbeitgeberattraktivität zu bewerben. Denn viele Unternehmen haben entsprechende Angebote beispielsweise

zur Kinderbetreuung oder zum mobilen Arbeiten, die ihnen oftmals aber erst durch einen solchen Austausch bewusst werden. In der Ansprache von Unternehmen entsteht über die Plattform der Lokalen Bündnisse noch einmal eine ganz andere Gesprächsebene, über die sich etwa adressieren lässt, wie sich Unternehmen für eine langfristige Mitarbeiterbindung aufstellen können.

Welche Perspektiven sehen Sie in der Zusammenarbeit der Lokalen Bündnisse und der Bundesagentur für Arbeit für die Zukunft?

FREIMARK: Ich denke, die Kooperationen können in Zukunft auch weiterhin die Lobby von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stärken, wenn es um gute Vereinbarkeitslösungen geht – je mehr Partner sich dafür gewinnen lassen, desto besser. Jeder Partner im Lokalen Bündnis kann seine Ressourcen und Netzwerke einbringen, um beispielsweise gemeinsam ÖPNV-Taktungen so zu verbessern, dass Fahrzeiten für berufstätige Eltern günstiger liegen oder Hortbetreuungsangebote an den Schulen sich an die Arbeitszeiten anpassen. Deswegen möchte ich den Lokalen Bündnissen empfehlen: Holen Sie Ihre Ansprechpartner aus den Arbeitsagenturen und Jobcentern vor Ort mit ins Boot.

Sichere Lotsen im Pflegefall

Der Alltag zwischen Beruf und Pflege ist oft eine Herausforderung. Das Bündnis für Familie Heidelberg unterstützt Unternehmen und Beschäftigte in dieser Lebensphase – mit dem Fortbildungsangebot zum betrieblichen Pflegelotsen.



Bündnismentorin
Aline Moser

Wer pflegt, hat viele Fragen: Welche Anlaufstellen gibt es für rechtliche Fragen oder wichtige Informationen? Gibt es bereits unterstützende Angebote für pflegende Beschäftigte seitens des Arbeitgebers? In Heidelberger Unternehmen unterstützen betriebliche Pflegelotsen Beschäftigte in dieser Situation. Das Lokale Bündnis für Familie bietet entsprechende Schulungen seit 2014 an. „Mit dem kostenlosen Qualifizierungsangebot möchten wir Personalverantwortliche, Betriebsräte oder andere interessierte Beschäftigte erreichen“, so Bündnismentorin und Koordinatorin Aline Moser. Eine Gründungsakteurin und ehemalige Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Heidelberg leitet die Schulungen. In den halbtägigen Veranstaltungen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Überblick über verschiedene Pflegeformen und -möglichkeiten. Darüber hinaus informiert die Schulung über rechtliche und gesetzliche Rahmenbedingungen, die für Pflegenden relevant sind. „Unsere Schulungen machen die künftige Pflege

lotsen fit für ihre Rolle im betrieblichen Alltag. Dazu gehören auch Tipps zur Kommunikation mit pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Denn gerade wenn es um Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geht, sind im betrieblichen Arbeitsalltag viele Strukturen betroffen“, so die Bündnismentorin. Die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Schulungen orientiert sich dabei nah an der Unternehmensrealität und an Praxisbeispielen.

Seit dem Projektstart 2014 haben bereits zahlreiche Personalverantwortliche und interessierte Beschäftigte regionaler Unternehmen das Qualifizierungsangebot wahrgenommen – unter anderem von der SAP AG, den Stadtwerken Heidelberg oder der Universität Heidelberg. „Größere Unternehmen bilden zum Teil sogar mehr als einen Pflegelotsen aus, um ihre Beschäftigten optimal erreichen zu können“, so Aline Moser. Auch Martina Wehrauch, Mitarbeiterin des Universitätsklinikums Heidelberg, hat sich zur Pflegelotsin ausbilden lassen: „Das Thema Pflege wird immer präsenter. Das Bewusstsein wächst, dass die Pflege von Angehörigen nicht nur ein Privatthema ist, sondern etwas, wozu auch Arbeitgeber beitragen können und müssen“, erklärt die Beauftragte für Chancengleichheit. Das Projekt hat bereits Schule gemacht: Andere Lokale Bündnisse haben das Angebot ebenfalls schon als Impuls genutzt, um eigene Pflegelotsen-Ausbildungen ins Leben zu rufen.

FOTO: BÜNDNIS FÜR FAMILIE HEIDELBERG

Gemeinsam Neues anstoßen

Das Forum Vereinbarkeit hat sich als passende Plattform bewährt, um gemeinsam mit Unternehmen und weiteren Bündnispartnern neue Ideen für Vereinbarkeit vor Ort zu entwickeln – zum Beispiel in Essen und Dahlenburg.

Die Samtgemeinde Dahlenburg in Niedersachsen soll als Standort für Familien attraktiver werden. Die Idee, ein Familienbüro ins Leben zu rufen, wurde beim Forum Vereinbarkeit im September konkret. „Wir möchten eine Anlaufstelle rund um das Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit schaffen und dabei vor allem auch die Unternehmen mit einbeziehen“, erklärt Bündnismentorin Nicole Wiegand-Hellwig. So könnte das Familienbüro Auskünfte zu gesetzlichen Regelungen geben oder Unternehmen beraten, welche Vereinbarkeitsmaßnahmen sich individuell am besten umsetzen lassen. In der Mediatorenrolle könnte das Familienbüro bei Vereinbarkeitsfragen zwischen Beschäftigten und Unternehmen vermitteln und Angebote wie Ferienbetreuung, eine Notfall-Kinderbetreuung oder auch eine Notfall-Seniorenbetreuung koordinieren.

Im Familienbüro sollen künftig Vertreterinnen und Vertreter der Stadt und des Lokalen Bündnisses eingebunden werden. Ideen für die Organisationsstruktur, für Aufgaben und Öffentlichkeitsarbeit des Familienbüros sammelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums im Rahmen eines Workshops. So soll sich das Familienbüro künftig über einen eigenen Internetauftritt im Rahmen der Website der Samtgemeinde präsentieren und regionale Gruppen in sozialen Netzwerken nutzen, um seine Angebote publik zu machen. Das Kuratorium Essener Bündnis für Familie hatte im Rahmen

des Forums Vereinbarkeit gemeinsam mit der privaten Essener FOM Hochschule zu seinem 5. Unternehmensfrühstück eingeladen – unter dem Leitthema „Was bedeutet die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit für das Personalmanagement und die Familienorientierung der Unternehmen?“. Oberbürgermeister Thomas Kufen, der die Veranstaltung mit einem Grußwort eröffnete, hob die Chancen hervor, die sich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben können. Die Dialog- und Netzwerkveranstaltung bot für das Lokale Bündnis einen passenden Rahmen, um Projekte und Schwerpunkt vor den geladenen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft vorzustellen. „Über das Forum können wir den Mehrwert strategischer Bündnisarbeit

für unternehmerisches, kommunales und bürgerschaftliches Engagement präsentieren“, sagt Bündnismentorin und Geschäftsführerin Claudia Hoose. Zu den Vorzeigeprojekten gehört auch das von ihr gesteuerte „Essener Audit“. Im Rahmen des Forums zeichnete das Lokale Bündnis in diesem Jahr vier Unternehmen für ihre familienfreundliche Personalpolitik mit dem Qualitätssiegel aus.

Die Reihe „Forum Vereinbarkeit“ wird in Zusammenarbeit von der Servicestelle für Lokale Bündnisse, dem Netzwerkbüro des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ und einem Lokalen Bündnis für Familie vor Ort organisiert. Themenbezogene Fach- und Impulsvorträge ergänzen die Veranstaltung.

Auszeichnung für vier familienfreundliche Unternehmen beim Forum Vereinbarkeit in Essen.



FOTO: ESSENER BÜNDNIS FÜR FAMILIE

Workshops, Schulungen & Co. - Checkliste zur Organisation

- ✓ **Bedarf:** Welche Themen sind für Bündnispartner wichtig?
- ✓ **Format:** Welches Veranstaltungsformat ist für das Zielpublikum am sinnvollsten?
- ✓ **Ort:** Passt der Raum zur Veranstaltung? (Barrierefreiheit, technische Ausstattung)
- ✓ **Teilnehmer:** Gibt es eine Warteliste, um bei Absagen freie Plätze nutzen zu können?

Prost Mahlzeit!

Harald Martenstein hat Erfahrung mit den kleinen und großen Herausforderungen eines Restaurantbesuchs mit Kind.



Harald Martenstein ist Journalist und Autor. Er schreibt unter anderem für das ZEIT-Magazin und den Berliner Tagesspiegel. Diese Kolumne wurde im ZEIT-Magazin veröffentlicht.

In der kindlichen Entwicklung gibt es eine Phase, die von Pädagogen als „neophob“ bezeichnet wird. In neophobem Zustand lehnen Kinder alles ab, was sie nicht kennen, das Neue. Alte Menschen denken häufig wieder so ähnlich. Außerdem müssen, bei meinem Kleinen, alle Dinge immer genau so ablaufen wie gewohnt. Der Löffel muss an der gleichen Stelle liegen wie gestern, das Deckchen muss sich im gleichen Winkel zur Tischkante befinden wie gestern. Die Zahl der Nudeln auf dem Teller muss nur ungefähr die gleiche sein wie gestern, zählen kann das Kind zum Glück noch nicht. Wenn auch nur ein Detail nicht stimmt, es kann ein harmloser Fussel sein, der auf der Serviette liegt, flippt der Kleine aus. Er verhält sich dann ungefähr so wie Dustin Hoffman in dem Film Rain Man, nur extremer. Ich dagegen habe Gastrophobie, Angst davor, essen zu gehen. Jetzt waren wir aber ein paar Tage an der Ostsee. In den Ferien essen zu gehen ist für mich immer ein Stück Lebensqualität gewesen.

Wir gingen in ein eher schlichtes Restaurant. Am Nebentisch saß eine einzelne Dame. Nach ein paar Minuten sagte der Kleine, sehr laut: „Da, eine Oma.“ Die Dame hatte ihr Haar zu einem Dutt geflochten, in Kinderbüchern sehen Omas so aus. Sie befand sich in ihren mittleren bis späten Vierzigern, einem Alter, in dem man durchaus Großmutter sein könnte, aber meist ungern auf diese Tatsache hingewiesen wird. Ich lächelte entschuldigend, die Dame lächelte zurück und sagte so etwas wie: „Ja, ich sehe wie eine Oma aus, das ist die Frisur.“ Der Kleine war aber noch nicht fertig mit ihr. Er rief: „Oma, Oma“, immer wieder.

Ein vorbildlich rücksichtsvoller Mensch müsste aufstehen und mit dem Kind das Lokal verlassen. Wir müssten aus der Öffentlichkeit verschwinden, wie Greta Garbo.

Selbstverständlich haben wir ihn ermahnt. Aber das bringt nichts. Nur Aufstehen und Weggehen bringt was. Oder? In den USA hat jetzt eine Restaurantbesitzerin ein brüllendes Kind ihrerseits angebrüllt, das Kind schwieg daraufhin. Darüber wird in den USA sehr kontrovers diskutiert. Kinderlose tendieren dazu, die Wirtin als Heldin zu feiern, Eltern sind eher gegen die Wirtin. Ich will das Kind nicht anbrüllen. Es lernt dann nämlich das Anbrüllen von mir und fängt an, mich anzubrüllen. Und ich könnte mich, als sein Lehrmeister, nicht mal beschweren. Das mag ich nicht.

Der Rest der Essensprozedur lief allerdings so entspannt wie schon seit Monaten nicht. Irritierend waren nur die unablässigen Rufe: „Eine Oma! Oma, kuck mal, bist du eine Oma, Oma?“ Die Dame suchte irgendwann den Ausgang. Ich dachte, das ist die Lösung, wir essen nur noch neben Dutt-Trägerinnen. Es gibt aber leider viel zu selten Damen mit Dutt. Am nächsten Tag gingen wir wieder essen.

Wir setzten uns und bestellten für den Kleinen eine Limo. In einer Sekunde der Unkonzentriertheit hatten wir vergessen, ausdrücklich um ein kleines Glas mit 0,2 Liter Inhalt zu bitten. Er akzeptiert nur 0,2 Liter. Die Kellnerin brachte ein großes Glas. Der Kleine wischte das Glas mit einer unwirschen Handbewegung vom Tisch und begann zu schreien wie Oskar Matzerath in der Blechtrommel. Er schrie, während die Kellnerin stumm die Scherben auffegte, er schrie, während wir mit gesenkten Köpfen, die Blicke der anderen Gäste vermeidend, hastig unsere Matjes in uns hineinstopften, er schrie auf dem Nachhauseweg. An der Hoteltür verstummte er, lächelte strahlend und sagte „Oma gehen“. Aber wir gehen niemals zweimal ins gleiche Restaurant.

FOTO: C. BERTELSMANN

Bündnispartner sein lohnt sich

Neue Broschüre bringt Vorteile für Unternehmen auf den Punkt

Lokale Bündnisse für Familie knüpfen gemeinsam mit ihren Partnern vor Ort starke Netzwerke für Familien. Gemeinsam lassen sich viele Angebote für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Beine stellen. Die Vorteile für Unternehmen, die sich in einem Lokalen Bündnis engagieren, bringt jetzt die neue Broschüre „Familienfreundlichkeit lohnt sich. Mit Lokalen Bündnissen für Familie für mehr Vereinbarkeit – Machen Sie mit!“ auf den Punkt: Dazu gehören Stärken wie die Expertise für eine Standortstrategie, die das Umfeld für Familien durch verbesserte Lebens- und Arbeitsbedingungen attraktiver

macht. Und natürlich die Themenfelder, in denen Lokale Bündnisse Unternehmen unterstützen können – zum Beispiel Kinderbetreuung, Fachkräftesicherung, Väterfreundlichkeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Broschüre finden Sie auf der Website der Lokalen Bündnisse in der Infothek, gedruckte Exemplare können Sie über die Servicestelle bestellen: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de.



Nutzen Sie die Broschüre, um bei örtlichen Unternehmen für Ihr Lokales Bündnis zu werben.

Impressum



Abonnieren Sie das Magazin der Lokalen Bündnisse für Familie unter: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Abonnieren Sie den Newsletter der Lokalen Bündnisse für Familie unter: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/newsletter

Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de
info@bmfsfj-service.bund.de

Verantwortlich: Thomas Bosch

Servicetelefon:
030 201 791 30
Fax: 030 1 85 55 - 44 00
Zugang zum 115-Gebärdentelefon:
[115@gebaerdentelefon.d115.de](tel:115030185554400)

Art.Nr.: 2BR204
Stand: Dezember 2017

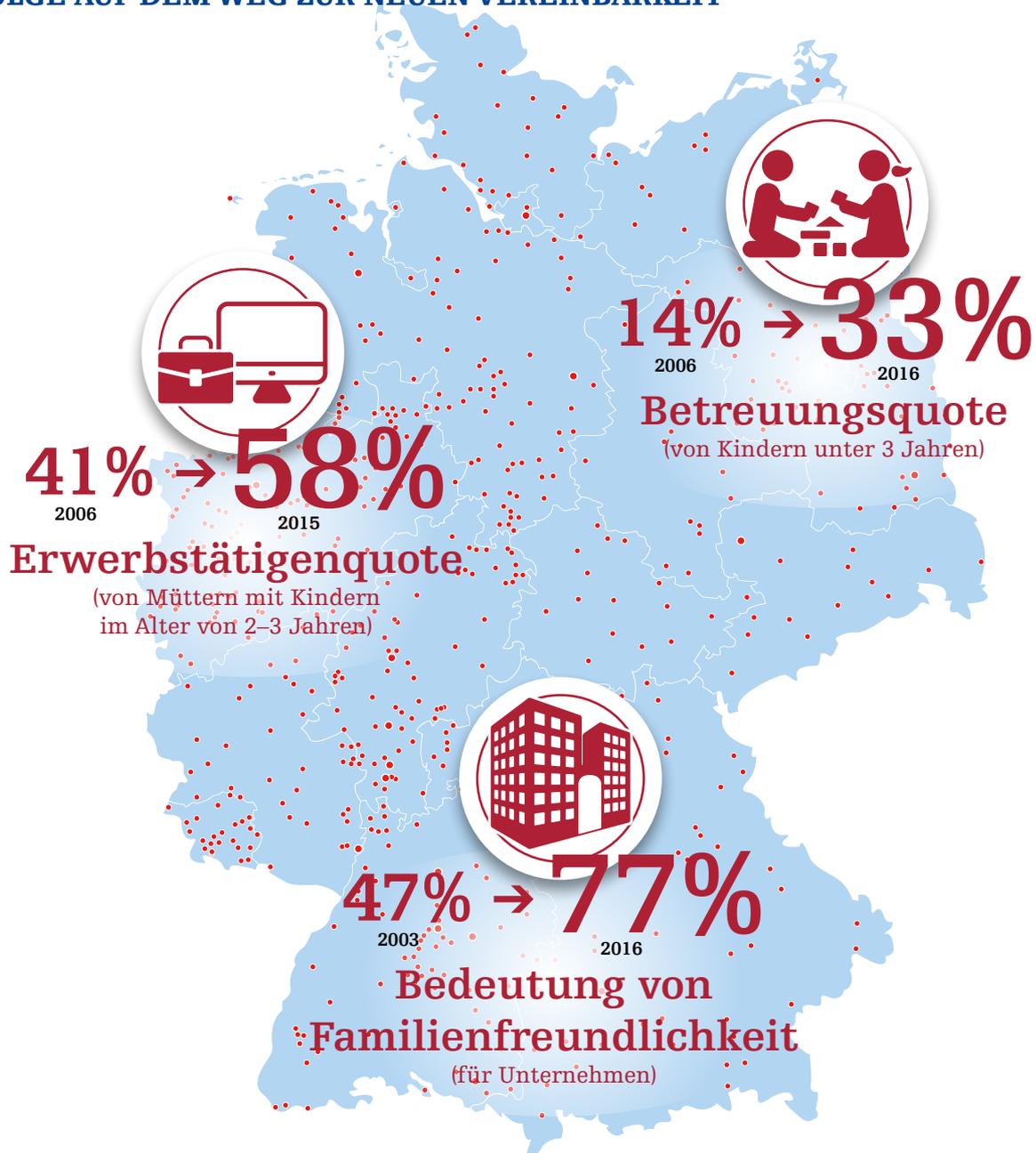
Konzeption, Redaktion und Produktion: Servicestelle Lokale Bündnisse für Familie
Edelman.ergo GmbH
Charlottenstraße 68 | 10117 Berlin

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

Im Einsatz für Familien

ERFOLGE AUF DEM WEG ZUR NEUEN VEREINBARKEIT



www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de