

Orientierungen zur Väterarbeit

Väterarbeit ist eine konsequente Umsetzung moderner demokratischer Bestrebungen in unserer Gesellschaft. Berufliches Zukunftspotential ist dort für sozialpädagogische Fachmänner zu erwarten, wenn sie sich einer professionellen kollegialen Qualitätsentwicklung stellen. Markante Übergangsprozesse im Lebenslauf von Vätern bieten viele Anknüpfungspunkte für Väterarbeit in Bildung, Beratung und Betrieb. Väterarbeit sollte möglichst früh ansetzen und die eigene Arbeit interdisziplinär vernetzen, ohne die eigenen Ziele, Zielgruppen und spezifischen Ansätze zu verwässern. Erziehungskompetenz von Vätern wird dabei ein zentrales Prüfthema für Erfolge von Väterarbeit sein. Die Weiterentwicklung der Väterarbeit bedarf besonderer Strategien, die auch eine Verwurzelung im betrieblichen Alltag einschließt.

1 Väterarbeit ein Spielfeld der Moderne¹

Männer, die heutzutage noch absichtlich Kinder bekommen, überlegen sich die Entscheidung länger als in früheren Generationen – Väter und Mütter sind interessierter und anspruchsvoller geworden, suchen Beruf, Familie und Freizeit in Balance zu halten. Der Anteil jener Vätern wächst, die sich ihren Kindern entschieden mehr und intensiver widmen. Das spüren zunehmend die Fachkräfte in der Geburtsvorbereitung, Familienbildung und den Kindergärten sowie in den Schulen. Obwohl interessierte Väter ein großer Gewinn für jede Erziehungseinrichtung und deren geschlechtsbewusster Erziehung von Mädchen und Jungen sein können, gibt es dort kaum bewährte Konzepte und Angebote, um mit Vätern ausdauernd und bedarfsgerecht zusammen zu arbeiten. Mehr und mehr Fachkräfte sind aber bereit, die „neuen Väter“ wahr zu nehmen und ihnen aktiv entgegen zu gehen.

Väterarbeit ist dafür ein in Mode kommender Begriff. Er verweist auf Quellen aus dem Wandel des Geschlechterverhältnisses in unserer Gesellschaft. Insbesondere fußt Väterarbeit auf erhöhter Sensibilität für Belange von Kindern, Müttern und Vätern und auf Chancengleichheit, Erziehungsqualität, Partnerschaft und Gleichberechtigung. Väterarbeit will den gestiegenen Orientierungsbedarf bei Vätern aufgreifen, sie in ihrer zeittypischen und in ihrer je eigenen einzigartigen Vaterschaft stärken.

Begriffseingrenzung

Väterarbeit sollte als Begriff immer dann benutzt werden, wenn zugleich die dafür notwendigen Subjekte, Konzepte, Absichten, Ressourcen und Kompetenzen identifizierbar und nachprüfbar bleiben. Wer macht was, mit welchen Mitteln, für wen und mit welcher Absicht in Väterarbeit. Es gilt, durch Fachlichkeit die Qualität von Väterarbeit in der Praxis kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Ich möchte daher an dieser Stelle einen Orientierungsbeitrag bieten - eine auf Inhalte, Ziele und Adressaten bezogene Skizze von zunächst neun Kriterien für Väterarbeit, die weder umfassend noch erschöpfend sein kann.

1. **Professionalität:** Mir geht es um eine konkretere Verankerung der Arbeit mit Vätern in den Tätigkeitsfeldern von Erziehern, Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Pädagogen, Lehrern, Psychologen und Seelsorgern sowie Personaltrainern und verwandter Fachkräfte, welche im Umfeld erwähnter Akteure anzusiedeln sind.

¹ Erstmals sinngemäß erschienen unter - Verlinden, Martin: „Orientierungen zur Väterarbeit“ Über Väterarbeit in Bildung, Beratung und Betrieb und ihre interdisziplinäre Vernetzung. In: Switchboard # 167 Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit vom Dezember/Januar 2004/05

2. **Erfahrung:** Im günstigsten Fall wird Väterarbeit von erfahrenen Fachleuten betrieben, die auch selber Väter sind.
3. **Leitbild:** Väterarbeit will Väter - auch künftige Väter - bei der Suche nach angemessenen Vorstellungen, Werten und Handlungsmöglichkeiten in ihren Rollen in Familie und Gesellschaft, in ihrer individuellen Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit unterstützen. Freizeit kann hier als „Eigenzeit“ oder „Zeit für sich selber“ verstanden werden.
4. **Interdisziplinäre Arbeit:** Väterarbeit überschneidet sich vielfach mit anderen Disziplinen, beispielsweise mit Gender Mainstreaming, Männerarbeit, Gesundheitsprävention oder Elternarbeit, zielt aber spezifisch auf Vaterschaft, selbst wenn sie sich in Netzwerken interdisziplinär einbindet.
5. **Familienbezug:** Väterarbeit hat kognitive, soziale und emotionale Kompetenzen von Vätern zum Gegenstand, die sich günstig auf Erziehungs- und Partnerschaftsverhalten von Vätern auswirken.
6. **Jugendhilfe als ein Hintergrund:** In diesem Sinne lässt sich Väterarbeit auch aus diversen Paragraphen des „Kinder- und Jugendhilfe Gesetzes [KJHG - Sozialgesetzbuch VIII ableiten, zum Beispiel §§ zu: Elterliche Erziehungspflicht (§ 1), Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie (§ 16), Beratungsanspruch der Eltern in der Partnerschaft (§ 17), Erziehungsberatung (§ 28), Bildung von Arbeitsgemeinschaften (§ 78), Planungsverantwortung (§ 80) und Zusammenarbeit mit anderen Stellen (§ 81)].
7. **Bezug zur Arbeitswelt:** Diese kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzen sind durchaus verwandt mit solchen Kompetenzen, die am modernen Arbeitsplatz den Erfolg von Betriebsklima, Teamarbeit und Kommunikation ausmachen.
8. **Politisch-ideologische Positionierung:** Väterarbeit will zugleich auf Rahmenbedingungen einwirken, die Vaterschaft konkret und ideologisch beeinflussen. Dies sind etwa Bedingungen in der Religionsgemeinschaft, am Arbeitsplatz, in der Rechtsprechung, in Bildungseinrichtungen, in Medien, in Jugendhilfe, Sport und Freizeit.
9. **Unterschiedliche Fokussierung:** Väterarbeit sucht forschend, präventiv, informierend, beratend und bildend an Lebenslaufereignissen von Vätern anzuknüpfen, die insbesondere mit Umbrüchen in Partnerschaft, Schwangerschaft, Kindererziehung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit und Altwerden verknüpft sind.

2 Anknüpfung von Väterarbeit

Transitionen als lernintensive Lebenslaufereignisse bieten sich für Väterarbeit an.

Beispiele für Väterarbeit finden sich insbesondere in denjenigen Bereichen, wo individuelle Vaterschaft heftigen Veränderungen unterworfen ist. In solchen Umbruchphasen (oder Transitionen) von Vaterschaft entstehen Unsicherheit, Krisen, Selbstzweifel, neue Selbstentwürfe und prägende Erwartungen an das Bevorstehende, bis hin zu Entscheidungen, die grundlegende Verhaltensänderungen erfordern. Hier die **sieben** typischsten Transitionen von Vaterschaft, die sich aus der wie auch immer entschiedenen Bejahung der Schwangerschaft (oder Adoption) ergeben:

1. **Ich werde Vater - Schwangerschaft:** In der Phase bereite ich mich mit der Partnerin auf den zu erwartenden Nachwuchs vor. Meine weitere Zukunft und die der Familie wird geplant, zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen - auch in Hinblick auf die Großeltern – werden geprüft und Überlegungen zur Arbeitsteilung innerhalb der Familie ange stellt. Durch physische und psychische Veränderungen während der Schwangerschaft kann es zu Bedürfnisverschiebungen zwischen mir und der Partnerin kommen, die uns als Paar vor ungewohnte Aufgaben stellen.
2. **Mein Kind wird geboren und ich werde vertraut mit Vaterschaft:** Wir als Paar werden Eltern, überschreiten die Partnerschaft zur Elternschaft. Unsere Zweisamkeit erwei-

tert sich zur Dreisamkeit. Das Kind als neues Gruppenmitglied verlangt Zeit, Kraft und das beständige Anpassen der bisherigen Planungen und Vorstellungen an die sich rasant und spannend verändernde Realität. Die Zeit nach der Geburt fordert von mir, die Bedürfnisse des Kindes immer wieder neu zu deuten und meine eigenen damit in Einklang zu bringen. Viele junge Väter erleben gerade in dieser Phase den „Erst-Kind-Schock“, eine Überforderung mit der neuen Situation als Vater in der Familie. Mögliche Konfliktbereiche sind hier die Arbeitsteilung zwischen mir und der Frau, meine individuelle Belastbarkeit und Ausdauer, meine Balance zwischen Autonomie und Abhängigkeit, unsere Sexualität und die Vorstellungen über angeblich „originäre Aufgaben von Mutter- und Vater-Sein“.

- 3. Mein Kind kommt in Kindergarten, Schule, weiterführende Schule:** In öffentlichen Einrichtungen wie Kindergarten, Schule, Ausbildungsstelle etc. wird nun ein Teil meiner Erziehungsverantwortung für das Kind übernommen. Wir als Eltern werden entlastet, die familiäre Erziehung wird ergänzt, aber auch korrigiert, beurteilt und somit in einem öffentlichen Raum hinterfragt und beeinflusst. Ich muss mich fragen lassen, was wir dem Kind in den ersten drei Jahren an Erziehung, Fürsorge etc. zukommen ließen, und wie kindgerecht wir bisher entschieden haben. Zugleich treffe ich auf andere Väter und vergleiche Maßstäbe für Vaterschaft und Kindeswohl. Je älter mein Kind wird, um so intensiver muss es sich dem Vergleich mit anderen Kindern stellen, seine intellektuellen, sozialen und emotionalen Kennzeichen können auch meine väterlichen Ressourcen wieder spiegeln.
- 4. Mein Kind wird selbständig und verlässt das Nest:** In dieser Phase orientiert sich das jugendliche Kind verstärkt an der eigenen Altersgruppe, es schließt sich Cliques an, sogenannten Peer-Groups, durch die es sich von den Eltern distanzieren und lösen lernt. Ein weiterer Schritt der Verselbständigung ist der Auszug des Kindes. In Anbetracht des „leeren Nestes“ sehe ich mich mit einer Neudefinition meiner Partnerschaft und meiner Zukunftsperspektive für das letzte Lebensdrittel konfrontiert „Rückkehr von Vaterschaft zur Partnerschaft“; auch eine mögliche Großelternrolle wird absehbar. Wo finde ich in Partnerschaft, Freizeit oder Beruf Verwendung und Erfüllung für die gegebenenfalls zur Verfügung stehende Zeit.
- 5. Mein Erwerbsleben ändert sich einschneidend:** Die Aufnahme, der Ausbau und die Unterbrechung meiner Berufskarriere (oder die meiner Frau), aber auch drohende oder tatsächliche Arbeitslosigkeit sind Einschnitte, die mich persönlich und das System Familie stark beanspruchen, ebenso wie das alters- oder krankheitsbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes. Die mit dieser Transition im Erwerbsleben verbundenen Prozesse beschäftigen jedes Mitglied meiner Familie.
- 6. Meine Familie gerät in Trennung, Scheidung:** Partnerschaften geraten in Krisen und haben unter Einfluss der gesellschaftlichen Prozesse von Individualisierung und Pluralisierung andere Verbindlichkeiten angenommen. Kommt es zu Krisen oder zur Trennung, müssen wir die Beziehungen der Familienmitglieder zueinander neu aushandeln und definieren. Im Fall der Trennung und Scheidung werden Familienstrukturen u.a. auf sozialer, emotionaler, materieller und juristischer Ebene durchleuchtet, bewertet und getrennt. Das kann mir ungeahnte Grenzen, Illusionen und Spielräume, Chancen und Risiken offenbaren, für die ich in der Regel fachlichen Rat benötige.
Nicht selten werden danach neue Beziehungen gesucht und eingegangen. Gehen getrennte Eltern neue Beziehungen ein, erlebt die bisherige Familie u.U. eine Erweiterung um neue soziale Mütter, Väter, Geschwister und alle vergleichen mit der vorhergehenden Konstellation.
- 7. Ich werde älter, krank, Großvater:** Zunehmendes Alter, Krankheiten (und letztlich) Todesfälle fordern von mir und den anderen Familienmitgliedern eine erneute Standortbestimmung, Reorganisation und Neudefinition. Wie selbständig und versorgungsbedürftig

tig bin ich / ist meine Gefährtin? Woran kann ich das realistisch einschätzen? Welche Selbstbegrenzung, Pflege, Betreuung brauche ich, kann ich leisten?

Diese sieben Transitionen liefern uns Inhalte, Ziele und Adressaten für bedarfsgerechte Väterarbeit. Als Übergänge enthalten sie besonders lernintensive Phasen der Vater-Rolle, in denen Väter eher als sonst Informationen und Orientierungsangebote annehmen. Väter zeigen während dieser Transitionen ein besonders großes Interesse an Informationen, an Erfahrungsaustausch und Angeboten zur Stärkung ihrer Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz. Insbesondere die erstgenannten Transitionen (Schwangerschaft, Geburt, Vertraut werden mit Vaterschaft, Übergang der Kinder in Institutionen) bieten für junge Väter die Chance, eine intensive Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen, in der sie nicht nur die Rolle des materiellen Versorgers übernehmen. Erlebte Veränderungen und Verunsicherungen in solchen existenziellen Wandlungen der Familie, geben Vätern vielfach Anlass, die eigenen Rollen zu hinterfragen, sich mit gängigen Stereotypen zu befassen und Vaterschaft neu und kreativ zu entwerfen.

3 Möglichst frühzeitige Väterarbeit

Je früher Väterarbeit ansetzt, um so nachhaltiger ihr Effekt. Jungenarbeit könnte eines der frühesten Arbeitsfelder für eine Entstereotypisierung von Vaterrollen sein. In wie weit hierzu tragfähige Konzepte vorliegen, ist an anderer Stelle zu klären.

Derzeit bedeutsamster Einstieg für Väterarbeit bietet die anstehende erste Vaterschaft. Ein intensives Miterleben der Schwangerschaft gibt werdenden Vätern die Möglichkeit, bereits vor der Geburt ihres Kindes einen Kontakt zu ihm aufzubauen und sich auf eine anstehende eigene Rolle als Vater zu besinnen. In Geburtsvorbereitungskursen beispielsweise können sie sich auf das Erlebnis der Geburt einstimmen, den Hoffnungen und Erwartungen, die sie damit verbinden, nachgehen, körperliche und seelische Veränderungen der schwangeren Frau miterleben und verständnisvoll die Paarbeziehung intensivieren und Selbstdefinitionen klären.

Für die meisten Väter ist es heute gewollt und selbstverständlich, die Geburt ihres Kindes mitzuerleben. 87% der heutigen Vätergeneration sind bei der Geburt ihrer Kinder anwesend. Die Teilnahme des Mannes an der Entbindung erfordert spezielle Vorbereitung, damit das gemeinsame Erleben die Entstehung eines Familiensystems begünstigt, in dem von Anfang an alle Beteiligten in Kontakt miteinander treten können. Es fördert das Entstehen einer Triade und mindert die Bildung eines Mutter-Kind-Systems, das für den Vater wenig Platz lässt. Zudem können Männer durch angemessene Vorbereitung und Anteilnahme an Geburt, an Kinderpflege und -erziehung eine Veränderung ihres Selbstkonzepts erfahren: Sie erleben sich als erwachsener, reifer, verantwortlicher. Kinder können die Welt ihrer Väter bereichern und sie veranlassen, sich Zeit für sich und ihre Kinder zu nehmen und zu erkennen, dass es neben dem Beruf andere attraktive Betätigungsfelder gibt. Der Nachwuchs wird so auch zur Chance, das in der männlichen Sozialisation in der Regel unterbelichtete gefühlsmäßige Verhalten zu entdecken und anzunehmen. Vaterschaft wird somit zu einer Chance für erweitertes, anderes Mann-Sein.

Väter/Männer wirken für Väterarbeit besonders empfänglich, wenn sie sich erstmals in den erwähnten Übergängen (Transitionen) ihrer familiären bzw. Vater-Rollen-Entwicklung befinden. Väter betreiben dann leichter den gemeinsamen Austausch, wenn sie sich in dem gleichen Übergang sehen und ihre Gemeinsamkeiten spüren können.

Dazu eine Definition von Väterarbeit: „Väterarbeit ist notwendiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Familienförderung und wird von Fachkräften aus Kinder- und Jugendhilfe, Bildung, Beratung, Gesundheitswesen, Seelsorge, Arbeitswelt und Initiativen betrieben. Maßnahmen und Angebote für Väter und Jugendliche, die der Förderung von Erziehungskompetenz und Partnerschaftskompetenz der Väter, auch künftiger Väter, gelten, werden im Rahmen

von Väterarbeit geplant, durchgeführt und ausgewertet. Väterarbeit wird professionell über einen längeren Zeitraum betrieben.

Fachkräfte der Väterarbeit nutzen die Transitionen als lernsensible Phasen und bieten Vätern rechtzeitige Anregungen und Hilfen zur Bewältigung von Umbruchsituationen; sie greifen die vielfältigen und teilweise widersprüchlichen Rollenerwartungen, in die Väter sich hineinbegeben, auf und gehen individuell stärkend darauf ein.“

4 Väterliche Erziehungskompetenz als ein Prüfstein der Väterarbeit

An dieser Stelle ist beispielhaft Erziehungskompetenz als Prüfstein der Väterarbeit näher zu betrachten, ihre Definition kann nicht abschließend und auch nicht in einer Rangreihe von Verhaltensweisen erfasst werden. ‚Erziehungskompetenz‘ des Vaters kann kognitiv, sozial und emotional unter anderem folgendes bedeuten:

Kognitiv - Der Vater kennt und verschafft sich Informationen über:

1. Gelingen von Partnerschaft,
2. Entwicklung und Erziehung von Kindern,
3. Bedürfnisse und Können des Kindes,
4. übliche Phasen und Krisen von Familienleben,
5. eigene Stärken, Rechte und Pflichten ...

Sozial - Der Vater fördert das Zusammenleben der Familie, indem er:

1. Aufgaben in der Familie miteinander teilt,
2. Pflichten benennt, teilt, annimmt o. abgibt,
3. Verantwortung vorlebt und einfordert,
4. sein Kind stärkt, ermutigt und anerkennt,
5. mit Mädchen und Jungen alters- und entwicklungsangemessen umgeht (Regeln, Grenzen, Sanktionen, Nähe, Distanz),
6. sein väterliches Verhalten den Kindern erklärt,
7. eine geborgene Atmosphäre mit Kind und Familie aufbaut (Zuversicht, Rituale, Nestklima),
8. sich mit anderen Vätern und mit Fachkräften austauscht ...

Emotional - Der Vater klärt seine persönlichen Gefühle und Positionen:

1. seine selbst erlebte Kindheit und Erziehung,
2. seine eigenen Ziele und Formen zu erziehen,
3. wie konsequent und verantwortlich er handelt,
4. wo er sich abgrenzt von Familienmitgliedern und von Außenstehenden, (Identität, Treue, Loyalität),
5. wo er Feingefühl zulässt, Kinder und Jugendliche mitfühlend wahrnimmt,
6. wie er mit eigenem Stress umgeht ...

Vor Ort benötigt Väterarbeit möglichst schlicht formulierte und erreichbare Ziele, die in obige Richtungen weisen, die aus der Situation der Väter entwickelt werden und im Einklang stehen mit Zuversicht, Wertschätzung, Konsequenz, Eigenständigkeit und Empathie. Diese bilden dann auch die Brücke zur Partnerschaftskompetenz, die soll hier jedoch nur kurz skizziert werden.

Partnerschaftskompetenz hat viel mit Kommunikation, Aushandeln, Selbstvertrauen, Verantwortungsbereitschaft, Kooperation, Loyalität, Konfliktlösungsbereitschaft und Achtung von Gefühlen zu tun. Heute gibt es viele junge Männer, deren Repertoire an Partnerschafts-

und Erziehungsmustern nur noch aus dem besteht, was sie am eigenen Leib erfahren und noch in Erinnerung haben. Junge Menschen wachsen in eine Erwachsenenwelt hinein, in der biografisch improvisiert werden muss wie nie zuvor (13. Shellstudie 2000). Jugendliche werden konfrontiert mit einer Lebensweise, in welcher der Umgang mit den eigenen Lebenszielen, Partnerschaftsmodellen und Wertvorstellungen zunehmend flexibel gehandhabt wird. Damit bestätigt die Studie ein Defizit an Orientierung, verweist aber gleichzeitig auf die angeblichen Chancen, eigene Vorstellungen verwirklichen zu können. Wozu allerdings ein Höchstmaß an „souveräner Selbstorganisation und flexibler Egotaktik“ benötigt werde (14. Shellstudie 2002, S. 36). Als künftige Väter sollen diese Jugendlichen sicherstellen, dass sich ihre Kinder in die Gesellschaft integrieren, dass ihr beruflicher und persönlicher Erfolg genügend vorbereitet wird. Diese Jugendlichen sollen dann später dafür sorgen, dass ihre Kinder eigene Begabungen, Fähigkeiten und Orientierungen entwickeln, um die Chancen der Zukunft nutzen zu können. Daneben sollen diese Jugendlichen als künftige Väter ihren Kindern ein Vorbild an liebevoller Partnerschaft, Zielstrebigkeit und Lebenslust geben. Jungen Männern bürden diese Erwartungen eine zentnerschwere Last auf. Im Vergleich zu dem federleichten, nur sich selbst verpflichtetem „Egotrip“ entscheiden sich junge Menschen derzeit immer später für die Elternrolle, vielleicht auch wegen diesem massiven gesellschaftlichen Druck, der auf Eltern und der Partnerschaft potentieller Eltern lastet.

Junge Ersteltern bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit, ihre Erfahrungen mit dem ersten Kind und ihrer Partnerschaft sind ausschlaggebend für einen möglichen weiteren Wunsch nach einem zweiten Kind.

Ein Scheitern vieler junger Familien kann auf unangemessen bewältigte Transitionen (s.o.) zurückgeführt werden, in denen die Beteiligten es versäumen, ihre eigene Rolle, Kompetenzen und/oder Partnerschaftsvorstellungen realitätsgerecht fortzuentwickeln. Hier finden präventive Angebote aus Vernetzungen zwischen Familienbildung, Beratung, Tageseinrichtungen und Schulen fruchtbaren Boden. Dazu gehört auch eine attraktive materielle Absicherung und die frühzeitige Vermittlung realistischer Familien- und Partnerschaftsvorstellungen, denn Paare scheitern oft an überzogenen unerfüllbaren Glückserwartungen, die multimedial aufgebaut und ausgebeutet werden.

5 Zukunft von Väterarbeit auch im Betrieb

Besonders relevant könnten Fortschritte auf betrieblicher Ebene in sechs Schwerpunkten sein:

1. Die Sichtbarkeit von Vätern, 2. Spielregel der Firma für Väter, 3. Repräsentanz der Väter, 4. Differenzierung zwischen verschiedenen Vätern, 5. Transparenz für Familienangehörige und 6. Forschung über Väter.

Zu diesen sechs Punkten nun Beispielfragen als Ansätze für betriebliche Väterarbeit:

1. Sichtbarkeit von Vätern, nach dem Motto "Väter sichtbar machen!"

Werden Personalstatistiken differenziert nach Vaterschaft, um den Väteranteil unter den Mitarbeitern identifizieren zu können? Kindergeldbezieher allein ist zu ungenau.

Wie werden Anzahl, Ausbildung und Alter von deren Kindern statistisch gewürdigt?

2. Spielregeln für Väter, nach dem Motto: "Väter haben besondere Lebensumstände, die in besonderen Spielregeln zu würdigen sind!"

Werden Betriebsvereinbarungen unter der Belegschaft in Hinblick auf ihre spezielle ‚Eignung für Väter‘ und ‚Wirkung auf Väter‘ vereinbart, umgesetzt und evaluiert? Wie stehen Väter ausdrücklich dar in Fragen der Wohnungsfürsorge, Gleitzeit, Überstundenanordnung, Ehrenämter, Suchtprävention, Antimobbing-Interventionen, internen Fortbildungsangebote, Bildungsurlaub etc.?

3. Repräsentanz der Väter, nach dem Motto: "Väter als Mitarbeiter brauchen eine besondere Stimme!"

Gibt es einen VÄTER-Beauftragten bzw. -Sprecher in Personal- bzw. Betriebsrat?
Kann es bei relevanten Mitarbeiter-Abstimmungen ein "Familienwahlrecht in der Firma" geben, das je Familienmitglied je eine Stimme mehr – für Partnerin und Kind höher gewichtet?

4. **Differenzierung der Väter**, nach dem Motto: "Väter wollen als Mitarbeiter in ihren je besonderen Lebensumständen wahrgenommen und gewürdigt werden!"
Welchen Respekt im Personalmanagement erhalten Väter in ihren je verschiedenen Transitionen, z.B. "werdende Väter, die ihr erstes Kind erwarten", "Väter mit pubertierenden Kindern", "Väter deren Kinder das Elterhaus verlassen", "in Trennung und Scheidung lebende Väter", "Väter deren Eltern Pflegefälle sind", "Väter, die am Übergang zum Ruhestand stehen"? Welches Gewicht haben diese Väter in der Personalpolitik, Personalentwicklung, bei Beförderungen, Gratifikationen und Beratungsangeboten der Firma?
5. **Transparenz für Familienangehörige** nach dem Motto: "Vaters Arbeitsplatz wirkt auf Familie und ist dort bekannt!"
Werden in Maßnahmen zur Förderung der Corporate Identity, in Dokumentationen über den Betrieb, in Betriebsversammlungen, -ausflügen, -sport und -jubiläen die Väter mit- samt ihren Familien speziell berücksichtigt, präsentiert und beteiligt? Etwa mit dem Appell: Nimm Dein Kind mal mit zur Arbeit! Lass Deine Familie sehen, wo und was Du arbeitest!
6. **Forschung über Väter**, nach dem Motto: "Wir wissen noch zu wenig über Väter!" / "Wir brauchen mehr empirisches Wissen über sie!"
Welche familiären Entwicklungen beeinflussen in welchem Ausmaß die Produktivität von Vätern in diesem Betrieb (Krankheiten, Überstunden, Fehlzeiten, Vorruhestand, Beurteilung, interne Weiterbildung, etc.)? Was wünschen sich Väter vom Betrieb? (Bedarfs-analyse)

6 Einige Strategien zur Stärkung der Väterarbeit

Um Väterarbeit derzeit zu stärken, bedarf es insbesondere vier Strategien:

1. Eine top-down Aufwertung des Väter-Themas in den Leitlinien von Politik, Jugendhilfe, Medizin und Personalpolitik der Unternehmen. Väterförderung muss als positive Chefsache gelten.
2. Akquise und Qualifizierung von männlichen Fachkräften zur Leitung von Väter-Angeboten und Vater-Kind-Angeboten - denn die "tender-years-doctrine", die da lautet, Kindererziehung sei vornehmlich Frauensache, zementiert nach wie vor eine "Übermütterung" bei gleichzeitiger "Unterväterung". Dies bedeutet Frauendominanz bei gleichzeitigem Männermangel in den ersten zehn Lebensjahren der Kinder und in deren begleitenden Institutionen – dies belegt der verschwindend geringe Männeranteil im Fachpersonal von Geburtsvorbereitung, Familienbildung, Kindergarten und Grundschule.
3. In jeder Institution, die mit Familien zu tun hat, gehört ein "Väterbeauftragter/Vätersprecher", in jedem größeren Unternehmen und jeder größeren Verwaltung ein "Beauftragter für Männer- und Väterfragen".
4. Schließlich muss "Familienpsychologie, Partnerschafts- und Erziehungskompetenz" als verpflichtendes Unterrichtsfach für Klassen der 14 bis 16 Jährigen eingerichtet werden und Thema in der offenen Jungenarbeit und Mädchenarbeit sein.

Zum Autor: Martin Verlinden, Dipl. Psych., Jahrgang 1949, Vater von fünf Kindern, ist aktives Gründungsmitglied des Männer-Väter-Forums Köln (1999) und des "Väter Experten Netz Deutschland" (2002), diverse Veröffentlichungen zu Vätherthemen
Email: verlinden@spi.nrw.de

Literaturhinweise:

- Richter, Robert und Verlinden, Martin: "Vom Mann zum Vater - Praxismaterialien für die Bildungsarbeit mit Vätern" Anregungen für Familienbildung und Tageseinrichtungen für Kinder, 107 Seiten, Juventa (Votum, Beltz) 2000
- Verlinden, Martin: „Zur besonderen Rolle von Vätern bei der Erziehung von Mädchen und Jungen im Kindergarten“, Beitrag zum Sonderheft KiTa-Spezial „Typisch Mädchen – typisch Junge?! Geschlechterbewusste Erziehung in Kindertageseinrichtungen“, Carl LINK Verlag. Kronach, Sonderausgabe 2/2001, S. 32-35
- Verlinden, Martin: „Erziehungskompetenz in Familien fördern – ein Schlüssel zur Zukunft“ Analyse und Forderungen zur Familien- und Elternbildung. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): „Mehr Chancen für Kinder und Jugendliche. Stand und Perspektiven der Jugendhilfe in Deutschland Band 3: Jugendhilfe in der Wissensgesellschaft“. BMFSFJ Bonn 2003, S. 170-185
- Gesterkamp, Thomas; Nessbach; Agentur f. Kommunikation; Verlinden, Martin; Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW (Hrsg.): „Väter in Bewegung“, Aspekte der neuen Vätergeneration, Düsseldorf 2003
- Verlinden, Martin: „Väter möchten mehr an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben“, Beitrag zum Sonderheft KiTa-Spezial „Im Dialog mit Eltern – Impulse für eine erfolgreiche Erziehungspartnerschaft in Kindertageseinrichtungen“, Carl LINK Verlag. Kronach, Sonderausgabe 3/2004, S. 42-46
- Verlinden, Martin: „Väter im Kindergarten – Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder" Beltz, Weinheim 2005