



Dokumentation der Fachtagung  
am 6. November 2007  
im Stollwerck, Köln

Wir werden das Kind schon schaukeln – Dokumentation  
der Fachtagung am 6. November 2007

Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, Hg.

Düsseldorf April 2008

Die Fachtagung wurde veranstaltet vom

Männer – Väter – Forum Köln

Väter & Karriere, Düsseldorf

IMBSE e.V., Moers

Mit finanzieller Unterstützung der

Stadt Köln

und dem

Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und  
Integration des Landes NRW

# Tagungsdokumentation

## Wir werden das Kind schon schaukeln

am 6. November 2007

im Bürgerhaus Stollwerck in Köln

### Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Einleitung .....	4
Tagungsablauf .....	5
Grußwort von Frau Vogel (MGFFI) .....	6
Die Thesen der Talkrunde.....	9
Workshop 1 Väter in Unternehmen .....	13
Workshop 2 Väter in Familienzentren und Tageseinrichtungen für Kinder .....	19
Workshop 3 Väter mit Zuwanderungsgeschichte .....	28
Workshop 4 Väter in Krise und Trennung.....	34
Workshop 5 Väter in der Geburtsvorbereitung.....	39
Die Moderatoren und ReferentInnen .....	46
Ausblick auf eine zukünftige ‚Väterarbeit‘ in NRW.....	47
Die Tagung im Netz.....	47
Evaluation der Tagung .....	48
TeilnehmerInnenliste .....	50
Liste der Moderatoren und ReferentInnen .....	54

## Einleitung

Spätestens seit der Einführung von "Papamonaten" im neuen Elterngeldgesetz sind Väter und ihre Rolle in der Familie ein öffentlich debattiertes Thema. Es wird deutlich, dass auch Männer ein "Vereinbarkeitsproblem" haben, zwischen Kind und Karriere balancieren. Väter wollen beruflich erfolgreich sein, sich aber zugleich bei der Erziehung engagieren.

Die Fachtagung richtet sich an alle, die mit Männern und Vätern beruflich zu tun haben - an Personalverantwortliche in Unternehmen und Betriebsräte, an Beschäftigte in der Kindertagesbetreuung, in der Familienbildung, in Jugendämtern und Verbänden, aber auch an Hebammen und Gynäkologinnen.

Die Teilnahme an der Veranstaltung wird sie darin unterstützen, die Begleitung und Beratung von Vätern zu optimieren. Sie werden

- ▶ die Vielfalt an spezifischen Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten für Väter kennen lernen.
- ▶ in praxisorientierten Workshops konkrete Impulse für Ihre eigene Arbeit bekommen.
- ▶ in einen Erfahrungsaustausch mit Berufsgruppen treten, die hinsichtlich der Begleitung und Beratung von Vätern mit Ihrer beruflichen Praxis Schnittstellen haben.
- ▶ ihr persönliches Netzwerk ausbauen und dazu beitragen, dass Kompetenznetzwerk für Väter in NRW weiter zu stärken.



## Tagungsablauf

9:00 Uhr Beginn, Stehkafee

9:30 Uhr Begrüßung kurze Ansprachen von Frau Vogel (MGFFI)  
Peter Hofstadt (Stadt Köln) und Herrn Rauter (IMBSE)

10:00 Uhr Talkrunde, Martin Verlinden ruft Experten und  
Expertinnen zu kurzen Interviews in folgenden Themenfeldern auf

- Vorbereitung von Jungen auf die Männerrolle und Väter in der Schwangerschaftskonfliktberatung (Benedikt Kisters, Esperanza, Köln)
- Väter in der Geburtsvorbereitung und in den ersten Monaten mit Kind (Stefan Schmidt, „Papa start-up!“, Köln)
- Väter in der Familienbildung (Wolfgang Wirtz, Evangelische Familienbildung, Köln)
- Väter in Kinderbetreuungseinrichtungen und Familienzentren (Uwe Strauß, KölnKita GMBH)
- Väter in Beratungssituationen (Michael Braun, Jugendamt Erkrath)
- Generationsübergreifende Angebote, Erlebnis und Beratung (Hermann-Josef Lüpertz, Netzwerk Männer, Väter, Söhne, Neuß)
- Väter mit Zuwanderungshintergeschichte (Michael Tunc, Migrationsforscher, Köln)
- Väter in Unternehmen (Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, Düsseldorf)
- Väter im Netzwerk (Regina Vogel, MGFFI NRW, Düsseldorf)

11:00 Uhr Pause

11:30 Uhr Beginn der Workshopsession

Workshop 1 Väter in Unternehmen

Workshop 2 Väter in Familienzentren und Kindertagesstätten

Workshop 3 Väter mit Zuwanderungsgeschichte

Workshop 4 Väter in Krise und Trennung

Workshop 5 Väter in der Geburtsvorbereitung und Familienbildung

13:00 Uhr Mittagspause

14:00 Uhr Fortsetzung der Workshopsession

15:30 Uhr Auswertungsrunde und Gelegenheit zum Austausch und Netzwerken

Ca. 16:30 Uhr Ende der Tagung

## Grußwort von Frau Vogel (MGFFI)

... vielen Dank für die Einladung zur heutigen Fachtagung "Wir werden das Kind schon schaukeln" und für die Gelegenheit, zu Ihnen zu sprechen. Auch im Namen von Herrn Minister Laschet möchte ich allen Beteiligten für ihr Engagement für die Väter in diesem Land danken und sie ermutigen, das aktuell große öffentliche Interesse an einer aktiven Vaterschaft als Motor für ihre Aktivitäten zu nutzen. Ich denke, dass es eine gute Zeit ist, dieses Thema weiter zu entwickeln, und ich freue mich, dass heute dazu sicherlich ein breiter Austausch stattfinden wird.

Für mein Haus ist das Thema Väter - wie viele von Ihnen wissen - nicht neu, wir haben schon einige Aktivitäten in diesem Bereich entfaltet. Ich erinnere an die Väterkampagne 1999 mit sehr anschaulichen Plakaten, 2003 haben wir eine Broschüre zum Thema "Väter" und 2004 eine Bestandsaufnahme zur Väterarbeit in Nordrhein-Westfalen veröffentlicht. Im letzten Jahr haben wir dann das Internetportal [www.vaeter-nrw.de](http://www.vaeter-nrw.de) frei geschaltet. Auch aktuell sind wieder verschiedene Aktivitäten in Vorbereitung, um einer aktiven Vaterschaft zum Durchbruch zu verhelfen.



### Warum ist das Thema so wichtig?

Zum einen ist durch viele Studien belegt, dass Väter für die Entwicklung von Kindern genauso wichtig sind wie Mütter. Lange Zeit gab es eine etwas andere Sichtweise. Ich glaube aber, dass diese inzwischen überwunden ist und insofern müssen wir Väter in ihrer Vaterrolle aktiv stärken und unterstützen.

Außerdem sind Frauen in zunehmend stärkerem Maße Frauen ins Erwerbsleben integriert. Heute gibt es keine wirklichen Grabenkämpfe mehr darüber, ob eine Frau zu Hause bleiben oder berufstätig sein sollte. Frauen realisieren in der Regel inzwischen beides: Familie und Beruf. Die Motive waren und sind dabei durchaus unterschiedlich.

Die Pionierinnen der Frauenbewegung der 70er und 80er Jahre brachen mit den herkömmlichen Rollenmustern. Dies hatte natürlich Rückwirkungen auf die Familie und die Situation von Männern.

Es änderte sich nicht nur die Rolle als Mann, sondern es rückten auch ganz grundlegende Identitätsfragen in den Mittelpunkt. Dies zeigt sich ganz besonders in der familiären Rollenverteilung. Die meisten jungen Frauen wollen Familie und Beruf vereinbaren und sie wünschen sich einen Partner, der sich nicht nur als Ernährer fühlt, sondern seine Vaterrolle leben möchte - der die Schulfreunde seiner Kinder mit Namen kennt und auch einmal eine Besprechung verlegt, um bei der Vortanzstunde die ersten Ballett-Versuche seiner Tochter zu beklatschen.

Auch die Zahl der Väter, die ihre Vaterrolle aktiv und intensiv leben möchten, wächst. So sehen sich nur noch 26 % der westdeutschen und 15 % der ostdeutschen Väter einzig und allein

in der Ernährerrolle. Vor 20 Jahren lag der Anteil in Westdeutschland noch bei 46 %.<sup>1</sup>

Allerdings:

Rollenbilder und damit auch die gesellschaftlichen Erwartungen an Männer und Frauen hinken dieser Entwicklung noch deutlich hinterher. Vor allem in der älteren Generation ist noch die Vorstellung verankert, dass die Frauen in erster Linie Mutter und Ehefrau zu sein und Männer für die materielle Absicherung der Familie zu sorgen haben. Diese - nicht immer offen ausgesprochene Überzeugung - macht die familienpolitischen Debatten der vergangenen Wochen und Monate so emotional und oft auch widersprüchlich.

Die Realität aber ist den Überzeugungen weit voraus und nur in kleinen Schritten gelingt es, die strukturellen Rahmenbedingungen für die bereits vielfältig gelebten Familienmodelle zu schaffen.

Deshalb wundert es auch nicht, dass es oft noch bei guten Vorsätzen bleibt: Noch im Jahr 2002 wiesen Untersuchungen nach, dass auch Männer, die während der Schwangerschaft ihrer Partnerin mit Überzeugung planten, sich intensiv an Pflege und Erziehung des Kindes zu beteiligen, dies nach drei Jahren nur selten umgesetzt hatten.<sup>2</sup> Obwohl in einer Studie 67 % der befragten Männer äußerten, dass Väter sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen sollten, verstärken 44 % der westdeutschen Männer das berufliche Engagement nach der Familiengründung sogar.

Sind wir also mit der von dem Soziologen Ulrich Beck festgestellten: "Verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre" konfrontiert?

Fast. In jüngster Zeit ist immerhin Einiges in Bewegung gekommen. So hat sich der Anteil der nordrhein-westfälischen Väter, die Elternzeit nehmen, seit der Einführung des Elterngeldes Anfang diesen Jahres (von 4,5 % in 2006 auf 9,7 %) mehr als verdoppelt. Ganz bemerkenswert finde ich, dass von diesen Vätern rund ein Viertel ein volles Jahr ganz oder teilweise auf eine Erwerbstätigkeit verzichtet, um sich ihrem Kind widmen zu können. Diese Väter nutzen die neuen Möglichkeiten und verbringen in den ersten Jahren viel Zeit mit dem eigenen Kind, ein "Startkapital", von dem die Beziehung zwischen Vater und Kind in späteren - manchmal auch schwierigeren - Zeiten zehren kann.

Die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch das Elterngeld haben also durchaus etwas bewegt. Sind wir also auf einem guten Weg?

Ich denke ja.

In der Vorbereitung zur heutigen Tagung habe ich mir noch einmal die Handlungsempfehlungen angeschaut, die wir im Zusammenhang mit einer Bestandsaufnahme zu Väterarbeit im Ende 2004 erarbeitet wurden. Ich will hier nur einige, kurze Stichpunkte nennen:

- Aufbau eines landesweiten Väter-Experten-Netztes
- Leitlinien und Modellforschung zur Väterarbeit

---

<sup>1</sup> Monitor Familiendemographie, Familie ja, Kind nein. Was ist los in Deutschland? Ausgabe 1-3, Jg. 2005

<sup>2</sup> 7. Familienbericht der Bundesregierung 2005, S. 131 m.w.N.

- Audits und Zertifikate zur Väterfreundlichkeit
- Männer als Fachkräfte für Väterarbeit
- Mehr zielgruppengerechte und zielgruppengerechte Angebote für Väter.

Sie werden mir sicherlich zustimmen, wenn ich sage, dass wir noch weit davon entfernt sind, dies alles erreicht zu haben. Gleichwohl bin positiv überrascht, wie viel dennoch in einer relativ kurzen Zeit bewegt worden ist. Das begonnene Netzwerk hat sich als recht stabil und sehr engagiert erwiesen - die heutige Tagung ist ein eindrucksvoller Beleg dafür.

Es wird sich im Laufe des heutigen Tages auch zeigen, dass Väterpolitik ein durchaus vielschichtiges und umstrittenes Thema ist. Das hat zu tun mit den Bildern von aktiver Vaterschaft, die gerade erst im Begriff sind, sich zu entwickeln, und mit der Bereitschaft der Gesellschaft sich auf die sich ändernden Anforderungen einzustellen. Väter sind nicht alle gleich und das Väterthema ist dementsprechend so komplex wie unsere Gesellschaft selbst. So muss es auch diskutiert und in eine angemessene Politik umgesetzt werden.

Das Väterthema ist ein Thema "im Aufbruch" - immer weitere Kreise unserer Gesellschaft werden es für sich entdecken, was nicht zuletzt

darin liegt, dass die Väter dabei sind, sich sozusagen selbst zu entdecken und von ihrer Umgebung die Bedingungen einfordern, unter denen sie ihre Rolle leben können.

Es gehört zu den Aufgaben meines Hauses, solche gesellschaftlichen Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen und zu unterstützen. Das MGFFI tut dies bereits durch das Väterportal NRW - dazu später mehr.

Den Informations- und Vernetzungsgedanken möchte das MGFFI unabhängig davon auch weiterhin unterstützen. Wir fördern deswegen die heutige Veranstaltung. Ich danke Ihnen dafür, dass Sie das Thema öffentlichkeitswirksam aufgegriffen haben und mit dem heutigen Treffen einen Beitrag zur weiteren Vernetzung leisten.

Henry Ford hat einmal gesagt:

Zusammenkunft ist ein Anfang, Zusammenhalt ist ein Fortschritt, Zusammenarbeit ist der Erfolg.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen heute über den gemeinsamen Austausch hinaus viele Chancen und Möglichkeiten für eine zielgerichtete und Erfolg versprechende Zusammenarbeit.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Die Thesen der Talkrunde

Die kurzen, teilweise auch sehr persönlichen Interviews führten in die relevanten Themenfelder der Väterarbeit ein, welche auch überwiegend Schwerpunkte der anschließenden Workshops waren. Die Reihenfolge ergab sich aus der biografischen Entwicklung der Vaterschaftsrolle.

Die erforderliche Balance zwischen Familie, Beruf und Freizeit schaffen Väter und Mütter nur gemeinsam.

Väter ahnen mehr und mehr ihre familiären Chancen, sie tauchen zunehmend in den Räumen von Erziehung, Bildung und Beratung auf, in denen bisher Mütter nahezu unter sich waren.

Väter brauchen unaufdringliche Kurse, wo sie auf andere Väter treffen und eigenen "Väter-Kram" behandeln und erleben können.

Dazu sind endlich mehr Konzepte und professionelle Aufmerksamkeit für Väter notwendig - in jedem Verband, jeder Einrichtungen, jedem Betrieb, jeder Kommune und jedem Ministerium.

Martin Verlinden, Väterforscher SPI Köln



„Schwanger schafft Veränderung auch für den Mann! Eine Schwangerschaft verändert das gesamte Beziehungssystem. Es erfordert Umstellungen und Neuorientierungen in den Beziehungen, in beruflichen Entscheidungen und ökonomischen Gegebenheiten.

Väterberatung ist Männersache - nicht immer aber auch! Solange Schwangerschaftsberatung eine Domäne von Beraterinnen ist, werden Männer nicht davon ausgehen, "In eigener Sache" gehört zu werden.

Familien brauchen Väter - Familien werden durch die Stärkung väterlicher Kompetenz als Ganzes unterstützt. In der Beratung wird die Übernahme und Ausgestaltung gemeinsamer Elternverantwortung gestärkt und der Umgang mit den veränderten Rollen und Aufgaben durch die Stärkung der Kommunikations- und Kooperationskompetenz erleichtert.“

Benedikt Kisters, Esperanza, Köln

Die Geburt eines Kindes bedeutet für Männer den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt. Viele Männer möchten Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett intensiv erleben und ihre Partnerin unterstützen. Außerdem besteht der Wunsch nach einem innigen Beziehungsaufbau zum Kind. Häufig stellen sich Männer die Frage, ob und was sich in ihrem Leben verändern wird.

Im Zusammenhang mit solchen einschneidenden 'Lebensumbrüchen' zeigen Männer häufig eine erhöhtes Informations- und Austauschbedürfnis. Die Geburtsvorbereitung ist wohl der einzige (halböffentliche) Raum, in dem sich Männer in ihrer Rolle als Väter treffen und austauschen. Es ist deshalb hilfreich, Männern – neben der Hebamme - eine Vertrauensperson anzubieten.

Jeder Mann hat besondere Fähigkeiten, Talente und Ressourcen. Sie zu nutzen ist die Herausforderung, vor der er als Geburtsbegleiter und Vater steht. Durch die Gestaltung eines „männergerechten“ Settings und einer Ansprache von Mann zu Mann, die Gefühle nicht ausspart, werden Männer zu Offenheit und intensiver Auseinandersetzung angeregt. In der „Geburtsvorbereitung für Männer“ werden Lösungsansätze entwickelt und Denkanstöße gegeben.

Stefan Schmidt, „Papa start-up!“, Köln



Väter fühlen sich verantwortlich für Partnerschaft und Familie. Sie empfinden ihre Verantwortung vor dem Hintergrund der eigenen Biographie und der eigenen Partner- und Vaterrolle. Väter lassen diese Rolle nicht gerne durch Frauen definieren, sondern verstehen und füllen sie als Männer und Väter.

Wenn männer-spezifische Zugangs- und Verhaltensweisen (z.B. im Umgang mit Kindern) gewürdigt werden und ihren Raum erhalten, sind sie sehr viel häufiger bereit, sich z.B. auf Angebote der Familienbildung aktiv einzulassen. Der Erfahrung nach ziehen sich Väter eher zurück, wenn von ihnen zwar (mehr) Interesse und Beteiligung gefordert wird, ihnen aber gleichzeitig von der weiterhin frauen-dominierten Erziehungswelt gesagt wird, wie dies auszusehen hat.

Wolfgang Wirtz, Evangelische Familienbildung, Köln

Die Zusammenarbeit mit Männern und Frauen in einer Kita, schafft nach meinen Erfahrungen, ein wesentlich angenehmeres Betriebsklima und Arbeiten.

Nach meinen Beobachtungen, fällt es Vätern leichter mit den ErzieherInnen in Kontakt zu kommen, wenn sie erleben, dass im Team auch Männer arbeiten.

Väter haben Interesse an der Erziehung ihrer Kinder z.B. wenn sie durch Hospitation, gemeinsame Feste und Ausflügen bewusst erleben, welche Entwicklungsschritte ihre Kinder gerade im Kindergartenalltag erfahren.

Väter sind nicht nur, wie so oft angenommen "Durchlauferhitzer", die Ihre Kinder schnell in die Kitas bringen und wieder abholen. Väter haben eine Vielzahl von Ressourcen, die es gilt zu bündeln und in die Arbeit der Kitas mit einzubinden.

Für alle Beteiligten ist das Mitwirken der Väter gleichermaßen wichtig und unverzichtbar.

Uwe Strauß, KölnKita GmbH





Trotz vorhandener Unterschiede sollte man die Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedensten Vätern nicht vergessen und wahrnehmen, dass auch bei Vätern mit Zuwanderungsgeschichte Bedarf, Nachfrage und Bereitschaft vorhanden sind.

Für die Zukunft ist es daher dringend nötig, die Aktivitäten im Bereich Männer/Väter und die Tätigkeiten im Kontext von Migration/Integration wirksamer miteinander zu verzahnen.

Denn die Professionalisierung der Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft wird nicht möglich sein ohne eine konsequente interkulturelle Öffnung, die erst am Anfang steht.

Konkret ist es nötig, dass im Feld tätige Fachkräfte sich detailliert den Einzelfall anschauen, konsequent ressourcenorientiert arbeiten und die interkulturelle Öffnung systematisch vorantreiben.

Michael Tunc, Migrationsforscher, Köln

Die neuen Väter kommen immer häufiger mit einer Motivation und einem Auftrag ins Jugendamt.

Umbrüche und Krisen mit den Themen: Partnerschaft, Schwangerschaft, Hilfen zur Beziehung mit den eigenen Kindern, aber auch Gewalt in der Familie und Trennung bringen Väter auch Großväter in Bewegung.

Väter gehören zu jedem Familiensystem und nur mit ihrer Mitwirkung gelingen nachhaltige und kreative Lösungen in Krisen für die ganze Familie.

Die Ressourcen der Großväter sollten wir mit einbeziehen.

Zum Standardangebot eines jeden Jugendamtes sollten deshalb Väter/Männer als Ansprechpartner und paritätisch besetzte Beratungssituationen gehören.

Meine Vision: Jedes „Amt für Familie, Kinder, Jugendliche und Generationen“ hat einen Väterbeauftragten.

Michael Braun, Jugendamt Erkrath



Männer, Väter und Söhne sind so erzogen, dass sie rivalisierend alles alleine machen. Sie holen sich keine Hilfe, wenn es ihnen schlecht geht. Sie haben – mit wenigen Ausnahmen – keine Freunde.

Das macht sie einsam und krankheitsanfällig.

Trotzdem sehnen sie sich nach dem mit – männlichen Kontakt. Männer, Väter und Söhne brauchen „Netzwerke“, soziale Schutzräume für Kontakte, Begegnungen, emotionale Berührungen, Freundschaften.

Um heil zu werden, ganz zu werden müssen Männer, Väter und Söhne wieder in Kontakt mit ihren inneren Impulsen kommen. Am heilsamsten ist hier die Begegnung mit einem Freund. Freundschaft verlängert das Leben.

Hermann - Josef Lüpertz,  
Netzwerk Männer – Väter – Söhne, Neuß

Unternehmen haben durch die aktive Wertschätzung aktiver Vaterschaft die Riesenchance, sich in einer Situation, wo qualifizierte Beschäftigte knapp werden, als innovative Arbeitgeber darzustellen und motivierte Arbeitnehmer zu gewinnen.

Das Thema Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das von vielen Betrieben bislang als Mütter- und Frauenförderung abgearbeitet worden ist gewinnt ebenfalls an Glaubwürdigkeit.

Väter können erreicht werden, es bedarf aber einer entsprechenden Ansprache. Es kommt besonders auf die Wortwahl an. Begriffe wie ‚Teilzeit‘ oder ‚halbe Stellen‘ sprechen Väter nicht an. Es ist viel einfacher von ‚Vollzeit Light‘ zu sprechen oder Arbeitszeiten zwischen 30 und 40 Wochenstunden generell als ‚Vollzeitstelle‘ zu bewerten.

Die jungen Väter werden die Chancen nutzen, die Ihnen die Elternzeit bietet. Es wird zur Normalität werden, dass Männer die ‚Vätermonate‘ nutzen und Unternehmen können dieses ‚Risiko‘ nicht mehr nur den Frauen zurechnen. Dadurch bietet sich die Chance, diese Zeiten nicht mehr nur als ‚Auszeiten‘ zu betrachten sondern als Lernzeiten, in denen auch für die Unternehmen wichtige Kompetenzen erworben werden.

Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, Düsseldorf



Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen möchte mehr Männer für eine aktive Vaterschaft gewinnen und dem gewachsenen Interesse an einer aktiven Vaterschaft verstärkt Rechnung tragen.

Um die Lücke in der Versorgung mit väterspezifischen Informationen zu schließen, hat das MGFFI das Väterportal entwickelt und im Mai 2005 frei geschaltet.

Das Portal [www.vaeter-nrw.de](http://www.vaeter-nrw.de) soll Väter in unterschiedlichen Familienphasen und Lebenslagen aktuell und praxisnah informieren. Es ist als Einstiegs- und Orientierungshilfe konzipiert.

Ergänzend zu den Online-Informationen für Väter sollen auch Fach- und Führungskräfte mit Personalverantwortung sowie Multiplikatoren für die Situation von Vätern sensibilisiert sowie dazu informiert werden.

Regina Vogel, MGFFI NRW, Düsseldorf

## Workshop 1 Väter in Unternehmen

Moderator Hans-Georg Nelles, Referent Robert Schilling

### Grundannahmen

Väter möchten in Beruf und Familie erfolgreich sein. Sie wollen sich zugleich bei der Erziehung ihrer Kinder engagieren und ihre Karriere verfolgen. Dieses Bedürfnis artikulieren Männer aber kaum am Arbeitsplatz und Arbeitgeber reduzieren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Regel auf ein Frauen- und Mütterthema.

In einer Untersuchung zum Thema ‚Väter zwischen Karriere und Familie‘, die die Unternehmensberatung IGS im Frühjahr 2005 durchgeführt hat, äußerten 77% der Väter, dass die Familie einen positiven bzw. sehr positiven Einfluss auf ihre berufliche Leistung hat. Auf der anderen Seite berichten aber 71% der Väter, dass sie im Konflikt zwischen ihrer Karriere und den Erwartungen der Familie stehen und dabei Familie und eigene Interessen eher zurückstehen.

90% der Väter kennen das Gefühl, überfordert zu sein durch die gegensätzlichen Ansprüche, die einerseits von Betrieben und andererseits von der Familie an sie gerichtet werden.

Beschäftigte Väter können bei ihrem Vorhaben, aktiv Verantwortung in der Familie zu übernehmen, ermutigt und unterstützt werden.

Wie dies praktisch möglich ist wurde am Beispiel des Elternnetzwerks der Ford – Werke in Köln aufgezeigt.

### Teilnehmende

An dem Workshop haben 15 Personen teilgenommen. Sie beschäftigen sich alle beruflich mit dem Thema Väter im Unternehmen oder haben die in naher Zukunft vor.

Im Einzelnen taten sie das als Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte im Unternehmen, als Berater und Beraterinnen für Unternehmen und als Anbieter von beruflicher Weiterbildung.



### Das Elternnetzwerk bei Ford in Köln

"Ford schätzt Eltern und ihre Fähigkeiten. Um diese im Unternehmen einbringen zu können, bietet Ford die entsprechenden Arbeitsbedingungen. Elterngerechte Arbeitszeiten und eine verlässliche Kinderbetreuung."

*R. Ludwig, Arbeitsdirektor Ford-Werke GmbH.*

**Aktive Vaterschaft** ist erwünscht und wird durch die Betriebsleitung gefördert, da vor allem die wachsende Sozialkompetenz der Mitarbeiter wertvoll für deren Einsatz im Betrieb ist.

Bei den Ford Werken gibt es verschiedene Angebote für eine familienfreundliche Arbeitswelt, die teils vom Unternehmen angeboten, teils durch Initiativen der Beschäftigten selber getragen werden

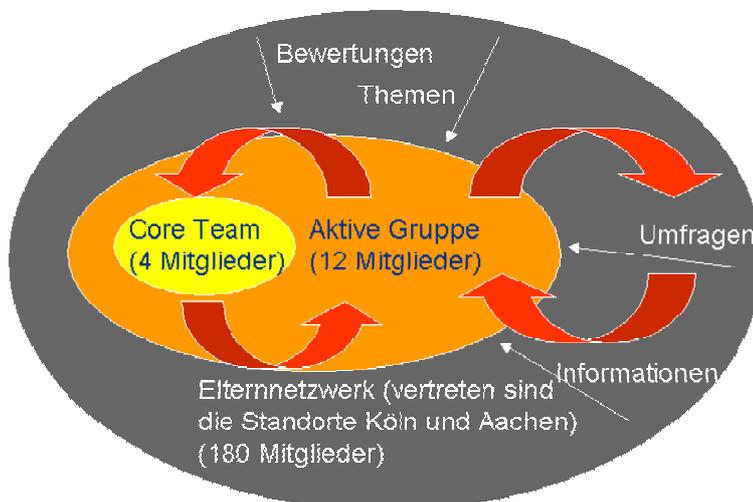
Zur Vereinbarkeit zwischen Freizeit und Arbeitszeit werden verschiedene Teilzeit- und Telearbeitsmodelle angeboten. Job-Sharing ist auch im Management möglich. Rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten derzeit in Telearbeit und der mögliche Ausbau von Telearbeitsplätzen wurde in einer Testphase evaluiert. Nachdem diese Phase erfolgreich abgeschlossen wurde, können nun alle indirekten Bereiche in allen Hierarchiestrukturen Bedarf anmelden.

Von den gut 1500 Beschäftigten in Teilzeit sind rund 80 Prozent Männer. Teilzeittätigkeit bei Ford hat sich für viele Männer als Möglichkeit etabliert, sich intensiver ihrer Familie zu widmen oder auch an längerfristigen Fortbildungen teilzunehmen.

In einem überwiegend von Produktion geprägten Unternehmen gibt es bisher nur eine begrenzte Anzahl von Männern in Elternzeit (z. Zt. ca. 2 %). In Seminaren und Gesprächen werden Vätern daher die Vorteile einer Vaterzeit aufgezeigt, sowohl für die Familie als auch für den Betrieb. Zudem zahlt Ford Männern und Frauen in gleicher Position das gleiche Gehalt, wodurch für die traditionelle Rollenverteilung keine finanzielle Notwendigkeit mehr besteht.

**Ford Pänz** ist eine Kinderbetreuungseinrichtung für Ausnahmefälle, wenn die reguläre Betreuung ausfällt.

Ausgebildete Erzieher/-innen sorgen für die Kinder (6 Monaten bis 12 Jahre) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Öffnungszeiten der Einrichtung korrespondieren mit den Arbeitszeiten der Eltern, außer in der Nachtschicht. Ford Pänz wird auch von den berufstätigen Vätern gut genutzt. Seit kurzem steht die Einrichtung auch für Mitarbeitende von Fremdfirmen offen.



Die Arbeitsweise des Elternnetzwerks

Das **Elternnetzwerk** bietet Eltern ein Forum zum Erfahrungsaustausch sowie Informationen und dient der Erhöhung des Bewusstseins hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse arbeitender Eltern. Das Netzwerk unterstützt die Ford-Werke GmbH dabei, Eltern über aktuelle Geschehnisse im Unternehmen zu informieren. Ein Elternstammtisch findet regelmäßig alle zwei Monate statt. Workshops wie „Neustart nach der Elternzeit: Back to Work“ und „Verpasse nicht die Rolle Deines Lebens: Neue Väter“ runden die Angebote ab, mit denen Väter zur Wahrnehmung ihrer Vaterrolle ermutigt werden. Ebenso sollen Frauen unterstützt werden, ihre berufliche Karriere weiter zu verfolgen.

### **Die Geschichte des Elternnetzwerks in Köln**

März 2002: Gründung der deutschen Mitarbeitergruppe

August 2002: Anerkennung als offizielle Ford Mitarbeitergruppe (Employee Ressource Group – ERG) durch den europäischen Diversity Rat

Herbst 2002: Erste Aktivitäten während der Worklife & Diversity Woche

Herbst 2003: Erstmalige Durchführung der Workshops „Rückkehr aus der Elternzeit“ und „Neue Väter“

März 2004: Preisträger Chairman's Leadership Awards for Diversity 2003

April 2004: Bernd Rose, Direktor Finanz, wird Sponsor des Elternnetzwerks

„Alle Mitarbeiter brauchen ein Familienleben“

September 2004: Bundes-Familienministerin Renate Schmidt trifft das Elternnetzwerk bei Ford in Köln

September 2004: Community Involvement Projekt: Ausflug mit Flüchtlingsfamilien im Rahmen des „Kölner Freiwilligentages“

Herbst 2004: Elternseminar „Starke Eltern = Starke Kinder“ findet erstmalig statt

Oktober 2005: Workshop des Audits „Beruf & Familie“ der Ford-Werke GmbH

Dezember 2005: „Weihnachten im Schuhkarton“ - Sammlung für Rumänische Kinderheime in Zusammenarbeit mit dem Round Table RTD und der Rudolf-Walther-Stiftung

Juni 2006: Arbeitsdirektor Rainer Ludwig nimmt das Grundzertifikat des Audits "berufundfamilie" der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung am 14. Juni 2006 in Berlin von der Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen entgegen, mit dem familienfreundliche Betriebe nach einer Auditierung ausgezeichnet werden

Im Elternnetzwerk sind etwa zu ein Drittel Väter vertreten, die damit auch ihre Sichtweise in die Projekte und Aktivitäten des Netzwerks einbringen. Der vom Elternnetzwerk initiierte, eintägige Workshop „Neue Väter“ ist ein großer Erfolg.

Väter können hier ihre mögliche Rolle in ihrem privaten Umfeld entdecken und erfahren, dass das Unternehmen sie als Väter wahr- und ernst nimmt. Der Workshop soll zukünftig in das allgemeine Seminarprogramm übernommen werden. Auch die Seminare „Starke Eltern = Starke Kinder“ sowie „Rückkehr aus der Elternzeit“ werden regelmäßig angeboten werden

Das Elternnetzwerk ist zudem ein Impulsgeber für weitere Flexibilisierungen von Arbeitszeit und -ort: unter anderem bezüglich Gleitzeit, Telearbeitsplätzen und Teilzeitmöglichkeiten für alle Mitarbeiter, auch für Managementangehörige.

Die **Ziele des Netzwerks** sind:

- Eltern bei der Balance zwischen Beruf und Privatleben zu helfen
- Mitarbeiter/innen, Management, Mitarbeitervertretungen und Interessierten Ansprechpartner für Elternthemen zu sein
- Das Bewusstsein für die Bedürfnisse arbeitender Eltern im Unternehmen erhöhen
- Initiativen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu unterstützen
- Eine Plattform für Erfahrungsaustausch zu bieten
- Ford als „Employer of Choice“ bei Eltern zu positionieren



### **Workshop „Neue Väter“**

**Zielgruppe:** Väter (von Kindern jeder Altersstufe) und werdende Väter aus allen Arbeitsbereichen

**Ziele:** Der Workshop bietet den Teilnehmern die Gelegenheit, die persönlichen Chancen und Risiken bei der Ausübung der Vater-Rolle im Spannungsfeld von Beruf und Familie besser kennen zu lernen und zu analysieren. Ziel der Analyse ist es, einen ausgewogenen Umgang („Work-Life-Balance“) mit den eigenen „Ressourcen“ zu erarbeiten, wovon die Teilnehmer selbst, aber auch der Arbeitgeber und die Familie der Teilnehmer profitieren.

**Methoden:** Theorie-Input, Diskussionen im Plenum, Fallstudien, Einzel- und Kleingruppen-Übungen, Rollenspiele, Transferhilfen, Bearbeitung von Praxisfällen der Teilnehmer

#### **Inhalte:**

- Analyse des eigenen „Vaterbildes“
- Erarbeitung persönlicher Handlungsmöglichkeiten und Bewältigungsstrategien (z.B.: Nutzung der Elternzeit, Umgang mit dem zusätzlichem Stress, u.a.)
- Erfahrungsaustausch mit anderen Vätern und Netzwerkbildung
- Konzeption eines eigenen Lebens-Modells im Spannungsfeld Familie und Beruf („Was für ein Vater will ich sein?“)
- Informationsinput zu einschlägigen Forschungsergebnisse aus Psychologie und Soziologie (z.B.: Neues Vaterbild, Die Rolle des Vaters für die kindliche Entwicklung, Alternative Rollenmodelle in anderen Ländern, u.a.)

(Ford Aus- und Weiterbildung)

Sie möchten die **Potenziale aktiver Vaterschaft** in Ihrem Unternehmen nutzen?

Sie können die Potenziale aktiver Vaterschaft nutzen, unabhängig von der Anzahl der Väter in Ihrem Unternehmen und dem Alter ihrer Kinder. Die Vaterschaft konfrontiert die beschäftigten Männer in Ihrem Betrieb zu verschiedenen Zeitpunkten mit jeweils neuen Herausforderungen und, damit verbunden, neuen Lernerfahrungen. Vaterschaft hat viele Facetten und Männer ohne Kinder sehen sich als Söhne vielfach durch die Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern vor vergleichbare Situationen gestellt.

Mit Hilfe der Checkliste können Sie prüfen, welche Angebote und Instrumente für die Väter in Ihrem Unternehmen hilfreich sein und wie Sie sie diese umsetzen können.

#### **Checkliste**

1. Machen Sie eine Bestandsaufnahme: Sind die Väter in Ihrem Unternehmen sichtbar? Wird in den Personalstatistiken die Vaterschaft berücksichtigt? Die (soziale) Vaterschaft ist vielfach nicht mehr nur von der Steuerkarte ablesbar. Wissen die unmittelbaren Vorgesetzten, welche ihrer Mitarbeiter Väter sind? Werden Anzahl und Alter ihrer Kinder (statistisch) gewürdigt? Welche ‚Spielregeln‘ existieren in Ihrem Unternehmen für Väter? Können Väter in Ihrem Unternehmen Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren, ohne belächelt zu werden oder gar einen Karriereknick befürchten zu müssen?
2. Machen Sie ‚aktive Vaterschaft‘ zu einem Thema in Ihrem Unternehmen. Väter sind vielfach verunsichert, weil sie nicht wissen, welche Reaktionen z.B. der Wunsch nach einer vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit hervorruft und

sie das Gefühl haben, sie sind die Ersten, die so etwas im Unternehmen einfordern.

3. Führen Sie eine Befragung der Männer und Väter in Ihrem Unternehmen durch. So können Sie in Erfahrung bringen, welche Väter Sie beschäftigen, welche bestehenden Angebote einer familienbewussten Personalpolitik im Unternehmen ihnen bekannt sind, welche davon als hilfreich angesehen werden und welche nicht.
4. Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse können Sie ein Konzept mit einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten erstellen. Dies kann sich auf die Bereiche Information und Sensibilisierung der Vorgesetzten, Überprüfung von bestehenden Angeboten im Hinblick auf die ‚Vätertauglichkeit‘ bzw. die Bereitstellung von Instrumenten zur Umsetzung aktiver Vaterschaft beziehen.
5. Kommunizieren Sie die ‚guten Beispiele‘ in Ihrem Unternehmen. Aktive Väter brauchen Vorbilder. Besonders geeignet sind männliche Vorgesetzte, die ihre Beschäftigten ermutigen, ihre Wünsche im Hinblick auf eine aktive Vaterschaft auch umzusetzen.
6. Geben Sie den Vätern in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, sich zu vernetzen und auszutauschen. Sie haben als Unternehmen die Gelegenheit, sich zum Beispiel im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie mit anderen Betrieben in Sachen aktive Vaterschaft austauschen und offene Fragen und Anliegen im Forum zu diskutieren.

## **Maßnahmen**

Im Folgenden finden Sie Anregungen, Tipps und konkrete Werkzeuge zur Nutzung der Potenziale aktiver Vaterschaft in Ihrem Unternehmen:

### **Befragung von Vätern:**

Durch eine (anonyme) Befragung der im Unternehmen beschäftigten Männer und Väter können die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Wirksamkeit der bislang angebotenen Maßnahmen in Erfahrung gebracht werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse lassen sich die weiteren Schritte hin zu einem väterbewussten Unternehmen planen.

Den Vätern sollte im Rahmen der Befragung Gelegenheit gegeben werden, ihre Wünsche anzubringen. Die Befragung kann in schriftlicher Form mit allen beschäftigten Männern und Vätern oder als mündliches Interview mit einer ausgewählten Gruppe durchgeführt werden.

### **Die passenden Instrumente:**

Väter sind in der Regel weniger daran interessiert ihre Arbeitszeit dauerhaft und erheblich zu reduzieren. Sie haben vielmehr ein Interesse an kurzfristigen und flexiblen Reduzierungen bzw. Verschiebungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts, um sich in der Familie engagieren zu können.

Sinnvoll ist eine Überprüfung der Arbeitszeitregelungen hinsichtlich ihrer Flexibilität. Folgende Instrumente können Vätern eine aktive Vaterschaft erleichtern:

- **„Vollzeit Light“** bietet die Möglichkeit, die Arbeitszeit lediglich 10% oder 20% zu reduzieren und ‚vollzeitnah‘ zu arbeiten
- **Teilzeit auf Probe oder befristet** gibt Vätern die Möglichkeit, neue Arbeitszeitformen einfach ‚auszuprobieren‘ bzw. nur vorübergehend in Anspruch zu nehmen
- **Arbeitszeit und -ortflexibilisierung** gibt Vätern die Möglichkeit, räumlich und/ oder zeitlich flexibel zu arbeiten, also z.B. abends, wenn das Kind im Bett ist, oder per Laptop von zu Hause aus
- **Geld gegen Zeit** ermöglicht die Umwandlung von Urlaubs- und anderen Sonderzahlungen in Freizeit

### **Sensibilisierung der Führungskräfte:**

Führungskräfte spielen durch ihre Vorbildfunktion eine wichtige Rolle für die Einführung und Etablierung einer väterbewussten Unternehmenskultur. Im Rahmen der bestehenden Führungskräfteentwicklung kann das Thema ‚Potenziale aktiver Vaterschaft nutzen‘ aufgegriffen werden, so dass die Vorgesetzten unterschiedliche Lebenskonzepte von Vätern kennen lernen und ihnen Sicherheit im Umgang mit neuen Rollenmustern und nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermittelt wird.

### **Unternehmenskultur:**

Wichtiger als die Instrumente selber sind aber in jedem Fall eine ansprechende Information sowie eine glaubwürdige Unternehmenskultur. Es muss den Vätern (und Müttern) ‚erlaubt sein‘ diese Instrumente zu nutzen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

### **Kommunikation nach innen und außen:**

Immer mehr Väter wollen in ihrer Familie präsent sein, ohne deshalb Nachteile in Beruf und Karriere hinnehmen zu müssen und die Anerkennung im Job zu verlieren. Auf der anderen Seite sind sie unsicher, wie Vorgesetzte und Kollegen reagieren, wenn sie diesen Wunsch im Betrieb äußern. Die Unternehmensleitung kann dieser Unsicherheit begegnen, indem sie sich eindeutig positioniert und zum Beispiel die werdenden Väter durch Väterbriefe direkt anspricht und ermutigt, aktive Väter zu sein.

Väter fühlen sich bislang von Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden vielfach nicht angesprochen. Bei der Gestaltung des Intranets oder entsprechender Broschüren sollte darauf geachtet werden, dass Väter in der Wort- und Bilderwelt direkt angesprochen und ihnen die passenden Angebote gemacht werden.

Arbeitgeber präsentieren sich so auch nach außen als väterbewusstes Unternehmen und gewinnen an Attraktivität für qualifizierte Arbeitnehmer.

### **Unnötige Kosten einsparen:**

Das familienbewusste Unternehmen mit betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie betriebswirtschaftliche Vorteile erzielen können, hat sich inzwischen durch vielfältige Untersuchungen und Befragungen bei Unternehmen bestätigt.

Es liegt daher auf der Hand, dass durch eine andauernde Konfliktsituation von Familie und Beruf zusätzliche Kosten entstehen. Diese Konfliktsituation entsteht, wenn Väter in einer verantwortungsvollen Position im Unternehmen auch in der Familie präsent sein wollen, aber weder ihre Arbeitszeit reduzieren noch die Elternzeit in Anspruch nehmen. Demgegenüber verursachen die Maßnahmen einer väterbewussten Personalpolitik nur geringe Kosten. Eine Dokumentation der Kosten einer väterbewussten Personalpolitik ermöglicht eine Gegenüberstellung mit den Fluktuations- und Krankheitskosten im Zeitverlauf.



## Workshop 2 Väter in Familienzentren und Tageseinrichtungen für Kinder

Moderation Uwe Strauß und Martin Verlinden

### Grundannahmen

1. **VÄTER VERSTEHEN (SEHEN) SICH** - Wir gehen davon aus, dass Väter sich nach wie vor gerne als Ernährer, Beschützer und Förderer in der Familie verstehen, dass sie in diesen Rollen angesprochen werden müssen. Es geht Vätern seit je her um eine möglichst **optimale und umfassende** Entwicklung ihrer Kinder. Väter legen dabei unterschiedlich Wert etwa auf materielle, körperliche, gesundheitliche, seelische, emotionale, soziale, intellektuelle, politische, musische, religiöse Aspekte.
2. **ZUM WOHL DES KINDES** - Wir können das Wohl des Kindes nur dann gebührend fördern, wenn wir beide Elternteile gleichmäßig in die Erziehungspartnerschaft mit Fachkräften der Kindertageseinrichtungen aufnehmen.
3. **ERZIEHUNGS- UND PARTNERSCHAFTSKOMPETENZ FÖRDERN** - Die Förderung der Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz von Vater und Mutter ist ein zentrales Anliegen der Kooperation mit Eltern.
4. **VERBÜNDETE SIND NÖTIG** - Fachkräfte in Tageseinrichtungen sind alleine mit dieser Aufgabe überfordert, sie benötigen neue Ansätze, ein starkes Team, gute Fachberatung und Fortbildung sowie ein funktionierendes Netzwerk mit familienunterstützenden Bündnispartnern. Familienzentren wollen sich offenbar auf den Weg dorthin begeben.

### Workshopverlauf

Entlang dieser vier Grundannahmen machten sich die Teilnehmenden vertraut mit neuen und niedrigschwelligen Ansätzen einer Väter - bewussten Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Es wurden Verbündete benannt, eigene Teamstrukturen ausgelotet und indirekte und direkte Maßnahmen, erprobt, mit denen (mehr) Väter erreicht werden können.

Kurzvortrag, Gruppenarbeit, Gespräch, Austausch und moderne Moderationsmethoden führten dazu, dass Teilnehmende sich ihrer Chancen und Grenzen in einer zeitgemäßen systemischen Zusammenarbeit, die den Vater in seinem Alltagsmilieu abholt, bewusst wurden.



Einige **Arbeitsfragen** als Beispiel für diesen Workshop:

- Was macht meine Einrichtung für Väter attraktiv?
- Wann sprechen Kolleginnen mit mir über Väter?
- Woher habe ich mein Bild von Vätern?
- Aus welchen Anlässen spreche ich mit Vätern?
- Wer arbeitet in meiner Umgebung mit Vätern?
- Wie kann ich Väter so früh und nachhaltig wie möglich erreichen?
- Welchen Einfluss nimmt mein Träger auf Väterarbeit?

## Teilnehmende

Dies war der größte Workshop der Tagung. Von den insgesamt 100 angemeldeten Interessierten hatte sich ein Drittel für diesen Workshop angemeldet. Die Resonanz kam erwartungsgemäß aus den KiTas! Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen überwogen mit 22 Anmeldungen (66%). 19 Anmeldungen stammten von Frauen und 14 von Männern (42%). Ein begrüßenswertes Interesse aus diesem für die Väterarbeit bedeutsamen Elementarbereich. Jeder Dritte (11) Workshopteilnehmer oder -teilnehmerin arbeitete allerdings in angrenzenden Bereichen der Familienbildung und Beratung, wichtige Vernetzungspartner für KiTas.

Die letztlich Teilnehmenden im Workshop - einzelne kamen nicht, andere dafür kurzfristig, unangemeldet - spiegelten die Zusammensetzung bis in den Nachmittag wieder. Das Gros stammte aus dem Rheinland, einzelne Weitangereiste kamen sogar aus Bozen und Berlin.

## Ablauf des Workshops

**In den kurzen Inputs** gingen die **Workshopmoderatoren** auf Grundsätzliche Themen ein: Vater-Sein bedeutet nach wie vor: Ernähren, Beschützen, Fördern. So geht es Vätern seit je her um die optimale materielle, körperliche, gesundheitliche, seelische, soziale, intellektuelle, politische, emotionale, musische Entwicklung ihrer Kinder. Je stabiler das Lebensmilieu der Väter und je früher Väter als Erziehungspartner in Tageseinrichtungen für Kinder mitwirken können, um so eher werden sie aktive Väter sein.

**Die Teilnehmer galten als Profis ihres Praxisfeldes**, dem entsprachen die teilnehmerorientierten Methoden der Gruppenarbeit. Siehe Anlagen am Ende dieses Teils.

Im **Karussellinterview** wurde ein gegenseitiges Fach-Interview mit wechselnden Gesprächspartnern angeboten. Es kam für jeden zu zehn Interviews mit je neuem Gegenüber, diese konnten zu den Kernpunkten der eigenen Väterarbeit führen. Anlässe, Erwartungen, Erfahrungen, Bedenken, Erfolge ... der eigenen Väterarbeit. So entstand eine dynamische Atmosphäre schnellen und strukturierten Fachsimpelns entlang eines unverbindlich vorgegebenen Leitfadens.

Nach der Mittagspause gab es eine zügige **Kartenabfrage: „Was gelingt mir bereits in der Väterarbeit?“** Die dazu notierten Stichworte wurden im Plenum interpretiert. Es ergaben sich rege Diskussionen über Maßstäbe, Methoden und Irrtümer gelingender Väterarbeit. Humor, Sachverstand und Spitzfindigkeiten trugen das Gesprächsklima zu gleichen Anteilen.

## Ergebnisse

Aus den Beiträgen der Workshopteilnehmenden wurde vielfach deutlich, dass nach Aspekten einer pädagogischen Konzeption zur erweiterten Beteiligung von Vätern gesucht wird. Hier ist gewiss besonderer Fortbildungsbedarf seitens der Träger und Verbände für KiTa - Personal zu bedienen.

**Vaterschaften unterliegen einem sehr dynamischen epochalen Wandel** mit wachsenden Chancen und Risiken, das bedeutet Veränderung und Verunsicherung zugleich, nämlich

weg von:	→ hin zu:
patriarchalen, autokratischen Beziehungen	→ Partnerschaft und Gleichberechtigung
geschlechtsstereotyper Rollentrennung	→ individuell, verhandelter Rollenteilung
vorhersehbaren Lebens- u. Berufskarrieren	→ brüchigen Patchwork - Karrieren
regionalen Orientierungsstrukturen	→ globalen Maßstäben und Netzwerken
unmittelbaren Realitäten	→ digitalen, virtuellen Tempowelten

**Begleiterscheinungen dieses Wandels:** hohe Kommunikationsanforderungen und evtl. Konkurrenz zwischen den Geschlechtern, Karriereängste, instabile Familien, Geburtenrückgang, kulturelle Pluralisierung

**Väter wollen mehr an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben und suchen praktisch ein neues Selbstverständnis.**

*Sozialpädagogik* und *Familienpsychologie* erfordern, Familie und Vaterschaft systemisch und ökosozial neu zu verstehen, *Transitionen* gelten als besonders lern-intensive Phasen, Entscheidung für eine Familie hat bewusstere und stärkere Konsequenzen für Vater und Mutter als früher. Daher entstehen auch mehr Wachsamkeit und Partizipationsbereitschaft der Väter. Hierauf hat sich nicht nur die Fachkraft in der KiTa einzustellen, sondern auch die Geburtsvorbereitung, Familienbildung, Grundschule und Berufsorientierung ... evtl. auch in Hinblick auf einen neuen solidarischeren Generationenvertrag...

**Väter in Familienzentren und Kitas sind zwar unentbehrlich**, werden aber leicht von Erzieherinnen und Müttern übersehen; „Männer im Mutter-Kind-Kosmos“ (Gesterkamp 2005) scheinen einsame Exoten. Obwohl Kinder im Alter von 4-5 Jahren beginnen ihre *Geschlechtsidentität* zu entdecken und dann verstärkt nach männlichen Vorbildern und Orientierungsgebern zu suchen. Kinder sind offenbar noch auf Generationen hinaus „*untervättert*“, d.h. im Alltag erheblich seltener mit Männern als mit Frauen zusammen.

Hier, im Elementarbereich ist „**Gendermainstreaming**“ dringend vonnöten, zumal im Kindergarten 97% der Fachkräfte Frauen sind und nur 3% Männer / an der Grundschule 12%. Dies führt zu einem Teufelskreis: Übermütterung – Unterväterung – fehlende männliche Verhaltensvorbilder – Stereotypisierung von Männlichkeit – klischeehafte Konstruktion von Differenzen und männlichem Verhalten bei Jungen und Mädchen.

80% der direkt Teilnehmenden an Elternarbeit in Kitas sind in der Regel Mütter! Männliche Fachkräfte fehlen auf lange Sicht – also gilt es **Väter, als Quelle vielfältiger Männlichkeiten**, in die KiTa hereinzuholen! Vgl. „Väter im Kindergarten“<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Vgl. Verlinden; Kübel; Beltz 2005

**Wir brauchen zunächst einen grundlegenden Wechsel in den Sichtweisen** von Erzieherinnen – von Trägern – Gremien – Müttern, um die besondere Eigenart von Vätern wert zu schätzen. In der Einrichtung bedeutet dies für jede Mitarbeiterin und im Team Entschlossenheit, Konzeption und Arbeit, das heißt unter anderem:

Die **Präsenz der Väter** in Kita wahrnehmen, zulassen, begrüßen, stärken, steigern, bereits bei der Anmeldung, beim Bringen und Abholen, bei Wahlen, in Angeboten, Bilderbüchern, Liedern, Märchen

Die **Unterschiedlichkeit von Vätern** zum Wohle der Kinder sichtbar machen,

Den **Austausch unter Vätern** niederschwellig fördern, Begegnungsraum öffnen, Initiativen annehmen, Geburtsvorbereitungskurs für Väter in der Kita, Vätertreff, Vater-Kind-Frühstück, Abschlussfeier

Das **Engagement von Vätern** zulassen, Vater-Kind-Spielgruppe, Stammtisch, Werkraum, Basar, Wochenendveranstaltungen...

**Väterarbeit erfordert nachhaltige Kooperationen mit Bündnispartnern**, mit deren Hilfe Väter so früh wie möglich in die Einrichtung gelangen. Zu diesen Netzwerkpartnern zählen insbesondere: Geburtsvorbereitung, Familienbildung, -beratung, -freizeit, -medizin, -seelsorge, Coaching, Spezialisten ...

#### Ausblicke

Für das anschließende *Plenum* ab 15:30h und für die *Dokumentation der Tagung* sollten aus den Workshops unter anderem folgende zentrale Fragen beantwortet und dokumentiert werden: *Was könnte mir/uns die Väterarbeit besonders erleichtern? Was wünsche ich mir für meine Väterarbeit?*

Die Antworten konnten aus Zeitgründen nicht konsensfähig erarbeitet werden, sie lassen sich aber aus dem Ingesamt der Arbeit im Workshop 2 „Väter in Familienzentren und Tageseinrichtungen für Kinder“ von den Moderatoren annähernd wie folgt rekonstruieren.

Insgesamt wurde klar, dass Väterarbeit auf Generationen hin angelegt werden muss. Mehrere Jahre des Erprobens, Irrens und Auswertens sind zu erwarten. Kleine erreichbare Schritte stehen innerhalb der Praxis im Vordergrund. Wertvolle flankierende Hilfen können Politik, Verbände und Einrichtungen den Kindertageseinrichtungen dabei bieten.

#### Was wünschen wir uns im Workshop von den **POLITIKERINNEN?**

In den Ministerien werden Genderfragen noch zu sehr unter „Mütterperspektiven“ und zu selten unter „Väterperspektiven“ abgehandelt. Hier fehlen „Väterbeauftragte“, wo Familie als Titel draufsteht, sollten auch Väter drin sein.

Erwartet wird insbesondere auch eine nachhaltige Aufwertung des unterbewerteten Erzieherberufes durch angemessenere Entlohnung und mehr Ansehen in der Öffentlichkeit. Noch zu oft werden Erzieherinnen in die Babysitter-Ecke gestellt.

## Was wünschen wir uns im Workshop von den **VORGESETZTEN, TRÄGERN** und **VERBÄNDEN**?

Verband, Kirche, Gewerkschaft, Arbeitgeber täten gut daran, ihre Leitbilder, die offenbar auf dem Väterauge blind sind, gendermäßig neu auszurichten.

Eine „Leistelle für Väterarbeit“ und ein profiliertes „Konzept zur Väterarbeit“ empfehlen sich auch hier.

Fort- und Weiterbildung in der Väterarbeit sollten vermehrt angeboten werden.

Was wünschen wir uns im Workshop von den heute nicht anwesenden **KOLLEGEN** und **KOLEGINNEN** unseres Wirkungsfeldes bzw. benachbarter Felder und Kooperationspartner, die mit Vätern zu tun haben könnten?

Hebammen, Kursleiterinnen der Familienbildung, Beratungskräfte, Therapeuten, Juristen, Richter, Jugendamtsvertreter, Betriebsräte, Ausbildungsstätten sollten sich mit uns vernetzen und in Fragen einer frühzeitigen Väterarbeit zusammentun.

An die Erzieherinnen: Unterstellt den Vätern nicht, sie müssten etwas von Euch bekommen, damit sie „Väter“ werden. Sie sind es schon! Bringt in Erfahrung, was Väter aus sich heraus können und bieten wollen.

## (4) Was wünschen wir uns im Workshop von den **VÄTERN**?

Wenn Väter sich aufmachen, ihre Vaterrolle zu entwickeln, dann dürfen sie erwarten, in den Familienzentren und Kindertageseinrichtungen starke Bündnispartner zu finden. Ein wenig Mut, auf Erzieherinnen zuzugehen, die Einrichtung zu betreten und mit Geduld und Ausdauer sich zu beteiligen, würde die gemeinsamen Anliegen zum Wohl der Kinder und Familien unterstützen.

## Anhang

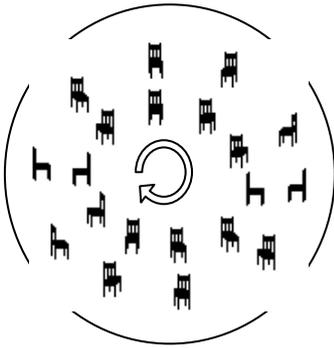
Materialien zum Workshop 2 „Väter in Familienzentren und Tageseinrichtungen für Kinder“:

Im Anhang befinden sich einerseits die beiden zentralen **Moderationsmethoden** „Karussellinterview“ und „Stärken – Fragen zur Väterarbeit“.

Zudem wird die im Workshop lediglich ausgeteilte **Glosse** beigelegt: „Wege zum Unverständnis zwischen Vätern und Fachkräften“



## „Väter als Zielgruppe“ – Karussellinterview für Interessierte in KiTas



Ablauf über etwa eine Stunde.

Bilden Sie einen Doppelkreis: Innen- und Außenkreis. Jede Person sitzt gegenüber einer anderen, entweder **fragen** oder **antworten** Sie nur.

Vorrücken: Der **Innenkreis** rückt in Abständen von fünf Minuten im Uhrzeigersinn einen Stuhl weiter. Im Wechsel begegnet jede Person der Hälfte der anderen. Zur Halbzeit wird neu gemischt.

Fragen: Der Innenkreis fragt zuerst aus dem Abschnitt A und versucht die Antworten zu verstehen. Nachfragen ist zulässig. Bitte selber ausführlich und so konkret wie möglich antworten.

Fünf Minuten später fragt der Außenkreis aus B. und so fort. Nach und nach folgen Sie den Themen von A nach J. Stellen Sie jeweils nur die dortigen drei Fragen.

### A. Anlass ?

1. Was waren Anlässe für Sie, um Kontakt zu Vätern aufzunehmen?
2. Wann nahmen Väter den Kontakt zu Ihnen auf?
3. Nennen Sie ein konkretes Erlebnis, an dem Sie spürten, wie wichtig Zusammenarbeit zwischen pädagogischen Fachkräften und Vätern ist.

### U B. Hoffnung ?

4. Wo haben Sie beruflich mit Vätern zu tun?
5. Wann wäre die Kooperation mit Vätern für Sie auch persönlich-privat ein Erfolg?
6. Welche Vorteile sehen Sie in einer stärkeren Einbeziehung von Vätern in die KiTa?

### U C. Erfahrung ?

7. Was sagen Väter dazu, wenn sie hören, dass Sie an dieser Veranstaltung teilnehmen?
8. Beschreiben Sie einen Vater eines Kleinkindes, mit dem sie gerne sprechen.
9. Erzählen Sie von einer männlichen Person, die Sie in Ihrer Kindheit als "Vorbild" für sich empfanden.

### U D. Reaktion ?

10. Wo fällt es Ihnen schwer/leicht, Väter zu erreichen (z.B. bei einem Vater-Kind-Frühstück, Vater-Kind-Spielkreis)?
11. Worin sehen Sie in der letzten Zeit Fortschritte in Ihrem Kontakt mit Vätern - nennen Sie Beispiele?
12. Was tun Sie, um Selbstvertrauen und Verantwortungsbereitschaft von Vätern zu stärken?

### U E. Bedenken ?

13. Was steigert Probleme zwischen Vätern und ErzieherInnen in der KiTa? Was entschärft sie?
14. Wann hat Ihnen schon mal ein Mann gezeigt, dass Sie ein Vorbild für ihn sind?
15. Was könnte ein unerfahrener Vater für sein Kind von Ihnen lernen?

### U F. Mitteilung ?

16. Was schätzen Sie persönlich an Vätern? Was an dem Kontakt mit ihnen?
17. In welcher Situation würden Sie gerne einen Mann in der KiTa als pädagogische Fachkraft haben?
18. Beschreiben Sie eine Erzieherin, die Ihrer Meinung nach recht gut mit der Vaterschaft „umgehen“ kann.

### U G. Wunsch ?

19. Was würde Ihnen den Umgang mit Vätern erleichtern?
20. Was möchten Sie gerne von Vätern lernen?
21. Welche Entscheidung in Ihren bisherigen Kontakten mit Vätern würden Sie heute anders fällen?

### U H. Maßstab ?

22. Was sagt(e) Ihr Vater zu Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit? Und zu ihren früheren Berufswünschen?
23. Welche Möglichkeiten sehen Sie für mehr Beteiligung von Vätern in der pädagogischen Arbeit?
24. Woran erkennen Sie, ob Ihre Zusammenarbeit mit Vätern erfolgreich war?

### U I. Konsequenz ?

25. Welche Möglichkeiten sehen Sie konkret zu zeigen, dass sie Väter in deren Aufgabe anerkennen?
26. Was gehört für Sie zur menschlichen Beziehung zwischen Erzieherinnen und Vätern?
27. Welche erreichbaren, kleinen Ziele sehen Sie für eine väterbezogene Vernetzung im Ort?

### U J. Beteiligte ?

28. Welche der obigen Fragen würden Sie gern mal ausführlicher mit Vätern erörtern?
29. Wo tauchen bei ihrer Arbeit die Beziehungen von Vätern zu: Kind, Partnerin, Wohnbezirk, Nachbarschaft, Schulen, Selbsthilfegruppen, Familienbildung, -beratung und Arbeitgeber auf?
30. Wie ließen sich Väter stärker in eine väterbezogene Zusammenarbeit in der KiTa einbeziehen?

## STÄRKEN? - Fragen zur Väterarbeit

Wir spüren Fragen zur konkreten Zusammenarbeit mit Vätern nach. Ein sehr inspirierendes Angebot, das den Teilnehmern erlaubt, sich miteinander zu vergleichen und vertraut zu machen.

### Ablauf

Die Teilnehmenden bilden einen Kreis. Alle erhalten eine leere Karte und einen Stift. Die Aufgabe lautet, beantworte innerhalb von fünf Minuten möglichst mit einem deutlichen Stichwort die Frage:

### Was gelingt mir bereits in der Väterarbeit?

Dazu schreibt jeder ein Stichwort auf und legt die Karte in die Mitte auf den Boden oder in eine Urne.

Nach etwa fünf Minuten werden die Antwortkarten gemischt.

Danach zieht jemand die erste Karte, liest das Stichwort vor und sagt, was ihm/ ihr dazu einfällt, z.B. „Fahrradreparaturtag“ ich vermute hier wird in der Einrichtung zum zeitigen Frühjahr von Vätern ein oder zwei Fahrradreparaturtage in der KiTa angeboten.

Wer die nächste Karte ziehen soll, wird durch einen kleinen Ball bestimmt, der vom Vorhergehenden weitergeworfen wird.

### Varianten

Viele Fragen lassen sich als Variation ansehen:

- 1: Was macht Deine Einrichtung für Väter attraktiv?
- 2: Was besprechen Kolleginnen mit Dir über Väter?
- 3: Nenne zwei Merkmale eines engagierten Vaters!
4. Welchen Einfluss nehmen Väter auf Deine Arbeit?
5. Wie beteiligen sich Väter an der Erziehung ihres Kindes?
- 6: Charakteristikum eines idealen männlichen Kollegen!
- 7: Was besprichst Du mit Vätern über ihre Kinder?
- 8: Was erzählen Kinder über ihre Väter? - Was Jungen? - Was Mädchen?
- 9: Was berichten Mütter über die Väter ihrer Kinder?
- 10: Was tun Kinder und Väter am liebsten gemeinsam in Deiner Einrichtung?



## Wege zum Unverständnis zwischen Vätern und Fachkräften - eine Glosse

Unverständnis, Abwertung, Benachteiligung und Konkurrenz zwischen Fachkräften und Vätern lassen sich über indirekte und direkte Maßnahmen von Erzieherinnen vermehren:

### **INDIREKTE MASSNAHMEN** und Rahmenbedingungen einsetzen

1. Warten Sie ab, machen Sie sich um Lage, Ziele und Vorgehen zur Väterarbeit gar keine Gedanken und verweigern Sie jedes Konzept dazu. Hindern sie jede Kollegin daran, überhaupt darüber zu reden!
2. Ziehen Sie sich in Ihre Einrichtung zurück, meiden Sie Kontakt zu Verbündeten.
3. Sie sind Einzelkämpferin! Sorgen Sie dafür, dass Väter sich kaum blicken lassen.
4. Ignorieren Sie vor allem Väter (!), versperren Sie diesen „Vatermorganas“ den Zugang zur KiTa, lassen Sie im Zweifelsfall nur handverlesene Mütter über die Schwelle.
5. Sehen Sie Mann und Frau keinesfalls als Partner im Leben, er soll „Zaungast“ in der Familie bleiben und gefälligst Geld verdienen, während „Mutter“ drinnen waltet.
6. Machen Sie möglichst oft abfällig-witzige Bemerkungen über typische Macken von Vätern einerseits und über typische Schwächen von männlichen Kollegen andererseits, damit Kolleginnen und Mütter sich distanzieren können. Je derber der Spruch umso effektvoller!
7. Stellen sie Gruppen durch geschickte Aufnahme-, Wahl- und Aufteilungsrituale so zusammen, dass Unruhe stiftende, aktive Väter in der klaren Minderheit bleiben.
8. Lassen Sie möglichst kein Kind und keine Väter in die Nachbargruppe, schotten sie Ihre Väter vor den anderen ab, sie könnten sonst unnötige und schwer kontrollierbare Freundschaften schließen!
9. Lassen Sie möglichst solche Medien und Materialien herumliegen, in denen Männer und Frauen genau das tun, was sie vor Generationen schon taten: Klare Trennung zwischen Berufskarriere und Familie. Und singen Sie Lieder und spielen Sie nach Spielregeln, in denen Jungen und Mädchen / Väter und Mütter spüren, dass sie nicht viel miteinander gemeinsam haben und sich eigentlich im Wege sind!
10. Bieten Sie nur zwei Arten von Spielzeug an, nämlich das entweder nur den Kindern gefällt oder nur den Vätern, niemals jedoch Spielzeug, das beide gemeinsam nutzen würden.
11. Fördern sie klare Sitzordnungen, damit Väter nicht in Cliquen sitzen, hindern sie sie, miteinander zu reden und sich von selbst zu verständigen.
12. Überlassen Sie niemals eine verantwortungsvolle Aufgabe an zwei oder drei Väter, sollte es doch einmal vorkommen, dann warnen Sie eindringlich vor der Aufgabenschwere; kritisieren Sie sofort und lauthals jeden Fehltritt, aber ignorieren Sie kühl jeglichen gemeinsamen Erfolg der Väter-Teams.
13. Halten Sie Ihren Frauenbetrieb sauber! Bemühen Sie sich ausdauernd, Männer aus dem Fachteam herauszuhalten, vage „Zweifel an der charakterlichen Eignung der Kerle im spontanen Umgang mit zarten Kindern“ sind letzte Notbremsen, falls gegen Erwarten Einstellungsgespräche positiv verlaufen sollten.

## **DIREKTE MASSNAHMEN** und Kommunikation einsetzen

1. Reden Sie einen Vater oder eine Mutter nur mit dem Vornamen an! Vermeiden Sie dass Eltern sich untereinander kennen lernen! Bieten Sie möglichst schnell das DU an.
2. Lassen Sie erziehungskompetente Vorbilder gar nicht erst in Erscheinung treten, verschweigen Sie Alternativen zum „dominanten Herrn im Haus“ oder zum „erziehungsgestressten Mütterlein am Herd“.
3. Heben Sie besonders die vermeintlichen Unterschiede zwischen Müttern und Vätern hervor, bestehen Sie darauf, dass diese biologisch oder milieubedingt und unabänderlich seien.
4. Lassen Sie aneinander interessierte Elterngruppen stets wissen, dass ihnen etwas fehle.
5. Geben Sie solchen Konkurrenzspielen, wo es um Sieger und Verlierer geht, den Vorzug gegenüber Kooperationsspielen, vor allem zwischen verschiedenen Vätern.
6. Sorgen Sie konsequent dafür, dass im Gespräch die dominanten, lauten und aggressiven Töne Vorrang haben, seien Sie ein entschiedenes Vorbild dafür, dass Verständnisbereitschaft, Unsicherheit und Zögern in Gesprächen nicht weiterführen.
7. Achten Sie besonders auf seltene Unterschiede im Erleben zwischen Vätern, heben Sie diese Differenzen bewusst und betont deutlich hervor, das hält sie untereinander auf Distanz.
8. Erwecken Sie den Eindruck, dass menschliche Unsicherheit, aus mangelnder Anpassung an klare Elternpflichten entsteht, dass echte Väter und echte Mütter sowie Erzieherinnen nie unsicher, sondern stets überzeugt von sich sind.
9. Bemängeln Sie sofort, wenn ein Vater sich nicht erziehungskompetent verhält, drängen Sie auf vollkommene Väterlichkeit, blicken Sie skeptisch auf alle Väter.
10. Unterdrücken Sie überschwängliche Freude oder spannende Erlebnisse in der Vätergruppe, boykottieren Sie Erfolge oder Feste, denn Pädagogik ist traurig und ein ernste Sache.
11. Lassen Sie Väter – so wenig wie Kolleginnen - zusehen, wie Sie arbeiten, daraus können nur Missverständnisse und Peinlichkeiten entstehen.
12. Denken Sie immer daran, alles was Ihre Kinder und Eltern treiben, sollte ausschließlich von Ihnen angeregt oder abgesegnet werden, ohne Ihr Wissen oder Ihre Erlaubnis – kein Kinderspiel! – erst recht nicht zwischen Vätern. Mischen Sie sich in jede Freude und jeden Konflikt der Kinder und Väter ein, die könnten ja von alleine viel zu viel falsch machen; und: Kontrolle ist besser!

(Hinweis: Diese Anregungen sind als Glosse gedacht!)

## Workshop 3 Väter mit Zuwanderungsgeschichte

Moderation Michael Tunç und Arif Ünal

### „Sag mir wo die Migrantenväter sind?“

Einleitend schildert Michael Tunç ausgewählte Erkenntnisse über Männer und Väter mit Zuwanderungsgeschichte aus der Migrations- und Geschlechterforschung.

In Väter- und Familienbildung tätige Fachkräfte sind beeinflusst von öffentlichen Diskursen und kursierenden Bildern, von Negativklischees über Migrantenväter, die fast ausschließlich als schwierig oder gefährlich dargestellt werden, verbunden mit Themen wie Ehrenmord, Zwangsheirat und (sexuelle) Gewalt gegen Frauen.

Positive Bilder von Männern und Vätern mit Zuwanderungsgeschichte beispielsweise als aktive und liebevolle Väter findet man dagegen kaum. So präsentieren politische Initiativen und Veröffentlichungen für ein neues Männer- und Väterleitbild erfreulicherweise zwar positive Vorbilder von Vaterschaft. Vorgestellt werden jedoch meist nur engagierte Väter der deutschen Mehrheitsgesellschaft, denen die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist gelingt.

Es gibt aber so gut wie keine Migranten in solchen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten. Dadurch werden die so genannten neuen Männer und Väter aus Immigrantenfamilien aktuell fast nicht repräsentiert, was zukünftig mehr geschehen sollte (vgl. Tunç 2007). Daher ist die kritische Reflexion der negativen Stereotype und die Aneignung von Wissen über den sozialen und familiären Wandel bei MigrantInnen sehr bedeutsam, um in der Väterarbeit auch interkulturell kompetent arbeiten zu können.



### Neue Perspektive nötig: Ressourcenorientierung

Eine neue Entwicklung bedeutet die Kampagne des Landes NRW „Ihre Freiheit – Seine Ehre“, weil sie sich im Engagement gegen Ehrgehalt bzw. gegen Männergewalt vor allem an (türkisch-muslimische) MigrantInnen richtet. Neu an der Kampagne ist nicht nur, dass männliche Migranten gezielt angesprochen werden, es wird auch implizit davon ausgegangen, dass es einige männliche (türkisch-muslimische) Migranten mit einem gewissen Problembewusstsein gibt, die zumindest ansatzweise sensibilisiert sind für Geschlechterdemokratie und Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zwar sind solche Aktivitäten gegen männliche Gewalt unerlässlich und sehr wichtig, sie bilden jedoch nur eine Seite der Medaille eines umfassenden Engagements für den Wandel von Männlichkeiten in der Migrationsgesellschaft. Denn männliche Interessen an einer Gleichstellung von Männern und Frauen lassen sich über das Gewaltthema kaum transportieren.

Man sollte aber Migranten ebenso wie mehrheitsdeutschen Männern zutrauen, dass sie an partnerschaftlichen Modellen von Beziehung und väterlicher Erziehungsverantwortung Interesse haben, selbst wenn es an der konkreten Umsetzung im Alltag oft

noch mangelt. Ergänzend zum defizitorientierten Zugang über das Thema Männergewalt ist in der Praxis der Männer- und Väterarbeit deshalb dringend ein ressourcenorientiertes Vorgehen nötig, um Männer und Väter mit Zuwanderungsgeschichte für Veränderungs- und Bildungsprozesse anzusprechen.

Will man Migranten erreichen und motivieren ist es unumgänglich, an den durchaus vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen für aktives Vatersein zum Wohl der Kinder und der Familie anzuknüpfen. Im Verlauf von Bildungs- und/oder Beratungsprozessen können dann auch Hindernisse oder Probleme angegangen werden, die einerseits mit traditionellen Männlichkeits- oder Geschlechtervorstellungen zusammenhängen können und andererseits auch mit anderen Einflüssen auf den Einzelfall oder die Biographie.

### Migration, Männlichkeit und gesellschaftlicher Wandel

Aktuell kommt Bewegung in das Forschungsfeld Gender und Migration: Die Sinus-Studie Migranten-Milieus, die im Oktober 2007 veröffentlicht wurde, enthält eine Sonderauswertung zum Thema Gender. Aus den Ergebnissen soll kurz herausgegriffen werden, dass es bei MigrantInnen Ähnlichkeiten gibt mit vergleichbaren mehrheitsdeutschen Milieus des gleichen Bildungsniveaus. So sind sich, bezogen auf ihre Einstellungen zur Gleichstellung, beispielsweise Angehörige des Arbeitermilieus unabhängig von der ethnischen Herkunft ähnlich. Besser gebildete MigrantInnen stimmen dem Wert Gleichberechtigung eher zu als weniger Gebildete. Insgesamt ist die 2. Generation der Migrantinnen und Migranten mehrheitlich gleichstellungsorientiert, während der Einfluss der Religion meist überbewertet wird.

Immigrantenfamilien unterliegen wie deutsche Familien in erheblichem Maße Prozessen sozialen Wandels, die auch das Geschlechterverhältnis betreffen. Vereinfacht gesagt lässt sich bei Migrationsfolgegenerationen eine Annäherung an die deutsche Mehrheitsgesellschaft feststellen. Schaut man beispielsweise auf Menschen mit türkischer Zuwanderungsgeschichte, kann man nicht prinzipiell von einheitlichen „traditionellen“ oder „modernen“ Geschlechterbildern ausgehen.

So lassen sich teilweise gravierende Unterschiede feststellen, die abhängig sind vom Schicht- bzw. Bildungsniveau sowie vom Grad der Verstädterung. Yasemin Karakaşoğlu betont, dass die Lebensentwürfe und biographischen Verläufe von Migrantinnen und Migranten sowie ihren Familien vielfältig sind; ihre Lebens- und Bewältigungsformen zeigen eine große Pluralität. Es lassen sich aber auch migrationsspezifische Bewältigungsmuster ausmachen, die sich aus dem Umgang mit strukturellen Problemen und Herausforderungen der Lebensbedingungen in Deutschland ergeben. Migration bewirkt dabei zwar Veränderungen der Familienstrukturen, diese sind aber für die Außenwelt nicht immer erkennbar.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> vgl. Karakaşoğlu 2003, zur Vertiefung: Tunç 2006 und die Online-Fassung

## Migration, Männlichkeit und mehrdimensionale Einzelfallanalysen

Ergänzend dazu erläuterte Arif Ünal später noch traditionelle Familienstrukturen in der Türkei<sup>5</sup>. Dazu ist zu sagen, dass diese von ihm vorgestellten traditionellen Familienstrukturen sich in Folge von Migration, Modernisierung und Individualisierung teilweise bereits gewandelt haben. Sie können aber mehr oder weniger weiter wirksam bleiben, z.B. abhängig vom Bildungsmilieu, im Generationenverhältnis und/oder in Beziehung zu einem transnationalen Familienverband in der Türkei, der für türkische Immigrantenfamilien unterschiedlich relevant sein kann. Damit sind differenzierte Analysen von Einzelfällen als eine auch praktisch sehr wichtige Kompetenz angesprochen, die sozialwissenschaftlich aktuell unter dem Stichwort „Intersektionalität“ diskutiert werden. Gemeint sind damit mehrdimensionale Einzelfallanalysen, bei denen das Zusammenwirken der sozialen Zugehörigkeiten Geschlecht, Ethnizität, Klasse und anderen untersucht wird. Beispielsweise zeichnet sich statistisch ein Wandel der schlechten Bildungschancen „von der Arbeitertochter zum Migrantensohn“ (Geißler 2005) dahingehend ab, dass Jungen mit Zuwanderungsgeschichte im Bildungssystem besonders benachteiligt sind – was auch ihre berufliche Platzierung erschwert.<sup>6</sup>

Diese Einflüsse der sozialen Herkunft, die sich überdies häufig sozialräumlich niederschlagen, müssen also auch als Einflussfaktor auf die Männlichkeitskonstruktionen von (jungen) Männern mit Zuwanderungsgeschichte betrachtet werden.<sup>7</sup>

### Aus der Praxis der Väterarbeit

Zur Praxis von Väterarbeit mit Migranten wurde einleitend auf die Bestandsaufnahme des Landes NRW hingewiesen, die auch interessante Aussagen zur Versorgung von Migranten enthält. Diese Bestandsaufnahme ist eine nicht repräsentative Auswertung von Fragebögen, ermittelt aus den Daten von 167 unterschiedlichen Anbietern. Väter mit Zuwanderungsgeschichte machen insgesamt 13,6% der teilnehmenden Väter aus. Ihr Anteil in Tageseinrichtungen für Kinder betrug immerhin 22,7% während es in Familienbildungsstätten nur 5,7% sind.<sup>8</sup> Offensichtlich erreichen die Kindertageseinrichtungen die Zielgruppe bereits recht gut während in Einrichtungen der Familienbildung die Prozesse interkultureller Öffnung noch weiter vorangetrieben werden müssen.

Arif Ünal stellte das vermutlich erste interkulturelle Väterprojekt vor, das auch gut dokumentiert ist: das vom Paritätischen Bildungswerk (PBW) NRW koordinierte Projekt „Engagierte Väter – Optimierung von Konzepten zur Väterbildung mit Migranten“. Europaweit wurden von 2002 bis 2004 sieben nationale Projekte mit Angeboten für Väter mit Zuwanderungsgeschichte entwickelt. Arif Ünal vom Kölner Gesundheitszentrum war als Projektpartner in Deutschland tätig.

---

<sup>5</sup> weitere Details in der Online-Fassung

<sup>6</sup> vgl. Gestring/Janßen/Polat 2006

<sup>7</sup> Details dazu in der Online-Fassung

<sup>8</sup> MGSFF NRW 2004: 137

Herausragendes Ziel des Projektes war es, traditionelle Väter zu erreichen, ihr Interesse an der Erziehung ihrer Kinder zu wecken, ihnen Raum und Zeit zu bieten, sich mit ihrem Erziehungsstil auseinander zu setzen und Alternativen aufzuzeigen. Darüber hinaus sollten den Vätern demokratische und gleichberechtigte Beziehungsformen nahe gebracht werden. In der konkreten Projektpraxis war es nötig, auf die Mittelschicht der Mehrheitsdeutschen zugeschnittene Konzepte der Väter- und Familienbildung zu modifizieren und sie in die Arbeit mit Migrantenvätern zu transferieren. Grundprinzip der methodischen Planung und Durchführung der Arbeit mit Migrantenvätern war es, die Bildungsmaßnahmen an die Lebenswirklichkeit der Männer mit Zuwanderungsgeschichte anzupassen. Intensiv wurden deshalb vorhandene Netzwerke und Kontakte zu Migrantenorganisationen genutzt, um die Zielgruppe im Sinne des aufsuchenden Ansatzes anzusprechen.

Die Veranstaltungen fanden in den Räumen von Migrantenorganisationen statt. Dort wurden den türkischen Migrantinnen und Migranten Vorträge und Diskussionsrunden angeboten zur Rolle der Väter und zur Auseinandersetzung mit Arbeitsteilung, Erziehung und Kommunikation in der Familie. Dabei wurden vor allem interaktive und erfahrungsbezogene Methoden eingesetzt. Die Tatsache, dass der Projektverantwortliche selbst eine türkische Zuwanderungsgeschichte hat und eine Kommunikation in der Muttersprache möglich war, hat sich positiv auf seine Akzeptanz bei der Zielgruppe ausgewirkt.

Auch die Rolle von Ünal als „kultureller Vermittler“ war für den Projekterfolg verantwortlich, er nahm sozusagen eine Brückenfunktion zwischen den Anbietern und der Zielgruppe wahr.<sup>9</sup> Anerkennung verdient dieses Projekt, weil wichtige Erfahrungen gesammelt werden konnten, wie man Konzepte zur Väterarbeit mit Migranten entwickelt und optimiert.<sup>10</sup>

Auf das spannende interkulturelle Väterprojekt „Baba, Papa – Väter im Gespräch“ in Berlin kann hier nur kurz verwiesen werden, Informationen darüber sind online verfügbar. Bei Erziehungs- wie Beziehungsproblemen werden den Vätern dort Hilfen im Rahmen eines sozialraumorientierten Ansatzes angeboten, um Vatersein unter teilweise schwierigen Bedingungen zu unterstützen - auch ein Beispiel für Ressourcenorientierung in der Praxis<sup>11</sup>.

### Interkulturelle Öffnung der Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft

Nachdem Arif Ünal die Arbeit des Gesundheitszentrums vorstellte sprach er über das Thema interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz sowie über Zugangsbarrieren für MigrantInnen und Hindernisse auf Seiten der anbietenden Organisationen. Ünal nannte folgende Qualitätskriterien für die interkulturelle Öffnung:

---

<sup>9</sup> Paritätisches Bildungswerk NRW (Hrsg.) (2004): Committed Fathers. Trainer manual-working with migrant fathers in family education. German Handbook (CD-ROM), [http://bildung.paritaet-nrw.org/content/e78/e30/e61/index\\_ger.html](http://bildung.paritaet-nrw.org/content/e78/e30/e61/index_ger.html)

<sup>10</sup> In der langen online-Fassung ist noch eine Einzelfallschilderung aus der Beratungspraxis von Arif Ünal zu finden

<sup>11</sup> vgl. Schäfer/Moradli/Yaşaroğlu 2006

- Konzept interkultureller Arbeit
- Multikulturelle Teams
- Fortbildungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen
- Veränderung der Organisationskultur
- Aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit, direkte Ansprache durch Mittler
- Partizipation der MigrantInnen, Kooperation mit Migrantenorganisationen
- Abgestimmtheit, Kooperation und Vernetzung mit Migrationsdiensten bzw. Integrationsagenturen, Integrationsräten, interkulturellen Büros, Vereinen und Moscheen etc.

Dennoch kann die Überprüfung dieser allgemeinen Kriterien nur der Anfang sein.<sup>12</sup> Denn die sehr heterogene Gruppe von Teilnehmenden im Workshop Migration machte ein wichtiges Problem deutlich: Je nach Stand der interkulturellen Öffnung, abhängig vom Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Einrichtungen und der sozialräumlichen Verortung der Einrichtung sind die Anforderungen an die (Väter)Arbeit mit Migranten sehr unterschiedlich. Im Workshop vertreten waren Einrichtungen mit einem Migrantenanteil zwischen ca. 5% bis ca. 90%, Einrichtungen aus dem städtischen wie ländlichen Raum und Organisationen, die in sozialen Brennpunkten großer Städte liegen. Vor diesem Hintergrund ist offensichtlich, dass Prozesse interkultureller Öffnung, auch zur besseren Versorgung von Vätern mit Zuwanderungsgeschichte, eine systematische Überprüfung jedes einzelnen Anbieters erfordern und zwar auf mehreren Ebenen, d.h. bezogen auf die Organisation bzw. den Träger, die Angebotsstrukturen, die Ansprache der Zielgruppe, die pädagogischen Konzepte und die konkrete Praxis.

Thesen zur Väterarbeit mit Migranten:

- Differenziert den Einzelfall anschauen,
- Konsequenz ressourcenorientiert arbeiten,
- Interkulturelle Öffnung systematisch vorantreiben, denn bei nicht vollzogener oder unzureichender interkultureller Öffnung kann auch das Väterthema nicht zufrieden stellend bearbeitet werden.



<sup>12</sup> Details zur interkulturellen Öffnung in der Online-Fassung

## Literatur:

Gestring, Norbert/Janßen, Andrea/Polat, Ayça (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden.

Goldberg, Andreas/Sauer, Martina (2004): Die Lebenssituation von Frauen und Männern türkischer Herkunft. Ergebnisse der sechsten Mehrthemenbefragung. Essen.

Karakaşoğlu, Yasemin (2003): Geschlechtsidentitäten (gender) unter türkischen Migranten und Migrantinnen in der Bundesrepublik. In: Deutsch-Türkischer Dialog der Körber-Stiftung (Hrsg.): Geschlecht und Recht. Hak ve Cinsiyet. Argumente zum deutsch-türkischen Dialog; Bd. 8. Hamburg. S. 34-49.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSSF NRW) (Hrsg.)/Verlinden, Martin (2004): Väterarbeit in NRW. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Düsseldorf.

Paritätisches Bildungswerk NRW (Hrsg.) (2004): Committed Fathers. Trainer manual-working with migrant fathers in family education. German Handbook (CD-ROM) [http://bildung.paritaet-nrw.org/content/e78/e30/e61/index\\_ger.html](http://bildung.paritaet-nrw.org/content/e78/e30/e61/index_ger.html)

Schäfer, Eberhard/Moradli, Baljan/Yaşaroğlu, Ercan (2006): „Baba – Papa. Väter im Gespräch“ – Ein Konzept für die Arbeit mit Vätern mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund in Berlin-Kreuzberg. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Migration und Männlichkeiten. Schriften zur Geschlechterdemokratie; Nr. 14. Berlin, S. 67-76, <http://www.boell.de/alt/downloads/gd/GD-14.pdf>

Tunç, Michael (2006): Migrationsfolgegenerationen und Männlichkeiten in intersektioneller Perspektive. Forschung, Praxis und Politik. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Migration und Männlichkeiten. Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Dezember 2005 in Berlin. Schriften zur Geschlechterdemokratie; Nr. 14. Berlin, S. 17-31, <http://www.boell.de/alt/downloads/gd/GD-14.pdf>

Tunç, Michael (2007): Väter mit Migrationshintergrund zwischen Skandalisierung und Vernachlässigung. Umriss einer Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit. Jg. 29. H. 1. S. 33-39.

## Workshop 4 Väter in Krise und Trennung

Moderation Michael Braun und Frank Arlandt

### Grundannahmen

Trennungen, Abschied, Krisen und Transitionen (Umbrüche) gehören zu unserem Lebenslauf. Oft geraten wir unbewusst in solche Phasen, machen schmerzliche Erfahrungen in diesen Transitionsprozessen, erleben aber nach einem gelungenen Verlauf auch eine neue Orientierung für unsere Zukunft.

Der Focus in dieser Arbeitsgruppe richtete sich auf Väter in Krisen und in Übergangsprozessen:

Der pubertierende 15-jährige Jugendliche, der plötzlich Vater werden wird, oder der 68-jährige Rentner, der im unauflösbaren Streit mit Tochter und Schwiegersohn steht und daraus folgend seine zwei Enkelkinder nicht mehr sehen darf.

Väter/Männer verhalten sich anders in Krisen als Mütter/Frauen.

Charakteristisches Verhalten sind u. a. Sprachlosigkeit, Rückzug, radikale „Lösungen“, Abbrüche, Gewalt gegen andere, auch gegen sich selbst.

Daraus ergeben sich folgende **Fragestellungen**

- Welche Ansprache brauchen Väter?
- Welche Hilfen brauchen Väter?
- Welche spezifischen Angebote brauchen Väter?
- Wo und Wie sind Väter initiativ und finden Begleitung, Beratung und Unterstützung in Krisen, wenn das „ALTE“ nicht mehr stimmt und das „NEUE“ gefunden werden will?

Über diese sowie die mitgebrachten Fragen der Teilnehmer sollte in diesem Workshop ein Austausch stattfinden.



Ein weiteres Anliegen des Workshops war, **das persönliche Netzwerk der Teilnehmer zu erweitern** nach dem Motto „voneinander lernen - miteinander lernen“.

### Murmelgruppen

Zum Kennenlernen und für einen ersten Austausch bzw. zur Netzwerkknüpfung wurden Murmelgruppen durchgeführt (paarweise /Dreiergruppen, Zeit: jeweils 5 Minuten)

In Anlehnung an die Internetplattform [vaeter-nrw.de](http://vaeter-nrw.de), die im Mai 2006 installiert wurde, bestand für die Teilnehmer die Gelegenheit sich in den Murmelgruppen über folgende Fragen auszutauschen:

- 1.) Aus welchem Praxisfeld mit Bezugspunkt Väter komme ich?
- 2.) Was ist meine Frage oder meine Erwartung an diesen Workshop?
- 3.) Was sollte hier nicht passieren?

Anschließend fand eine gegenseitige Vorstellung in der Gruppe statt, wobei auch die ausgetauschten Fragen benannt wurden.

### Zusammensetzung der Gruppe, Berufsfelder

Die Teilnehmer/Innen (8 Frauen und 12 Männer) kamen aus unterschiedlichsten Berufsfeldern:

Aus KiTas/Familienzentren über Väterberatung (Esperanza), Jugendämtern, Erziehungsberatungsstellen, Sozialpädagogische Familienhilfe, der ambulanten Jugendhilfe bis hin zu einer Gleichstellungsbeauftragten und einem Kollegen aus der Schuldnerberatung. Drei Kollegen aus Neuss, Leverkusen und Köln machten bereits konkrete Angebote für Väter, Männer und Jungen.

## Die Fragen

Die Fragen aus den Murmelgruppen hatten ein breites Spektrum und zielten im Kern auf die professionelle Vernetzung innerhalb verschiedener Institutionen.

- Wie können Angebote für Väter in Familienzentren aussehen?
- Wie kann man Väter in Krisen bei Trennung und Scheidung unterstützen?
- Welche Angebote für Väter hat das Jugendamt?
- Wie erreiche ich Väter, wenn sie „abtauchen“, sich distanzieren?
- Wohin kann ich sie schicken?
- Vater- Sohn Angebote?
- Umgang mit Kindern nach Gewalterfahrung durch den Vater?
- Umgang mit gewaltbereiten Jungen und Mädchen?
- Angebote für Jungen und Väter in der Schuldnerberatung?
- Was kann ein Mann tun, damit er eine Krise gut durchsteht, ohne Erkrankung?



Und ganz grundsätzlich: **Wie erreiche ich überhaupt Väter?**

## Fachaustausch

Hermann - Josef Luppertz aus Neuss, berichtete von seinen Erfahrungen aus über 25 Jahren Männer- Väter- Jungenarbeit und stellte drei Leit - Fragen, die seiner Ansicht nach „Weg- weisend“ seien, um Väter so anzusprechen, dass sie die Angebote auch wahrnehmen:

1. *„Bin ich mit mir als Mann im Reinen?“*
2. *„Bin ich mit meinem Vater im Reinen?“*
3. *„Habe ich einen Freund, den ich in Krisen jederzeit erreichen kann?“*

Darüber kam es zu einem regen und überwiegend zustimmenden, offenen Austausch, ergänzt durch die Frage: „Bin ich mit mir als Frau im Reinen“, wenn ich in meinem Kontext Väter ansprechen und erreichen will?

Diese sehr persönlichen Fragen stellten eine vertiefende Anregung zur Selbstsupervision für die Teilnehmenden dar, die bereits mit Vätern arbeiten oder zukünftig arbeiten wollten. Manche Hindernisse und Blockaden in der Arbeit mit Vätern könnten dadurch auch überwunden und neue Zugänge gefunden werden.

## Workshop Teil II

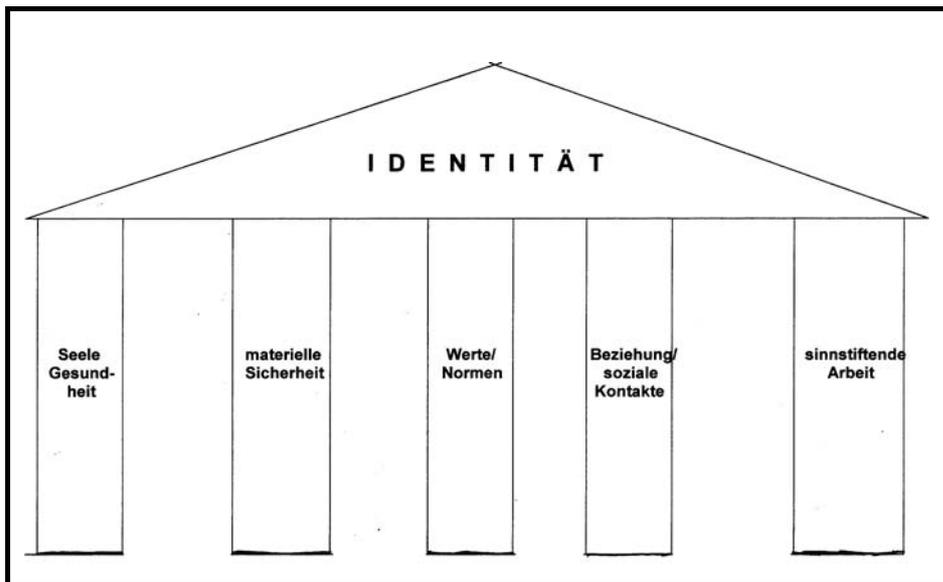
Erfahrungsaustausch mit praktischen Beispielen

„Das zarte Pflänzchen der Väter-Männerarbeit kennen lernen, pflegen und wachsen lassen.“ (Frau D. Gleichstellungsbeauftragte)

Als Einführung zum Erfahrungsaustausch wurde das 5 Säulen Modell und die Phasen im Transitionsprozess vorgestellt.

### Das 5 Säulen Modell<sup>13</sup>

Das 5 Säulenmodell beruht auf der Annahme, dass es fünf Lebensbereiche (Säulen) gibt, auf denen unsere Identität ruht. Wird eine Säule in einer Transition erschüttert oder bricht gar weg, befindet sich „Mann“ in einer Krise. „Männer gegen Männer-Gewalt Köln e.V.“ arbeitet nach diesem 5 Säulenmodell.



### Krise und Transitionen im Lebenslauf<sup>14</sup>

Unten werden die einzelnen Phasen eines Transitionsprozesses vorgestellt. Die Linie auf der vertikalen Achse drückt die jeweilige Stimmung der Person aus. Die horizontale Linie bildet die Zeitachse ab. Der Prozess verläuft in **drei Stadien**:

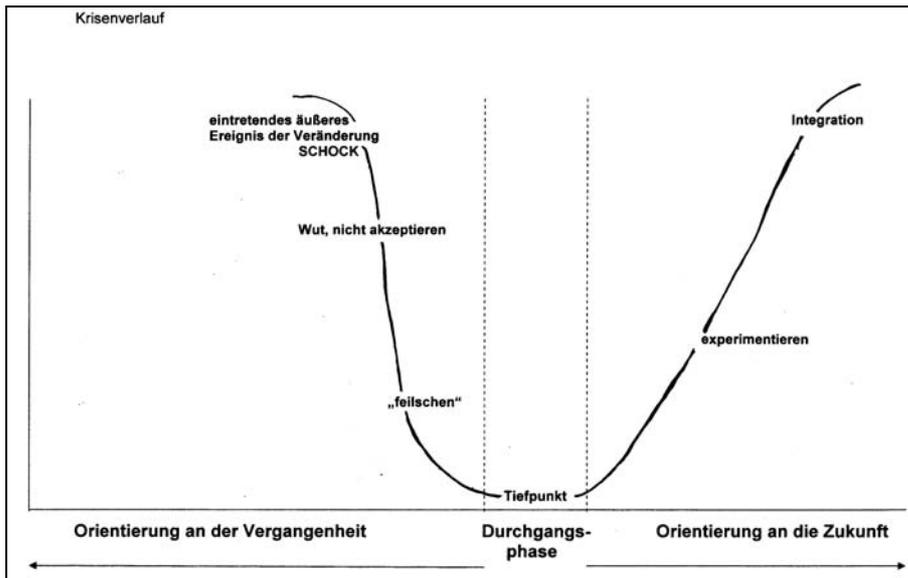
**Ende bzw. Abschied, Durchgangsphase und die Phase des Neubeginns.**

Diese Darstellung kann helfen Krisen- und Transitionprozesse zu erkennen und zu verstehen, sich über die jeweiligen Gefühle klarer zu werden, um dadurch bewusster damit umzugehen. Ein guter Verlauf wird mit einer inneren Reifung und Persönlichkeitsentwicklung verbunden sein.



<sup>13</sup> nach Hilarion Petzold

<sup>14</sup> nach J.v.d. Brug und K. Locher mit Erläuterungen und Austausch



### Zusammenfassender Rückblick, Einschätzung, Stimmung

Alle Kolleg/Innen waren mehr an einem praxisorientierten Erfahrungsaustausch und Anregungen interessiert, weniger an theoretischen Hintergründen, Verlauf und Verstehen von Krisen und deren Bewältigung.

- Zweimal 1 ½ Stunden Workshopsessions waren ein zu eng bemessener Zeitraum.
- Der Wunsch nach einem vertiefenden Austausch der Kolleg/Innen mit Vernetzung kam zu kurz.
- Fragen blieben offen, sie bleiben Anregungen und Themen für den weiteren Austausch und kommende Tagungen.
- Spontan gab es eine persönliche Kooperationsabsprache mit einer KITA und einem möglichen Angebot für Väter.
- Die Gleichstellungsbeauftragte will Gelder aus ihrem Etat für die Arbeit mit Jungen und Vätern an einer Schule zur Verfügung stellen.

Im Verlauf des Erfahrungsaustausches beschrieben die Teilnehmer/Innen ihre **Visionen einer zukünftigen Väterarbeit**, die auf Karten festgehalten wurden.

Dies geschah in einer Aufbruchstimmung und dem Bewusstsein, die die Wichtigkeit der Arbeit mit Vätern unterstrich und die Bedeutung des Zusammenwirkens aller Professionen ( Synergie ) betonte.

Die Visionen spiegeln außerdem den Verlauf und das Ergebnis des Workshops wieder.

VISION 1

**Väter- offene, -einladende Kindertagestätten und Familienzentren**, in denen Väter aktiv mitarbeiten.

VISION 2

**Männliche Erzieher sind selbstverständlich in Familienzentren.**

VISION 3

**Geschlechterdifferenzierter Unterricht und Angebote** für Jungen und Mädchen in allen Schulformen.

#### VISION 4

**Schulen haben einen Lehrer, eine Fachkraft als Ansprechpartner und Mentor** für Jungen und Väter.

#### VISION 5

**Fortbildungs- und Ausbildungsangebote für Fachkräfte für die Arbeit mit Vätern.**

#### VISION 6

**Initiations- Rituale, Visionssuche zwischen Jungen und Vätern** im Übergang vom Jugendalter zur Welt der Erwachsenen.

#### VISION 7

**„Win – Win“ Unterstützungsmodell für Vater und Mutter mit Kindern in Krisensituationen, bei Trennung und Scheidung** durch paritätisch besetzte Beratungssettings, Mediation , Cochemer Modell ... .  
Es geht dabei um ein synergetisches Handeln von Beratungsstelle, Jugendamt, Rechtsanwälten und Familiengericht.

#### VISION 8

**„Väter-Männerhäuser“, Ansprechstelle für Väter und Männer in Krisensituationen**

- bevor sie Gewalt in Familien ausüben
- bevor sie Gewalt gegen sich selbst ausführen
- bei eigener Gewalterfahrung in Partnerschaft und Familie.

#### VISION 9

**Von den älteren Männer und Vätern lernen**, besonders von ihren Erfahrungen aus der Arbeit mit Männern- Vätern- Jungen. **Seniorcoach.**

Der Workshop schloss mit dem Appell eines Kollegen:

**Geduld und Gelassenheit in der Väterarbeit.**

„Es ist schon seit 1900 viel passiert“! Bedenken wir, mit welcher Haltung und in welchem Bewusstsein unsere Großväter damals lebten und wo wir heute stehen.

#### Quellen und Literatur

**Jos van der Brug/ Kees Locher**, Unternehmen Lebenslauf, Biografie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop, Stuttgart, 2003.

**B.C.J. Lievegoed**, Lebenskrisen- Lebenschancen, München1992.

**Petzold, HG** (2000, 2te erw. Auflage). Integrative Therapie. Modelle, Theorie und Methoden für eine schulübergreifende Psychotherapie (3 Bd.). Paderborn: Junfermann

**Dorothea Rahm, et al.**, Einführung in die Integrative Therapie, Paderborn 1996

## Workshop 5 Väter in der Geburtsvorbereitung

Moderation Stefan Schmidt, ReferentInnen Heidi Bernard und Benedikt Kisters

### Grundannahmen

Der Grundgedanke des Workshops war, Strukturen und Methoden zu diskutieren, wie Männer bedarfsgerecht von Hebammen (Geburtsvorbereitung und Wochenbettbegleitung) und Akteuren der Familienbildung für ihre Angebote interessiert und in Kursen angesprochen werden können. In einem zweiten Schritt sollten Strategien erarbeitet werden, wie die in Geburtsvorbereitungskursen in großer Anzahl vertretenen Männer, dort für Angebote der Familienbildung interessiert und gewonnen werden können. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass für die emotionale Versorgung von Neugeborenen und Kleinkindern auch der Vater einen wichtigen Beitrag leisten kann. Deshalb eignet sich die Geburtsvorbereitung für Paare, den Mann nicht nur als Begleiter seiner schwangeren Partnerin, sondern auch in seiner eigenen Rolle als werdender Vater gezielt wahrzunehmen und vorzubereiten.

Und wie geht es nach der Geburt weiter? Gerade im ersten Jahr mit Kleinkind steht die junge Familie vor einer umfassenden Neuorganisation des gesamten Familiensystems. Oft zeigt sich, dass das egalitäre Ideal vieler Paarbeziehungen „geteilte Elternschaft - gleiche berufliche Chancen“ von einer widersprüchlichen Realität eingeholt wird, die oft sowohl den Mann wie die Frau frustriert.

- Wie kann es der Familienbildung gelingen, in dieser frühen Phase attraktive Angebote für Väter (und Kinder/und Paare) zu installieren?
- Welche Angebote haben sich bewährt, um gelebte Vaterschaft von Anfang an zu unterstützen?
- In wie weit kann die Geburtsvorbereitung dazu beitragen, dass Väter nach der Geburt auch Angebote der Familienbildung wahrnehmen?

### Teilnehmende

Der Workshop richtete sich an Hebammen sowie Führungskräfte und Mitarbeitende von Elternschulen, Familienbildungsstätten und Gesundheitszentren. Mit 26 Teilnehmenden (14 weiblich, 12 männlich) waren mehr Interessierte als zuvor Angemeldete im Workshop vertreten. Die Hälfte der Teilnehmenden waren Hebammen, die andere Hälfte der Familienbildung zuzuordnen, wobei Letztere keine homogene Gruppe darstellten. Drei Teilnehmende waren Mitarbeitende von Familienbildungsstätten, überwiegend war deren beruflicher Hintergrund jedoch im Beratungskontext (Schwangerschaftskonflikt, Paarbeziehungen, Sexualität) zu finden.



### Ablauf des Workshops

Auf die Begrüßung folgte eine Einstimmung in Thema mittels der Methode „Netzwerk-Brainstorming“ anhand der Frage: „Welche Assoziationen haben Sie zum Thema `Väter in der Geburtsvorbereitung und Familienbildung?`“

Anschließend stellte Heidi Bernard Ihre Erfahrungen, Methoden und Vorstellungen zur Integration von Männern in die Geburtsvorbereitung vor. Der Input wurde durch eine Power Point Präsentation, Fotos und sinnliche Erfahrungsmöglichkeiten zum Thema „Stillen“ sehr anschaulich und lebhaft vorgetragen. Ausgehend von diesen Impulsen erarbeiteten die Teilnehmenden mittels der Methode „Reporter – Experte“ anhand folgender Arbeitsfragen in gegenseitigen Zweierinterviews eigene Ideen zu Einbeziehung von Männern in Kurseinheiten:

- Welchen Nutzen können Männer von der Geburtsvorbereitung haben? Welche Ziele verfolgen Sie für Männer?
- Welche Themen interessieren Männer in der Geburtsvorbereitung?
- Welche Methoden funktionieren bei Ihnen gut, um Männer in den Kursen „mitzunehmen“?

Den zweiten Teil des Workshops eröffnete – nach einer kleinen Denksportaufgabe zum Wachwerden - Benedikt Kisters mit seinem Vortrag zum Thema „Wunsch und Wirklichkeit von Eltern“. Sein authentischer und mitreißender Input wurde durch passende Musikeinspielungen von Reinhard Mey belebt. In einer Fishbowl mit den Gruppen „Geburtsvorbereitende“ und „Familienbildende“ diskutierten die Teilnehmenden anschließend folgende Arbeitsfragen:

- Wie kann Geburtsvorbereitung dazu beitragen, dass Väter nach der Geburt auch Angebote der Familienbildung wahrnehmen?
- Welche Strukturen, Inhalte und Methoden muss Familienbildung bieten, um attraktive Angebote für Väter (und Kinder/und Paare) zu installieren?

Abschließend wurde gemeinsam ein Resümee gezogen, wobei jeweils ca. drei innerhalb der nächsten 5-7 Jahre konkret erfüllbare Wünsche an Politiker/innen sowie Träger und Fachkräfte der Familienbildung formuliert wurden.

## Ergebnisse

Nachstehend sind die zentralen Ergebnisse des Workshops zusammengefasst. Um die Lesefreundlichkeit zu erhöhen, werden die erarbeiteten Ergebnisse inhaltlich strukturiert wiedergegeben. Auf die Darstellung chronologischer Abläufe und personeller Zuordnung wird verzichtet.

## Wunsch und Wirklichkeit von Vaterschaft

Der Wunsch von Vaterschaft kann exemplarische wie folgt verdeutlicht werden<sup>15</sup>:

- 28,5 % der Männer/Familien bevorzugen eine „egalitäre Vaterrolle“: Damit ist der partnerschaftliche Mann gemeint, mit hoher gegenseitiger Akzeptanz in der Paarbeziehung, dem Kind geduldig zugewandt und über eine hohe emotionale Kompetenz verfügend.
- Der präsente Vater wird in zahlreichen Fachschriften als wichtige Bezugsperson für die emotionale Versorgung des Kindes, in seiner Bedeutung für die Autonomieentwicklung und der Entwicklung der Geschlechtsidentität des Kindes und in der Gestaltung einer stabilen Paarbeziehung hervorgehoben.

---

<sup>15</sup> In diesem Abschnitt dargestellte Zahlen entstammen der Quelle: Gesterkamp, Thomas (2007): Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Freiburg.

- Die Einführung des Elterngeldgesetzes setzt ein familienpolitisches Signal, den Männern und Familien das egalitäre Modell auch finanziell zumindest in den ersten Monaten nach der Geburt zu erleichtern. Im dritten Quartal dieses Jahres ist die Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter erstmals in den zweistelligen Bereich gestiegen.

Die Wirklichkeit von Vaterschaft kann exemplarische wie folgt verdeutlicht werden:

- Unter den angestellten Männern würden gerne 30% in Teilzeit gehen, tatsächlich machen es nur 5%
- Frauen tragen nur etwa 25% zum gemeinsamen Nettohaushaltseinkommen bei.
- Eine Reihe politischer Regelungen unterstreichen die Beziehungskonstellation: Mann Ernährer – Frau Hausfrau. Hierzu zählen z.B. das Ehegatten-Splitting, die kostenlose Mitversicherung von Hausfrauen in der Krankenkasse oder auch der Anspruch der Frauen auf lebenslangem Unterhalt nach der Scheidung.

## Väter in der Geburtsvorbereitung

### Väter ermutigen

Nach Schätzungen des Bundes deutscher Hebammen besuchen circa 40% der werdenden Väter einen Geburtsvorbereitungskurs. Unterteilt man die Männer danach, wie sie Ihre Vaterrolle verstehen und ausfüllen so sind 3 Gruppen zu unterscheiden:

- ca. 20% traditionelle Väter (Ernährer)
- ca. 20% neue Väter (familienorientiert, auch gegen gesellschaftliche Widerstände)
- 60% noch unentschlossene Väter (pragmatisch)

Vermutlich setzt sich die Gruppe der Männer, die an der Geburtsvorbereitung teilnehmen, hauptsächlich aus den Gruppen der „neuen“ und der „unentschlossenen“ Väter zusammen. Hier können wir dazu beitragen, dass noch unentschlossene aber motivierte Väter sich an den „neuen Vätern“ orientieren und so der Rolle des Vaters eine andere Tiefe geben.

### Raumgestaltung

In der Geburtsvorbereitung und Familienbildung sollten Räume möglichst flexibel verschiedene Settings und Methoden ermöglichen. Die Teilnehmenden sitzen z. B. im Kreis, zu Beginn möglichst auf Stühlen oder Bällen und nicht ohne Schuhe auf der Matte. Schön wäre außerdem ein „runder Tisch“ zum Festhalten. So kann zu Beginn ein persönliches Maß an Distanz geschaffen werden, was Sicherheit macht und den Männern dabei hilft, sich für Themen zu öffnen. In der Geburtsvorbereitung kommt die „klassische Bodenmatte“ bei Übungen zur Sinnes- und Körpererfahrung natürlich auch zum Einsatz.

## Methoden

Sowohl die Geburtsvorbereitung wie auch die Familienbildung ist überwiegend auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten. Machen Männer schon zu Beginn eines Kurses die Erfahrung, in einer reinen Frauenwelt gelandet zu sein, in der es nur darum geht, das Wohlbefinden der Partnerin zu optimieren, sind sie zur Annahme weiterer Angebote aus dem Bereich der Familienbildung oft nicht mehr bereit. Deshalb ist es hilfreich, Methoden zu wählen, welche die aktive Beteiligung aller Teilnehmenden anregen<sup>16</sup>.

Wir behalten

- 10% von dem, was wir Lesen
- 20% von dem, was wir Hören
- 30% von dem, was wir Sehen
- 50% von dem, was wir Hören und Lesen
- 70% von dem, was wir Selber Sagen
- 90% von dem, was wir Selber Tun<sup>17</sup>.



Konfuzius, bzw. Atherion wird folgender Ausspruch zugeschrieben: „Erkläre mir und ich werde vergessen. Zeige mir, und ich werde mich erinnern. Beteilige mich und ich werde verstehen!“

In der Geburtsvorbereitung kann man davon ausgehen, dass bereits 80% des hilfreichen Wissens in der Gruppe vorhanden sind. Aufgabe der Kursleitung ist es, dieses Wissen der ganzen Gruppe zugänglich zu machen, die restlichen 20% zu ergänzen und einiges zu relativieren.

Geschlechtshomogene Gruppen mit männlichen Co-Leiter

Trotz allen Wissens, bleibt der Blick der Geburtsvorbereiterinnen und Hebammen weiblich. Deshalb sei an dieser Stelle das Modell des männlichen Co-Leiters erwähnt, das sich sehr bewährt hat. Nicht zuletzt auch hinsichtlich des „Männerbildes“: Kinderkriegen ist nicht nur Frauensachen, sondern auch andere Männer nehmen dies ernst. So ernst, dass sie sich sogar beruflich damit beschäftigen.

Themen zur Geburt

Inhaltliche Fragen, die für Männer besonders interessant sind, konnten aufgrund der begrenzten Zeit nicht ausführlich vertieft werden. Zur Geburt wurden folgende Leitfragen vorgestellt:

- Welches sind für dich die zentralen Gründe, bei der Geburt dabei sein zu wollen?
- Wie kannst du nach Einsatz der Wehen deiner Partnerin helfen? Was hilft dir selber? Wie kommt ihr ins Krankenhaus?
- Wie unterstützt du deine Partnerin im Kreissaal/Geburtshaus?
- Wie hältst du es aus, deine Partnerin mit großen Schmerzen mizuerleben?

---

<sup>16</sup> Vgl.: Weidenmann, Bernd (2006): Handbuch Active Training. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

<sup>17</sup> Zaymat M. Klein (2006): Kreative Seminarmethoden. Gabal Verlag GmbH, Offenbach.

- Wie bereitest du dich darauf vor, dass du eventuell Blut und andere unangenehme Sachen zu sehen bekommst?
- Hast du Bedenken, dass sich das Miterleben der Geburt negativ auf eure Sexualität in der Partnerschaft auswirken könnte?
- Möchtest du gerne nach der Geburt die Nabelschnur durchtrennen und das Kind waschen?
- Welche Rolle kannst du als Vater einnehmen, wenn es zu einem Kaiserschnitt kommt?

## Themen zum Wochenbett

Zum Wochenbett wurden folgende Leitfragen vorgestellt:

- Welche Vorteile/Nachteile hat es deiner Meinung nach, sich für das Wochenbett Urlaub zu nehmen?
- Welche organisatorischen und sonstigen unterstützenden Aufgaben kannst du im Wochenbett übernehmen?
- Wie wichtig ist es deiner Partnerin und dir selber, dass deine Partnerin stillt? Warum ist das so? Ist stillen leicht?
- Was kannst du tun, wenn deine Partnerin den Baby Blues (Heultage) bekommt?
- Wie wollt ihr mit Besuch in der Zeit des Wochenbetts umgehen?
- Wisst ihr schon, welche Hebamme bei euch die Nachsorge macht? Welche Kriterien spielen bei der Auswahl eine Rolle?
- Wie kannst du als Vater schon im Wochenbett eine Beziehung mit deinem Kind beginnen, bzw. Kontakt mit ihm aufnehmen?

## Väter in der Familienbildung

Im Workshop wurden die gesellschaftlichen Bedingungen und politischen Rahmenbedingungen ausklammert. Sie sind natürlich von großer, grundlegender Bedeutung und ohne entsprechende gute Rahmenbedingungen, wird es im individuellen Bereich nicht möglich sein, alte Strukturen aufzuweichen. In der Familienbildung ist Familienpolitik jedoch nicht der direkte Hebel. Dort hat man es mit den einzelnen Familien zu tun, mit den Vätern, Müttern und Kindern vor Ort.

### Bewusstseinsbildung fördern

Es ist wichtig, Männer und Frauen zu begleiten und zu unterstützen, bewusst als Paar den Übergang in die eigene Familienbildung zu vollziehen und die beruflichen Perspektiven beider (Mann und Frau) zu reflektieren und zu planen, um nicht in die alten Rollenbilder reinzustolpern. Vermehrt gehen z. B. die katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen dazu über, gezielt Männer anzusprechen, indem sie auch männliche Kollegen als Väterberater in der Beratung einstellen und Paarberatung in Co-Beratung (Mann und Frau als Beratende) durchführen. Familienbildung ist eine partnerschaftliche Transition.

Es ist wichtig, die verborgene Einstellungen hinter den Idealen deutlich zu machen und Gelegenheiten zu schaffen, die Erfahrungen aus den Herkunftsfamilien zu beleuchten. Wo kopiere ich als Mann – ohne es ausdrücklich zu wollen – das Verhalten meines Vaters? Und nach welchen Botschaften und Aufträgen richten wir uns in unserem jetzigen Verhalten? Vielleicht wirkt da der Wunsch des Vaters, dass der Sohn einmal erreicht, was ihm

verschlossen war. Oder die Stimme der Mutter, als Frau nicht so egoistisch und den Berufsplanungen des Mannes nicht im Wege stehen dürfen.

Familienbildung kann Gelegenheiten schaffen, bei denen Väter die Möglichkeit bekommen, die Verantwortung, Bereicherung und Vielfalt erleben zu dürfen, wenn sie sich aus der Eindimensionalität des Arbeitsmannes hinausbewegen und im Umgang und in der intensiven Beziehung mit ihren Kindern und ihrer Familie neue Aspekte und Facetten ihres ganzen Mannseins entwickeln.

### Kursangebote installieren

Kursangebote, die von einem Mann für Männer ausgeschrieben sind, müssen geduldig installiert werden. Entgegen vielen Klischees haben Männer durchaus das Bedürfnis, sich konkurrenzfrei auszutauschen und sich mit Themen zu Familie und Väterlichkeit zu befassen. Dabei ist eine väterfreundliche und positive Ansprache wichtig. „Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr“ betont z. B. auf ärgerliche Weise mögliche Strapazen des Vaterseins und Defizite der Väter, sich dieser Aufgabe zu stellen. Sie ist nicht mehr zeitgemäß. Der Titel dieser Fachtagung „Wir werden das Kind schon schaukeln“ verspricht demgegenüber beispielweise Zuversicht, Gelassenheit und Selbstbewusstsein.

„Verpass nicht die Rolle Deines Lebens“ hieß vor einigen Jahren eine Kampagne des Landes NRW, um Väter auf ihre Bedeutung für die Entwicklung ihres Kindes hinzuweisen. „Ihr Chef fordert von Ihnen Einsatzbereitschaft, Konzentration, Konstanz und Flexibilität. Das ist bei ihrem Kind nicht anders“ so stand auf einem Plakat. Geschäftsleitungen wird zunehmend deutlich, dass Kindererziehung und Familienorganisation eine ausgezeichnete „Managementschulung“, also auch eine Kompetenz-Erweiterung im berufl. Alltag darstellt. Auch hier können Angebote für Väter anknüpfen.

Empfehlenswert sind mehr Angebote nur für Väter und Kinder. Es ist wichtig, Vätern eine „Eigenwelt“ mit den Kindern zu ermöglichen: Heute ist Papa-Zeit! Erwiesenermaßen sind Männer viel häufiger in Begleitung ihrer Partnerinnen mit den Kindern zusammen und fungieren dann häufig als Assistent. Verbringen sie alleine Zeit mit Ihrem Kind, haben sie die Gelegenheit in erster Linie für das Kind verantwortlich und zuständig zu sein. Für das Kind und den Vater eine wichtige, verbindende Erfahrung. Dabei ist es sinnvoll auf das zu setzen, was Männer mit Kindern Spaß macht. Hierbei bewähren sich häufig zunächst aktions- und erlebnisorientierte Angebote und Ausflüge in die Natur. Eigenwelten mit den Kindern helfen eine eigene Väteridentität, eigene typische Verhaltensweisen im Umgang mit dem Kind zu entwickeln, die das Umgehen der Mutter mit dem Kind nicht kopieren sondern komplementieren.

Väterfreundliche Zeiten sind in der Familienbildung wichtig und damit eben noch häufiger Zeiten, die für Berufstätige geeignet sind.

## Wünsche und Forderungen

### An Politikerinnen und Politiker

- Übernahme der Kosten für Geburtsvorbereitungskurse durch die Krankenkassen auch für Männer
- Öffnungszeiten der Kitas verlängern und flexibilisieren
- Zwei Wochen Väterschutz nach der Geburt (Vaterschaftsurlaub)

### An Träger und Fachkräfte der Familienbildung

- Männliche Fachkräfte in die Schwangeren- und Familienberatung
- Männercafés in sozialen Brennpunkten mit überzeugenden Persönlichkeiten als mögliche Ansprechpartner/Kursleiter in Väterfragen
- Aktionen durchführen „Männer aufsuchen, wo sie sind“ (z. B. Infomaterial in Kantinen, Sportvereinen, Kneipen etc. verteilen.)
- Räume schaffen für freien Austausch, Stärken stärken



## Die Moderatoren und ReferentInnen

**Frank Arlandt**, Dipl. Sportlehrer, System. Familien- und Sozialtherapeut, Tiefenpsychologischer Körpertherapeut und Gewaltberater/Gewaltpädagoge (GHM®), Mitbegründer und Leitung der Beratungsstelle Männer gegen Männer-Gewalt Köln eV.

**Michael Braun**, Dipl. Sozialarbeiter, System. Familientherapeut und Supervisor im Jugendamt, Allgemeiner Sozialdienst, Familienberatung, Väterberatung, Väterbeauftragter bei der Stadt Erkrath. Seit November 2006 in besonderer „Elternzeit“.

**Heidi Bernard**, Hebamme, leitet eine Elternschule und führt Geburtsvorbereitungskurse mit separaten Kurseinheiten für Frauen und Männer durch.

**Benedikt Kisters**, Dipl. Sozialarbeiter und Familientherapeut, leitet Angebote für Väter mit Kindern und berät Väter in Konfliktsituationen.

**Hans-Georg Nelles**, Sozialwissenschaftler und Organisationsberater, Vater von drei erwachsenen Kindern, Projektleiter Väter & Karriere und Autor des VÄTERBlogs.

**Robert Schilling**, Diplom Ingenieur, Ford Werke Köln, Koordinator des Elternnetzwerks.

**Stefan Schmidt**, Sozialwissenschaftler, Arbeits- und Organisationspsychologe, bietet Väterabende im Rahmen der Geburtsvorbereitung an und entwickelte mit einer Hebamme einen Vorbereitungskurs für Geburt und Elternschaft, der als Frau/Mann-Team geleitet wird.

**Uwe Strauß**, Supervisor, Erzieher und KiTaleiter, KölnKitas gGmbH.

**Michal Tunç**, Dipl.-Sozialpädagoge, Vater von zwei Kindern, Migrations- und Männerforscher, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Qualitatives Promotionsvorhaben über erzählte Lebensgeschichten von Vätern der 2. Generation türkischer Migranten.

**Arif Ünal**, Dipl. Sozialarbeiter, Leiter des Gesundheitszentrums für Migranten in Köln und Mitarbeiter im Projekt „Engagierte Väter – Optimierung von Konzepten zur Väterbildung mit Migranten“ des Paritätischen NRW von 2002 bis 2004.

**Martin Verlinden**, Dipl.-Psychologe und Väterforscher, SPI NRW, FH Köln.

## Ausblick auf eine zukünftige ‚Väterarbeit‘ in NRW

Die Arbeit mit Vätern hat eine Struktur bekommen. Nach der Fachtagung hat es im Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration ein Werkstattgespräch gegeben, bei dem sowohl über die Form als auch die Inhalte zukünftiger Arbeit am Thema Väter gesprochen und Vereinbarungen getroffen wurden.

Inhaltlich ging es um das Väterportal [www.vaeter-nrw.de](http://www.vaeter-nrw.de), eine das Portal unterstützende Werbekampagne und Strategien für eine zukünftige Kommunikation und Kooperation der mit den Vätern arbeitenden Professionellen in NRW.

Das Ergebnis dieses Werkstattgesprächs war ein ‚Masterplan‘, auf dem weitere Schritte verbindlich festgehalten wurden.

Diese Werkstattgespräche werden in Zukunft zweimal jährlich im Ministerium stattfinden. Inhaltliche Schwerpunkte für 2008 sind die Themen ‚Väter mit Migrationshintergrund‘ und ‚Chancen und Grenzen der Väter- und Männerberatung‘. Hierzu wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet, die bis zum Werkstattgespräch am 28. August eine Vorlage erarbeiten.

Auf der Agenda stehen außerdem noch die Überarbeitung des Väterportals, die Evaluation der Werbekampagne, die zweite Fachtagung sowie die Weiterentwicklung des Masterplans.

## Die Tagung im Netz

Diese Dokumentation sowie weitere, ergänzende Informationen zur Tagung, Präsentationen und Hintergrundtexte, finden Sie im Netz unter [www.vaertagung.de](http://www.vaertagung.de).

Diese Website wird kontinuierlich erweitert, Sie werden Links zu den einzelnen Angeboten für Väter und Kontakte zu MultiplikatorInnen und FachreferentInnen finden sowie Hinweise auf interessante Veranstaltungen zum Thema Väter.

Ein Termin steht jetzt schon fest, am Mittwoch, den 24. September 2008 wird die nächste Fachtagung in der Fachhochschule in Köln stattfinden

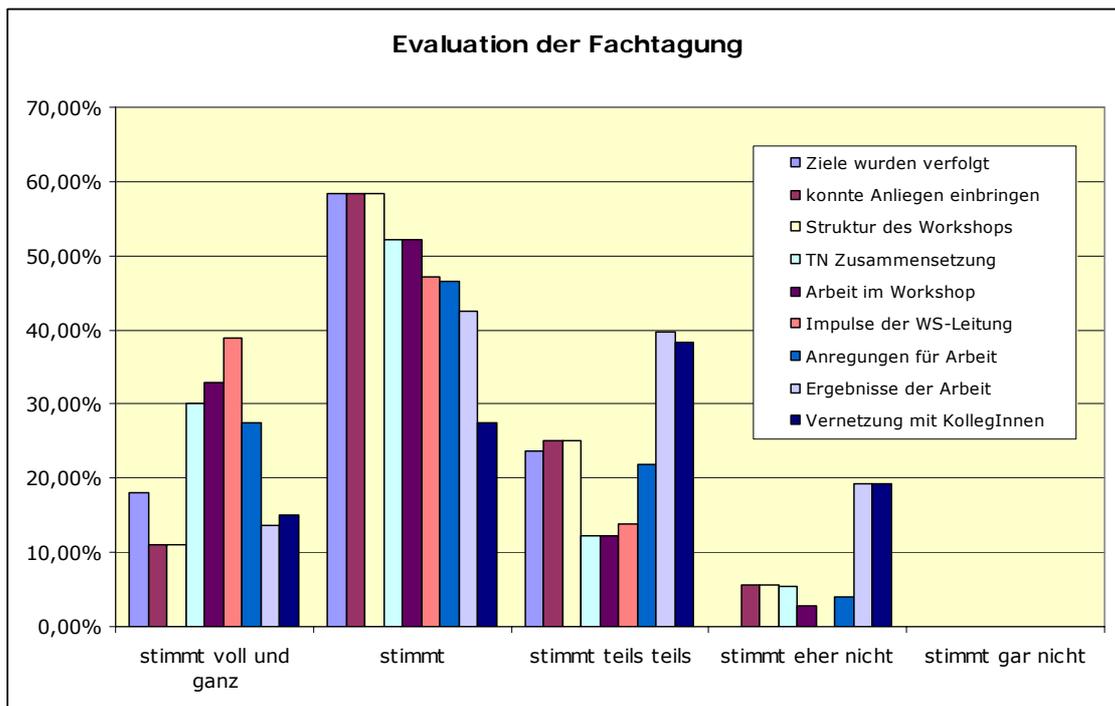
Es lohnt sich also, öfters mal vorbeizuschauen.

## Evaluation der Tagung

An der Auswertung der Fachtagung haben sich 73 TeilnehmerInnen beteiligt.

Die Ergebnisse zeigen die Stärken, aber auch die weniger gut gelungenen Aspekte der Tagung auf.

Während Ziele, Anliegen und Struktur der Workshops zwischen 80% und 90% positiv bewertet wurden, weichen die Bewertung der erzielten Ergebnisse und die Vernetzung mit ,nur' ca. 50% davon eindeutig ab.



Vertiefende Hinweise haben viele Teilnehmende bei den offenen Fragen gegeben:

- Was fanden Sie an dieser Tagung besonders gut?

Die Mischung der Themen, das berufliche Spektrum der Teilnehmenden, der rege Austausch und die tolerante, wertschätzende Atmosphäre, die Impulse und Methodenvielfalt in den Workshops.

- Was können wir bei der nächsten Tagung besser machen?

Bessere, größere Räumlichkeiten, mehr Zeit in den Workshops und für den Austausch und die Vernetzung, ein erweitertes Rahmenprogramm, Markt der Möglichkeiten, mehr Informationen in den Handouts.

- Welche Themen Sollten wir bei der nächsten Tagung auf jeden Fall aufgreifen?

Väter in Patchworkfamilien, Stress und Gewalt in der Familie, Großeltern, Väter in der Schule und Jungenarbeit, Vaterschaft in ,bildungsfernen' Familien, Elternzeit für den ,kleinen' Mann, Väter in der Beratung, das Väterthema in der Politik, Auswirkungen des Kinderbildungsgesetzes, Einbeziehung und Vernetzung mit weiteren Berufsgruppen.

# Auswertungsbogen

Ihre Meinung ist uns wichtig, bitte beteiligen Sie sich an der Auswertung!

## I. Workshops

Ich habe an folgendem Workshop teilgenommen:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Väter in Unternehmen             | <input type="checkbox"/> 4. Väter in Krise und Trennung                   |
| <input type="checkbox"/> 2. Väter in Kitas/ Familienzentren  | <input type="checkbox"/> 5. Väter in Geburtsvorbereitung/ Familienbildung |
| <input type="checkbox"/> 3. Väter mit Zuwanderungsgeschichte |   |

	stimmt voll und ganz	stimmt	stimmt teils teils	Stimmt eher nicht	Stimmt (gar) nicht
1. Der Workshop verfolgte die in der Ausschreibung formulierten Ziele	<input type="checkbox"/>				
2. Meine thematischen Anliegen konnte ich in den Workshop einbringen	<input type="checkbox"/>				
3. Die Strukturierung des Workshops und der Zeitraum waren angemessen	<input type="checkbox"/>				
4. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden am Workshop hat sich positiv auf die Arbeit ausgewirkt	<input type="checkbox"/>				
5. Ich konnte mich aktiv an der inhaltlichen Arbeit im Workshop beteiligen	<input type="checkbox"/>				
6. Die Impulse der Workshopleitung haben Diskussion und Erfahrungsaustausch befördert	<input type="checkbox"/>				
7. Ich habe durch den Workshop neue Impulse und Anregungen für meine Arbeit erhalten	<input type="checkbox"/>				
8. Ich bin mit den Ergebnissen der Arbeit im Workshop zufrieden	<input type="checkbox"/>				
9. Ich konnte mich während der Tagung mit Kollegen und Kolleginnen vernetzen	<input type="checkbox"/>				

## II. Rahmenbedingungen der Tagung

Wie zufrieden sind Sie mit ...	sehr zu-frieden	zufrie-den	eher zu-frieden	eher un-zufrieden	(sehr) unzu-frieden
10. ... der Organisation der Tagung?	<input type="checkbox"/>				
11. ... dem Service während der Tagung?	<input type="checkbox"/>				
12. ... der Moderation der Tagung?	<input type="checkbox"/>				

13. Was fanden Sie an dieser Tagung besonders gut?

## III. Empfehlungen für die weitere Arbeit

14. Was können wir bei der nächsten Tagung besser machen?

15. Welche Themen sollten wir bei der nächsten Tagung auf jeden Fall aufgreifen?

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung.

## TeilnehmerInnenliste

Name	Vorname	Institution	Mail	WS
Ahmetoglu	Pinar	Kita und Familienzentrum		2
Alfen - Baum	Elke	Sparkasse KölnBonn	elke.alfen-baum@sparkasse-koelnbonn.de	1
Bader	Peter	Profamilia Freiburg	peter.bader@profamilia.de	1
Ballsieper	Gerda	Hebamme	adele32@gmx.de	5
Balzer	Ulla	Familienzentrum St. Theresia	kita.sttheresia-hamm@bistum-muenster.de	2
Becker	Manfred	Pro Familia Trier	manfred.becker@profamilia.de	5
Beckmann	Silvia	Caristaverband Oberhausen	silvia.beckmann@caritas-oberhausen.de	5
Beu	Jürgen	Geschäftsstelle des Solinger Bündnisses für Familie	j.beu@solingen.de	1
Bierbaum	Barbara	freiberufliche Hebamme	barbarazerfass@hotmail.de	5
Bock	Benedikt	pro familia Troisdorf	benedikt.bock@profamilia.de	5
Boldt	Kirsten	Kita	kirsten.boldt@mds.de	3
Bollmer	Andre	ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH	bollmer.andre@gmx.de	4
Bonn	Doris	Dipl. Sozialpädagogin	bonn-lieth@t-online.de	2
Braun	Kornelia	Köln Kitas GmbH	lohmarer@koelnkitas.de	2
Brosinski	Hans-Peter	Männer-Väter-Forum Köln	nc-brosinha@netcologne.de	4
Czerny	Susanne	Hebamme	sus.czerny@t-online.de	5
Degen	Anna	Hebamme	andegen@netcologne.de	5
Ehrhardt	Holger	Jugendheim Drabenderhöhe	info@jugendheim-drabenderhoehe.de	2
Eich	Stefanie	Köln Kitas GmbH	uckermark@koelnkitas.de	4
Eßer	Anne	Hebamme		5
Evers	Heike	Heilpraktikerin	heike.evers@web.de	5
Ezder	Hanim	Muslimisches Familienbildungswerk	hanim.ezder@bfmf-koeln.de	3
Fischer	Rene	Student der sozialen Arbeit	fischerrene@gmx.de	3
Gräf	Uwe	Familienzentrum NRW CSH	uwe.graef-csh@netcologne.de	3
Greven	Frauke	Spielraum	service@spielraum-online.de	1

Haase	Andreas	männerwege	andreas.haase@maennerzeitung.de	1
Hattenrath	Lydia	Kita Spatzennest		2
Heckmann	Dirk	Referat für Männerarbeit und Erwachsenenbildung	dheckmann@kk-ekvw.de	2
Heinz-Schmitt	Martina	BIG-B, Elternschule, VPH	martina.heinz-schmitt@online.de	5
Heller-Kurth	Doris	KiTa Jüngersdorf Familienzentrum Langerwehe	info@kita-spatzennest-juengersdorf.de	2
Hering - Bejaoni	Gisela	Gleichstellungsstelle Gemeinde Hiddenhausen	g.hering-bejaoni@hiddenhausen.de	
Hintsches	Nina	Awo Kita Hückelhoven		
Holdorf	Ute	Interkulturelle Kita Otto Pfeiffer Haus	kita-ike@t-online.de	2
Huber	Johannes	Universität Bozen	johannes.huber@unibz.it	2
Hübner-Bergfeld	Wolfgang	AWO Familienbildungswerk	wolfgang.huebner-bergfeld@awo-duesseldorf.de	2
Kamps	Janina	AWO Kindertagesstätte	kita5080@awo-hs.de	2
Karhoff	Philipp	Stadt Menden	p.karhoff@menden.de	4
Keck-Bock	Roswitha	Stdt Köln Projekt 'Jung und schwanger'	roswitha.keck-bock@stadt-koeln.de	5
Keuthage	Petra	SKFM Wattenscheid Schwangerenberatung	keuthage@skfm-wattenscheid.de	5
Klein	Martina	Kita und Familienzentrum		2
Klücken	Karl-Heinz	esperanza- Väterberatung SKFM Düsseldorf	esperanza@skfm-duesseldorf.de	1
Kobusch	Sabine	Uniklinik Köln	sabine.kobusch@uk-koeln.de	1
Kohler	Harald	SKF Leverkusen Esperanza	esperanza@skf-leverkusen.de	5
Kohn	Judith	IGS Organisationsberatung GmbH	judith.kohn@igs-beratung.de	1
Krieger	Susanne	Elisabeth Käsemann FBS		
Küntges	Rolf	Tageseinrichtung für Kinder	ralf.kuentges@krefeld.de	3
Kurayel	Cem	Kita Köttingen Erftstadt	kita.koettingen@freenet.de	2
Larcher	Denise	Kita Spielkiste	kitaspielkiste@netcologne.de	2
Lichtenberg	Peter	Männer-Väter-Forum Köln	levpitter@yahoo.de	4
Lieder	Sabine	Hebamme	hebamme.s.lieder@netcologne.de	3
Ludwig	Gabriele	Jugendamt Köln Nippes	gabriele.ludwig@stadt-koeln.de	
Lüpke	Monika	Stadt Löhne	m.luepke@loehne.de	1
Lütkenhaus	Gerhard	Jugendamt Wuppertal	gerhard.luetkenhaus@stadt.wuppertal.de	4

Lux	Christine	Kiga Langestraße	kiga.langestrasse@awo-hamm-warendorf.de	2
Mäckle-Schäfer	Verena	Landschaftsverband Rheinland	verena.maeckle-schaefer@lvr.de	1
Manemann	Coletta	Verband binationaler Familien	nrv@verband-binationaler.de	3
Mertes	Petra	VPH Bensberg + Familien Forum	PetraMertes@t-online.de	5
Meyn-Schwarze	Christian	Papa-Liste' und Zirkus Konfetti	meynschwarze@t-online.de	1
Michael	Jörg	Kita Arche Noah		3
Michels	Dagmar	Köln Kitas GmbH		
Middendorf	Irene	Hebamme		5
Mokros	Gerd	Väterberatung Caritas Bonn	gerd.mokros@caritas-bonn.de	4
Morsbach	Tessa	Kindertagesstätte Förstchen	kita-foerstchen@versanet-online.de	3
Mustasic	Sabrina	Kita Spielkiste	kitaspielkiste@netcologne.de	4
Nettekoven	Monique	Köln Kitas GmbH	uckermark@koelnkitas.de	3
Newzella	Johannes	Werkstatt für kreative Beziehungsgestaltung	Joh.New@t-online.de	5
Oberzier	Karin	familiar	otober@arcor.de	1
Omalar	Nezire	Caritasverband für die Erziehungsberatung	nezire.omalar@caritas-koeln.de	4
Pack	Marianne	Jugendamt	marianne.pack@erftstadt.de	4
Pill-Scherpenstein	Ruth	Köln Kitas GmbH	clemens-hastrich@koelnkitas.de	2
Pott	Christoph	Kath. Beratungsstelle Alsdorf	EBAldorf@mercur.caritas-ac.de	4
Quurck	Gudrun	freiberufliche Hebamme	gquurck@gmx.de	5
Rhode	Ursula	Familienzentrum	familienzentrum.erftstadt.wbs@web.de	2
Röske	Günter	Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern	g.roeske@hennef.de	4
Rottkord	Hiltrud	Küpper Sozialforschung & Consulting	rothkord@kueso.de	
Rust	Stephan	Jugendamt Rhein-Kreis Neuss	stephan.hecht@koeln.de	5
Sändker	Ludger	caritas esperanza	ludger.saendker@caritas-oberberg.de	3
Schäfer	Ulrike	Familienzentrum St. Theresia	kita.sttheresia-hamm@bistum-muenster.de	3
Schätzlein	Ralf	Kita Killingstraße		2
Schefferski	Mirella	Hebamme		5
Schirk-Heindl	Kerstin	SKF Schwangerenberatung	beratungsstelle@skf-essen.de	3

Schmidt	Klaus	Familienladen Buchheim	familienladen@netcologne.de	2
Schnoor	Olaf	Caritas Verband Rheine	schnoor@caritas-rheine.de	5
Schnor	Thilo		t.schnor@web.de	1
Schröder	Daniela	Landschaftsverband Rheinland	daniela.schroeder@lvr.de	1
Schulte	Marcel	Mannege e.V. Berlin	info@mannege.de	2
Schütte	Christian		schuette4c@ish.de	2
Simon	Marcel	Caritasverband Wuppertal - Esperanza Väterberatung	marcel.simon@caritas-wuppertal.de	4
Steinhoff	Andreas	Diakonisches Werk	andreas.steinhoff@diakonie-koeln.de	4
Störmer	Sabrina	Kindergarten der AWO Lange Straße	stoermer.hamm@t-online.de	3
van Boxmer	Berko	AWO Familienbildungswerk	berko.vanboxmer@awo-duesseldorf.de	5
van der Weem	Martina	MaMaSano e.V.	martina.vdw@gmx.net	5
van Loy	Josef	Pro Familia Bielefeld	bielefeld@profamilia.de	1
Vogt	Doris	Kita Spatzennest		2
Walther	Kathrin	EAF Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft	walther@eaf-berlin.de	1
Weber-Heggemann	Ralph	Esperanza Solingen	derroteralph@yahoo.de	4
Weitermann	Heidrun	Kita Köttingen Erftstadt	kita.koettingen@freenet.de	2
Willig	Stephan	Kita Voiswinkler Wichtel e.V.	stephan.willig@gmx.de	2
Wolters	Margret	freiberufliche Hebamme	info@hebammemargret.de	5
Zeihen	Michael	SKM Leverkusen e.V.	zeihen@skm-leverkusen.de	4
Zenge Wesendonk	Thomas	Awo Beratungsstelle	zenge.fbd@awo-kv-wesel.de	3
Zienke	Martha	Bürgerzentrum Elberfeld	m.zienke-bueze@web.de	
Zilles	Claudia	Kita Spatzennest	info@kita-spatzennest-juengersdorf.de	3
Zimmermann	Dagmar	ev. Kindertageseinrichtung 'Unterm Regenbogen'		2
Zuch	Julia	Kita Christus König	kitachristuskoenig@netcologne.de	3

## Liste der Moderatoren und ReferentInnen

Name	Vorname	Institution	Ort	Mail
Arlandt	Frank	Männer gegen Männergewalt	Köln	koeln@gewaltberatung.org
Bernhard	Heidi	Hebammenpraxis Köln	Köln	heidibernard@netcologne.de
Braun	Michael	Männer-Väter-Forum Köln	Erkrath	braunmichael@hotmail.de
Dreischmeier	Andreas	Fachstelle Familienbeauftragter	Köln	andreas.dreischmeier@stadt-koeln.de
Hoffstadt	Peter	Familienbeauftragter der Stadt Köln	Köln	peter.hoffstadt@stadt-koeln.de
Kisters	Benedikt	Sozialarbeiter; Familientherapeut	Köln	bmm.kisters@web.de
Lüpertz	Hermann-Josef	Männer-Väter-Söhne Netz	Neuss	info@maenner-vaeter-soehne.net
Nelles	Hans-Georg	Väter & Karriere; www.VAETERBlog.de	Düsseldorf	nelles@vaeter-und-karriere.de
Rauter	Ulrich	IMBSE e.V.	Moers	rauter@imbse.de
Schilling	Robert	Ford Werke Köln	Köln	rschill1@ford.com
Schmidt	Stefan	Sozialwissenschaftler; Schmidt Evaluation	Köln	stefan@schmidt-evaluation.de
Strauß	Uwe	KölnKita Ossendorf	Köln	ossendorfer@koelnkitas.de
Tunc	Michael	Männer-Väter-Forum Köln	Köln	post@michael-tunc.de
Ünal	Arif	Gesundheitszentrum für Migranten Köln	Köln	arif.uenal@paritaet-nrw.org
Verlinden	Martin	SPI Köln; Männer-Väter-Forum Köln	Much	verlindenm@compuserve.de
Vogel	Regina	MGFFI	Düsseldorf	regina.vogel@mgffi.nrw.de
Wirtz	Wolfgang	ev. Familienbildungswerk Köln	Köln	wirtz@fbs-koeln.org