



Kinderbetreuung24

Fachtagung

**„Schichtdienst in der
Thüringer Gesundheitswirtschaft:
Eine Herausforderung für die Vereinbarkeit
von Familie und Beruf“
23. November 2010**

in Kooperation mit der
LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.

*„Dass wir über Vereinbarkeit reden müssen,
ist ein gutes Zeichen ...“
- Eine Zusammenfassung -*





Einführung



Einführung zum Thema

Dr. Sigrun Fuchs

Projekt „Kinderbetreuung 24“

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen

„Da Vereinbarkeit auch zunehmend zu einem „männlichen“ Problem wird, wird mehr und mehr über bessere Infrastrukturen nachgedacht.“

„Schichtdienst in der Thüringer Gesundheitswirtschaft: Eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – Warum beschäftigt sich das Projekt „Kinderbetreuung24“ mit diesem Thema? Das Projekt „Kinderbetreuung24“ ist 2008 aus einem Wettbewerb des Thüringer Wirtschaftsministeriums zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der ESF-Förderung hervorgegangen. Seitdem hat sich „Kinderbetreuung24“ etabliert als:

- erste umfassende Information über Kinderbetreuungsangebote in Erfurt im Internet,
- Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung unternehmensspezifischer familienfreundlicher Maßnahmen für Arbeitgeber,
- Netzwerkknotenpunkt und kompetenter Ansprechpartner zu Fragestellungen der Schnittmenge von Vereinbarkeit, Fachkräftebedarf, Frauenerwerbstätigkeit, Demographie und Kinderbetreuung.

Zum Hintergrund des Themas: Studien und Zahlen

- Die Gesundheitswirtschaft ist ein Jobmotor. Der *Jobzuwachs in der Pflegebranche* ist *sechsmal so hoch* wie in der Gesamtwirtschaft. Trotzdem besteht weiterhin die Gefahr des „Pflegetnotstandes“. Im Jahr 2008 waren in Deutschland in der Pflegebranche 1,12 Millionen Menschen beschäftigt – das heißt u.a. mehr als in der Auto- und Elektroindustrie oder im Maschinenbau. (Quelle: Wirtschaftsinstitut der TU Darmstadt)
- Die Thüringer Fachkräftestudie* zeigt ebenfalls, dass die Zahl der Pflegebedürftigen steigt. Viele junge Leute sind weg und das soziale Netz für Eltern im Alter trägt nicht. Es fehlt zum Teil schon Unterstützung beim Einkaufen oder beim „mal schnell die Gardinen aufhängen“. Das geht in der Regel nicht, wenn die Kinder 400 km entfernt wohnen und arbeiten. Hier wird eher professionelle Hilfe nötig.
- Im Forschungsgutachten 2010 des Deutschen Krankenhaus Institutes wird darauf verwiesen, dass sich die Zahlen der *offenen Arztstellen in Kliniken* in den letzten drei Jahren *vervierfacht* haben. Der Ärztemangel entwickelt sich zu einem gravierenden Problem der stationären Versorgung.
- Branchenunabhängig: 60 % der Väter und 41 % der Mütter würden gern einige Stunden pro Woche weniger arbeiten („vollzeitnahe“ Teilzeit). 53 % der Väter halten 36 bis 40 Stunden für ideal. 33 % arbeiten in der Regel jedoch 41 bis 50 Stunden, 25 % sogar 50 Stunden oder mehr (Quelle: BMFSFJ Magazin August 2010). Neun von zehn Eltern wünschen sich mehr Zeit für Verantwortung, Fürsorge, Zuwendung und Erholung (Ravensburger Elternsurvey).

Am Arbeitsplatz Krankenhaus oder Pflegeheim stellt die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen mittlerweile einen wesentlichen „Standort-, Image- und Wettbewerbsfaktor“ dar. Dies wird noch bedeutsamer, umso mehr die Feminisierung dieser Branche in den nächsten Jahren noch merklich zunehmen wird. Da in der heutigen Zeit nicht mehr nur Frauen, sondern auch immer mehr Männer Zeit in Familienarbeit investieren, sind z.B. Krankenhäuser verstärkt gefragt, familienfreundliche Arbeitsplätze einzurichten. Damit wird es zunehmend auch zu einem „männlichen“ Problem und es wird mehr und mehr über die Vereinbarkeit erleichternde Infrastrukturen nachgedacht.



FACHVORTRÄGE



Fachkräftebedarf in der Gesundheitswirtschaft

Prof. Michael Behr

Abteilungsleiter Arbeitsmarkt und berufliche Bildung,
Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie

„Wir haben alle Chancen zu sagen, den Frauen gehört im Beschäftigungssystem in Thüringen die Zukunft.“

Inhaltliche Schwerpunkte des Vortrages:

- In Bezug auf die Frauenerwerbsquote ist es wichtig, die Hemmnisse der Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verringern.
- In seiner vorherigen Aufgabe als Wissenschaftler hat Prof. Behr die *Studie „Die Fachkräfteentwicklung in der Thüringer Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Neue Herausforderungen für personalwirtschaftliches Handeln“** durchgeführt.
- Thüringen verweist auf eine positive Entwicklung trotz Wirtschaftskrise und ist wirtschaftlich gut aufgestellt, hat eine gute Industrie, kaum Altlastbranchen und dynamische Dienstleistungsstrukturen etabliert.
- Mit der Arbeitslosenquote von 8,3 % ist Thüringen erstmals näher an der Quote Westdeutschlands. Die positiven demografischen Entlastungstrends tragen mit dazu bei, d.h. mehr ältere Arbeitnehmer gehen in Rente, es kommen weniger Lehrlinge etc.. Wichtig ist, dass sich die Zahl der Erwerbstätigen stabilisiert hat bei gleichzeitig mehr Renteneintritten.
- Die Wanderungsdynamik bei Frauen war sehr hoch: dadurch hat Thüringen viele jüngere Frauen verloren. Der Arbeitsmarkt ist ein männlich geprägter. Weibliche Beschäftigungssegmente sind v.a. im Dienstleistungssektor zu finden. Bemerkenswert ist, dass in der aktuellen Krise die weiblich geprägten Arbeitsplätze relativ stabil sind.
- In der aktuellen Fachkräftestudie *„Fachkräfteperspektive 2020. Chancen nutzen – Potenziale erschließen“*** wird bis 2020 ein Bedarf von 200.000 neuen Arbeitskräften prognostiziert. Hierbei geht es vor allem um die Neubesetzung von Renteneintritten. Einen Erweiterungsbedarf weisen vor allem auch die Pflege und Gesundheitswirtschaft auf.
- In Thüringen ist die tatsächlich realisierte Erwerbstätigenquote schon sehr hoch. Den Unterschied zu anderen Bundesländern bewirken dabei die Frauen. Deren Anteil ist in Thüringen deutlich höher als in Westdeutschland. Der ökonomische Beitrag, den Frauen hier zum privaten Haushalt leisten, ist fast gleich wie der Beitrag der Männer.
- Bei allen Erfolgen darf man nicht vernachlässigen festzustellen, in welchen Beschäftigungsfeldern vor allem Frauen arbeiten: Wie sieht es mit der Beschäftigung, dem Image und der Bezahlung im Gesundheitswesen, Kulturbereich, Pflege, Handel etc. aus?
- Die Fachkräftestudie belegt, dass die Gesundheitswirtschaft im Aufwind ist. Jedoch erfolgt eine Dynamisierung aufgrund der Renteneintritte. „Die Helden und Heldinnen der Nachwendezeit verlassen ihre Einrichtungen“ - gleichzeitig gibt es einen deutlichen Anstieg des Bedarfs zu pflegender Menschen. Das heißt, laut der Studien entsteht eine der größten Arbeitskräftenachfragen auch in den Gesundheits- und Sozialberufen - das heißt auch, der Gesundheitsbereich gewinnt in Thüringen stark an Bedeutung. Und das ist die gute Nachricht vom sogenannten „Jobmotor Pflege und Gesundheitswirtschaft“.



- Auf der anderen Seite sind, wie es jetzt schon sehr deutlich zu spüren ist, die Angebote von Arbeitskräften in der Pflegebranche sehr knapp und werden immer knapper werden. Viele Stellen sind länger schon vakant, die Rekrutierung geeigneten Personals ist deutlich schwieriger geworden. Da man bei der Rekrutierung vor allem auf den lokalen Arbeitsmarkt zurückgreifen muss, haben hier vor allem strukturschwache Regionen (ländliche Regionen) ein besonderes Problem. Einerseits ist dort ein besonderer Pflegebedarf seitens der älteren Bewohner, andererseits gehen von dort Arbeitskräfte weg.
- Die Berufswahlorientierung ist hier als wichtiges Handlungsfeld gefragt. Das Image der Branche ist wichtig: Wie ist die Entlohnung, wie werden die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Geschäftsführung eingeschätzt etc.? Bekanntermaßen sind die körperlichen und psychischen Belastungen sehr hoch - dazu gehört auch Schichtdienst.
- Aus anderen Studien ist u.a. bekannt, dass Geschäftsführungen oftmals glauben, dass man aufgrund der guten öffentlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung in Thüringen da nichts mehr machen müsste. Hier muss man aufpassen, dass die gute öffentliche Infrastruktur nicht vom Bedarf der Unternehmen ablenkt bzw. davon, was dahingehend zu tun ist.
- „Mein Plädoyer ist: Es kann nicht sein, dass sich vor diesem Hintergrund Mentalitäten dahingehend vertiefen, dass Frauen mit Kindern ein Handicap darstellen“. Das TMWAT tut diesbezüglich vieles, z.B. mit dem Landesarbeitsmarktprogramm, mit der Zahlung von Lohnkostenzuschüssen etc. Denn ein Verlust an Qualität in den weichen Standortfaktoren Gesundheit, Soziales, Kultur würde einen Imageverlust für Thüringen bedeuten, vor allem wenn man als Fachkraft mit Familie nach Thüringen kommt.

* Studie „Die Fachkräfteentwicklung in der Thüringer Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Neue Herausforderungen für personalwirtschaftliches Handeln“ – weitere Informationen dazu siehe: www.paritaet-th.de

** Studie „Fachkräfteperspektive 2020. Chancen nutzen – Potenziale erschließen“ – weitere Informationen dazu siehe: <http://www.thueringen.de/esf/aktuelles/veranstaltung/fuenf/51492/content.html>



Ca. 80 Gäste aus der Thüringer Gesundheitswirtschaft sowie aus der Politik und drei Ministerien nahmen an der Fachveranstaltung „Schichtdienst in der Gesundheitswirtschaft: Eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ am 23. November 2010 im comcenter Erfurt teil.



Chefsache Familie - Mit Familienfreundlichkeit dem Fachkräftemangel begegnen

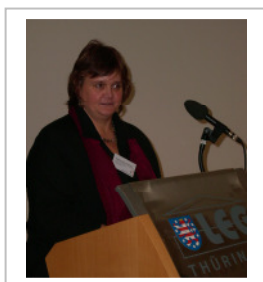
Dr. Olaf Mußmann

Dr. Mußmann & Partner

Laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) sagen – trotz Wirtschaftskrise – 80 % der Unternehmen, dass ihnen Familienfreundlichkeit wichtig ist. 2006 waren es 72 % und 2003 gar nur 46 % (Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010). Zeitgleich wird, wie bereits erwähnt, im Forschungsgutachten 2010 des Deutschen Krankenhaus Institutes darauf verwiesen, dass sich die Zahlen der offenen Arztstellen in Kliniken in den letzten drei Jahren vervierfacht haben.

Was es genau heißt, eine die Vereinbarkeit von Familie und Beruf „erleichternde Infrastruktur“ zu schaffen, zeigte Herr Dr. Mußmann in seinem Vortrag „Chefsache Familie - Mit Familienfreundlichkeit dem Fachkräftemangel begegnen“ auf.

Die Präsentation zum Vortrag können Sie auf Anfrage von Herrn Dr. Mußmann direkt erhalten – Kontakt: info@mussmann-partner.de



Flexibilität unter Berücksichtigung des Kindeswohls

Gudrun Meyer-Wehmann

Institut für familiäre und öffentliche Erziehung, Bildung, Betreuung e.V.

(ifoebb c/o Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main)

In Bezug auf die moderne Arbeitswelt werden Begriffe wie „Mobilität“ und „Flexibilität“ groß geschrieben. Was aber viele Eltern beschäftigt, sind die Fragen: Wie flexibel kann man mit Kindern sein? Wann erkennt man rechtzeitig, dass die Grenzen der Belastung erreicht sind bzw. was sollte man insbesondere in Bezug auf die Kinder vermeiden? Wie muss eine „flexible“ Kinderbetreuung ausgestaltet sein, damit es den Kindern gut geht und die Eltern Vertrauen in die ergänzende Kinderbetreuung haben? Und schließlich: wo stehen dem ökonomisch begründeten Wunsch nach Flexibilität wichtige Kinder- und Elterninteressen entgegen und wie kann man sie in die Balance bringen?

Antworten auf diese Fragen präsentierte Frau Meyer-Wehmann. Die Präsentation zum Vortrag „Flexibilität unter Berücksichtigung des Kindeswohls“ können Sie sich als pdf-Datei unter www.kinderbetreuung24-erfurt.de herunterladen.



PODIUMSGESPRÄCH

„Familienfreundlichkeit als unternehmerische Aufgabe: Umsetzungserfahrungen und Beispiele“

Das Podiumsgespräch hatte zum Anliegen, konkrete Thüringer Beispiele vorzustellen und zu diskutieren, die bereits praktische und auch neue Lösungsansätze in der Gesundheitsbranche ausprobieren bzw. umsetzen. Zu familienfreundlichen Angeboten des Universitätsklinikums Jena berichtete **Kerstin Pechmann**. **Christiane Eichler**, Geschäftsführerin AWO-Kreisverband Ilmkreis e.V. vertrat Konstanze Nowak, die leider erkrankt war. In Vertretung von Frau Dr. Pech, die ebenfalls erkrankt war, berichtete **Dr. Sigrun Fuchs** vom Sonneberger Konzept einer 24-Stunden-Kindertagesstätte. Zudem beteiligte sich **Gudrun Meyer-Wehmann** an der Podiumsdiskussion.



„Der Bedarf an Betreuung ist gestiegen. Durch das Vorbild geht es jetzt erst richtig los. Vorstellbar sind auch Unternehmensverbände.“

KID-Z: Kinderzentrum mit mobiler Kinderbetreuung im Ilmkreis

Christiane Eichler, Geschäftsführerin AWO KV Ilmkreis e.V.

Das Kinderbetreuungsmodell KID-Z im Ilm-Kreis gibt seit ca. 6 - 7 Jahren. Es ist jedoch nicht für die eigenen Mitarbeiter entstanden, sondern durch eine Anfrage von der ARGE. Bei der ARGE sind viele Mütter gemeldet, die eine Arbeit nicht annehmen können, weil die Einrichtung zu den erforderlichen Arbeitszeiten geschlossen ist. Im Kinderzentrum mit mobiler Kinderbetreuung betreuen Frauen Kinder von Eltern, die in anderen Branchen tätig sind. Die Kinderfrauen sind auch in die Familien gegangen. Dadurch konnten sie individuelle und flexible Lösungen anbieten und die Zeiten z.B. früh oder am Abend überbrücken. Diese mobile Kinderbetreuung hat sich rumgesprochen u.a. in Arztpraxen und im Supermarkt. Durch das Modell können die Frauen in Arbeit bleiben.

Dieses Modell lief einige Jahre gut; sie haben dazu auch Statistiken erstellt. Die Erzieherinnen konnten mit Hilfe der ARGE gestellt werden. Doch das hat sich zunehmend geändert: Sie haben jetzt nur wenige Frauen, die eingestellt werden können. Dafür haben sie jetzt eine Erzieherin für die Koordination etc., deren Stelle voll finanziert ist. Zur Zeit beschäftigen sie auch noch Arbeitskräfte im Kontext von „Arbeitsgelegenheiten“ für die mobile Kinderbetreuung.

Der Bedarf für die Betreuung ist gestiegen. Sie haben z.B. eine Anfrage von einem Seniorenheim in Arnstadt, das auch die Kinderbetreuung finanzieren würde. Die Leitung möchte eine Kinderbetreuung über die Öffnungszeiten der regulären Kindereinrichtungen hinaus. Hierfür betreuen sie die Kinder der Mitarbeiter im Seniorenheim. Es gibt eine Frühstücks- und Abendverpflegung. Die Leiterin fasst den Dienstplan für die Mütter zusammen, so dass alle Mütter, die Kinderbetreuung brauchen, den gleichen Dienst haben. Das Modell gibt es seit September 2010. Das Angebot ist eng mit einer Kita gekoppelt, sie nehmen auch an Beratungen und Fachbetreuungen teil. Wichtig ist zu wissen: der Arbeitgeber hat sich keinen „Babysitterdienst“ gesucht, sondern eine fachlich versierte Einrichtung.

Wir verstehen uns als bedarfsgerecht, aber nicht in dem Sinne von „Feuerwehr“. Wenn gar niemand anderes da ist, der das Kind betreut, ist es wichtig, schon so vorbereitet zu sein, dass man sich untereinander kennt. Im reinen Notfall zu betreuen – das ist und bleibt schwierig.

Derzeit gibt es auch Gespräche mit weiteren Arbeitgebern bzw. Unternehmen. Vorstellbar sind auch Unternehmensverbände, d.h. wir könnten dort bündeln. Durch das o.g. Vorbild geht es jetzt erst so richtig los. Ich bin auch heute hier, um solche Angebote bekannt zu machen.



„Wir müssen offener denken, auch wenn das noch ein großer Schritt ist – wir sind gefragt. Andererseits haben Sie Ressourcen im eigenen Haus.“

Zielgerichtete Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Universitätsklinikum Jena

Kerstin Pechmann, Pflegedirektion Universitätsklinikum Jena

Wichtig ist, dass „man solche Strukturen aufbrechen muss; man darf nicht salopp sagen, die Kinderbetreuung könnt ihr nebenbei machen“.

Was tut das Universitätsklinikum Jena bereits konkret: Wir begleiten z.B. schwangere Mitarbeiterinnen. Denn es darf nicht sein, dass – zugespitzt gesagt – eine Schwangere traurig vor ihrem Vorgesetzten sitzt und sagt, ich bin schwanger. Warum „traurig“?! Im Uniklinikum werden jetzt die junge Mutti und das Kind „begrüßt“ und es wird ein enger Kontakt gehalten. Durch vernünftige Kommunikation kann man viele Probleme vermeiden. Sicherlich ist es manchmal ein Problem, wenn die Mütter in der Elternzeit die Kollegen besuchen und dann „oft im falschen Moment kommen“. Hier ist es wichtig, zu kommunizieren, dass es gerne gesehen ist, aber die Mütter sollen vorher anrufen etc..

Weiterhin kann ein internes E-Mail-System eingerichtet werden, was extern abgerufen werden kann. Denn die „Mitarbeiter in Elternzeit sind weiterhin Mitarbeiter im Unternehmen“. Erfahrungsgemäß sind diese auch für Weiterbildung offen. Gleichzeitig müssen die Eltern schrittweise lernen, „dass Kind in andere Hände zu geben“. Hier gibt es gute Einsatzmöglichkeiten für junge Eltern, z.B. als Vertretung etc. in der Haupturlaubszeit. Wir denken für Teilzeitkräfte oft im 8-Stunden-Rhythmus, aber mit 4 x 6 Stunden kann man auch eine Betreuung gewährleisten. Das heißt, wir denken immer noch von 6:00 – 14:30 Uhr und von 15:00 – 21:30 Uhr. Aber hier müssen wir offener denken, auch wenn das noch ein großer Schritt ist.

Hilfreich ist auch das Ermöglichen einer selbständigen Dienstplaneinteilung: „Da passieren plötzlich ganz wunderbare Dinge“, z.B. eine Mutti nimmt das Kind der Kollegin „mit zur Geige“, die andere dann das Kind der anderen Kollegin „mit zum Sport“. „Da entstehen Symbiosen“. Dafür sind wichtig: Kommunikation und Austausch. Wir haben auch eine Kooperation mit dem Lokalen Bündnis für Familie in Jena, um einen Transportdienst mit anbieten zu können. Der „Springer-Pool“ im Universitätsklinikum hat jetzt zehnjähriges Bestehen: Sie haben mit 4 ½ Vollkräften eröffnet und haben jetzt 6 Mitarbeiterinnen – alles junge Muttis, die hochflexibel einsetzbare Mitarbeiterinnen sind. Sie sichern kurzfristigen Ausfall ab.

Sicherlich ist die Einführung bzw. Umsetzung solcher Maßnahmen schwierig und es dauert lange: „Man muss sehr, sehr, sehr viel Geduld haben, bis die Maßnahmen greifen“, d.h. es dauert, bis sich das Nutzungsverhalten ändert.

Das Klinikum hat auch eine Mitarbeitersprechstunde: „Das sind Ressourcen, die haben Sie im Haus“. Neu geplant ist eine soziale Beratungsstelle im Haus. Es geht vor allem um unkomplizierte Maßnahmen für den normalen Alltag. Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft ist, über veränderte Dienstzeiten nachzudenken (Anfangs- und Endzeiten). „Wir sind gefragt!“





„Die Initiative aus Offenbach ist aus einem einzigen Fall entstanden. Es ging vor allem um eine allein erziehende Mutter und die ist an die richtige Stelle gekommen.“

Information zu einem Pilotprojekt in Offenbach

Gudrun Meyer-Wehmann, ifoebb
c/o Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Das Pilotprojekt **„Verbesserung der Erwerbschancen junger Mütter durch passgenaue Arrangements zur Kinderbetreuung“** (2009) hatte die Kinderbetreuung, die an die Regelbetreuung angrenzt, im Focus. Hintergrund war die Tatsache, dass für junge (arbeits-suchende) Mütter oftmals Arbeitsstellen mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten (wie z.B. in der Pflege) in Frage kommen. Jedoch muss dann die Kinderbetreuung zu den Regelbetreuungszeiten als auch zu den Differenzzeiten abgesichert sein. Hierfür wurde in Offenbach ein Modell entwickelt, „das zum einen aus einer neu geschaffenen Kindertagesstätte mit angeschlossener Randzeitenbetreuung sowie zum anderen aus einem Pool von Kinderfrauen (d.h. Tagespflegepersonen, die die Kinder im Haushalt der Eltern betreuen) besteht. Die Kinderfrauen bringen z.B. die Kinder in die Kita oder holen sie ab. Die Kinderfrauen haben eine gemeinsame Fortbildung gemacht. Natürlich gab es auch Vorbehalte durch Fachkräfte gegenüber dem Modell – sinngemäß: „Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg.“ Da es noch wenig erprobte Vorbilder gab, wurden die Erfahrungen der Beteiligten dokumentiert und Auswertungskonferenzen durchgeführt, insbesondere mit dem Focus, bei diesem Modell „stets das Kindwohl im Blick zu halten“.

Weitere Informationen dazu finden Sie hier:

<http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/forschung/ifoebb/projekte.html>



„Man kann über konkrete Erfahrungen noch nicht berichten, aber hier haben sich Unternehmen und eine Kommune auf den Weg gemacht. Insofern ist in Thüringen manches in Bewegung.“

Kurzvorstellung einer 24-Stunden-Kita des Arbeiter- und Samariterbundes (ASB) Sonneberg

Dr. Sigrun Fuchs, Kinderbetreuung24

In Vertretung von Frau Dr. Pech, ASB Erfurt, stellte Frau Dr. Fuchs Eckpunkte zu einer geplanten 24-Stunden-Kita in Sonneberg / Thüringen vor. Das Konzept dieser Einrichtung beinhaltet Betreuungsangebote für Kinder von einem bis zehn Jahre und basiert auf verschiedenen Grundbausteinen der Regel- und Differenzzeitenbetreuung, incl. verschiedener Modelle der Früh-, Spät- und Übernacht-Betreuung. Die Idee zum Angebot entstand aus einer Initiative Sonneberger Unternehmen, die diesbezüglich sogar zu einem Stadtratsbeschluss führte, d.h. Unternehmen und die Kommune haben sich hier gemeinsam auf den Weg gemacht.

PS: Wie die Presse mittlerweile Anfang dieses Jahres berichtete, wurde die 24-Stunden-Kita „Kinderpark Zukunft“ am 19.01.2011 in Sonneberg eröffnet.
(Vgl. Freies Wort vom 21.01.2011 / MDR Thüringen Journal vom 19.01.2011)

Weitere Informationen dazu finden Sie hier:

<http://www.asb-thueringen.de/article76.html>



Diskussionsbeiträge aus dem Publikum

- Viele Arbeitgeber haben noch nicht erkannt, dass es bereits einfache und kreative Lösungen gibt.
- Das Thema ist sehr wichtig. Sie haben als Pflegeeinrichtung derzeit viele junge Frauen eingestellt und daher die Frage, wie kann man das für die Zukunft besser gestalten, wenn sie familienfreundlich sein wollen. Was sind z.B. die Auflagen des Jugendamtes? Wir haben Räume, Küche, Außengelände – reicht das?
- Es werden bereits ähnliche Modelle wie o.g. vorbereitet. Wenn Räume nicht genutzt werden, kann man z.B. dort eine Betreuung bis 20:00 / 20:30 Uhr anbieten. Wenn es keine dauerhafte Einrichtung ist, braucht man keine Betriebserlaubnis. Es gilt aber zu bedenken, dass nicht alle Mitarbeiter am Arbeitsort wohnen. Hier ist zu überlegen, wie kommen die Kinder dann zur angebotenen Kinderbetreuung?
- Mit Blick auf das Thema „Bindung“ ist die Variante der „Kinderfrauen“, die in die Familien gehen, offensichtlich die bessere Lösung. Es ist denkbar, wenn man Angebote „im Haus“ (d.h. beim Arbeitgeber vor Ort) macht, dass Mitarbeiter „zurückschrecken“, weil das Kind nicht kurzfristig „fremdbetreut“ werden soll.
- Es geht nicht darum, Kinderbetreuung immer nur als „Problemlösung“ zu sehen, sondern Betreuung als Entwicklungshilfe für Kinder als etwas Positives zu betrachten. Wichtig ist ein produktiver Ansatz, der nicht nur die „Notlage“ in den Blick nimmt, sondern den Mehrwert von Kinderbetreuung, der aber organisiert werden muss – wie z.B. bei der „LEG-Sommerschule“, einem Ferienangebot für Mitarbeiterkinder im Rahmen eines Unternehmensverbundes. Es ist doch schön, wenn das Kind sich freut, wenn es „donnerstags in die Kinderbetreuung gehen“ kann, weil da etwas Schönes angeboten wird.
- Die Beispiele sind sehr interessant, ich kann viel für unsere Einrichtung (Krankenhaus) mitnehmen.
- In Erfurt gibt es zwei weitere positive Beispiele: die Kooperation der Kita „Brühler Gartenzwerge“ mit einem Erfurter Hotel bzgl. eines Betreuungsangebotes bei Weiterbildung und eine ähnliche Kooperation gibt es auch mit dem Theater Erfurt, wenn Kinder von Künstlern als „Gastkinder“ mit betreut werden. Auch so etwas kann man überlegen, wenn man seine Mitarbeiter zur Weiterbildung schicken will: man kann schauen, ob es eine Kita in der Nähe gibt.

FAZIT

„Es gibt drei „Stellschrauben“, wenn es darum geht, Eltern und Kinder zu unterstützen: Zeit, Geld und Infrastruktur.

Und es geht nicht nur um Flexibilisierung der Kinderbetreuung – es geht auch um unsere Flexibilisierung, sprich: welche Ideen wir haben. Auch wenn wir diese manchmal noch im Bereich der Utopie verorten – wir brauchen sie!“

Dr. Sigrun Fuchs, Projekt Kinderbetreuung24



Kontakt: ☎ 0361 – 5603 – 127

🌐 www.kinderbetreuung24-erfurt.de