

Evangelischer KITA-Verband Bayern fordert Bildungsberatung

In diesem Jahr endet das durch den Freistaat Bayern unterstützte Projekt Sprachberatung. Der Evangelische KITA-Verband Bayern hat in diesem Projekt 550 Einrichtungen, jeweils über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren beraten. Aus diesem Anlass hat die Zeitschrift „KiTa aktuell Bayern“ in der Ausgabe 5-11 ein Interview mit Diakon Ludwig Selzam, Erster Vorstand des Evangelischen KITA-Verbandes Bayern, geführt. Darin fordert Herr Selzam mehr Teilhabegerechtigkeit, einen besseren Anstellungsschlüssel sowie Bildungsberatung dauerhaft einzuführen. Hier das Interview mit freundlicher Genehmigung des Verlages:

Herr Selzam, der Evangelische KITA-Verband Bayern hat sich sehr engagiert für den Einsatz von Sprachberatern in Kitas und hat in Abstimmung mit seinen eigenen Leitlinien ein eigenes Konzept entwickelt. – Auf welche Erfahrungen blicken Sie nun zurück?

Kinder lernen die Sprache im Alltag und nicht in Sprachkursen. Genau da setzt Sprachberatung an. Sprachberatung stärkt die Erzieherinnen bei ihrer Aufgabe, die Kompetenzen der Kinder zu stärken.

Wir konnten erleben und feststellen, dass die Sprachberatung eine äußerst wirksame Maßnahme ist, die die Sprachentwicklung aller Kinder nachhaltig fördert. Mit der Sprachberatung wurde ein System entwickelt, das die Kinder stärkt, niemanden ausgrenzt und dazu beiträgt, dass niemand verloren geht. Sprachberatung ist eine der am meist geeignetsten Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabegerechtigkeit für alle Kinder in diesem Land.

„Als ganzes Team eine Fortbildung im eigenen Haus – besser geht's nicht!“ oder „Eine gute, wert- und sinnvolle Fortbildung, die viele neue Aspekte in die Sprachförderung der Kinder einbringt.“ So äußerten sich Erzieherinnen nach Abschluss der Sprachberatung in ihrer Einrichtung.

Bei der Sprachberatung gehen unsere Sprachberaterinnen (es sind derzeit ausschließlich Frauen!) 15 Tage in die Einrichtungen hinein und begleiten die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit. Die Sprachberaterinnen beraten und stärken, helfen die eigene Arbeit zu reflektieren, informieren praxisbezogen darüber wie Sprachentwicklung funktioniert und welche Maßnahmen des eigenen Handelns, Kinder in ihrer Entwicklung unterstützen. Uns war es deshalb wichtig, dass der Beratungszeitraum in der Regel mindestens ein ganzes Jahr beträgt.

Ca. 550 Einrichtungen haben bei uns an dieser Maßnahme teilgenommen. Die Rückmeldungen waren äußerst positiv.

Sollen die SprachberaterInnen beibehalten werden? Was erwarten Sie vom Land Bayern und von den öffentlichen Jugendhilfeträgern?

Sprachberatung sollte zunächst um ein Jahr verlängert werden, um weiteren Einrichtungen die Möglichkeit zu geben an der Maßnahme teilzunehmen. Doch das alleine wäre zu wenig! Ohne eine Weiterführung der bisherigen, erfolgreichen Bemühungen ist keine dauerhafte Qualitätssteigerung möglich.

Ein Merkmal der Sprachberatung ist, dass diese prozessorientiert stattfindet. Die Gestaltung der Prozesse in der Kita ist aber nicht allein von der Theorie geprägt, sondern insbesondere von den Personen, die in der Einrichtung ja immer wieder wechseln, und von immer wieder neuen Situationen des Alltags. Ständig neue fachliche Erkenntnisse und die Konstanz der Reflexion können diese Prozesse so optimieren, dass kein Kind mit seiner jeweiligen Besonderheit verloren geht.

Es geht um Teilhabegerechtigkeit und es geht um die Bildung unserer Kinder. Niemand darf verloren gehen. Wir sind als Gesellschaft und damit auch als Land und Kommunen verpflichtet, den Ausbau der Kinderbetreuung

Inhalt dieser Ausgabe

Evangelischer KITA-Verband Bayern fordert1

Familienorientierung in der bayerischen Diakonie.....2

Goldenes Kronenkreuz für Helmut Neuberger.....4

nicht nur unter quantitativen Aspekten zu sehen sondern die Qualität nachhaltig zu sichern.

Es gilt zukünftig die Bildung der Kinder ganzheitlich in den Blick zu nehmen. Die Stärkung der Sprachentwicklung ist dabei ein wesentliches Element. Wir fordern daher die Politik auf, die hervorragenden Erfahrungen der Sprachberatung zu nutzen und dauerhaft Bildungsberatung einzusetzen.

Mit einer dauerhaften Bildungsberatung könnte Bayern eine beispielhafte, hoch effiziente Qualitäts-, Bildungs- und Sprachförderung schaffen. Die Grundlagen sind durch die Erfahrungen mit Sprachberatung gelegt.

Was lernt man daraus ganz allgemein für das Auftreten Ihres Verbandes bei Reformmaßnahmen im Kita-Bereich?

Der Evangelische KITA-Verband war der erste und größte Anbieter von Sprachberatung in Bayern. Nach Erscheinen der Richtlinien im Mai 2008 hatten wir bereits zum 1. Oktober ca. 35 Mitarbeiter in unserem Landesverband angestellt um diese Beratung durchzuführen. Wir haben viel investiert an Engagement und know how und sind

dabei auch Risiken eingegangen, da niemand wirklich wissen konnte was funktionieren wird, und was nicht. Ohne den entsprechenden Mut und das außerordentlich hohe Engagement all unserer Mitarbeitenden wäre dies nicht möglich gewesen.

Notwendig war der politische Mut Bayerns, für solch eine neue Maßnahme Geld bereitzustellen und die Risiken für Träger solcher Maßnahmen kalkulierbar zu machen.

Die Maßnahme ist auf fruchtbaren Boden gefallen. Erzieherinnen und Erzieher sowie Trägervertreter von Kindertageseinrichtungen sind sehr engagiert und interessiert die Arbeit so weiter zu entwickeln, dass die Kinder, für die sie täglich da sind davon profitieren.

Mut wird auch in Zukunft notwendig sein, um etwas zu verändern, um Teilhabegerechtigkeit und die Bildung unserer Kinder zu verbessern. Wir werden auch künftig unseren Teil dazu beitragen.

Ich appelliere an die Bayerische Staatsregierung, mutig in die Qualität von Kindertageseinrichtungen zu investieren und, neben der bekannten, notwendigen Verbesserung des Anstellungsschlüssels, Bildungsberatung dauerhaft einzuführen.

Familienorientierung in der bayerischen Diakonie

Erhebung an der Evangelischen Hochschule

Ausgangssituation

Die Balance zwischen Leben und Arbeiten, Familie und Beruf ist in den letzten Jahren zunehmend thematisiert worden. Parallel dazu wächst der Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Zahlreiche Unternehmen realisieren, dass sich das Arbeitskräftepotenzial durch familienorientiertes Personalmanagement vergrößern lässt. Dies war für mich Anlass zu untersuchen, wie die Situation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Unternehmen in Bayern aussieht, von denen viele selbst familienunterstützende Leistungen erbringen. Die Sachlage wurde in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Bayern insbesondere bezüglich des Familienbudgets und des Diakonie-Gütesiegels Familienorientierung erforscht.

Umfrage zum Familienbudget

Am 26. März 2007 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern die Ausgestaltung des Familienbudgets als Anlage 14 der neuen AVR-Bayern. Die Regelung sieht vor, dass Arbeitgeber, die die AVR-Bayern anwenden, ab dem 01.07.2007 zusätzlich zu den üblichen Entgelten 1 % der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme monatlich in einen „Topf“ zahlen, der für familienför-

dernde Maßnahmen zu verwenden ist. Die Verwendung soll in einer Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und der entsprechenden Mitarbeitervertretung konkretisiert werden. Kommt diese Dienstvereinbarung nicht zustande, so wird das Geld im Folgejahr ausbezahlt. Die Umsetzung wird durch eine Musterdienstvereinbarung unterstützt.

Ausgangspunkt der Untersuchung war die vom Diakonischen Werk Bayern im Verband durchgeführte Online-Umfrage zur Familienorientierung im Juni 2010. Die Rücklaufquote betrug 13 %. Damit stellt sich die Frage, wie repräsentativ die Ergebnisse sind. Möglicherweise sind gerade diejenigen Träger, die teilgenommen haben, aktiver auch bei der Familienorientierung, d. h. eventuell hat eine positive Selektion stattgefunden. Die im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern veröffentlichten Umfrage-Daten zeigen, dass die Bedeutung der Familienorientierung für diakonische Träger von der weit überwiegenden Zahl der Teilnehmenden (85 %) gesehen wird und in Bezug auf den eigenen Träger aktuell mit 76% wichtig ist. Das Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung ist den meisten Teilnehmenden bekannt (58 %). Die Dienstvereinbarungen zum Familienbudget werden von Jahr zu Jahr häufiger abgeschlossen.

In der Online-Umfrage wurde auch nach den Maßnahmen gefragt, die zur Verbesserung der Familienorientierung ergriffen wurden. Ein klarer Fokus liegt auf dem Handlungsfeld Personaleinsatz, wie die häufigsten genannten Maßnahmen zeigen. An erster Stelle rangiert die flexible Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit (14 Nennungen), gefolgt von Rücksichtnahme auf die Familie bei der Dienstplangestaltung und Dienstvereinbarungen zum Familienbudget (jeweils 11 Nennungen), Rücksichtnahme bei Urlaubsplänen und Teilzeitangebote (jeweils 5 Nennungen). Der Schwerpunkt liegt also bei der zeitlichen Gestaltung der Arbeit.

Dienstvereinbarungen zum Familienbudget

Eine Anfrage der Autorin nach den zum Familienbudget abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, die im Dezember 2010 an alle Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern versandt wurden, führte zu einem Rücklauf von 31 Dienstvereinbarungen. Bezogen auf die Gesamtzahl der Mitglieder ist das ein Rücklauf von 4 %. Hier stellt sich die Frage der Repräsentativität noch stärker als bei den Daten der Online-Umfrage im Juni 2010. Die daraus abgeleiteten Aussagen sollten deshalb als Tendenzen betrachtet werden bzw. als Aufzeigen von Möglichkeiten.

Die Mitarbeiterzahlen der 31 Träger liegen laut konkreten Informationen auf der jeweiligen Homepage zwischen 7 und 5.400 Mitarbeitern, d.h. es ist für große wie kleine Träger gleichermaßen möglich, Maßnahmen zu ergreifen.

Die Tätigkeitsfelder der Träger wurden vor der Frage gesichtet, ob bestimmte Felder häufiger vertreten sind. Hier fanden sich keine Hinweise, vielmehr waren alle Felder sozialer Arbeit – oftmals auch bei ein- und demselben Träger – vertreten, was auch die 11 Dienstvereinbarungen belegen, die von Diakonischen Werken der Dekanatsbezirke eingereicht wurden.

Das Familienbudget wird hauptsächlich für Geldleistungen und zusätzliche Urlaubstage verwendet. Auch wenn in der entsprechenden Musterdienstvereinbarung des Dachverbandes ein Gremium vorgesehen ist, das sich um die Verwendung des Familienbudgets kümmert, so sind die Regelungen in 13 Vereinbarungen dergestalt, dass eine entsprechende Kommission obsolet ist. Hier ersetzt ein fester Modus für die Ausschüttung bzw. für die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages die Kommissionstätigkeit. 9 der 31 Dienstvereinbarungen sind befristet. Dies kann einerseits als Versuch gedeutet werden, die Regelungen bewusst zu testen und erneut darüber zu befinden, und andererseits als Mindestdauer, um den Maßnahmen ausreichend Zeit zur Wirkung zu geben.

Erfahrungen mit dem Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung

Mit dem Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung des Diakonischen Werkes Bayern werden Träger in nachhaltiger Personal- und Unternehmenspolitik unterstützt. Es entsteht eine win-win-win-Situation mit Nutzen für Arbeitgeber, Mitarbeitende und Gesellschaft. Die Träger verpflichten sich, in sieben Bereichen mindestens 14 familienorientierte Maßnahmen umzusetzen, wobei mindestens die Hälfte davon bei der Antragstellung für das Siegel realisiert sein soll, die andere Hälfte kann in Planung sein.

Im Oktober 2010 wurden die ersten Zertifikate an vier Träger vergeben: An das Diakonische Werk Bamberg-Forchheim e. V. (918 Mitarbeitende), Herzogsägmühle (1650 Mitarbeitende), die Evangelische Schulstiftung in Bayern (21 Mitarbeitende) und den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der ELKB (39 Mitarbeitende), also zwei diakonische Träger, eine kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts und eine Facheinrichtung (nachgeordnete Dienststelle) des Evangelischen Landeskirchenamtes. Mit den vier Trägern führte die Autorin im Januar 2011 Interviews zu den ersten Erfahrungen mit dem Siegel sowie dem Prozess dorthin.

Motive, sich um das Siegel zu bemühen, waren der Wunsch, als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sich dem Wettbewerb zu stellen und das Siegel als Baustein zur Positionierung auf dem Markt. Die dafür ergriffenen Maßnahmen wurden sehr vielfältig gestaltet. Bereits merkliche Auswirkungen spüren die ersten vier zertifizierten Träger bei der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere bei externen Stellenausschreibungen, in der positiven Resonanz der Mitarbeiter auf das Vorhaben und im Mitarbeiterbewusstsein. Möglicherweise kann das Siegel zur Markenbildung im Sinne von „Diakonie = Familienfreundlich“ beitragen. Eine umfassende und abschließende Beurteilung ist nach der relativ kurzen Zeit noch nicht möglich. Als erste Erfahrungen können festgehalten werden, dass Schwierigkeiten überwunden werden konnten, alle das Siegel wieder erwerben würden und eine Verlängerung des Siegels anstreben, wenn die Maßnahmen sich bewähren.

Fazit

Die Metropolregion Nürnberg hat sich das Ziel gesetzt, familienfreundlichste Metropolregion zu werden. Wer sich nicht bewegt, bleibt zurück, wenn die anderen vorangehen. Auch diakonische Träger haben sich für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Weg gemacht – und die ersten Erfolge stellen sich ein!

Brigitte Bürkle
Evangelische Hochschule Nürnberg
Fakultät für Gesundheit und Pflege
brigitte.buerkle@evhn.de

Goldenes Kronenkreuz für Helmut Neuberger

Am 13. Juli 2011 wurde der langjährige Geschäftsführer der eaf bayern, Helmut Neuberger, im Rahmen seiner Verabschiedung für seine Verdienste in der eaf bzw. für sein berufliches Engagement im Bereich Familienfragen in Diakonie und Kirche mit dem Goldenen Kronenkreuz des Diakonischen Werkes der EKD ausgezeichnet.

In ihrer Laudatio kennzeichnete die 1. Vorsitzende der eaf bayern, Birgit Löwe, Herrn Neuberger als „familienverbunden, familienverbandsverbunden und sozial- bzw. familienpolitisch engagiert (...)

Helmut Neuberger begann vor knapp 24 Jahren seinen Dienst in der bayerischen Diakonie im Arbeitsfeld Elternarbeit im frühpädagogischen Bereich. Von Anbeginn ist er dabei mit der Familienarbeit verbunden gewesen – zu Beginn als Kooperationspartner, dann als zuarbeitender Referent für die Geschäftsführung und Vorstand und schließlich seit dem Jahr 2004 selbst als Geschäftsführung der eaf bayern.

Helmut Neuberger ist das Gesicht der bayerischen evangelischen Familienarbeit in Diakonie, Kirche und Politik, sowie in der eaf auf Bundesebene.

Helmut Neuberger ist der Motor der evangelischen Familienarbeit in Bayern. Er hat Anliegen der Familien in seiner ihm eigenen Art nachhaltig in die Diskussion gebracht, sie zu eaf-eigenen Positionen geführt und in politischen Zusammenhängen hartnäckig platziert.

Helmut Neuberger ist der Premium-Partner in der bayerischen Familienpolitik. Seine Fachkompetenz, seine Erfahrung und sein Sachverstand sind Schätze im Bedenken sowohl der ‚familienpolitischen Großwetter- als auch der familienpolitischen Kleinwetterlage‘. Sie sind Schätze in der konzeptionellen und in der Beratungsarbeit. Und sie sind Schätze in der Öffentlichkeitsarbeit.

Helmut Neuberger arbeitet in der eaf bayern nicht nur in Politik und Gesellschaft hinein, sondern er engagiert sich minde-

stens genauso im Netz von Kirche und Diakonie. Denn so scheint Helmut Neuberger's Verständnis: Kirchlich-diakonisches Handeln in Politik und Gesellschaft hinein im Sinne einer dauerhaften Lebensperspektive für Familien im Gesamten und für sozial benachteiligte Familien im Besonderen. Dafür steht Helmut Neuberger. So hat Helmut Neuberger die Arbeit der eaf ausgerichtet und entwickelt.

Helmut Neuberger wirkt in die Arbeit der eaf bayern und der bayerischen Diakonie genauso hinein, wie er Positionen in die Evang.-Luth. Kirche in Bayern, in die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Familienverbände, den Landesbeirat für Familienfragen, den Partnern und Partnerinnen in Politik und Wissenschaft, aber auch in der eaf bund nachhaltig vertritt.

Helmut Neuberger ist ein Mit- und Vordenker. Er steht für Tradition und Innovation, für Klarheit und Nachhaltigkeit, für Position und Moderation, für Vernetzung und partner-schaftliche Zusammenarbeit.

Der Vorstand der eaf bayern und ihre Mitglieder danken Helmut Neuberger herzlichst für sein jahrzehntelanges Engagement für den Verband und weit darüber hinaus und wünschen ihm für den weiteren Lebensweg Gesundheit, Freude und Gottes Segen.“



Diakonie Präsident Dr. Ludwig Markert verleiht Herrn Neuberger das Goldene Kronenkreuz.

Impressum:

Herausgeber: Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen in Bayern e. V. (eaf bayern)
 1. Vorsitzende: Birgit Löwe, 2. Vorsitzender: Ludwig Selzam, 3. Vorsitzende: Hanna Kaltenhäuser
 Geschäftsführer: Helmut Neuberger, Redaktion: Helmut Neuberger
 Geschäftsstelle im Diakonischen Werk Bayern, 90332 Nürnberg, Telefon (0911) 93 54 - 270, Telefax - 299
 Internet: www.eaf-bayern.de, Email: info@eaf-bayern.de
 Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben ausschließlich die Meinung der Verfasser wieder.
 Druck: Schnelldruck Süd GmbH, Nürnberg

FPI 4 Juli / August 2011, 22. Jahrgang