

Die SPINNEN

Essener Fachstelle Frauen und Beruf

„Mutter, Vater, Kind und Co. Wiedereinstieg als Chance für alle“



Handreichung für ein Trainingskonzept  
für Familienzentren NRW

# Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	2
<b>2. Einleitung</b>	6
<b>3. Leitfaden für TrainerInnen</b>	
<b>Mutter, Vater, Kind und Co: Wiedereinsteig als Chance für alle</b>	
<b>Trainingskonzept für MitarbeiterInnen in Familienzentren</b>	9
3.1. Zielsetzung	9
3.2. Kursleitung	11
3.3. Angebotsform und Zielgruppe	11
3.4. Aufbau	12
3.5. Handout	21
<b>Impressum</b>	22



## **Familienzentren als Knotenpunkt und Sammelbecken**

Seit 2006 werden in NRW Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren zertifiziert und haben entsprechend ihrer Schwerpunktsetzung unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte.

Geplant ist es bis 2012 bis zu 3000 Einrichtungen landesweit einzurichten; das entspricht ca. 30% der bestehenden Einrichtungen.

Das Landesprojekt (Ministerium für Gesundheit, Familie, Frauen und Integration NRW) sieht im Wesentlichen neben der originären Arbeit mit den Kindern die Schwerpunkte in den Bereichen:

- Beratung und Unterstützung von Kindern und Familie
- Familienbildung und Erziehungspartnerschaft
- Kindertagespflege
- Interkulturelle Kompetenz
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

An diesem letztgenannten Schwerpunkt setzt das in dieser Handreichung dargestellte Seminarkonzept an.

Kindertageseinrichtungen/Familienzentren stellen quantitativ einen der größten Bausteine der Jugendhilfe dar. Nahezu alle Familien nutzen die

## Vorwort



Betreuungseinrichtungen.

Die Praxis in Kitas und Familienzentren zeigt, dass der direkte tägliche Kontakt mit den Müttern die entscheidende Schlüsselszene darstellt, in denen neben den Fragen zur Kinderbetreuung auch weitere Aspekte des Alltags der Familien sich widerspiegeln. Die Erfahrung in der Umsetzung der Seminare hat gezeigt, dass das Thema Berufsrückkehr/Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema bei diesen Begegnungen darstellt.

Zur Erklärung:

Laut Definition des Sozialgesetzbuches sind Berufsrückkehrende die,

- die eine Erwerbstätigkeit anstreben und sich bei der Agentur für Arbeit melden
- die eine Erwerbstätigkeit beendet haben und zwar wegen der Betreuung von Kindern bis unter 15 Jahren oder wegen pflegebedürftiger Angehöriger
- deren Familienphase mindestens ein Jahr dauerte



Hinter dieser Definition verbirgt sich eine sehr heterogene Gruppe von im wesentlichen Frauen, die sich sowohl betreffend ihres Alters, Bildungsstandes, Familienstandes, Grades der Berufserfahrung, ihrer Motivation eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und ihres Orientierungsstandes unterscheiden. Auch der Sozialraum, in der sich eine Einrichtung befindet hat Auswirkungen auf die sich ergebenden Fragen zum Thema Berufsrückkehr und Vereinbarkeit.

Vielen betroffenen Frauen ist zudem nicht klar, dass sich aus der qua Definition ergebenden Zugehörigkeit zur Zielgruppe der Berufsrückkehrenden auch Ansprüche an die Agenturen für Arbeit ergeben. Indiz hierfür ist die geringe Zahl derer, die sich bei der Agentur für Arbeit melden.

Hier setzt das Trainingskonzept für MitarbeiterInnen von Familienzentren an, indem es sie für das Thema sensibilisiert, ihnen das notwendige Grundlagenwissen über die Zielgruppe vermittelt und es ihnen ermöglicht, in Gesprächssituationen adäquat auf die Anliegen der Frauen zu reagieren.

Entwickelt und umgesetzt werden konnte das Projekt in Essen durch die Teilnahme an der Landesinitiative „Netzwerkes W“, das im Oktober 2007 in einer Pilotphase startete. Im Rahmen dieses Netzwerkes konnten an unterschiedlichen Standorten in NRW, gefördert durch das Ministerium für

## Vorwort



Gesundheit, Familie, Frauen und Integration, eine Vielfalt von Trägern Angebote zur Berufsrückkehr entwickeln und umsetzen. Weitere Informationen unter: [www.zfbt.de](http://www.zfbt.de), Stichwort „Netzwerk W“

Wir hoffen, mit dieser Handreichung einen Beitrag dazu zu leisten, dass das Thema Berufsrückkehr auch weiterhin noch mehr ins öffentliche und politische Bewusstsein rückt und wünschen TrainerInnen, die sich an diesem Leitfaden orientieren, eine gute Seminararbeit.

*Kathrin Dewender & Emmi Markgraf*



### Ausgangslage

Berufstätige Eltern in Hochglanzmagazinen sehen immer super aus, sind lässig, tragen helle Businesskleidung und ein strahlendes Baby auf dem Arm. Die Verbindung von Familie und Beruf als perfekte Idylle. Die Realität aber sieht anders aus, denn die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbsarbeit stellt Familien, insbesondere Frauen, in unserer Gesellschaft tagtäglich vor große Herausforderungen. Der an lückenlosen, vollzeitigen Berufsbiographien orientierte Arbeitsmarkt erschwert Müttern den Zugang, die Präsenzkultur in Unternehmen und die oftmals starren und unflexiblen Arbeitszeitregelungen – im europäischen Vergleich wird hierzulande in Vollzeit vergleichsweise viel und in Teilzeit vergleichsweise wenig gearbeitet – verhindern eine gleichberechtigte Teilhabe von Eltern am Erwerbsprozess und bei der Ausübung von Familienpflichten. Dort, wo Frauen nach der Elternzeit die Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingt, ist die individuelle Situation emotional meist sehr belastend, schließlich wird das Wohl des Kindes in keinem anderen westlichen Land so eng auf die Präsenz der Mutter reduziert wie in Deutschland. Zweifel, Gewissensbisse, Konflikte mit dem Partner und anderen sind zwangsläufig eher Regel denn Ausnahme. Überforderungssituationen entstehen, das Risiko, körperlich wie seelisch zu erschöpfen und den zahlreichen Anforderungen nicht mehr adäquat gerecht zu werden, steigt sprunghaft an.



### **Kinderbetreuung**

Berufstätigkeit beider Eltern setzt Kinderbetreuung voraus und so sind es in den letzten Jahren vor allem die MitarbeiterInnen in Familienzentren und Kindertageseinrichtungen, die mit den Sorgen, Nöten, Problemlagen und Zweifeln der beruflichen WiedereinsteigerInnen konfrontiert sind. Kinder und Eltern leiden unter der Umbruchsituation und den mit ihr verbundenen Veränderungen, was wiederum die inhaltliche Arbeit im Familienzentrum belastet. Die Problemlagen der WiedereinsteigerInnen und ihrer Kinder binden die ohnehin knappen Kapazitäten der MitarbeiterInnen in Familienzentren, Konflikte zwischen verunsicherten Eltern und Kindern auf der einen und im Arbeitsalltag geforderten ErzieherInnen auf der anderen Seite belasten die Atmosphäre und erschweren ein konstruktives Miteinander. ErzieherInnen geraten als erste und regelmäßige Anlaufstelle berufstätiger Eltern und ihrer Kinder zunehmend unter Druck, entlastende Interventionen einzuleiten, was jedoch nicht selten einen überhöhten Anspruch an die ErzieherInnen als Problemlöser der Familie impliziert. Zum Wohle aller Beteiligten scheint Unterstützung nötig, doch stellt dies für viele MitarbeiterInnen in Familienzentren und Kindertagesstätten ein völlig neues Handlungsfeld dar. Die Problemlagen von WiedereinsteigerInnen sind den MitarbeiterInnen nicht zwangsläufig vertraut, mögliche Interventionen und Hilfestellungen eher unbekannt.



### Das Konzept

Das hier vorgestellte Trainingskonzept „Mutter, Vater, Kind und Co.: Wiedereinstieg als Chance für alle“ soll daher MitarbeiterInnen in Familienzentren qualifizieren, adäquat mit den psychosozialen Belastungsreaktionen von WiedereinsteigerInnen-Familien umzugehen. Es dient der Erweiterung der eigenen Handlungskompetenz zur Konfliktreduktion im Umgang mit den betroffenen Familien genauso wie der Definition der eigenen Rolle als ErzieherIn im Kontakt mit entsprechend belasteten Familien. Der Befreiung von Erwartungsdruck und äußerem Ansprüchen sowie der Konzentration auf mögliche zielführende, lösungs- und kurzzeit-orientierte Ansätze kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

## 3. Leitfaden für TrainerInnen

### Mutter, Vater, Kind und Co.: Wiedereinstieg als Chance für alle

Ein Trainingskonzept zur Qualifikation  
von MitarbeiterInnen in Familien-  
zentren



### Zielsetzung

Das im Folgenden vorgestellte Trainingskonzept „Mutter, Vater, Kind und Co.: Wiedereinstieg als Chance für alle“ soll MitarbeiterInnen in Familienzentren qualifizieren, adäquat mit den psychosozialen Belastungsreaktionen aber auch Potentialen von WiedereinsteigerInnen-Familien umzugehen. Es dient der Erweiterung der eigenen Handlungskompetenz zur Konfliktreduktion im Umgang mit den betroffenen Personen genauso wie der Definition der eigenen Rolle und der Befreiung von Erwartungsdruck und übersteigerten äußeren Ansprüchen, die durch psychosozial belastete und überforderte Eltern an ErzieherInnen und MitarbeiterInnen in Familienzentren herangetragen werden. Der Erkenntnis Rechnung tragend, dass die Rückkehr in den Beruf nach der Familienpause nicht nur für den jeweiligen Elternteil sondern für die gesamte Familie und ihr soziales Umfeld eine einschneidende Veränderung mit weit reichenden psychosozialen Konsequenzen darstellt, sollen MitarbeiterInnen in Familienzentren, die als kinderbetreuende Instanz mit den Auswirkungen des Umbruchs in besonderer Weise konfrontiert sind, für mögliche Probleme sensibilisiert und in ihrer Problemlösekompetenz gestärkt werden. MitarbeiterInnen in Familienzentren, die mit den Konflikt- und Überforderungssituationen wieder erwerbstätiger Eltern früh konfrontiert werden, sollen befähigt werden, Problemsituationen zu erkennen, adäquat im Elterngespräch zu thematisieren und wirksame Selbsthilfe einzuleiten.



Dem Aspekt der Hilfe zur Selbsthilfe kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Aufgabe der MitarbeiterInnen in Familienzentren ist es nicht, psychosoziale Probleme von WiedereinsteigerInnen-Familien zu lösen. Vielmehr sollen Sie mit dem Ziel der Vermeidung von Chronifizierung psychosozialer Probleme sowie der Prävention von Konflikten in der Zusammenarbeit mit den Familien selbst befähigt werden, problematische Situationen zu erkennen, angemessen zu thematisieren und einen Selbsthilfeprozess anzustoßen.

Die didaktischen Ziele des Trainings sind daher im Einzelnen wie folgt definiert:

- Sensibilisierung für die Situation von WiedereinsteigerInnen
- Information über bereits bestehende Angebote rund um das Thema „Berufsrückkehr“ zur Verbesserung der Beratungs- und Problemlösekompetenz der TeilnehmerInnen
- Training kommunikativer Kompetenzen zur Optimierung der Gesprächsführung in Elterngesprächen



### **Kursleitung**

Die Kursleitung sollte von in der Erwachsenen- sowie der Frauen- oder Familienbildung erfahrenen TrainerInnen auf der Basis dieses Leitfadens übernommen werden. Detaillierte Kenntnisse über Anleitung und Auswertung von Rollenspielen, Erfahrungen im Training kommunikativer Kompetenzen sowie aktivierende Begleitung von Gruppenprozessen sind Grundvoraussetzung. Idealerweise erfolgt die Moderation des Workshops im Tandem.

### **Angebotsform und Zielgruppe**

Das Training ist mit einem Umfang von etwa sieben Zeitsunden als eintägiger Workshop für sechs bis zwölf TeilnehmerInnen konzipiert. Die TeilnehmerInnen sollten als MitarbeiterInnen in Familienzentren beschäftigt und auf diese Weise mittelbar mit den Problemlagen (wieder) erwerbstätiger Eltern konfrontiert sein. LeiterInnen von Familienzentren sind als MultiplikatorInnen in besonderer Weise angesprochen. Besondere Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Die bisher gemachte Erfahrung hat gezeigt, dass bei einer Gruppe von MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Einrichtungen zu Beginn des Seminars dem Gruppenfindungsprozess ein größeres Augenmerk gewidmet werden muss. Entsprechend mehr Zeit hierfür ist einzuplanen.



### **Aufbau**

Das Training gliedert sich in insgesamt fünf Themenblöcke, die im Folgenden dargestellt werden. Bei der Durchführung des Trainings ist seitens der Kursleitung darauf zu achten, die Querbezüge zwischen den einzelnen Themenblöcken herzustellen.

#### **Block 1: Eröffnung und Zieldefinition**

Der erste Themenblock dient der Bildung der Gruppenidentität, soll den TeilnehmerInnen den Zugang zum Thema ermöglichen und letztlich in einer Definition der Workshop-Ziele münden. Es empfiehlt sich, zunächst im Rahmen einer aktivierenden Eröffnungsphase mit einer Vorstellungsrunde zu beginnen. Im Anschluss daran sollen persönliche und berufliche Erfahrungen rund um das Thema beruflicher Wiedereinstieg in einer moderierten Runde gesammelt und auf Karteikarten dokumentiert werden. Die Einheit sollte verdeutlichen, dass der berufliche Wiedereinstieg zumeist mit vielen Problemen (hohe Belastung, schwieriger Arbeitsmarkt, großer Erwartungsdruck, Konflikte und schlechtes Gewissen) assoziiert wird. Die positiven Aspekte des beruflichen Wiedereinstiegs wie finanzielle Unabhängigkeit oder Bestätigung außerhalb der Familie finden zumeist nur wenig Würdigung. Herauszuarbeiten ist, dass der berufliche Wiedereinstieg im Bewusstsein

## Leitfaden für TrainerInnen



der meisten Menschen für Betroffene mit zahlreichen Problemen, jedoch weniger mit positiven, wertschöpfenden Aspekten verknüpft ist. Die Herausarbeitung bzw. Darstellung der positiven Aspekte ist an diesem Punkt aber auch Bedeutung zuzumessen.

Einmal für die problembelastete Sicht des Wiedereinstiegs sensibilisiert, sollen die Workshop-Ziele mit Hilfe eines Brainstormings hergeleitet werden. Die TeilnehmerInnen werden dazu aufgefordert, die Satzanfänge „Was ich hier lernen möchte ist...“ Und „Ich wünsche mir für diesen Tag...“ zu vervollständigen. Die Arbeitsergebnisse werden anschließend von den ModeratorInnen den drei Workshop-Zielen:

- Sensibilisierung
- Information über bestehende Angebote
- Zielgruppengerechte Vermittlung von Informationen

zugeordnet. Ggf. sind auf der Basis der Brainstormingergebnisse eine Korrektur der Erwartungen einerseits sowie eine Anpassung der Lernziele andererseits erforderlich. Für den aus Eröffnungsphase und Zieldefinition bestehenden Trainingsblock 1 sollten etwa 1 Stunde und 15 Minuten veranschlagt werden.

Der erfolgreichen Erarbeitung der Workshop-Ziele schließt sich eine Pause von etwa 15 Minuten an.



### **Block 2: „Nöte von BerufsrückkehrerInnen“**

Der umfangreiche Block 2 ist mit Rücksicht auf das Rezipientenverhalten durch eine längere Mittagspause in zwei Untereinheiten aufgeteilt. Für beide Einheiten ist dabei jeweils etwa eine Zeitstunde einzuplanen. Die zweite Einheit nach dem Mittagsessen sollte durch ein aktivierendes Element eingeleitet werden, damit Konzentrations- und Arbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen nach der Mittagspause optimiert werden.

Block 2 beginnt mit einer informativen Einheit der TrainerInnen. Zunächst werden dabei wesentliche Sachinformationen rund um den beruflichen Wiedereinstieg vermittelt. Anzusprechen sind dabei die nachstehend genannten Aspekte:

- Definition „Berufsrückkehrer“ nach Sozialgesetzbuch
- Agentur für Arbeit: Wer macht was?
- Öffentliche Förderungen
- Tipps zur Stellensuche für BerufsrückkehrerInnen
- Ein-Euro-Jobs
- Kurse, Seminare, Veranstaltungen
- Nachholen von Schulabschlüssen
- Studium

## Leitfaden für TrainerInnen



- Betreuungssituation bei Schulkindern
- Rechte am Arbeitsplatz bei Krankheit des Kindes

Die TeilnehmerInnen erhalten ein Handout, in dem die angesprochenen Sachinformationen in geeigneter und übersichtlicher Form für die spätere Arbeit mit betroffenen Familien zusammengefasst sind.

Der Einheit zur Informationsvermittlung schließt sich ein Vortrag zur Situation berufstätiger Mütter in Deutschland an. Deutlich werden sollte dabei, dass berufstätige Mütter von Kindern im Vor- und Grundschulalter, im Gegensatz zur Situation im europäischen Ausland – hierzulande zu einer Minderheit zählen. Die in unseren Sozialsystemen der familienunterstützenden Infrastruktur sowie unseren Vorbehalten gegen außerfamiliäre Betreuung von Kindern bedingten Ursachen hierfür sollten prägnant aufgezeigt werden.

Der Vortrag „Wie aus dem **und** ein **oder** wird“ umfasst die Themenfelder:

- 1) über die berufliche Situation von Müttern in Deutschland
- 2) über die Ursachen
- 3) über die Wünsche von Müttern in Deutschland
- 4) über die Wünsche ihrer ArbeitgeberInnen
- 5) Fazit



Im Anschluss gilt es, den TeilnehmerInnen zu verdeutlichen, welchen Einfluss die Situation von Müttern in Deutschland auf (potentielle) WiedereinsteigerInnen hat. Die großen organisatorischen und emotionalen Hindernisse auf dem Weg zurück in den Beruf sollten dabei deutlich werden. Als Fazit des etwa 40minütigen Vortrags ist festzuhalten:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von fast allen Frauen in Deutschland gewünscht, unter den Kleinkindmüttern in Westdeutschland aber nur etwa zu einem Drittel praktiziert (und dort mehrheitlich in Teilzeit mit geringem Stundenkontingent) und in unserer Gesellschaft bei Müttern mit Kleinkindern auch noch nicht in der Breite akzeptiert. Konsequenterweise relativieren und korrigieren viele BerufsrückkehrerInnen nach der Geburt des ersten Kindes die ursprünglich gefassten Vereinbarkeitsziele und -pläne, was wiederum zu einer Verstetigung der oben genannten Situation berufstätiger Mütter beiträgt.

### **Dem Vortrag schließt sich die Mittagspause an.**

Nach einer aktivierenden „Anwärmübung“ – hier haben sich vor allem bewegungsorientierte Konzepte als positiv erwiesen – gilt es im zweiten Teil des zweiten Blockes nun, die Nöte von BerufsrückkehrerInnen konkret zu erarbeiten. Im Gegensatz zum eher theoretisch geprägten Teil 1 gilt es nun, die TeilnehmerInnen zu einer kreativen, assoziativen Gruppenarbeit anzuleiten.

## Leitfaden für TrainerInnen



Die Gruppe wird hierzu – je nach Teilnehmerzahl – in mehrere Kleingruppen unterteilt. Eine Kleingruppe sollte aus vier bis maximal sechs TeilnehmerInnen bestehen. Im Rahmen einer kurzen Inputeinheit knüpfen die TrainerInnen an die vorangegangene Einheit an und verdeutlichen, in welchen Handlungsfeldern BerufsrückkehrerInnen typischerweise konkrete Probleme und Konflikte erleben.

Im Einzelnen sind hierbei zu nennen:

- Probleme bei der Arbeitsplatzsuche
- Probleme am Arbeitsplatz
- Probleme in der Familie
- Probleme in der Kooperation mit der Kinderbetreuungseinrichtung bzw. –person
- Probleme mit abwertenden Reaktionen anderer

Aufgabe der TeilnehmerInnen ist es nun, für jedes Konfliktfeld konkrete Beispiele zu erarbeiten, auf einer Wandzeitung festzuhalten und anschließend im Plenum zu präsentieren. Der gemeinsamen Diskussion der konkreten Problemfelder in der großen Gruppe sollte dabei im Anschluss einige Zeit eingeräumt werden, die KursleiterInnen sollten fehlende Aspekte zum Ende ggf. ergänzen. Didaktisches Ziel ist eine möglichst umfassende, alltagsnahe Beschreibung typischer Konfliktfelder und –situationen (wieder) berufstätiger



Eltern. Beispielhaft für die einzelnen Konfliktfelder sind dabei unter anderem zu nennen:

### **Probleme bei der Arbeitsplatzsuche:**

Schlechte Arbeitsmarktchancen

Oftmals Orientierungslosigkeit der BewerberInnen nach langer Auszeit

Ggf. mangelnde Fachlichkeit

Wenig passgenaue Angebote verfügbar

### **Probleme am Arbeitsplatz:**

Konflikte mit KollegInnen und ArbeitgeberInnen

Reduziertes Selbstwertgefühl, da ein Großteil der WiedereinsteigerInnen unter Qualifikationsniveau arbeitet

### **Probleme in der Familie:**

Konflikte mit PartnerIn

Mangelnde Wertschätzung untereinander

Ungleiche Verteilung häuslicher Aufgaben

Besondere Belastung bei Krankheit des Kindes

Konflikte mit den Kindern

### **Probleme rund um die Betreuung:**

Konflikte mit ErzieherInnen (auch bzgl. Konkurrenzsituation sowie bzgl. der Einhaltung von Terminen und Absprachen – hier sollte vor allem auch

## Leitfaden für TrainerInnen



der Diskussion über die (Nicht-) Bereitschaft von Eltern, Erziehungskompetenzen abzugeben, eine besondere Bedeutung zukommen)  
Belastung bei Ausfall der Betreuung

Erfahrungsgemäß nimmt die Diskussion dieser Aspekte vergleichsweise breiten Raum ein, da die ErzieherInnen hier unmittelbar als handelnde Personen involviert und insofern als KonfliktpartnerInnen besonders betroffen sind. Hier gilt es für die KursleiterInnen in besonderer Weise, auf die Perspektivenübernahme der TeilnehmerInnen zu achten. Argumentiert werden soll aus Sicht der Eltern – die Verdeutlichung der Probleme des potentiellen Konfliktpartners steht dabei also primär im Vordergrund.

### **Probleme mit den Reaktionen anderer:**

Abwertende und verletzende Bemerkungen dritter Personen  
Schlechtes Gewissen vieler Eltern

Die praktische Arbeit an den konkreten Handlungsfeldern schärft das Bewusstsein der TeilnehmerInnen für die Situation der Eltern, schafft Verständnis und weckt Motivation, Eltern künftig stärker zu unterstützen.

Im Anschluss an die Diskussion der Arbeitsergebnisse sollte eine kurze Pause eingeplant werden.



### **Block 3: „Gut zu wissen“**

Der stark durch die TeilnehmerInnen getragenen Arbeitsphase schließt sich nach der Pause mit Block drei zunächst wieder eine frontale Informationsvermittlung an. Die Kursleitung referiert dabei etwa 30 Minuten über bestehende Beratungs- und Qualifizierungsangebote im Einzugsgebiet, auf die MitarbeiterInnen in Familienzentren bei der Beratung der Eltern verweisen können. Hilfsangebote werden vorgestellt, entsprechendes Fachwissen vermittelt. Diese Einheit ist individuell von den TrainerInnen für die jeweilige Vortragsregion zu erarbeiten. Konkrete Ansatzpunkte bei der Recherche bietet zumeist ein Kontakt zur Agentur für Arbeit sowie zur regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft. Die im dritten Block vermittelten Informationen sollten sich in einem separaten Handout wieder finden, das die TeilnehmerInnen später in den Gesprächen mit Eltern nutzen können.

### **Block 4: „Rollenspiele“**

Dem Vortrag schließt sich der vierte Block an, in dem Elterngespräche rund um Probleme von BerufsrückkehrerInnen im Rollenspiel trainiert werden sollen. Einleitend sollten die TrainerInnen eine kurze Einführung in die Methodik und Feedbackregeln des Rollenspiels geben, anschließend werden die Rollen (Mutter, MitarbeiterIn im Familienzentrum, BeobachterInnen) verteilt. Mindestens zwei konkrete Rollenanweisungen für die „Mütter“ sind



vorzubereiten, bei der Auswahl ist darauf zu achten, die Rollenanweisung auf das Klientel des jeweiligen Familienzentrums auszurichten.

Für die Rollenspiele und die Auswertung sollten mindestens eineinhalb Stunden angesetzt werden, auf die Erarbeitung von Handlungsgrundsätzen für die ErzieherInnen in entsprechenden Gesprächssituationen ist nochmals ausreichend Zeit – mindestens eine halbe Stunde – zu verwenden.

### **Block 5: „Rückbezüge und Abschluss“**

Der Auswertung der Rollenspiele schließt sich mit dem fünften Block der Abschluss des Seminars an. Offene Fragen der TeilnehmerInnen sind zu klären, der Rückbezug zu den Zielen aus Block eins ist herzustellen. Eine Feedbackrunde zum Seminar selbst rundet den Tag ab.

### **Handout**

Den TeilnehmerInnen ist ein Handout auszuhändigen, dem die wesentlichen Informationen der Vorträge zu entnehmen sind. Die unter Block zwei und drei vermittelten individuellen Informationen für die Region sind dabei übersichtlich für die Nutzung in der Beratungssituation aufzuarbeiten.

Gefördert vom

Ministerium für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Im Rahmen des Projektes

netzwerk 

## Impressum

**Texte**     Katrin Dewender, [www.atempo-coaching.de](http://www.atempo-coaching.de)  
              Emmi Markgraf, Dozentin  
              Die Spinnen e.V., Fachstelle Frauen und Beruf Essen  
              [www.diespinnen.de](http://www.diespinnen.de)

**Design**    ERA Design, Petra Dinse und Julia Stoye, [www.eradesign.de](http://www.eradesign.de)

