



Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und wo bleibt das Ehrenamt?

Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Ausbau der Kinderbetreuung und demografischer Wandel finden sich fast täglich in der öffentlichen Diskussion. Was aber bedeuten diese Themen für die aktive DLRG-Arbeit im Ehrenamt?

Viele Unternehmen könnten ohne Angebote zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Werben um Fachkräfte kaum noch bestehen. Hier werden konkrete Maßnahmen wie Gesundheitskurse, Kinderbetreuung in Ferien oder gar Betriebskindergärten, Hilfe bei der Betreuung älterer Familienmitglieder oder flexible Arbeitszeiten angeboten.

Jede Generation hat dabei andere Ansprüche: So unterscheidet sich die Generation Y oder auch Millennials (also Jahrtausender), wie die jungen Nachwuchskräfte zwischen 20 und 35 Jahren genannten werden, von der Generation X (1965 bis 1980), die häufig als Generation Golf bezeichnet wird und den sogenannten Babyboomern (1946 bis 1964).

Während für die Babyboomer Überstunden noch selbstverständlich waren und meist die klassischen Rollen der Eltern (Vater als Ernährer und Mutter im Haushalt) gelebt wurden, hat sich dies



bei der Generation X bereits gewandelt. Die Rollenverteilung ist häufig gleichberechtigt und für beide ist die erfolgreiche Karriere wichtig. Die Generation Y hingegen äußert andere Wünsche: Ihnen ist es zwar wichtig, etwas im Job zu leisten, »allerdings nicht so viel, dass Familie und Partnerschaft darunter leiden« (10. Continental Studentenumfrage, 2013).

Während die Generation X noch sehr mobil war, ändert sich dies bei der Generation Y, in der sich 48 Prozent einen Arbeitsplatz in der vertrauten Heimat Umgebung erhoffen (vgl. 10. Continental Studentenumfrage, 2013).

Innerhalb der DLRG ist dieser Trend ebenfalls erkennbar. Die ehrenamtlich aktiven Babyboomer und die Mitglieder der Generation X sind beständig in ihrer aktiven Vereinsarbeit. Häufig sind sie von Kindesbeinen an in der DLRG aktiv, haben im Lauf der Zeit weitere Qualifikationen (z. B. als Ausbilder oder Einsatzleiter) erworben und übernehmen langfristig Ämter in ihren Gliederungen.

Sowohl die Generation X, die nun vermehrt erfolgreich im Beruf und in die Familie eingebunden ist, als auch die Generation Y, die von Anfang an Zeit für sich und die Familie erwartet, müssen individuelle Möglichkeiten zum Engagement innerhalb der DLRG finden.

Immer häufiger erleben die Gliederungen den Weggang von engagierten Jugendlichen, die zur Ausbildung oder zum Studium in eine andere Stadt oder ein anderes Land ziehen. Wie können sie während der Ausbildung im Verein aktiv integriert bleiben und wie können ihre Aufgaben in der Abwesenheit

ausgefüllt werden? Welche Angebote können wir innerhalb der DLRG für junge Familien anbieten, die beruflich stark eingebunden sind und die die verbleibende freie Zeit mit der Familie gestalten wollen – wie können wir diese engagierten Helfer weiter einbinden und ihnen trotzdem Freiraum und Erlebnisse mit ihrer Familie anbieten?

Laut dem Monitor Familienleben von 2013 sind 66 Prozent der Deutschen der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gegeben ist – wo und vor allem wie bleibt also noch Zeit für das Ehrenamt?

Worauf zielt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt ab?

Innerhalb der DLRG gibt es bisher schon Programme zur Integration von Migranten oder zur Einbindung der Generation 50+, aber bisher kaum eine gezielte Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ehrenamt. Welche unterschiedlichen Ziele verfolgen die einzelnen Generationen und welche Angebote kann die DLRG hier leisten?

Ziel ist es, neuen Mitgliedern eine Perspektive zu bieten, sich aktiv in der DLRG zu engagieren und trotzdem neben dem Beruf

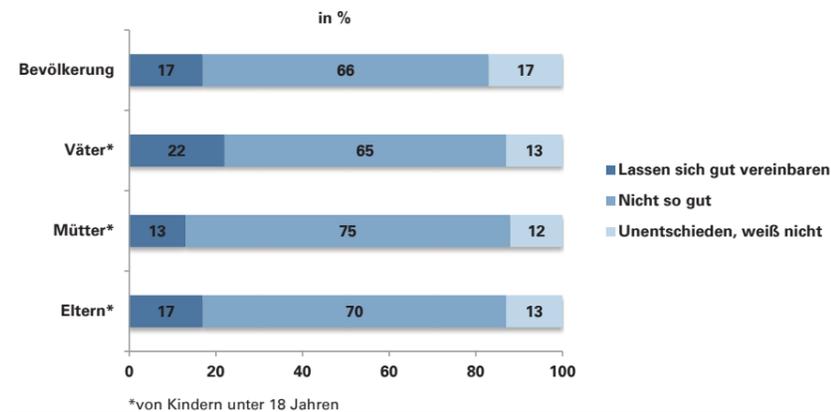
genug Zeit für die Familie zu haben. Aber auch die bestehenden engagierten Mitglieder müssen Angebote finden, wie sie weiter aktiv bleiben können und dies in die hohen beruflichen Anforderungen und die Freizeit mit der Familie integrieren.

Anwesenheit bei der DLRG, Übernahme von Ämtern und das Engagement in Ausbildungen bedeuten Abwesenheit von der Familie. Hier gilt es, Lösungen zu finden, bei denen die Familie den ehrenamtlich Aktiven begleiten kann oder selbst in DLRG-Aktivitäten eingebunden wird. Um die Problematik der Einbindung während längerer Abwesenheiten aufgrund von beruflichen Aufgaben oder während Ausbildungszeiten zu lösen, müssen insbesondere in Zeiten der mobilen Kommunikation für die

Monitor Familienleben 2013

Wahrgenommene Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Frage: »Wie ist Ihr Eindruck: Lassen sich bei uns in Deutschland Familie und Beruf alles in allem gut miteinander vereinbaren, oder nicht so gut?«



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre
Quelle: Allensbacher Archiv, Monitor Familienleben 2013; eigene Darstellung

DLRG Lösungen gefunden werden, die für eine aktive Beibehaltung des ehrenamtlichen Engagements sorgen. Der Wunsch der Generation Y, nach der Ausbildung wieder in die Heimatregion zurückzukehren, kann für die Bindung an die Gliederung genutzt werden – doch es bedarf attraktiver Angebote und ausreichend Zeit für Beruf und Familie.

Attraktivität: Was bietet die DLRG Familienangehörigen von Aktiven?

Betrachtet man die organisatorischen Aufgaben innerhalb der DLRG so gibt es unterschiedliche Anforderungen von Gruppen-, Bezirks-, Landesverbands- und Bundesebene. Während auf Gruppenebene sich das Engagement räumlich im familiären Umfeld bewegt, sind schon auf Bezirks- und LV-Ebene oft längere Reisezeiten in Kauf zu nehmen. Treffen oder Tagungen dauern häufig länger als einige Stunden und dies meist am Wochenende. Hier können Angebote für die begleitenden Familienangehörigen und Kinder eine attraktive Alternative bieten, die gleichzeitig bei den Beteiligten für mehr Verständnis und Interesse an der DLRG sorgen. Beispielsweise können bei einem Bezirks- oder LV-Rat zusätzlich Seminare zu DLRG-nahen Themen für

Angehörige angeboten werden. So können Themen wie »Gesunde Ernährung und Schwimmen«, »Erste Hilfe am Kind« oder »Unterstützung beim Anfängerschwimmen durch Eltern und Bezugspersonen« interessante Angebote für junge Eltern sein, während ältere Kinder schon selber am »Erste Hilfe für Kinder«-Kurs teilnehmen können oder die Baderegeln und Gefahren am und im Wasser kennenlernen. Natürlich bedeuten diese Angebote wiederum für die jeweiligen Bezirke oder Landesverbände Aufwand bei der Entwicklung entsprechender Programme, können aber dafür sorgen, dass den ehrenamtlichen Aktiven vermehrt Akzeptanz und Unterstützung von der Familie zukommt. Dabei sind auch die einzelnen Ressorts gefragt. Ob Wasserrettungsdienst, Rettungsschwimmen, Bootswesen oder Medizin: Wenn ein wenig Zeit investiert wird, sind leicht Themen zu finden, die ein interessantes Begleitangebot für Familienangehörige bieten.

Natürlich hilft es bereits, ausreichend Übernachtungsmöglichkeiten für Familien, Kinderbetreuung und eventuell ein attraktives Rahmenprogramm mit Stadtbesichtigungen anzubieten, um bei mehrtägigen Sitzungen die Begleitung durch Partner und Kinder zu ermöglichen. Wenn bei der Schnitzeljagd für Jugendliche sowohl Aufgaben aus dem Katastrophenschutz gelöst werden, als auch spielerisch der Umgang mit dem Funkgerät geübt wird, werden bereits die Jugendlichen an DLRG-Aufgaben herangeführt, während die Eltern Zeit für die Tagung haben.

Virtuelle Anwesenheit

Während der Tätigkeit in der Gliederung vor Ort ist es ebenfalls möglich, gezielte Angebote für Familienmitglieder zu machen. So können beim Baby- oder Anfängerschwimmen Plätze für DLRG-Angehörige reserviert werden. Ein Mehrwert kann auch geboten werden, wenn ein aktiver Ausbilder der DLRG seine eigenen Kinder während seiner Zeiten als Ausbilder gut betreut weiß. So bleibt für den Ehe- oder Lebenspartner ebenfalls Freizeit oder Zeit, Dinge zu erledigen, damit später gemeinsame Familienzeit möglich ist.

Die Nutzung sozialer Medien und Angebote zur Kommunikation über das Internet können ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DLRG fördern. Sind aktive Helfer für längere Zeit nicht am Ort der Gliederung, können sie über Skype bei Sitzungen der Gliederung virtuell anwesend sein und ihre Meinung einbringen. Dies ersetzt natürlich nicht die Präsenz dieser Kräfte, beispielsweise bei Einsätzen oder während Ausbildungen. Hier muss es Angebote geben, die qualifizierte Kräfte, die häufig den Wohnort wechseln, auch am neuen Ort einbinden. Der Anspruch auf langfristige Mitarbeit muss sich wandeln und die Akzeptanz und das Angebot für kurzfristige Möglichkeiten zur Mitarbeit steigen. Auch gibt es vermehrt Angebote von Online-Plattformen, die innerhalb der DLRG genutzt werden und dafür sorgen, dass Ausbildungen ohne Reisezeiten absolviert und die Lernzeiten zu Hause verbracht werden können. Dies kann als sinnvolle Ergänzung von Präsenzlehrgängen in fast allen Bereichen der DLRG umgesetzt werden.

Gerade die Generation Y, für die diese Angebote interessant sein können, stellt die DLRG-Gliederungen vor eine weitere Herausforderung. Sie sehen ehrenamtliches Engagement nicht immer so langfristig wie noch die Generationen davor. Das erfordert ein Umdenken in den Gliederungen, auch die Betreuung eines

einmaligen Projekts wie Jugendzeltlager oder einer Bezirks- oder Landesmeisterschaft muss als Unterstützung gesehen werden und darf nicht nur langjährig Interessierten zugetraut werden. Selbstverständlich muss die entsprechende Grundqualifikation für das jeweilige Projekt vorhanden sein, aber auch hier kann ein Umdenken von langfristiger Aktivität zu Projektarbeit neue engagierte Helfer zur DLRG bringen – vorausgesetzt es werden attraktive Projekte angeboten und dieses Engagement steht gleichberechtigt dem langfristigen Engagement gegenüber.

Hier sieht sich die DLRG, insbesondere auf Gliederungsebene aber häufig viel größeren Problemen der Bäderschließung gegenüber. Ohne langfristige Ausbildungs- und Trainingsmöglichkeiten ist auch der Einsatz der aktiven Helfer nicht möglich. Auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene werden in Zukunft sicher mehr Angebote an den flexiblen Helfereinsatz gestellt werden. In diesem Zusammenhang kann ein Ansatzpunkt das Thema »Corporate Volunteering« sein, um eine aktive Beteiligung in der DLRG zu fördern, gleichzeitig das berufliche Engagement zu unterstützen und somit mehr Zeit für die Familie investieren zu können. »Corporate Volunteering« hat unterschiedliche Ansätze. Es geht immer vom Arbeitgeber aus, der ehrenamtliches Engagement von seinen Mitarbeitern fordert und fördert. Dies kann im Rahmen eines Aktionstages oder kontinuierlicher Tätigkeit sein. Meist sind es größere Unternehmen, die Projekte dieser Art in größerem Umfang fördern.

So kann der Neu- oder Umbau von DLRG-Räumlichkeiten unterstützt werden, oder auch konkrete Projekte in allen Bereichen der DLRG. Von der Organisation einer Jubiläumsfeier für eine Gliederung durch die Auszubildenden einer Eventagentur, bis hin zur kostenlosen Aus- und Fortbildung sowie Materialbereitstellung zum Thema Katastrophenschutz durch Mitarbeiter einer Baufirma (die teilweise bereits bei der DLRG tätig sind), sind viele Projekte denkbar.

Durch Unterstützung des Ehrenamts durch den Arbeitgeber in verschiedenen Varianten kann auch mehr Zeit für die Familie verbleiben und es entsteht zusätzlich ein Anreiz für neue Mitglieder, bei der DLRG aktiv zu sein.

Dieses Angebot findet sich jedoch leider bisher noch bei wenigen Arbeitgebern. Im Gegensatz hierzu stehen die erhöhten beruflichen Anforderungen, denen sich viele ehrenamtlich Aktive gegenüber sehen. Es bleibt neben dem Beruf kaum noch Zeit für die Familie und somit noch weniger für das Ehrenamt. Zusätzlich stellen viele Arbeitgeber ihre Mitarbeiter ungern für ungeplante Wasserrettungsdienst-Einsätze oder andere ehrenamtliche Aktivitäten frei. Selbst bei Hochwasserkatastrophen wie 2013, bei denen teilweise der Verdienstausfall übernommen wird, ist es für viele Helfer, die auf ihren sicheren Arbeitsplatz angewiesen sind, nicht möglich, für mehrere Tage in den Einsatz zu gehen.

Mehr Ideen und Engagement bedeuten mehr Familienzeit

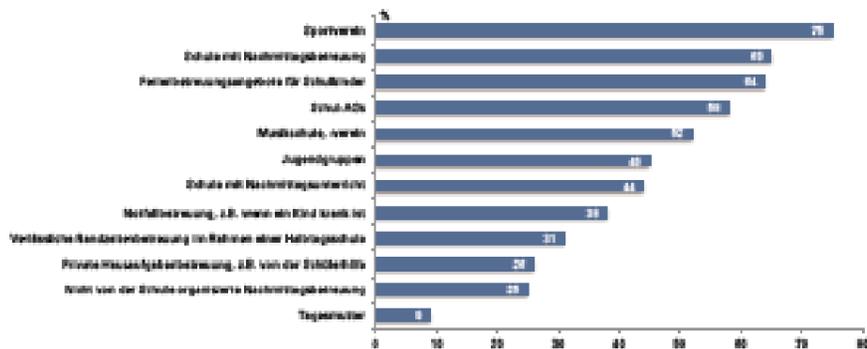
Natürlich bedeuten mehr Ideen und Angebote zur Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie wieder mehr Arbeit und Ideen von den Ehrenamtlichen.

Auch wenn die DLRG kein Sportverein im eigentlichen Sinne ist, kann sie dem Wunsch vieler Eltern nachkommen und ein hochwertiges und sportlich qualifiziertes Angebot für Kinder machen.

Monitor Familienleben 2013

Die ideale Betreuungsinfrastruktur aus der Sicht der Eltern

Frage: „Einmal unabhängig davon, welche Angebote Sie bereits nutzen und welche Ihnen zur Verfügung stehen: Aus welchen dieser Angebote würde sich eine ideale Betreuung bzw. Förderung Ihres Kindes zusammensetzen, was würden Sie sich für Ihr Kind wünschen?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Kindern, deren jüngstes Kind zwischen 6 und 13 Jahre und schulpflichtig ist
Quelle: Allensbacher Archiv, IFD-Umfrage 6200 ©IFD-Allensbach (veränderte Darstellung)

75 Prozent sind laut dem Monitor Familienleben 2013 der Meinung, dass dies die ideale Betreuung für ihre Kinder ist – ein weiterer Anreiz für die DLRG, dies für ihre aktiven Mitglieder anzubieten.

dass immer weniger Freiwillige sich im Ehrenamt einbringen, ist ein Angebot für Partner und Kinder der aktiven Helfer ein entscheidender Faktor, um weiterhin Helfer für die DLRG zu gewinnen und zu halten.
Dominique Gallas



Die Autorin: Dominique Gallas ist Leiterin Personalentwicklung bei der auf Familienunternehmen spezialisierten Personalberatung Gabriela Jaecker GmbH, wo sie sich auch mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt. Sie absolvierte neben einer Ausbildung zur (Lehr-)Rettungsassistentin ihr Studium der Pädagogik und Psychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, welches sie durch ein Aufbaustudium in Betriebswirtschaft als Diplom-Kauffrau ergänzte. Sie war zuvor Personalentwicklungsleiterin in verschiedenen Unternehmen und Personalleiterin bei einem Klinikverbund. In der DLRG ist sie bereits seit 1998 aktiv und ist in den Landesverbänden Bayern und Baden sowohl auf Gliederungs-, Bezirks- und Landesverbandsebene als Ausbildungsleiterin und Vorsitzende engagiert gewesen. Sie sammelte diverse Ausbildungs- und Einsatzerfahrung und ist als Bundesbeauftragte Medizin für den Bereich Aus- und Fortbildung verantwortlich.



Die neue Leitung Einsatz (v.l.): Carsten Schlepphorst, Alexander Paffrath, Hans-Hermann Höltje und Thomas Rippel.

Neue Leitung Einsatz stellt sich für die Zukunft auf

Die Leitung Einsatz hat sich neu aufgestellt. Ortwin Kreft stellte sich bei der Bundestagung 2013 nicht mehr zur Wiederwahl. Sein bisheriger Stellvertreter, Hans-Hermann Höltje, wurde zum neuen Leiter Einsatz gewählt. Neue stellvertretende Leiter Einsatz sind Alexander Paffrath, Thomas Rippel und Carsten Schlepphorst.

Einsatzdienste zukunftssicher gestalten

Ziel in der kommenden Legislaturperiode wird es vor allem sein, die Weiterentwicklung der Einsatzdienste in einem sich ständig verändernden Spektrum von Herausforderungen zukunftssicher zu gestalten. Dabei müssen die Anforderungen an die Einsatzbereiche Wasserrettungsdienst, öffentliche Gefahrenabwehr und die Einsatzunterstützungsbereiche kompetent und unter Sicherstellung der Kernkompetenzen bewältigt werden. »Wir können auf eine gute Entwicklung und solide Arbeit in den letzten Jahren in den Einsatzdiensten in der gesamten DLRG zurückblicken. Diese ermöglicht es uns, unsere Kompetenz in allen Bereichen der Einsatzdienste weiterzuentwickeln und zukunftssicher zu gestalten«, sagt Hans-Hermann Höltje. Grundlage für alle Tätigkeiten in den Einsatzdiensten sind die rettungsschwimmerischen Kompetenzen der Einsatzkraft. Für Carsten Schlepphorst steht es außer Frage, dass gerade der Rettungssport dazu geeignet ist, diese Kompetenzen zu erhalten, auszubauen und zu einer motivierenden Grundlage für Einsatzkräfte jeden Alters zu machen.

Handeln der DLRG immer stärker im Mittelpunkt stehen müssen. »Die Ausbildung der Einsatzkräfte stellt eine besondere Herausforderung für den Bereich Einsatz auf der Ortsebene dar. Ziel muss es daher sein, die Ausbildung vom Laienhelfer zu vollwertigen Einsatzkräften so zu gestalten, dass sie sowohl den Anforderungen der Einsatzszenarien, als auch den Bedürfnissen der Einsatzkraft gerecht wird. Dabei muss sie nicht nur aufgabenorientiert ausgerichtet, sondern auch modern und motivierend sein. Eine Herausforderung, die wir erkannt haben und gerne annehmen«, so Thomas Rippel. Die Leitung Einsatz ist dabei, gemeinsam mit den Landesverbänden eine gemeinsame Grundausbildung der Einsatzdienste neu zu schaffen. Die Gliederungen müssen in die Lage versetzt werden, die durch die DLRG selbst definierten Anforderungen zu erfüllen. »Das Ausbildungskonzept muss für die Gliederung handhabbar sein. Ein erster Schritt ist es daher, alle unnötigen einschränkenden Regelungen in den Prüfungsordnungen der Einsatzdienste zu überprüfen und dort, wo erforderlich, zu deregulieren«, sagte Alexander Paffrath.

Nunmehr hat die Leitung Einsatz mit den neu ernannten Bundesbeauftragten Juliane Brandt (Wasserrettungsdienst stationär), Armin Flohr (Öffentliche Gefahrenabwehr ÖGA, ehemals Fachbereich Katastrophenschutz), Thilo Künneht (Strömungsrettung, ehemals Wasserrettungsdienst mobil), Jens Schmidt (Boot), Michael Schnurbus (Taschen), Gerd Hoschek (Information und Kommunikation) und Holger Friedrich (Rettungssport) die aktualisierte Aufgabenverteilung des Ressorts Einsatz festgelegt. Jeder Fachbereich wird durch einen stellvertretenden Leiter Einsatz betreut. Darüber hinaus befassen sich die Stellvertreter mit einer Vielzahl von fachübergreifenden Themen, Maßnahmen und Projekten.

Aufgabenorientiert, modern, motivierend

Nicht nur Techniken, Taktiken und das Material, sondern vor allem die Anforderungen an die Einsatzkräfte werden bei allem

Berichte über die aktuellen DLRG-Einsätze finden Sie im Internet unter diesem Pfad: www.dlrg.de/retten/einsatztagebuch.html



Impressum

Herausgeber: Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), Präsidium
Verantwortlich: Achim Wiese
Chefredakteur: Martin Janssen
Redaktion: Henning Bock, Dr. Harald Rehn, Hilde Oberleberg, Anne-Kathrin Pöhler, Andreas Klingberg, Peter Sieman, Jens Quernheim, Martin Holzhauser
Fotoredaktion: Susanne Mey (Leitung)

Gestaltung: Martin Holzhauser
Verlag: DLRG Service Gesellschaft (DSG), Im Niedernfeld 2, 31542 Bad Nenndorf
Druck: BWH GmbH, Beckstraße 10, 30457 Hannover
Anzeigen: Axel Vensky, Telefon: 0451 3908-474
Abonnementsverwaltung: DSG, Telefon: 05723 955-715
Bezieher der Lebensretterausgaben Nordrhein und Westfalen geben Adressänderungen bitte deren Abonnementverwaltungen bekannt.
Die E-Mail-Adressen lauten: abo-Lebensretter@nordrhein.dlrg.de bzw. geschaeftsstelle@westfalen.dlrg.de

Redaktionsanschrift: Lebensretter, Im Niedernfeld 1-3, 31542 Bad Nenndorf • Telefon: 05723 955-440
Fax: 05723 955-549 • E-Mail: lebensretter@dlrg.de
Redaktionsschluss für die Lebensretterausgabe 2/2014 ist der 30. April 2014.
(Redaktionsschluss für die Landesverbandsausgaben siehe jeweilige Impresse auf deren Seiten)
Erscheinungsweise: jeweils Mitte März, Juni, September und Dezember
Aktuelle Druckauflage: 42.000 Exemplare
Der Abonnementpreis für vier Lebensretterausgaben beträgt sei 1.1.2002 7,50 Euro, inkl. Porto und MwSt.