29.06.2022 Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (online)

VEND
Väter Experten Netz Deutschland-eV

Väter und Frühe Hilfen:

Grundlagen, Herausforderungen und Potentiale

Prof. Dr. Andreas Eickhorst
Hochschule Hannover

Themen

1. Warum überhaupt Väter im Focus?
2. Wissen über Väter als Hintergrund
3. Die Situation in den Frühen Hilfen

Weiter im Anschluss…

→ Haltung

→ Ziele

→ Chancen und Hindernisse beim konkrete Einbezug

Warum sollten Väter überhaupt im Focus stehen…?

- Lange Zeit wenig Interesse in Wissenschaft und Gesellschaft
- Widerspiegelung auch im Sozialen Bereich
- Thema in der Öffentlichkeit angekommen und wird diskutiert

Funktionen von Vätern

- Wichtige Entwicklungseinflüsse (Interaktion; Bindung; Vorbild)
- Mehr als eine Unterstützung für die Mütter!
- Positives Vater-Erleben als Grundlage pos. Vater-Kind-Beziehung
- Vaterschaft kann auch belastend wirken und die Familie negativ beeinflussen → *Unterstützungsbedarf dieser Väter*

→ ***Reichweite von Gefahrenvermeidung über Stabilisierung des Familiensystems hin zu eigenständiger Wirksamkeit***

Wissen über Väter

Wichtig: Trennung der Betrachtungsebenen

Beispielsweise:

- Vater – Erleben
- Vater - Kompetenzen
- Vater - Verhalten (Inhalt; Häufigkeit; Bindung; …)
- Vater - Rolle

Alternative Möglichkeit:

- Biologische Ebene
- Intrapersonale Ebene
- Interpersonelle Ebene
- Familien - Ebene
- Gesellschaftliche Ebene

Vater – Kompetenzen:

Sind Väter genauso kompetent wie Mütter?

Keine prinzipiellen Unterschiede in den Fähigkeiten zwischen Vater und Mutter

- *Emotional, kognitiv und praktisch* *…das bedeutet, hinsichtlich*
- *Pflege und Versorgung*
- *Interaktion mit Kindern*
- *Bindung*
- *Erziehung* *…und dies bereits ab der Geburt !*

→ Die Natur befähigt Väter ***prinzipiell*** gleichermaßen für das Großziehen von Kindern

→ Aber es gibt Unterschiede ***im tatsächlichen Verhalten*.**

Gleiche *prinzipielle Fähigkeiten* bezüglich Elternschaft wie Mütter

Aber zum Teil andere *Präferenzen*, *Motivation* und *tatsächliches Verhalten* als Mütter

Vater-Verhalten/Vater-Kind-Interaktion:

Bindung und Feinfühligkeit

Bindung und Feinfühligkeit bei Vätern

- Eigenständige Bindung; Vergleichbare Verteilung von Bindungsmustern
- Am bedeutsamsten ist die Bindung zur Hauptbezugsperson, mehrere Bindungsbeziehungen gleichzeitig möglich und sinnvoll
- Feinfühliges Elternverhalten als Mechanismus
- Feinfühlige väterliche Begleitung von Exploration wichtiger Prädiktor kindlicher sozialer Kompetenz

→ Intuitives Elternverhalten bei beiden Elternteilen

Vater – Erleben:

Die „Innenwelt“ der Väter

Die psychische Situation eines Vaters nach der Geburt ist auch ein .....Ausnahmezustand

- *Das Geburtserlebnis muss verarbeitet werden.*
- *Mann steht etwas unsicher einem „Wunder“ gegenüber.*
- *Er muss sein Kind kennen- und lieben lernen.*
- *Er fragt sich, was eigentlich den idealen Vater ausmacht.*
- *Er bleibt (in der Regel) berufstätig, muss sich aber im neuen familiären Umfeld zurechtfinden. - Beruf und Familie werden zum Spannungsfeld.*
- *Die Beziehung zur Partnerin und zu Freunden verändert sich stark.*
- *Eine veränderte Sexualität muss bewältigt werden.*
- *Der Raum für Eigenaktivität (z.B. Hobby) und Erholung wird knapp.*
- *Der eigene Vater und die eigenen Erfahrungen aus der Kindheit werden zum Thema (= Rucksack)*
- *Welchen Alltagsbeitrag leistet er zur bestmöglichen Pflege, Förderung und Erziehung des Kindes?*
- .....

Boutiba-Balsiger, D. & von Ditfurth, A., 2002

Wohlbefinden der Väter

→ Nicht nur das Wohlbefinden der Kinder, sondern auch das der Väter ist wichtig

- Identifikation des Vaters mit seiner Vaterrolle?

- Mögliches Hindernis: Männliches Geschlechtsrollen-Stereotyp

- Weiterer wichtiger Punkt: Die Haltung des Gegenüber zu Vätern (Ggf. defizitäre Meinung über Väter, die bemerkt wird und Ablehnung hervorruft)

Depression nach der Geburt

- Lange nur auf Mütter bezogene Forschung; erst seit wenigen Jahren Ausdehnung auf Väter
- Generell: Elternschaft als „normative Krise" (Rapoport, 1963) kann bei beiden Geschlechtern ähnliche Krisenreaktionen hervorrufen
- **Befunde:** Prävalenz von väterlicher PPD etwa 12-26%
- Mütterliche und väterliche PPD hängen eng zusammen
- Risikofaktoren väterlicher PPD (u.a.):geringes Einkommen, niedriger sozialer Status, Konflikte in der Partnerschaft sowie eine ungewollte Elternschaft

Vater – Rollen:

Rollen und Bilder von Vätern in unserer heutigen Gesellschaft

Bilder vom Vatersein

- In Wissenschaft, Gesellschaft und Politik
- In den Hilfesystemen (z.B. der Sozialen Arbeit oder Medizin)
- Bei den Vätern selber

Beispiele:

- Der Patriarch
- Der abwesende Vater („vaterlose Gesellschaft“)
- Der Erzieher
- Der Züchtiger
- Der Repräsentant nach außen
- Der Dritte neben der Mutter-Kind-Dyade
- Der Neue (moderne, aktive,…) Vater

Ein modernes Bild: *Der „neue Vater"*

- Wird oft als Ideal genannt; in der Presse gern kritisch betrachtet
- In der Empirie in der Regel um die 20%

➢ Grenzt sich von trad. Rollenvorstellungen ab; lebt gleichberechtigte Partnerschaft; ist seinen Kindern gegenüber zärtlich u. körperbetont

➢ Ist gerne Vater und betont diese Haltung auch in der Öffentlichkeit

➢ Väterliches Engagement mit hoher *eigener* Wertigkeit

Aktueller Kontext von Gesellschaft (Geschlechterdiskurs, Arbeitsmarkt…) muss immer beachtet werden

→ ***Männliche Vereinbarkeitsproblematik***

Gesellschaftliche Situation heutiger Väter

- Gestiegene Anforderungen zur Flexibilität auf d. Arbeitsmarkt
- Infragestellung der traditionellen Ernährerrolle
- Forderungen nach Vateranwesenheit, familiärer und haushaltlicher Beteiligung (→ „Neuer Vater“)
- Wunsch nach „Männlichkeit“ nicht verschwunden

Schwierigkeit, eine gute eigene Positionierung zu finden:

→ widersprüchliche Anforderungen

→ männliche Vereinbarkeitsproblematik

→ potentielle Identitätskonflikte

Die Situation in den Frühen Hilfen

Situation der Väter in den Frühen Hilfen

- Zielgruppe: Väter und Mütter, aber gleichzeitig: Mütter Hauptadressatinnen von Hilfen
- Ausgrenzung, Funktionalisierung, Absprechen der Fürsorgefähigkeiten von Vätern (unmaking fathering) (Groß, 2017)
- Väter werden übersehen oder als Risiko/ Belastung für Mutter-Kind-Dyade wahrgenommen (Rettig, et al. 2017)
- 30% Väter in zugehenden Frühen Hilfen

Förderliche Komponenten für Beteiligung:

- väterliche Partnerschaftszufriedenheit in Schwangerschaft / mütterliches Engagement für Familie und Partnerschaft (Sierau et al., 2012)

Hindernisse fürs Hilfesystem

Weniger Motivation zu zusätzlichen Angeboten bzw. zusätzlicher Ansprache von Vätern:

- Ressourcenintensiv
- Potentielle Konkurrenz um Personalressourcen und Finanzierung
- Hilfeprozesse komplizierter, mehr Personen involviert
- Auf Fallebene evtl. komplexe, konflikthafte Paardynamiken der Eltern
- …

Mögliche Haltungen zu Vätern

- Als Unterstützung für die Mütter
- Als (gleichwertiger) Elternteil
- Als wichtige Beziehungs- und Bindungsperson fürs Kind
- Als unbeholfen und wenig kompetent
- Als potentielle Bedrohung
- Als unterstützenswert und hilfebedürftig
- …

→ **Ressource oder Risiko…?**

Ende Teil I

- Zeit für Fragen und Diskussion

29.06.2022 Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (online)

VEND
Väter
Experten
Netz
Deutschland-eV

Väter und Frühe Hilfen:
Auf dem Weg in die Umsetzung…

Prof. Dr. Andreas Eickhorst
Hochschule Hannover

Der konkrete Umgang mit den Vätern

- **Haltung**
- **Ziele**
- **Türöffner und –Schließer**
- **Aktuelle Situation und Möglichkeiten bei Ihnen vor Ort**

Mögliche Haltungen zu Vätern

- Als Unterstützung für die Mütter
- Als (gleichwertiger) Elternteil
- Als wichtige Beziehungs- und Bindungsperson fürs Kind
- Als unbeholfen und wenig kompetent
- Als potentielle Bedrohung
- Als unterstützenswert und hilfebedürftig
- …

→ **Ressource oder Risiko…?**

Komprimiert: Einflussfaktoren auf die Arbeitsbeziehung – primär dem Vater zuzuordnen -

- Grundsätzliche Bereitschaft, sich auf die Vaterrolle einzulassen
- Kontinuierliche Präsenz vs. Abwesenheit in der Familie
- Repräsentation von Familie (Rollenverständnis)
- Psychosoziale Situation
- Kompetenzerleben oder aber Scham- und Versagensgefühle
- Qualität der Paarbeziehung
- Bereitschaft, sich auf Unterstützung einzulassen
- Vertrauen ggü. Misstrauen in die Fachkraft
- Erleben der Fachkraft als hilfreich und unterstützend oder als kontrollierend oder einmischend

Komprimiert: Einflussfaktoren auf die Arbeitsbeziehung – primär der Fachkraft zuzuordnen -

- Einstellung zur generellen Bedeutung von Vätern
- Akzeptanz verschiedener Arbeitsaufteilungen innerhalb der Familie ggü. impliziten Rollenerwartungen an Väter
- Subjektives Erleben: Gefühl der Wertschätzung oder Ablehnung
- Anerkennung und Respekt ggü. (latenter) Entwertung von Vätern durch die Fachkraft
- Erleben und Verarbeitung eigener Kindheit (Vater-Beziehung)
- Fähigkeit , schwierige Beziehungserfahrungen zu verarbeiten ggü. leichter Kränkbarkeit
- Supervision bzw. Mangel an ebendieser

Zielfestlegung

<u>Beachten: Zielfestlegung wichtig</u>

→ Wozu Väter fördern (= hin zu welchem erwünschten Zustand)?

→ Unterstützung von Vätern der Kinder, Mütter oder Väter wegen…?

→ **Was genau soll erreicht werden:**

- *Wissen (über Entwicklung, Interaktion…)*
- *Verständnis (der Rolle z.B.)*
- *Engagement*
- *Feinfühligkeit*
- *Gleichberechtigung*
- *weniger Gewalt*
- *…?*

Chancen (Türöffner)
und Hürden (Türschließer):

Chancen (Türöffner):

Beispiele:

- **Sprache:** Begrifflichkeiten anpassen; Väter auch nennen; *Coaching* statt *Beratung*…?
- **Umgebung:** Zeiten und Räume anpassen; deutlich machen, dass Väter ganz dezidiert willkommen sind
- Männliches Fachpersonal?
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Bilder und Begriffe
- Spezifika von Vätern in Kontakt, Beratung, Begleitung beachten
- Vermitteln, dass sie als Väter erst einmal generell als kompetent angesehen werden
- Öffentliche Sichtbarmachung und Weitergabe einer väterfreundlichen Haltung

Sieben Hürden für die Teilnahme von Vätern an Elternprogrammen

(Panter-Bricks et al., 2014)

Kulturelle Hürden
Wie ansprechend sind die äußeren Bedingungen (Zeit, Raum, Kontext) für Väter?

Institutionelle Hürden
Wie vaterfreundlich ist die Organisation in Bezug auf die grundsätzliche Haltung?

Hürden durch Fachkräfte
Betrachten die Fachkräfte Väter als gleichermaßen wichtig und einbezugswürdig?

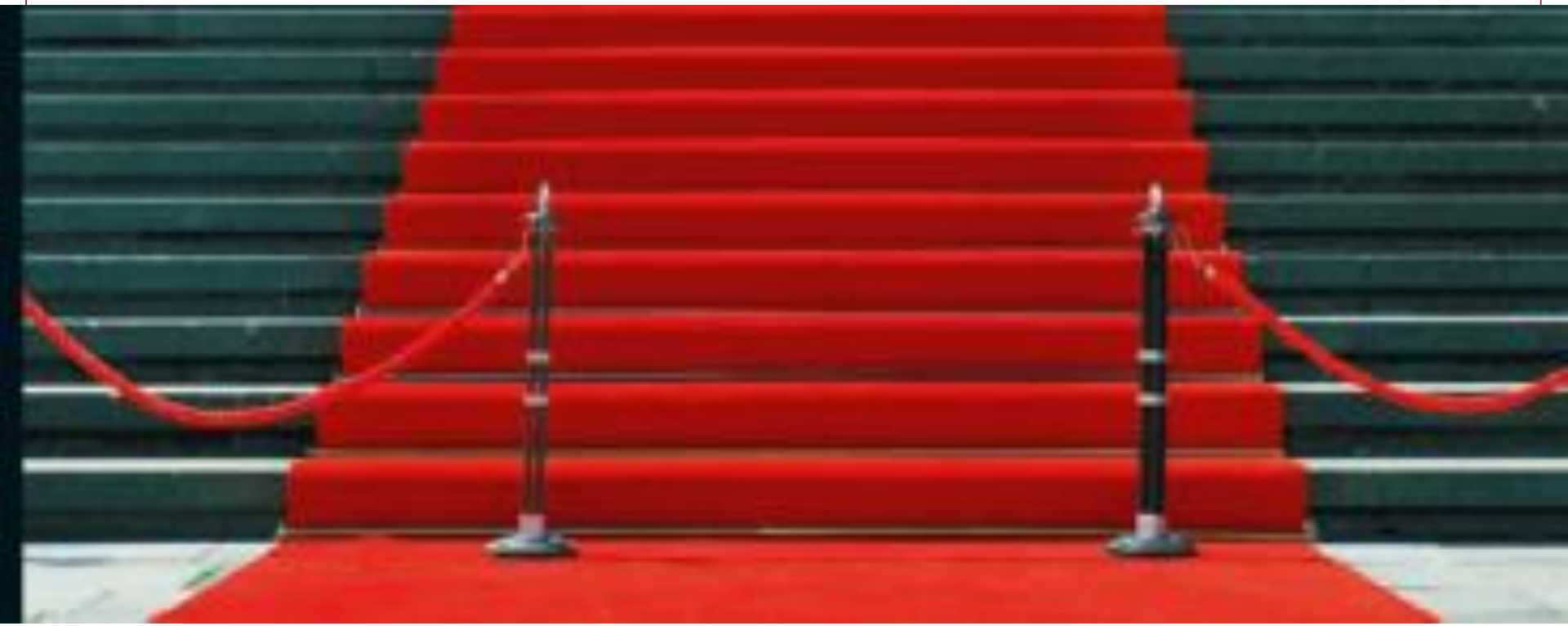
Organisationelle Hürden
Gibt es eine Dokumentation, Väter u. Coparents zu identifizieren (z.B. für Evaluation)?

Inhaltliche Hürden
Ist der Inhalt des Programms für Väter und Mütter gleichermaßen interessant?

Ressourcen-bedingte Hürden
Stehen genügend Ressourcen zur Verfügung für Modifikationen des Programms?

Strategische Hürden
Werden Vision, Aktionspläne und Strategien mit Fokus auf Vätern unterstützt?

Brauchen wir einen „Roten Teppich“ für die Väter…?



Der konkrete Umgang mit den Vätern

- **Haltung**
- **Ziele**
- **Türöffner und –Schließer**
- **Aktuelle Situation und Möglichkeiten bei Ihnen vor Ort**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Andreas Eickhorst

Hochschule Hannover
andreas.eickhorst@hs-hannover.de

Erfolgsfaktoren für die Arbeit mit Vätern

Kurzfassung des gleichnamigen Kapitels von Eberhard Schäfer und Marc Schulte (Väterzentrum Berlin) aus dem Buch „Wir freuen uns, dass Sie da sind“ (Eickhorst, Andreas & Röhrbein, Ansgar)

1. Die Haltung zu Vätern und zur Arbeit mit Vätern
Welche Qualifikation wird für die Arbeit mit Vätern benötigt? Unserer Einschätzung und Erfahrung nach ist hier in erster Linie die Haltung zu Vätern und zur Arbeit mit Vätern von entscheidender Bedeutung. Was ist damit gemeint? Arbeit mit Vätern braucht Mitarbeiter, deren Herz für die Arbeit mit Vätern schlägt. Mitarbeiter in der Arbeit mit Vätern müssen als Männer, Väter und Professionelle leidenschaftlich und glaubwürdig sein. Der "Experte" in der Arbeit mit Vätern ist offen für jeden einzelnen Vater, dessen Situation und seine spezifischen Anliegen. Der Experte in der Arbeit mit Vätern ist weniger ein Experte für soziologische oder politische Fragen rund um das Thema Väter, sondern eher für Menschen, deren Situationen und Bedürfnisse. Er denkt ressourcenorientiert, ist empathisch und unterstützend. Er wäre eher ein Experte für konstruktive und lösungsorientierte Gesprächsführung. Der Experte in der Arbeit mit Vätern ist eher Moderator, Kommunikator, Vernetzer und Gastgeber als ein Experte, der jederzeit sachlich korrekte Antworten auf Informationsfragen geben kann. Er muss vielmehr jederzeit offen sein für eine Vielfalt von Männlichkeit und Väterlichkeit. Der Experte in der Arbeit mit Vätern kann auch eine Expertin sein.

2. Ein ressourcenorientierter, wertschätzender Blick auf Väter
Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um eine Präzisierung des oben Gesagten. Unsere Botschaft an Väter ist positiv, ressourcenorientiert und wertschätzend. Die Botschaften könnte man in folgenden Sätzen an Väter formulieren: Vater sein macht Spaß! Väter sind unentbehrlich für ihre Kinder! Ja, Väter *können* Kinder versorgen, sich um sie kümmern, sie erziehen. Väter wollen das Beste für ihre Kinder; sie sind die „andere Nummer 1“ für ihre Kinder. Väter sind gut und kompetent. Sie können sich um ihre Kinder kümmern (care) und sie tun es. Väter und übernehmen Verantwortung, und zwar Hauptverantwortung – auf ihre Weise.

3. Familienorientierung, oder: eine systemische Konzeption der Arbeit mit Vätern
Erfolgreiche Arbeit mit Vätern ist – nach unserer Erfahrung - **familienorientiert und deshalb mütterfreundlich**! Mütter sind in unsere Konzeption einbezogen – als Teilnehmerinnen für einen Teil unserer Veranstaltungen, als Partnerinnen der meisten Väter, die das Väterzentrum besuchen; sowie vor allem als „Brückenbauerinnen“, oder, auch wenn dies erstaunen mag, oft als erste Ansprechpartnerinnen. Väter sind unzweifelhaft integraler Bestandteil des Systems Familie, d.h. sie befinden sich nicht weniger als Mütter und Kinder in deren Mittelpunkt.

4. Väterarbeit im „Mainstream“ ansiedeln
Wir werden von Fachleuten oft gefragt, ob wir nicht in erster Linie „Mittelschichtsväter“ erreichen. Diese Frage können wir eindeutig bejahen. Gleichwohl: Die Mittelschicht, oder der „Mainstream“, ist nicht homogen, sondern von großer Vielfalt gekennzeichnet. In den Mittelschichtsmilieus zeigt sich der Wunsch nach „Engagierter Vaterschaft“ am deutlichsten, in mannigfaltig unterschiedlichen Ausprägungen. Anders gesagt: In der Mittelschicht haben Angebote, die das das Ziel haben, „Engagierte Vaterschaft“ zu fördern, eine Chance, angenommen zu werden.
Selbstverständlich können Angebote für Väter aus anderen Schichten oder Milieus entwickelt werden und vermutlich auch mit Erfolg „an den Mann“ gebracht werden. Bei der Konzeptionsentwicklung müssten die jeweiligen Schicht- oder milieuspezifischen Eigenheiten – etwa in Geschlechtsrollenvorstellungen, Sprache, Stil usw. – berücksichtigt werden.

5. Der Standort, oder: das sozialräumliche System
Unsere Einrichtung haben wir im Berliner Stadtteil Prenzlauer Berg angesiedelt. Hintergrund dieser Standortentscheidung ist die Nähe zu einer Vielzahl junger Väter und Familien in unmittelbarer Umgebung. Prenzlauer Berg ist die Berliner Region mit der größten Zahl von „Kindern pro Fläche“. Eltern mit Kindern vom Baby- bis zum Schulalter prägen das Straßenbild. Kinder sind allgegenwärtig.
Das Väterzentrum Berlin befindet sich in einem Ladenlokal in einem Altbau-Wohngebiet. Schaufenster zur Straße und eine gläserne Eingangstür bieten Transparenz und vermitteln Offenheit. An der äußeren Hauswand haben wir sogenannte „Displays“ montiert, in denen immer unsere Programmbroschüren und weitere Informationsmaterialien ausliegen und einfach heraus- und mitgenommen werden können, ohne

dass jemand durch die Tür schreiten müsste. Aus unserer Erfahrung heißt dies, dass Väter- und Familiennähe bei der Wahl eines Standortes für Angebote der Arbeit mit Vätern unbedingt berücksichtigt werden muss. Aus systemischer Sicht kann man diesen Aspekt so fassen: *Das sozialräumliche System* und die Verortung der Arbeit mit Vätern innerhalb dieses Systems sind bei ihrer Konzeption zu berücksichtigen.

6. Niedrigschwelligkeit

Die Schwelle in eine Einrichtung, die „Arbeit mit Vätern" anbietet, ist denkbar hoch, vor allem für die anvisierte Zielgruppe! Eine Einrichtung für Väter wird von Außenstehenden (Vätern) immer als Einrichtung aufgefasst, die Vätern Hilfe oder Unterstützung anbietet. Und Väter sehen sich (nahezu) immer als Wesen, die – siehe männliches Geschlechtsrollenstereotyp – keine Hilfe und keine Unterstützung benötigen. Hilfe und Unterstützung benötigen nur Menschen, die Probleme haben. Und zu diesen Menschen, gar zu „Gruppen" mit besonderen Problemen – mithin zu „Problemgruppen" – würden sich Väter niemals zählen. Daher das besondere – besondere! – Augenmerk auf das Thema Niedrigschwelligkeit.

Die Schwelle können Sie senken, indem Sie

- niemals den Anschein erwecken, als könne es in Ihrer Einrichtung für Väter um Probleme gehen
- das heißt: Stellen Sie den Aspekt „Vatersein macht Spaß" in den Vordergrund
- Vermeiden Sie jegliche Assoziation mit realen oder vermeintlichen „Problemgruppen", auch dann, wenn diese angesprochen oder miteinbezogen werden sollen.
- Veranstalten Sie Events, d.h. Spiel- Spaß und/oder Kulturveranstaltungen draußen, sodass keine reale „Schwelle" überschritten werden muss – sondern es ist sofort sichtbar, was geschieht, und das was geschieht, ist seriös, und man kann spontan entscheiden, ob man dabei sein will oder nicht.
- Ein „Event" (Fest o.ä.) für Familien kann als Eröffnungsveranstaltung sinnvoll sein, um die Aspekte „Normalität", Seriosität und Spaß nach außen zu vermitteln.

7. Vernetzung: Im Stadtteil, mit anderen Akteuren, auch fachlich und (fach-) politisch!

Denken Sie darüber nach, was das Thema „Väter" und „Väter und Kinder" mit allem, was im Ort oder Stadtteil, oder in der gleichen Straße, an der Ecke besteht, zu tun hat. Ist da etwa ein Geschäft für Sportartikel? Oder eine Pizzeria? Ein Jugendklub oder die Geschäftstelle eines Wohlfahrtsverbandes? Mit jedem dieser Akteure kann man in Kontakt treten. Vernetzung ist das Mindestergebnis solcher kurzen Kontaktgespräche, die am besten persönlich geführt werden. Der Weg zu Kooperationen, etwa einer gemeinsam geplanten und durchführten Veranstaltung, ist von dort nicht weit.

8. Öffentlichkeitsarbeit: Öffentlichkeit / Fachöffentlichkeit / Medienöffentlichkeit

Außenstehende müssen wissen, dass es Ihre Angebote für Väter gibt, und sie müssen den Eindruck bekommen, dass dies gute und passende Angebot für Väter (plus ggf. Kinder, Mütter usw.) sind. Dass Missverständnisse gegenüber „Arbeit mit Vätern" eher die Regel als die Ausnahme sind, ist oben beschrieben worden. Deshalb ist gute Öffentlichkeitsarbeit enorm wichtig. Für die Zielgruppe Väter/ Familien bedeutet dies: Verwenden Sie eine vätergerechte und humorvolle Sprache und Ansprache. Verwenden Sie Fotos, die Ihre Angebote passend untermalen. Vermitteln Sie wesentlich den Aspekt, dass Vatersein Spaß macht. Wenn entsprechende Fotos ein Blickfang sind, dann werden auch die Texte gelesen.

9. Langer Atem

Es ist eher unwahrscheinlich, dass Arbeit mit Vätern auf Anhieb und über Nacht massive Erfolge - im Sinne von Annahme bzw. Teilnehmerzahlen – zeitigt. Vielmehr ist von Seiten der Anbieter ein langer Atem vonnöten. Als Väterzentrum Berlin können wir behaupten, relativ erfolgreiche Akteure der Arbeit mit Vätern zu sein. Aber der Erfolg – in Form von Teilnehmerzahlen, positiven Teilnehmerfeedbacks, Medienberichten, positive Resonanz in der Fachwelt – kommt nicht „einfach so", und vor allem nicht über Nacht. Bis etwa das „Papa-Café" für Väter in Elternzeit gut lief, brauchte es etwa ein Jahr. In den ersten Wochen der Öffnung kam – niemand. Dann kam ein Vater, der persönlich angesprochen worden war. Dann kam ein weiterer. Der brachte das nächste Mal einen Bekannten mit. Und so weiter. Ein Jahr später war das Papa-Cafe überfüllt, regelmäßig kamen 10 bis 15 Väter mit ihren Kindern.

10. Aus eigenen Erfahrungen lernen

Die hier beschriebenen Erfolgsfaktoren gelten für das Väterzentrum Berlin. Es handelt sich dabei bei weitem nicht um der Weisheit letzten Schluss. Andere Akteure auf dem Feld werden ähnliche, aber eventuell ganz andere Erfolgsfaktoren ausmachen. Die je eigene Praxiserfahrung muss dies zeigen.

Dr. Andreas Eickhorst

Sieben Hürden für die Teilnahme von Vätern an Angeboten

Kulturelle Hürden:
Wie überzeugend ist der Rahmen der Angebote (Zeit, Raum, Kontext) in Bezug auf die Wirkung der Angebote als relevant und attraktiv für Väter? Sind Zeitpunkt, Ort und Programmmedium für Väter genauso geeignet wie für Mütter? Sind genügend Ressourcen vorhanden, beide zu erreichen?

Institutionelle Hürden:
Wie väterfreundlich ist die Organisation in Bezug auf die Grundhaltung, die Kontaktaufnahme, die Unterstützung sowie das Monitoring? Wie responsiv sind die Angebote gegenüber geschlechtsspezifischen Unterschieden in Erziehungsfragen?

Professionelle Hürden:
Betrachten die Fachkräfte Väter als gleichermaßen wichtig und einbezugswürdig oder könnten sich Väter durch Haltungen der Fachkräfte ausgeschlossen fühlen? Werden Mütter *und* Väter ausdrücklich auf die Bedeutung der Teilnahme am Programm und die resultierenden Vorteil für die Kinder hingewiesen?

Operative Hürden:
Ist die Dokumentation der Teilnehmenden aufgeschlüsselt nach Geschlecht? Können Elternpaare in gemischten Gruppen identifiziert werden?

Inhaltliche Hürden:
Ist der Inhalt des Angebotes gleichermaßen relevant für Mütter und Väter? Werden die Bedürfnisse der Väter ebenso wie jene der Mütter erkannt?

Ressourcenbedingte Hürden:
Sind genügend Ressourcen vorhanden, ein vorhandenes Angebot zu auditieren und, falls nötig, entsprechende Veränderungen zu implementieren?

Strategische Hürden:
Werden Vision, Aktionspläne und Strategien unterstützt und integriert, die einen spezifischen Fokus auf beide Elternteile bzw. Väter legen?

Nach: Panter-Bricks et al. (2014). Practitioner Review: Engaging fathers – recommendations for a game change in parenting interventions based on a systematic review of the global evidence. Journal of Child Psychology and Psychiatry.