

c. Kommentar Prof. Dr. Bettina Franzke



Aus: Männer in Kitas - Der Blick zurück nach vorn. Dokumentation zur Frühjahrstagung der Koordinationsstelle "Männer in Kitas", Berlin, 8. und 9. Mai 2014. Verfügbar unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/images/Newsletter/Doku-Blickzurueckvorn.pdf>



Frühjahrstagung der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ mit Vorträgen, Diskussionen und praktischen Ansätzen Berlin, 8. und 9. Mai 2014

Gewinnung von Quereinsteigern und jungen Männern für den Erzieherberuf und deren erfolgreiche Einbindung in die Kita, Handreichungen
„Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kitas“
„Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“
„Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“

Expertise bzw. Kommentierung von Prof. Dr. Bettina Franzke

Berlin, 09.05.2014

Kontakt:

Prof. Dr. Bettina Franzke
Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Köln
Tel.: 0621 / 124 74 36, Mobil: 0160 / 9838 7660
Email: Bettina.Franzke@t-online.de
Internet: www.professor-franzke.de

1. Bewertungsgrundlage

Der Bewertung liegen folgende Handreichungen zugrunde:

„Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kitas“,
„Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“ und
„Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“.

Ferner erfolgt eine Bezugnahme auf die Handreichungen

„Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“,
„Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für mehr Männer in Kitas“,
„Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten“,
„Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“,
„Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr und Schülerpraktika“,
das Gesamtprojekt und Literatur.

Alle Handreichungen wurde von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ herausgegeben und sind abrufbar über www.koordination-maennerinkitas.de.

2. Bewertungskriterien

1. Konzeptionelle Fundierung

- Die konzeptionelle und wissenschaftliche Fundierung der Handreichungen ist hoch. Soweit überhaupt empirische Befunde verfügbar sind, werden sie in konzeptionelle Überlegungen und deren Dokumentationen einbezogen.
- Mit dem Anstoßen der Projekte „Männer in Kitas“ wurde Pionierarbeit geleistet. Die Praxis ist weiter als die Forschung. Das Themenfeld zeigt auf gigantisches Forschungspotenzial. Konzeptionell gibt es wenig Anknüpfungspunkte. Selbst in der DDR waren Männer in sozialen Berufen kein Thema (umgekehrt dagegen gab es viele erfolgreiche Bemühungen, Frauen für sog. MINT-Berufe zu gewinnen), und auch die nordischen Länder sind oftmals bei einer deutlichen und nachhaltigen Steigerung des Männeranteils in Kitas nicht weiter (z.B. Dänemark, Norwegen, Schweden, siehe Handreichung „Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“, S. 3, Emilsen, 2012, Wohlgemuth, 2012).
- In den Handreichungen gut gelungen sind die Sachinformationen, welche das eine oder andere Stereotyp, z.B. zum Verdienst, ablösen.
- Quellen sind ausnahmslos gekennzeichnet. An Stellen, an denen Neuland betreten wurde und Erkenntnisse aus der Praxis gewonnen worden sind, ist dies als solches erkennbar.
- Es ist wünschenswert, dass das Forschungspotenzial weiter erschlossen wird, um Erkenntnisse für die Gleichstellungsarbeit zu gewinnen.
- Fazit: Die konzeptionellen Ansätze sind umfassend und hinreichend dargelegt: Nach der Beendigung der 16 Modellprojekte geht es jetzt um Umsetzung und Verstetigung der gewonnenen Erfahrungen.

2. Praxisorientierung

- Die Handreichungen weisen einen sehr hohen Praxisbezug auf: Personen aus dem Tätigkeitsfeld der frühkindlichen Erziehung kommen zu Wort, doch es gibt auch Reflexionen über die Praxis. Ferner berichten Expertinnen und Experten an Schnittstellen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Personal- und Organisationsentwicklung) über ihre Arbeit und Erfahrungen.
- Die Texte sind verständlich geschrieben, gut strukturiert und das Layout spricht die Leserinnen und Leser an. Hilfreich und modern sind ferner die vielen zusätzlichen Materialien wie Bild- und Filmdokumente, Übungsbeispiele usw.
- Es bleibt zu hoffen, dass Praktikerinnen und Praktiker viele Ideen für ihre Arbeit finden: Bestätigungen genauso wie Impulse für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit. Die umfassenden Sachinformationen sowie genauen Instruktionen sind hierzu hilfreich.



3. Beitrag zur Chancengleichheit, sozialen Gerechtigkeit und Teilhabe

- Es ist bekannt, dass weitere Fortschritte in der Chancengleichheit maßgeblich davon abhängen, Männer einzubinden, sie zu ermutigen, eine Vielfalt von Männlichkeiten und Väterlichkeiten zu leben (vgl. Wippermann, 2013). Insofern trifft das Projekt den Kern aktueller Gleichstellungsdiskurse und -politik. Wer heute etwas für Frauen tun will, muss mit Männern arbeiten.
- Es geht nicht nur um Männer in Kitas, sondern auch um die frühkindliche Erziehung von Jungen und Mädchen, unterschiedliche Formen von Väterlichkeit, neue Wege im Umgang mit Vielfalt und vielfältigen Lebensformen.
- Es imponiert, dass in allen Handreichungen unterschiedliche Lebensweisen (z.B. sog. Patchwork- und „Regenbogen“-Familien, Familien mit Zuwanderungsgeschichte) sowie unterschiedliche Gender-Identitäten Erwähnung finden und einen angemessenen Raum einnehmen.
- Erfreulich ist auch, dass in den Handreichungen das Verhalten von Männern in Kitas nicht isoliert beleuchtet wird. Es wird auch das betrachtet, was sie bewirken: Sie stören mitunter eingespielte Systeme. Dabei werden die Perspektiven von Frauen stets mitgedacht: Erzieherinnen, Mädchen und Mütter müssen manchmal noch lernen, dass sie durch Männer in Kitas nicht etwa etwas verlieren, sondern ebenfalls gewinnen, sofern denn auf allen Seiten die Bereitschaft besteht, hinzuzulernen und neue Erfahrungen zu machen.
- Letztlich lässt sich sagen, dass wenn es gelingt, schon in den Kitas Stereotype aufzubrechen, die Schulen nicht länger behaupten können, dass sie ja gendersensibel arbeiten wollten, doch nicht könnten, da die Kinder bereits vorsozialisiert zu ihnen kämen. Männer in Kitas sind Bestandteil, eine, ja vielleicht sogar *die* Stellschrauben gendersensibler Arbeit in Kitas und bilden insofern den Ausgangspunkt für neue gesellschaftliche Realitäten.

4. Innovationspotenzial

- Männer in Kitas sind etwas Neues mit Überraschungswert und bringen gute Voraussetzungen für eine mediale Beachtung mit (so ist es der Handreichung „Ge-

schlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“ zu entnehmen, S. 9). In unserer informationsüberfluteten Mediengesellschaft muss man solche Effekte heute schon suchen.

- Die Handreichungen bringen das bislang Unausgesprochene, „normalerweise“ nur Gedachte und mitunter Tabuisierte auf den Punkt, z.B. die Ängste von Erzieherinnen vor männlichen Kollegen oder den schmalen Grad zwischen angenehmer Nähe und Grenzverletzung im Umgang mit Kindern.
- In den Publikationen finden sich nicht immer klare, endgültige Antworten auf schwierige Fragen: Es gibt keine „Checklisten“, sondern oft Fragen zur Reflexion, z.B. beim Thema Körperkontakt in der frühkindlichen Erziehung und beim Umgang mit möglichen Grenzverletzungen (siehe „Krisenkommunikation im Verdachtsfall“ in der Handreichung „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“, S. 64).
- Interessant ist die Überlegung, die Chancen von Teilzeitausbildungen zu erweitern: Teilzeitausbildung sollte nicht nur als Option für junge Mütter gedacht werden, sondern auch für lebens- und berufserfahrene Männer und Frauen, die einen zweiten oder dritten Beruf lernen wollen (bzw. müssen). Insofern haben Projekte zum (staatlich geförderten) Quereinstieg von Männern und Frauen in den Erzieherberuf das Potenzial, Innovationen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu schaffen. Nach erfolgreicher Erprobung wäre wünschenswert, dass darüber nachgedacht wird, Quereinstiege auch für andere Berufe in Betracht zu ziehen und hierfür Förderungen zu schaffen. Das Arbeitsleben umfasst heute eine große Lebensspanne von bis zu 40 Jahren und mehr. Immer mehr Menschen haben ein Interesse, ihren einmal gewählten Beruf zu korrigieren, sei es, da sie sich bei der Erstwahl von Geschlechterstereotypen haben leiten lassen oder aus persönlichen Weiterentwicklungsmotiven heraus.
- Das Innovationspotenzial der Handreichungen ist auch insofern hoch, als dass neue, mutige Wege in der Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt werden: z.B. wurde über Fotos für Kampagnen abgestimmt, es gab ein Erziehercasting und eine Suche für ein Puppenvorbild.
- Innovativ ist auch der Ansatz, das „Employer Branding“ auf einen Beruf zu übertragen und es „Profession Branding“ zu nennen mit dem Ziel, den Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin insgesamt aufzuwerten.

5. Transfermöglichkeiten und Erkenntnisgewinn über „Männer in Kitas“ hinaus

- Es ist eigentlich nicht der Anspruch der Handreichungen, über das betrachtete Berufsfeld hinaus Impulse zu liefern, doch in diesem Fall ist ein Erkenntnistransfer möglich und sogar wünschenswert. Als ich mich in den 90er Jahren mit der Rolle von Frauen in der Polizei beschäftigte (vgl. z.B. Franzke, 1997), hätte ich gerne die heute vorliegenden Ansätze ins Gespräch gebracht.
- Eine Polizistin allein auf einer Schicht hatte oft bis in die 90er Jahre einen schweren Stand, traf bei ihren männlichen Kollegen auf raue Umgangsweisen, aber auch auf Berührungängste. Die Frauen standen damals unter hohem Druck, mussten und sollten ihre Kompetenz beweisen. Sie sollten anders als Männer sein, mehr Sensibilität in die raue Polizeiwelt bringen und vor allem Delikte an Kindern und Frauen bearbeiten. Durch die ihnen zugeschriebene Empathie waren sie prädestiniert für die Vermittlung in Familienstreitigkeiten, das Überbringen von





Todesnachrichten, die Anzeigenaufnahme von Sexualdelikten (natürlich mit Frauen als Opfern) und die Bearbeitung bestimmter Teile der Jugendkriminalität. Ein angenehmer Nebeneffekt war, dass Männer als polizeiliche Gegenüber gegenüber einer Frau in Uniform offenbar Gewalthemmungen zeigten. Gleichwohl war es gelebte Praxis, dass wenn es ernst wurde, lieber der männliche Kollege vorgeschickt wurde, um die Frau zu schützen. D.h. die Aufnahme von Frauen in den Polizeiberuf führte zunächst einmal zur Verstärkung von Geschlechterstereotypen. Stereotype Verhaltensweisen in den Köpfen von vielen Beschäftigten legiti- mierten gar erst die Öffnung des Polizeiberufs für Frauen. Daneben gab es mancherorts Personalmangel und so öffnete man sich dem „Notnagel Frau“. Chancengleichheit stand in den internen und öffentlichen Argumentationen selten im Vordergrund. Bei der Gewinnung und Beschäftigung von Männern in Kitas geht man heute von anderen Prämissen aus und erprobt neue, gerechtere und gendersensiblere Wege: Männer im Erzieherberuf werden begleitet, sie erhalten Angebote, man lässt sie nicht alleine, und sie dürfen individuell und untypisch sein. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Anspruch zur Regel wird und sich die wenigen Männer in Kitas nicht zu Beauftragten für Fußballspiele und zu Ersatzhaus- meistern entwickeln, während Frauen zum Wickeln vorgeschickt werden.

- Fazit: Ein Transfer der Erkenntnisse auf Männer in anderen sozialen Berufen (z.B. Pflege, Lehrtätigkeit an Grundschulen) oder ein entsprechender Erfahrungs- abgleich ist sicherlich möglich und hilfreich, um den hohen Wert der Arbeit für Männer in Kitas genauer einschätzen zu können. Ferner könnten Vergleiche zwi- schen Frauen in sog. „Männerberufen“ und Männern in sog. „Frauenberufen“ (d.h. starke Dominanz eines Geschlechts mit über 20% Anteil) Ähnlichkeiten und Un- terschiede aufdecken, die in der Personalentwicklung und beruflichen Arbeit re- flektiert werden könnten.

6. Wirksamkeit

- Einige Ziele wurden erreicht, sogar übererfüllt: Die Medienpräsenz des Themas Männer in Kitas ist hoch, der Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas gestiegen. Er lag im Jahr 2013 in Gesamtdeutschland bei 3,4% (das sind 15.157 männliche Fachkräfte, ohne Praktikanten etc.), und damit immer noch weit von der Zielmar- ke 20% entfernt (siehe Website der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“). Diese Zielmarke ist auch insofern wichtig, da Minderheiten erst ab einem kritischen An- teil von 20 bis 25 % reale Chancen haben, Einfluss auf die Organisationskultur zu nehmen.
- Viel versprechend ist in diesem Zusammenhang auch die deutliche Steigerung in den letzten drei Jahren bei den männlichen Auszubildenden in bestimmten Stadt- und Landkreisen (siehe Website Koordinationsstelle „Männer in Kitas“).
- Fernziele wären ein weiterer Zuwachs bei der sozialen Anerkennung des Berufs, finanzielle Aufwertung, eventuell auch eine Akademisierung.

7. Nachhaltigkeit

- Mit der verstärkten Aufnahme von Männern in Kitas gehen die Herausforderun- gen bei der Personal- und Teamentwicklung erst richtig los: Männer in Kitas sind einfach noch lange keine Selbstverständlichkeit, gerade dann, wenn sie weder

sich in die bisherigen, von Frauen geprägten Arbeitskulturen bzw. -strukturen einfügen noch in die gängigen Geschlechterstereotypen passen.

- Die Untersuchungen zeigen, dass männliche Erzieher eine geringere Bindung an die eigene Institution haben, den Beruf weniger häufig wieder wählen würden und großes Interesse an Weiterbildungen sowie Weiterentwicklung haben (siehe Befunde in der Handreichung „Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kitas“, S. 24ff.). D.h. gerade bei der Bindung an den Beruf und die Organisation sind bei Männern noch einige Fragen offen: Es bedarf Angebote zur Reflexion von Erfahrungen, sonst ist die Gefahr sehr groß, dass Männer aus dem Beruf wegentwickeln und (oder) das Potenzial der verstärkten Öffnung von Kitas für Männer nicht ausgeschöpft wird und zugeschriebene stereotype Fremdbilder zu Selbstbildern werden.
- Männer in Kitas geben Impulse für die weitere Professionalisierung im Erzieherberuf: Die Balance zwischen Authentizität und Professionalität sowie Spontaneität und Reflexion muss immer wieder neu definiert und ausgehandelt werden. Die Befunde zeigen, dass mit Mädchen und Jungen unterschiedlich gearbeitet wird: Gerade in intuitiven, spontanen Situationen kommen persönliche Interessen und Stereotypen durch (siehe Handreichung „Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten“, S. 38).
- Leitlinien sind schnell so umformuliert bzw. erweitert, dass sie gendersensibles pädagogisches Arbeiten enthalten. Doch sie müssen auch gelebt werden. Außerdem muss Gendersensibilität als ein wichtiger Qualitätsstandard und damit Erfolgsfaktor angesehen werden.
- Gendersensibles pädagogisches Arbeiten steht insgesamt noch am Anfang und beinhaltet viel Potenzial für die Chancengleichheit und das Aufbrechen von Stereotypen. Gendersensibilität ist eng an die Perspektivverschränkung unterschiedlicher Männlichkeiten und Weiblichkeiten gebunden. Sie beginnt bereits bei der Personalgewinnung: Trotz eines großen Bedarfs an Fachkräften dürfen die Anforderungen nicht sinken, im Gegenteil: Wer heute in den Erzieherberuf einsteigt, muss auch den Anforderungen des gendersensiblen pädagogischen Arbeitens in der vielfältigen Gesellschaft von morgen gewachsen sein. Beachtenswert sind die Projekte, in denen die Auswahl nicht nur auf Schulnoten setzt (die bei Quereinsteigerinnen und -einsteigern mitunter schon viele Jahre zurück liegen), sondern auf offene, kreative Aufgaben, Kommunikationssituationen und Fragen zum Schutz von Kindern (siehe Handreichung „Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kitas“, S. 61). Die Gendersensibilität betrifft natürlich auch das pädagogische Arbeiten. Und die von der Kita praktizierte Gendersensibilität soll perspektivisch in die Familien hineingetragen werden. So wäre Gendersensibilität nachhaltig.
- Eine große Herausforderung ist und bleibt weiterhin, Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern einen Zugang zum Erzieherberuf zu ermöglichen. Hier zeigen die Handreichungen verschiedene Wege auf, z.B. die Nichtschülerprüfung, die geringere Gewichtung oft lang zurückliegender Schulnoten und eine entsprechende Aufwertung kreativer und kommunikativer Fähigkeiten in Auswahlverfahren. Darüber hinaus brauchen Männer Ansprechpartner, Vorbilder und Praxisstellen, damit der Start in den Beruf auch wirklich gelingt.



3. Ausblick mit Impulsen für die weitere Gleichstellungs- und politische Arbeit

1. Gendersensible Berufsorientierung und Berufsberatung

- Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter und Schulen sind und bleiben wichtige Akteurinnen und Akteure für die Gewinnung von Nachwuchskräften. Fördern Sie die Gendersensibilität in diesem Aktionsfeld. Es sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, jungen Männern und Quereinsteigern im Rahmen von Berufsorientierung und Berufsberatung die Merkmale des Erzieherberufs aufzuzeigen. Um bei den Akteurinnen und Akteuren Kenntnisse über den Erzieherberuf aufzufrischen und zu erweitern, haben sich Praxis-/Betriebsbesuche bewährt (siehe z.B. Modellprojekt des Trägers Konzept-e in der Handreichung „Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“, S. 14ff.). Wichtig ist, dass Akteurinnen und Akteure auf dem Arbeitsmarkt und in den Schulen verstehen, Jungen zu empowern, sich gegenüber ihrem sozialen Umfeld durchzusetzen. Info-Veranstaltungen und gendersensible Beratungen für Jungen, in denen moderne, realitätsnahe Motive für den Erzieherberuf ausgelotet und mit diesen beraterisch gearbeitet wird, sind hierbei Erfolg versprechend. Es lohnt sich Erzieher zu werden, denn es handelt sich um eine sinnstiftende Tätigkeit mit hohen Freiheitsgraden, Kreativität, Abwechslung, vielen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung sowie sehr gutem Arbeitsmarktperspektiven (siehe Handreichung „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“, S. 33f.). Durch den Ausbau von Ganztageseinrichtungen wird es auch immer mehr Vollzeitstellen geben, von denen Männer und Frauen im Erzieherberuf profitieren werden. Idealerweise werden durch Erzieher auch mehr Erzieherinnen dazu angeregt, sich anstelle einer Teilzeit- für eine Vollzeitstelle und damit für eine eigene Existenzsicherung zu entscheiden.

2. Argumentationshilfe

- Um Perspektivwechsel und -erweiterung in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es einer schlüssigen Argumentationslinie. Es wäre unlogisch, in der Beratung von Männern vermehrt soziale Berufe ins Gespräch zu bringen, während Frauen wegen „schlechter“ Verdienst- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten davon abgeraten wird. Ebenso wenig Sinn macht es, bei Männern Wünsche nach einem technischen Beruf in Frage zu stellen, während man Frauen technische Berufe nahe legt. Die Argumentationen für mehr Frauen in MINT-Berufen sowie mehr Männer in sozialen Berufen sollten in einer Argumentationshilfe konsistent zusammengeführt werden.

3. Ausschöpfung der Potenziale zur Gewinnung von Nachwuchskräften

- Schöpfen Sie die Potenziale zur Gewinnung von Nachwuchskräften aus. Um die für den Arbeitsmarkt notwendigen Nachwuchskräfte für den Erzieherberuf langfristig zu gewinnen, genügt es nicht, nur auf Menschen in der beruflichen Erstwahl zu setzen. Auch Quereinsteigerinnen und -einsteiger bieten viel Potenzial. Darüber hinaus müssen die über den Bundesfreiwilligendienst, das Soziale Jahr und Schülerpraktika sich bietenden Potenziale sondiert und genutzt werden. In wel-



cher Weise ein Bundesfreiwilligendienst, ein soziales Jahr oder Schülerpraktikum bei Männern in einem sozialen Beruf münden, sollte näher betrachtet und erforscht werden.

4. Vernetzung mit anderen Organisationen und Perspektivverschränkung

- Suchen Sie sich Partnerinnen und Partner über die Akteurinnen und Akteure im bisherigen Handlungskontext hinaus: Was kann z.B. ein Berufsverband der Ingenieurinnen und Ingenieure für die Gewinnung und Bindung von Frauen an technische Berufe von Ihnen lernen? Suchen Sie Perspektivverschränkung, den Austausch und fördern Sie Synergieeffekte. Ich bin sicher: Es gibt einen gemeinsamen Erkenntnisgewinn.



5. Öffentliche Diskurse über gendersensibles pädagogisches Arbeiten

- Starten Sie einen öffentlichen Diskurs über gendersensibles pädagogisches Arbeiten. In Kitas werden Übungen umgesetzt, die auch für Mütter und Väter zu Hause hilfreich sein können. Interessant sind zum Beispiel die Kinderbücher, in denen sich die gesellschaftliche Vielfalt wieder findet oder auch das sensible Aufbrechen von geschlechtstypischen Verhaltensweisen.

6. Versachlichung rund um den „Generalverdacht“

- Veranlassen Sie Studien über Grenzverletzungen und Gewalt in pädagogischen Einrichtungen. Achten Sie darauf, dass die Methodiken gut durchdacht sind, damit nicht nur Quantität, sondern auch Qualität von Übergriffen sichtbar werden.
- Damit die Last der derzeit bestehenden Ängste und Unsicherheiten über erwünschte und unerwünschte Verhaltensweisen nicht länger von den männlichen pädagogischen (Nachwuchs-)Kräften allein getragen werden muss, empfiehlt es sich, dass Frauen und Männer gemeinsam einen verbindlichen Katalog erwünschter und unerwünschter Verhaltensweisen pädagogischer Fachkräfte gegenüber Kindern entwickeln. Aus Sicht der Chancengleichheit gibt es keinen Grund, weshalb eine bestimmte Verhaltensweise bei einer Erzieherin akzeptiert, geduldet oder sogar erwünscht wird, bei einem Erzieher jedoch als inakzeptabel angesehen wird und in Verdächtigungen mündet.
- Körperkontakt ist Teil der Sorgearbeit und pädagogischer Professionalität. Ein Katalog konkreter Verhaltensweisen würde Klarheit schaffen, und zwar für alle Beteiligten.

7. Zufriedenheit und Motivation

- Haben Sie die Zufriedenheit und Motivation von Männern in Kitas im Blick: Verhindern Sie Überlastungen und Markierungen. Männer in Kitas sind keine Popstars, viele wollen vermutlich so sein, wie alle anderen auch und nicht ständig im Mittelpunkt stehen.

8. Männer in Kitas als Teil der Verwaltungsmodernisierung

- Haben Sie die Personalentwicklung in den Kommunen im Blick: Was passiert, wenn z.B. ein Viertel aller städtischen Beschäftigten pädagogische Fachkräfte

sind? Hiervon gehen wichtige Impulse für die Verwaltungsmodernisierung aus. Eine Kommune, in der ein Viertel aller Beschäftigten pädagogische Fachkräfte sind, ist eine andere als diejenige, die zu 90% aus Verwaltungswirten besteht.

9. Vision von einer chancengleichen und -reichen Welt

- Was wäre, wenn der Männeranteil in Kitas bei 20-25% läge? Welche Wirkungen wären wahrscheinlich? Was davon wäre erwünscht? Wie wären Männer in Kitas in gleichstellungsbezogene Diskurse eingebunden? Es lohnt sich, eine solche Vision zu zeichnen, denn Menschen können nur das erreichen, was sie sich vorstellen können. Bei der Verfolgung von Zielen hilft es ungemein, sich Ziele nach den Zielen zu setzen.



Gesamtbewertung und Ausblick

- Die Koordinationsstelle hat Best Practice Beispiele ermittelt und angeregt, Projekte begleitet, zu diesen beraten und sehr viel Informationen und Erkenntnisse dokumentiert. Die Modellprojekte haben viel bewirkt.
- Und wie geht es weiter? Es ist wichtig, die Akteurinnen und Akteure in die Verantwortung zu nehmen, doch wer vernetzt und führt in der Zukunft zusammen?
- Es bedarf einer weiteren Koordinierung und Verstetigung der begonnenen Arbeit.
- Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aufgelegte Initiative zum Quereinstieg für „Mehr Männer in Kitas“ ist der richtige Schritt, in den Bundesländern Ausbildungsoptionen für Menschen zu schaffen, die bislang in anderen Feldern Berufserfahrung gesammelt haben. Es sollen Einstiegswege für arbeitslose, aber auch Männer in der beruflichen Um- und Neuorientierung entstehen.
- Ich wünsche Ihnen bei der weiteren Arbeit eine gute Kondition und viel Erfolg. Es lohnt sich, am Ball zu bleiben, um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Gesellschaft und Beruf voranzubringen.

4. Literatur

Emilsen, Kari (2012). Mehr Männer in norwegischen Kindergärten. Politische und strategische Rekrutierungsmaßnahmen – ein voller Erfolg? In Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ (Hrsg.), Männer in KITAS (S. 367-386). Opladen usw.: Barbara Budrich.

Franzke, Bettina (1997). Was Polizisten über Polizistinnen denken. Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Bielefeld: Kleine Verlag.

Koordinationsstelle „Männer in KITAS“: sämtliche Handreichungen. Verfügbar unter: <http://www.koordination-maennerinkitas.de>



Wippermann, Carsten (2013). Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zur Einstellungen und Verhalten. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wohlgemuth, Ulla Gerner (2012). Motivation von Männern in sozialen Berufen - Förderung von Quereinsteigern in Dänemark. In Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ (Hrsg.), Männer in KITAS (S. 387-403). Opladen usw.: Barbara Budrich.

Impulse für die Konzeption und Umsetzung von Gendertrainings sowie gendersensiblen Beratungen finden sich zum kostenlosen Herunterladen unter www.professor-franzke.de. Relevant sind hier vor allem die Titel:

Franzke, Bettina (2014). Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Bielefeld: Bertelsmann.

Franzke, Bettina (2010). Vermittlung von Berufsbildern - Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: HdBA-Bericht.