

Bericht vom Jahr 2020 im Projekt „Männer in hannoverschen Kitas“

Das Leitziel des Projektes ist die Stärkung eines geschlechtssensiblen Ansatzes in den Kindertagesstätten. Dadurch sollen Kindertagesstätten für Männer* als Arbeitsfeld attraktiver werden, der Anteil von Männern* in Kitas soll gesteigert werden.

Darüber hinaus sollen die bereits in Kindertagesstätten tätigen sowie die in der Erzieher-Ausbildung befindlichen Männer* unterstützt und qualifiziert werden. Ihre Arbeit soll geschlechtssensibel reflektiert und dadurch abseits geschlechterstereotyper Zuschreibungen vervielfältigt werden. Auf der Grundlage einer selbstreflexiven Betrachtung des eigenen Mann*-(oder Frau*)-Geworden-Seins soll schließlich ein geschlechtsbewusster Umgang mit den Jungen* und Mädchen* in den Kindertagesstätten realisiert werden.

Um diese Ziele zu erreichen bietet das Projekt den kooperierenden Einrichtungen:

- a) Sensibilisierende Bildungsmaßnahmen
- b) Bedarfsbezogene Beratungen
- c) Begleitung von Teamprozessen
- d) Unterstützung in der Konzeptentwicklung
- e) Öffentlichkeitswirksame Aktionen zur Platzierung des Themas in der Gesellschaft.



2020 ist das 6. Jahr des Projekts „Männer in hannoverschen Kitas“. Im Folgenden wird dargelegt, wie verschiedene Bereiche grundsätzlich verstetigt und intensiviert werden konnten. Zunächst muss betont werden, dass die Corona-Situation in fast allen Bereichen zu zeitweiligen Improvisationen, Modifizierungen und auch zum Ausfall von Projektarbeiten geführt hat. In 2020 konnten folglich Erfahrungen mit digitalen Begegnungsformen gesammelt werden. Dementsprechend kam es zur Reduzierung von persönlichen Treffen bei einer gleichzeitigen Ausweitung fernmündlicher und internetbasierter Kontakte.

Das Netzwerk zum Themenfeld ist weiterhin strukturell angelegt und erfuhr trotz der Corona-Situation fortlaufende (in 2020 vor allem inhaltliche) Erweiterungen. Die Zusammenarbeit mit Fachschulen als Trägerinnen der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften ist in vier Schulen verstetigt und sogar quantitativ ausgebaut worden. Projektangebote in weiterführenden Schulen für die Begleitung von jungen Männern in der Praktikumsphase wurden an zwei Schulen perspektivisch weitergeführt, auch die Arbeit mit den FSJ ler*innen konnte fortgesetzt werden. Die fachliche Arbeit mit Trägern konnte zielgerichtet und bedarfsorientiert bearbeitet werden. Einzelberatungen für Einrichtungen und einzelne Männer in Krisensituationen blieben trotz Corona quantitativ auf dem gleichen Niveau wie 2019.

Durch den allgemeinen Sachstand, dass wir als Gesellschaft auf einen ausgedehnten Fachkräftemangel in der pädagogischen Arbeit und insbesondere in der frühkindlichen Bildung zusteuern, bedarf es einer deutlichen Anstrengung, um Menschen für dieses Arbeitsfeld zu gewinnen.

„Maßnahmen der Personal- und Teamentwicklung, die den Wunsch junger Menschen nach langfristigen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, nach Gestaltungsspielraum in der pädagogischen Arbeit und Verantwortungsübernahme, aber auch nach Begleitung und Praxisanleitung aufgreifen, sollten in den ersten Jahren des Berufseinstiegs ansetzen.“ (aus: Grgic, Marianna: Gekommen, um (nicht) zu bleiben, DJI-Impulse 1/19, Seite 33)

Gerade der Gruppe der Männer kommt in den neueren Publikationen eine besondere Bedeutung zu. Die OECD beleuchtet in ihrem Papier von 2019 „Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung: Acht Maßnahmen aus den OECD-Ländern“ in einem Kapitel ausführlich den Aspekt der Männer im Berufsfeld. Die Männer seien für die kindliche Entwicklung von Geschlechterbildern ein wichtiger Zugang und könnten den Vielfaltgedanken in der frühkindlichen Bildung bereichern. Weiter wird ausgeführt, dass das Ziel von 20% männlichen Fachkräften in der Belegschaft durch gezielte Initiativen und Maßnahmen erreicht werden kann. *„Hierzu zählen nicht nur auf männliche Studierende und andere potenzielle männliche Bewerber zugeschnittene Werbekampagnen, sondern auch Maßnahmen, die darauf abzielen, die gesellschaftlichen Normen zu ändern, die das Bild von Männern als Betreuende bei Personalleitern, Eltern und in der breiten Öffentlichkeit prägen.“ (aus: OECD (2019), „Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung: Acht Maßnahmen aus OECDLändern“, OECD, Paris, <https://oe.cd/pub/ecec2019>)* Folglich bedarf es einer Gesamtstrategie, um Männer für den Beruf zu begeistern, sie im Feld zu halten sowie Bindungskräfte zu aktivieren und das gesellschaftliche Umfeld, insbesondere auch Eltern, auf Männer im frühkindlichen Arbeitsfeld vorzubereiten.

Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe formuliert zu bedenkende Faktoren für Männer im Arbeitsfeld in ihrem Positionspapier „Zwischen Abwesenheit und Ankommen. Mehr Männer in Kitas“ unter anderem so: „Des Weiteren sind sexualpädagogische Konzepte und Schutzkonzepte wichtig und sollen hier weiter diskutiert werden. Diese Konzepte können einen Teil dazu beitragen, männliche pädagogische Fachkräfte von einem Generalverdacht zu befreien und das Personal der Kindertagesbetreuung insgesamt in ihrer Tätigkeit als pädagogische Fachkräfte zu unterstützen.“ (aus: Zwischen Abwesenheit und Ankommen. Mehr Männer in Kitas - Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, 2018, Seite 3) Projekt „Männer in Kitas“ - mannigfaltig e.V. und Kinderladeninitiative e.V. 2 „Zwar konnte in den Kitas (inclusive Horten) die absolute Zahl der Männer (ohne Verwaltungsmitarbeiter) zwischen 2006 und 2017 von 11.006 auf 34.381 gesteigert werden, von dem Jahr 1996 auf Ebene der EU empfohlenen 20 Prozent bis 2020 ist Deutschland jedoch noch weit entfernt. Der Anteil der Männer in Kitas (ohne Verwaltungsmitarbeiter) liegt derzeit bei 5,78 Prozent.“ (Zahlen aus 2017: <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/unserethemen/detailansicht-> Abruf 27. März 2020) Für die Region Hannover wird ein Anteil von 7% für das Jahr 2017 angeführt. Auch wenn eine Zunahme von jährlich durchschnittlich 0,5 % angenommen werden kann, liegen wir heute bei etwa 8 -9 %, was noch weit von dem Ziel 20 % entfernt ist.

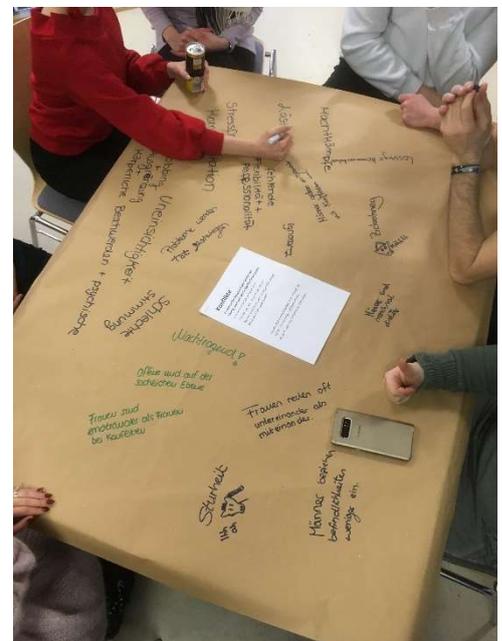
Die Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ hat in ihrer Befragung vom Arbeitsfeld Kindertagesstätten auch Aussagen zur Attraktivität von Männern in Einrichtungen veröffentlicht. *„Nicht nur die Wertschätzung von Männern für die pädagogische Arbeit mit Kindern und im Team wächst durch konkrete Praxis, sondern auch die Wertschätzung in der Außenwirkung für Eltern. In Kitas, die derzeit noch keinen Mann in ihrem pädagogischen Team haben, glaubten 68 % der (weiblichen) Fachkräfte, dass Kitas mit männlichen Erziehern für Eltern attraktiver sind als Einrichtungen nur mit weiblichen Fachkräften.“* (Aus: Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ Kitas im Aufbruch –Männer in Kitas -Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften, Berlin, November 2018, S. 204.)

Die hier angeführten Ausführungen wurden in dem Projekt „Männer in hannoverschen Kitas“ bereits angedacht und in Ansätzen umgesetzt. Es braucht jedoch intensiverer Anstrengungen – auch in Hannover -, um auf den verschiedenen Ebenen Erfolge zu verzeichnen.

Zum Projekt im Einzelnen:

Rahmen der Arbeit

Die Kooperationspartner im Projekt sind mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit (Christoph Grote, Axel Hengst und Olaf Jantz) und die Kinderladeninitiative Hannover e.V. (Sebastian Dymala, Tim Frauendorf). Im engen fachlichen Austausch stehen wir mit dem Verantwortlichen des trägerübergreifenden Arbeitskreises „Männer in Kitas“, der auch in der Kinderladeninitiative acht Mal im Jahr tagt, was in 2020 Corona bedingt reduziert werden musste. In halbjährlichen Austauschgesprächen erörtern wir die aktuellen Themen und vereinbaren gemeinsame Schritte der Weiterarbeit. Für die Arbeit in den verschiedenen Arbeitsfeldern stehen uns etwa eine ¼ Stelle mit Sachkosten zur Verfügung, die wir auf die beiden Kooperationspartner aufgeteilt haben.



Die verschiedenen Arbeitsfelder:

Arbeit mit weiterführenden Schulen

Die bislang beteiligten Schulen (IGS Mühlenberg, IGS Linden) führen den Prozess der Begleitung durch das Projekt fort. Diejenigen Schüler der 9. Klassen, die ein Praktikum im Elementar- oder Grundschulbereich für sich gewählt hatten, wurden in der Vor- und Nachbereitung zu dem 14-tägigen Praktikum begleitet. Die jeweils zweistündigen Treffen werden einerseits dazu genutzt, mit den Jungen ihre Beobachtungsmöglichkeiten zu

schärfen und andererseits wurde die Zeit in der Nachbereitung von den Jungen für Erfahrungsaustausch genutzt.

Arbeit im FSJ-Bereich

Die Arbeit mit den FSJ-Jahrgängen in der Kinderladeninitiative wird kontinuierlich weiterlaufen. Hier konnten 14 (Jhg.2019) junge Männer* begleitet werden. Aufgrund der Corona-Situation musste diese Begleitung bislang in 2020 abgesagt werden. Über die Reflexion der Geschlechterperspektive und weitere Zuschreibungsmechanismen in pädagogischen Arbeitsfeldern sind ihnen (aber auch den jungen Frauen* im FSJ) neue Orientierungen für ihre Wahrnehmung eröffnet worden. Bei den Männern wurden insbesondere die Ambivalenzen des sog. Generalverdacht thematisiert und es wurden mit ihnen Handlungsperspektiven besprochen. Darüber hinaus sind berufliche Perspektiven im sozialen Spektrum (Grundschullehramt, Fachschulausbildung, Studium der sozialen Arbeit) in den Blick genommen worden.

Arbeit an den Fachschulen

Die Arbeit mit den Fachschulen hat sich verfestigt. Neben der schon bewährten Zusammenarbeit mit dem Diakoniekolleg waren Veranstaltungen mit dem Birkenhof und mit der Werkstattschule geplant. Im Birkenhof sollte eine Klasse von Schüler*innen (25 Menschen) in der berufsbegleitenden Ausbildung mit zwei Ausbildungstagen unterrichtet werden. Daneben sollten die Schüler* (6 Männer*) im beruflichen Vorbereitungsjahr in der Vor- und Nachbereitung ihrer Praktikumsphase begleitet werden – beide Vorhaben mussten wegen der Pandemie verschoben werden. Im Diakoniekolleg sind drei Klassen mit jeweils 25 Schüler*innen im letzten Jahr ihrer Erzieher*innenausbildung im Themenfeld Gender intensiv mit diversen Unterrichtseinheiten und Beratungen begleitet worden. Hier konnte trotz Corona eine kontinuierlich, sogar quantitativ wie qualitativ ausgeweitete Arbeit gewährleistet werden. Neben den Grundlagen von Genderkompetenz sind Themen zur geschlechterbezogenen Teamkommunikation und spezielleren Fragestellungen zu Männern in Kita (Generalverdacht; Zuschreibung an die Kompetenzen von Männern) bearbeitet worden. Bei einem Projekt ist mit dem gesamten Jahrgang (75 Personen) gearbeitet worden. Darüber hinaus sind Einzeltermine mit weiteren Klassen zu Themen wie Schutzkonzepte, sexualpädagogischer Arbeit mit Elementarkindern, u.v.m. durchgeführt worden.

Auch in 2020 konnte wieder ein neu zusammengesetzter AK Männer* (ca. 6- 10 Fachschüler*) zweimal in Vor Ort Präsenz bis zum März und dann online begleitet werden. Hier wurden mit viel Interesse Praxiserfahrungen reflektiert, sich vertieften Fragen gestellt und mit Neugier eigene persönliche Hintergründe in fachliche Haltungen umgesetzt.



Arbeit mit dem DRK

Die Kooperation mit dem DRK hat sich dahingehend verfestigt, dass ein fester AK männliche Erzieher etabliert werden konnte. Der Kreis von bis zu 20 Männern* stellte sich fachlichen Fragen, die sowohl in Bezug von Geschlechterkonstruktionen im Team als auch in der Elternschaft entstehen (Nähe-Distanz-Verhalten in den Augen von Eltern, Gewaltverhalten von Jungen und Mädchen, eigene Möglichkeiten in Bezug auf Zuschreibungsverhalten aufgrund der „gelesenen Geschlechtlichkeit“).

Einzelberatungen

Über die Fachberatungen von einzelnen Trägern melden sich immer wieder Männer* aus dem sozialen Sektor, weil sie betroffen sind/waren von Verdächtigungen, selber übergriffig geworden zu sein. Im Jahr 2020 waren es im ersten Halbjahr 4 Beratungsfälle und im 2. Halbjahr 3 Fälle mit unterschiedlichen Intensitäten. Die betreffenden Erzieher, rsp. Männer sind meistens in der Situation, dass sie selbst vom Dienst suspendiert wurden, weil Klärungen erfolgen müssen. Dabei entsteht bei ihnen (wie in der Einrichtung auch) eine große Unsicherheit, weil massive Existenzängste ausgelöst werden. Denn die Frage steht im Raum: Können sie in ihrem erlernten Beruf weiterarbeiten? Droht eine rechtliche Konsequenz? Dies verunsichert die betroffenen Männer zutiefst. Wenn dann, wie in 5 Fällen zu verzeichnen, die Begleitung durch den Träger/Arbeitgeber wenig verbindlich ist, fühlen sie sich allein gelassen und im hohen Maße hilflos. In ihrem Recht auf Unterstützung durch die Unschuldsvermutung müssen sie angemessen (kritisch und stärkend) begleitet werden, weil viele Träger für diese Fälle noch nicht adäquat aufgestellt sind. Bei einigen Fällen kommt es dann nach Gesprächen und Klärungen zu der Phase der Wiedereingliederung, welche auch vom Projekt mit Leitungsgesprächen und Teamrunden begleitet werden kann. Dies konnte in 2 Fällen geleistet werden.

Mittlerweile sind es nicht nur die betroffenen Männer, die sich zur Beratung melden, sondern auch Einrichtungen, bei denen solche Ereignisse Fragen und Unsicherheiten auslösen. So konnten in 2020 5 Einrichtungen und 13 Fachkräfte beraten werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Die erfolgreiche Postkartenkampagne aus 2019 wirkt bis ins Jahr 2020 und auch fortan. Eine neue Kampagne ist für 2021 geplant und wäre mit einer Zusatzfinanzierung sofort durchführbar. Gedacht ist an eine Webeaktion in den Fahrgastzellen der ÜSTRA, sowie Postkarten zur Irritation von geschlechtstypischen Mythen, die einen Eintritt von Männern in soziale Berufe verbauen. Daneben stellte sich das Projekt auf der Ali-Messe in Badenstedt – einer Berufsmesse für Schulen in den westlichen Bezirken von Hannover – vor. Weitere geplante Auftritte und Veranstaltungen des Jobcenters Hannover bzw. der Region Hannover und bei der langen Nacht der Berufe fielen aufgrund der Corona-Situation aus. Diese Veranstaltungen bieten jungen Männern immer wieder die Möglichkeit, über praktische kleine Übungen Neugier zu zeigen und Scheu vor ungewohnte Aufgaben zu überwinden.

Perspektiven und Herausforderungen für die nächsten Jahre

Die gesamte Debatte um „Männer in Kitas“ oder in der erweiterten Perspektive „Männer in sozialen Berufen“ erfährt in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit. Es bleibt jedoch weiterhin ein weitgehend „unbestelltes Land“, welches mit gezielten Initiativen sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf kommunaler/regionaler Ebene „beackert“ werden muss. Fast jeder Berufszweig sucht Fachkräfte. Die Gruppe der jungen Männer* bleibt als Zielgruppe bisher wenig zielgerecht berücksichtigt. Dabei muss die Debatte um Männer in Kitas offensiv geführt werden und eine Auflösung zwischen Verherrlichung („Wir brauchen unbedingt mehr Männer!) und der (Über-)Problematik („Warum wollen Männer in die Arbeit mit kleinen Kindern?“ – „Generalverdacht“) hergestellt werden. Es geht nicht nur um mehr Männer in Kitas um jeden Preis, sondern es geht um fachlich qualifizierte männliche Personen, die die Vielfalt im Arbeitsalltag bereichern oder gar herstellen. Dabei müssen Träger überzeugt werden, gerade auch ausgebildete Männer in die Kleinkindbetreuung hinein zu holen, ihnen in dem Bereich Perspektiven der Entwicklung zu bieten sowie ihnen ein Umfeld von Verlässlichkeit und Sicherheit zu offerieren. Wenn dies nicht gelingt, werden sich gerade junge, ausgebildete Männer nicht für dieses Arbeitsfeld entscheiden können, sondern angrenzende Felder in der Jugendhilfe (offene Jugendarbeit, Jugendwohngruppenarbeit,...) wählen.

Ein kommunales Bezugsfeld könnte auch die Erweiterung bzw. der Blick auf die Väter -als eine „andere Form von Männern in Kitas“ - gerichtet werden. Über die teilweise schon initiierten und laufenden Projekte wie Stadtteilveräter, Rucksackväter oder generelle Väterarbeit in den Einrichtungen könnten Männer eine neue, intensivere Präsenz bekommen. Über das Miteinander dieser beiden Projekte „Männer in Kitas“ und „Väterarbeit im Elementarbereich“ könnten gewinnbringende Synergien entwickelt werden. Die Idee folgt der These: „Je mehr Männer im Kleinkindbereich für junge Männer sichtbar werden, um so attraktiver wird das Arbeitsfeld, und die Verknüpfungspunkte für Jungen werden sich erhöhen.“

Durch eine bewusst breit angelegte Kampagne für die Werbung von jungen Männern in sozialen Arbeitsfeldern könnte in Hannover ein Einstieg für junge Männer in Möglichkeiten der schulischen Grundausbildung aber auch des Quereinstieges in den Beruf verdeutlicht, nähergebracht, verbessert und erleichtert werden. Hier sind die Erkenntnisse aus den Erfahrungen im Bereich des Quereinstiegs zu berücksichtigen und für Männer gezielt weiterzuentwickeln. Mit dem Blick auf die ab 2025 anvisierte rechtliche Verankerung von Grundschulbetreuung braucht es massive Werbung, Menschen für diese Arbeitsfelder zu begeistern.

Eine Herausforderung könnte auch die geschlechtliche Vielfalt im Kita-Bereich werden. In der Ausbildung befinden sich immer häufiger transidente Männer*, die möglicherweise einer besonderen Begleitung im Arbeitsalltag bedürfen. Hier könnte eine Verknüpfung mit dem Projekt „Männer in Kitas“ möglich sein.

Darüber hinaus sollte der inter- und transkulturellen Öffnung eine größere Aufmerksamkeit geschenkt werden: Wie gelingt es uns, mehr Männer im Kita-Bereich zu motivieren und zu halten, die eine Migrationsgeschichte mitbringen. Insbesondere der demografische Wandel macht eine Integration von Männern* mit Migrationshintergrund und v.a. mit Migrationsvordergrund zunehmend unabdinglich.

Um die Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld für Männer* attraktiver und sicherer als Arbeitskraft zu gestalten, braucht es den Blick auf die Schutzkonzepte als Antwort auf den Generalverdacht gegenüber Männern*. Träger und Einrichtung sind fachlich aufgefordert, sich gezielt den Schutzkonzepten, die auch Handlungsschritte zur Rehabilitation beinhalten, sowie sexualpädagogischen und geschlechterbezogenen Konzepten zu widmen und sie als Sicherheit für Mitarbeitende in ihren Einrichtungskonzepten zu implementieren.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Perspektive „Männer in Kitas“ sowohl den quantitativen Aspekt von „mehr Männer für den Kitabereich zu gewinnen“ enthält, als auch den qualitativen Aspekt, in dem wir die Situation der vorhandenen Männer* im Kita-Bereich systematisch und geschlechtersensibel begleiten.

Im engeren Sinne sollte das Projekt „Männer in Hannoverschen Kitas“ in den kommenden Jahren ab 2021 auf die erfolgreiche Arbeit aufbauen und zentrale Aspekte weiter verstetigen:

1. Unterstützung und Qualifizierung von Männern* in der pädagogischen Ausbildung
2. Begleitung von Männern* in Praktika und im FSJ
3. Begleitung von Männer*arbeitskreisen
4. Unterstützung in der Konzeptentwicklung in Einrichtungen / Trägern der Kindheitspädagogik, insbesondere in Kitas
5. Einbettung in die Entwicklung von Schutzkonzepten in Kitas
6. Fachberatung und Einzelbegleitung
7. Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung männlicher* Fachkräfte und Unterstützung eines angemessenen Berufsprestiges für Erzieher* (und Erzieher*innen)

Darüber hinaus sollte den Aspekten geschlechtlicher, sexueller und kultureller Vielfalt angemessen Rechnung getragen werden.

Hannover, im November 2020

Dipl. Päd. Olaf Jantz

Geschäftsführer
mannigfaltig e.V.

Lavesstr.3
30159 Hannover

Mail: jantz@mannigfaltig.de