

Bericht vom Jahr 2021 im Projekt „Männer in Hannoverschen Kitas“

Das Leitziel des Projektes „Männer in Hannoverschen Kitas“ ist die Stärkung eines geschlechtersensiblen, vielfaltsbewussten Ansatzes in den Kindertagesstätten. Dadurch sollen Kindertagesstätten für Männer* als Arbeitsfeld attraktiver werden. Der Anteil von Männern* in KiTas soll gesteigert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Darüber hinaus sollen die bereits in Kindertagesstätten tätigen, sowie die in der Erzieher-Ausbildung befindlichen Männer* unterstützt und qualifiziert werden. Ihre Arbeit soll geschlechtersensibel reflektiert und dadurch abseits geschlechterstereotyper Zuschreibungen vervielfältigt werden. Auf der Grundlage einer selbstreflexiven Betrachtung des eigenen Mann*- (oder Frau*-) Geworden-Seins soll schließlich eine geschlechtersensible Pädagogik, also eine Pädagogik der Vielfalt ermöglicht 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



2021 ist das 7. Jahr des Projektes „Männer in Hannoverschen Kitas“. Im Folgenden wird dargelegt, wie verschiedene Bereiche grundsätzlich verstetigt, ausgebaut und intensiviert werden konnten. Zunächst muss betont werden, dass die Corona-Situation auch in 2021 in fast allen Bereichen zu zeitweiligen Improvisationen, Modifizierungen und auch zum Ausfall von Projektarbeiten geführt hat. Deshalb wurden einige Arbeitsbereiche ausgebaut und die Zeit wurde verstärkt auch für konzeptionelle Treffen genutzt. Deren Ergebnisse wurden und werden wir in Form von Präsenz- und Onlineveranstaltungen - ferner in Form einer Veröffentlichung - der Fachöffentlichkeit zur Verfügung stellen. In 2021 wurden sowohl die hohe Zahl der fernmündlichen und virtuellen Kontakte verstetigt als auch wieder viele Präsenztermine wahrgenommen.

Das Netzwerk zum Themenfeld ist weiterhin sowohl strukturell als auch personell angelegt und erfuhr trotz der Corona-Situation fortlaufende (in 2021 vor allem inhaltliche) Weiterentwicklungen. 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 weitergeführt. Die fachliche Arbeit mit diversen Trägern konnte zielgerichtet und bedarfsorientiert bearbeitet und verstärkt werden. Bei dem Bedarf an Einzelberatungen für Einrichtungen

und für einzelne Männer* in Krisensituationen konnte ein starker Anstieg sowohl in Qualität als auch in Quantität verzeichnet werden. Dazu hat offensichtlich die Corona-Krise beigetragen.

Es bleibt nach wie vor zu betonen:

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 möglichst diversen und lebensweltnahen Geschlechterbildern ein wichtiger Beitrag und können 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 OECD-Ländern“, OECD, Paris, <https://oe.cd/pub/ecec2019>). Folglich bedarf es einer Gesamtstrategie, um Männer* für den Beruf zu begeistern, sie im Feld der frühkindlichen Pädagogik 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 KiTa 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) „Zwar konnte in den Kitas (inklusive Horten) die absolute Zahl der Männer (ohne Verwaltungsmitarbeiter) zwischen 2006 und 2017 von 11.006 auf 34.381 gesteigert werden, von den im 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 immer noch unter 10 % (Genauere Zahlen für 2021 werden derzeit erhoben). Nur zur Erinnerung: 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 Teilbereichen umgesetzt. Es bedarf 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 (Axel Hengst und Olaf Jantz) und die Kinderladeninitiative Hannover e.V. (Sebastian Dymala). Darüber hinaus waren 5 Mitarbeiter/Honorarmitarbeiter/Ehrenamtliche von mannigfaltig e.V. in unterschiedlichen Prozessen involviert. In engem fachlichen Austausch stehen wir mit den Verantwortlichen des trägerübergreifenden Arbeitskreises „Männer in Kitas“ in der LH Hannover. Dieser tagt üblicherweise acht bis neun Mal in den Räumen der Kinderladen Initiative Hannover e.V. In 2021 musste der Arbeitskreis Corona bedingt zugunsten eines Beratungsangebots pausieren. In regelmäßigen 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:

Schulprojektarbeit im Rahmen der Berufsvorbereitung

Im Rahmen des Projektes zeigten sich bislang zwei hannoversche Gesamtschulen sehr offen dafür, den Aspekt „Männer* in der Arbeit im vor- und grundschulischen Bildungsbereich“ in den Bereich der Berufsvorbereitung durch Impulse von mannigfaltig e.V. aufzunehmen. Eine erste Herangehensweise nahm Jungen in den Blick, die ein zweiwöchiges Schulpraktikum in einer Kita oder einer Grundschule absolvierten. Die Jungen* nahmen an zwei zusätzlichen Terminen teil - einem



eineinhalbstündigen Treffen vor Beginn des Praktikums und einem zweistündigen Treffen gegen Praktikumsende. Die Bereitschaft zum Austausch an diesen zusätzlichen Terminen hielt sich eher in Grenzen, vereinzelte Erfahrungen konnten angesprochen und ansatzweise diskutiert werden. Das änderte sich nachdem eine der Schulen angeregt hatte, dass wir im Rahmen fester schulischer Informationsblöcke zur Berufsvorbereitung für jeweils zwei Schulstunden mit allen Jungen* einer Schulklasse dazu arbeiten. Hier war die Bereitschaft der Jungen* zur aktiven Teilnahme wesentlich höher und es ergaben sich sehr interessante Diskussionen zu Aspekten von Erziehung und Haltung in der Arbeit als Erzieher*. Unsere methodischen Anregungen zum Austausch hat die Mehrheit der Gruppen mit Spaß und Interesse angenommen. In einzelnen Klassen sagte am Ende des Projektes eine große Zahl von Jungen*, sie könne sich eine Arbeit als Erzieher* vorstellen.

In der IGS Mühlenberg konnten wir mit den Jungen* aller 7 achten Klassen arbeiten. In der IGS Linden war das leider nur in einer Klasse möglich, danach verhinderten die Coronarestriktionen die Arbeit mit den anderen 7 Klassen. Beide Schulen zeigten großes Interesse an einer Fortführung der Zusammenarbeit.

Arbeit an den Fachschulen

Bereits zur Antragstellung für das Jahr 2021 hatten wir in Absprache mit Frau Stärk (Bereichsleitung 51.4 Kindertagesstätten) beschlossen, dass wir den Bereich der fachlichen Begleitung von Fachschüler*innen verstärken und erweitern möchten. Mit dem Diakoniekolleg und dem Birkenhof konnten die intensiven Kooperationen aufgrund der sehr guten Zusammenarbeit ausgebaut werden. Mit der Werkstattschule sind wir im Gespräch für das Jahr 2022. Im Diakoniekolleg sind drei Klassen mit jeweils ca 25 Schüler*innen der Erzieher*innenausbildung im Themenfeld Gender intensiv mit diversen Unterrichtseinheiten und Beratungen begleitet worden. Dabei wurde die Perspektive „Männer in Kitas“ in unterschiedlichen Facetten in den Unterricht integriert und es wurden Facharbeiten begleitet/kommentiert. Die Lernenden erhielten eine geschlechterbewusste Orientierung für das Arbeitsfeld Kita/Hort. Darüber hinaus wurde ein schulinterner Arbeitskreis „Männer in KiTas und Genderfragen“ angeboten. Im Birkenhof wurden und werden ebenfalls 3 Klassen mit jeweils 2 kompletten Unterrichtstagen zum Thema „Männer in Kitas“ versorgt. Auch hier wird ein schulinterner AK für das Jahr 2022 angeboten.

Hier konnte also trotz Corona eine kontinuierliche, sogar quantitativ wie qualitativ ausgeweitete Arbeit gewährleistet werden. Neben Grundlagen der Genderkompetenz sind Themen zur geschlechterbezogenen Teamkommunikation und spezielleren Fragestellungen zu Männern* in Kitas (Generalverdacht; Zuschreibung an die Kompetenzen von Männern) bearbeitet worden. Darüber hinaus sind Einzeltermine mit weiteren Klassen zu Themen wie Schutzkonzepte, sexualpädagogischer Arbeit mit Elementarkindern, u.v.m. durchgeführt worden.

FSJ Seminare

Teil der Arbeit der Kinderladen Initiative Hannover e.V. ist die Begleitung von rund 60 Freiwilligen im Sozialen Jahr. Diese sind in den Mitgliedseinrichtungen der Kinderladen Initiative Hannover e.V. eingesetzt und werden durch Seminare begleitet. In diesen Seminaren ging es um die Arbeit männlicher Fachkräfte in Kitas und die Herausforderungen, die männliche Freiwillige bereits in ihrem Freiwilligendienst erleben, aber auch, welche Strategien es gibt, sich an einer Veränderung zu

beteiligen. Einige ehemalige Freiwillige haben aufgrund des FSJ ihren Weg in die Arbeit in der Kita gefunden. Flankierend ging es in den Seminaren auch darum, warum eine Pädagogik der (geschlechtlichen) Vielfalt eine wichtige Rolle in der Entwicklung der Kinder spielt.

Bundesweiter Arbeitskreis Männer in Kitas

Erstmals konnte der bundesweite Fachaustausch für Menschen, die Arbeitskreise im Umfeld von „Männer in Kitas“ leiten, in den Räumlichkeiten von mannigfaltig e.V. durchgeführt werden. Dieser von Prof. Dr. Tim Rohrmann angebotene zweitägige Fachaustausch fand in hybrider Form statt, indem sich eine Gruppe in Hannover und eine Gruppe in München traf. Beide Gruppen waren dann in einer längeren Sitzung online verbunden. Der Erfahrungsaustausch war sehr hilfreich für unser Hannoveraner Projekt „Männer in Kitas“. Dieses Treffen wird im Jahre 2022 fortgeführt.

Kooperation mit dem Studiengang Kindheitspädagogik an der HAWK

Es konnten im Jahre 2021 Synergien in der Zusammenarbeit mit dem Koordinator des Studiengangs Kindheitspädagogik an der HAWK (Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim), Prof. Dr. Tim Rohrmann, genutzt werden. Hier gab es ein Studienprojekt zum „Zukunftstag“ mit dem Schwerpunkt Geschlechtersensibilität / Männer im Kindergarten und Hort. In diesem Umfeld wurden diverse Einführungen und Beratungen für männliche* und weibliche* Studierende durchgeführt – mit dem Ziel für den KiTa-Bereich zu werben und Sicherheit zu verleihen. Hier wird eine erweiterte Zusammenarbeit angestrebt. Ein Lehrauftrag für das Sommersemester 2022, der Themen aus dem Arbeitsfeld Männer in KiTas beinhaltet, ist bereits für Olaf Jantz vereinbart.

Zusammenarbeit mit dem DRK

Die Kooperation mit dem DRK hat sich dahingehend verfestigt, dass diverse institutionelle und persönliche Fachberatungen durchgeführt worden sind. Darüber hinaus wurden Eltern zum Bereich „männliche Mitarbeiter* im Kindergarten“ beraten. Der „AK Männer*“ hat Corona bedingt im Jahr 2021 pausiert. 4 Termine für das Jahr 2022 sind bereits vereinbart.

Einzelberatungen / Fachberatungen

Über die Fachberatungen von einzelnen Trägern meldeten sich 2021 in erhöhtem Ausmaß Männer* aus dem sozialen Sektor, weil sie betroffen sind/waren von Verdächtigungen, selber übergriffig geworden zu sein. Im Jahr 2021 waren es im ersten Halbjahr 12 Beratungsfälle und im 2. Halbjahr 7 Fälle mit unterschiedlichen Intensitäten. Die betreffenden Erzieher, rsp. Männer*, sind zum Teil 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 einigen Fällen leider zu verzeichnen ist, 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. Hier steht der Kinderschutz im Vordergrund und es muss stets eine kompetente Verdachtsabklärung erfolgen. Auf der anderen Seite steht der Persönlichkeitsschutz des Beschuldigten, für den wir an dieser Stelle Unterstützung leisten. Bei einigen Fällen kommt es dann nach entlastenden Gesprächen und Klärungen zu der Phase der Wiedereingliederung, welche auch vom Projekt mit Leitungsgesprächen und Teamrunden begleitet werden kann. Dies konnte in 5 Fällen geleistet werden. Mittlerweile sind es nicht nur die betroffenen Männer, die sich zur Beratung melden, sondern auch Einrichtungen, bei denen das Bekanntwerden solcher Ereignisse Fragen und Unsicherheiten auslöst. So konnten in 2021 6 Einrichtungen und 19 Fachkräfte beraten werden. In der allgemeinen Sprechzeit der Kinderladen Initiative sind immer wieder Fragen zum Thema Männer* in Kitas gestellt worden. Das Themenspektrum ist dabei sehr divers. Neben Fragen zu Schutzkonzepten und Generalverdacht ging es auch um den Umgang mit Eltern, die Vorbehalte gegen männliches Personal haben. Auch Teamkonflikte rund um geschlechtsbezogene Fragen waren häufig Thema. Dabei ging es zum einen um Zuschreibungen, die unausgesprochen waren und zu heimlichen und zum Teil auch offenen Konflikten führten. Im Rahmen des Projekts wurden diverse Personen diesbezüglich beraten.

Begleitung von Gründungsgruppen und Mitgliedern bei Personalsuche - Genderoffenheit

Eine der großen Herausforderungen ist es, ausreichend Personal für den Betrieb der Kita zu finden. Dabei gibt es aber immer noch Einrichtungen, in denen das Personal ausschließlich aus weiblichen Fachkräften besteht. Dies hat oft mit Gewohnheiten zu tun und bei Neueinstellungen wurde sich ausschließlich auf weibliches Personal konzentriert. Und selbst wenn es eine Offenheit gab, auch männliche Fachkräfte einzustellen, war die Einrichtung nicht genderoffen genug, so dass sich männliche Fachkräfte nicht angesprochen fühlen. In drei Gründungsprozessen in diesem Jahr haben wir in der Begleitung der Gründungsgruppen daher sehr an Faktoren gearbeitet, die ein möglichst diverses Personal ermöglichen. Dabei ging es neben einer genderoffenen Haltung auch um Schutzkonzepte, die die Sicherheit der Mitarbeitenden im Allgemeinen, aber insbesondere der männlichen Fachkräfte gewährleisten.

Öffentlichkeitsarbeit

Die geplante Fortführung / Wiederauflage der Postkartenaktion wurde verschoben, da wir aufgrund der geringen Anzahl an Präsenzveranstaltungen mit Fachleuten noch über eine genügende Anzahl an Postkarten aus der letzten Aktion verfügen. Außerdem konnte hierfür auch noch keine Zusatzfinanzierung erreicht werden. Obwohl wir uns für Januar 2022 erneut für einen Stand auf der Berufsmesse Ali angemeldet haben, streben wir keine grundsätzliche Wiederaufnahme unserer Präsenz bei solchen Messen an. Im Jahr 2021 sind die Messen ohnehin sämtlich ausgefallen. Eine Überlegung könnte es bei Bedarf sein, Ehrenamtliche oder junge Honorarkräfte damit zu beauftragen, aber wir halten andere Wege der Öffentlichkeitsarbeit für sinnvoller. Auch aus dem erhöhten Beratungsbedarf heraus und auch resultierend aus den vielfältigen Anfragen in den Bildungs- und Unterrichtseinheiten haben wir einen besonderen Schwerpunkt im Jahre 2021 gewählt: „Umgang mit dem Generalverdacht und der Möglichkeit einer Rehabilitierung zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen“. Dafür wurden diverse Schutzkonzepte eruiert und geprüft, ob sie

diesen Aspekt beinhalten. Für diese bundesweite Leerstelle haben wir ein Modell entwickelt, das konkrete Handlungsschritte enthält, die nach der Nicht-Bestätigung eines geprüften Verdachts zu einer Rehabilitierung des*der Beschuldigten* führen. Es geht dabei um institutionelle und persönliche Sicherheit und Verlässlichkeit für alle Beteiligten. Für Mitarbeitende in Kitas soll es insbesondere Männern* eine verlässliche und fachliche Antwort auf die diversen Zweifel geben. Dieses Modell haben wir zunächst intern entwickelt, dann den Austausch mit kooperierenden Fachkolleg*innen gesucht und stellen nun unser „Zwischenergebnis“ am 19.11. 2021 in einer Präsenzveranstaltung interessierten Fachleuten zur Diskussion. Die dort gewonnenen Erkenntnisse werden wiederum eingebaut und aufgrund der großen Nachfrage werden wir es dann (für 2021 abschließend) im Onlineformat allen Interessierten vorstellen. Wir laden auch an dieser Stelle herzlich zur Teilnahme am 8.12. 2021 ab 17:30 ein!

Dieses Modell wird dann noch verschriftlicht und steht dann zur Veröffentlichung bereit.

Darüber hinaus haben wir einen Einlegeflyer geschaffen, der die Angebotspalette des Projekts „Männer in Kitas“ darstellt und um Kontakt wirbt.

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 unseres Erachtens offensiv geführt werden und eine Auflösung zwischen Verherrlichung („Wir brauchen unbedingt mehr Männer!“) und der (Über-)Problematisierung („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 hineinzuholen, 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 Stadtteilväter, 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 unserer 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 Ganztagsbetreuung in der Grundschule 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 Migrationsgeschichten und v.a. mit „Migrationsvordergrund“ zunehmend unabdingbar. Hier folgt das Projekt „Männer in Kitas“ einer diskriminierungssensiblen „Pädagogik der Vielfalt“ (Annedore Prengel).

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, indem 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 2022 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. Sensibilisierung von Jungen* im Schulbereich
4. Begleitung von Männer*arbeitskreisen
5. Unterstützung in der Konzeptentwicklung in Einrichtungen / Trägern der Kindheitspädagogik, insbesondere in Kitas
6. Einbettung in die Entwicklung von Schutzkonzepten in Kitas und deren Veröffentlichung
7. Fachberatung und Einzelbegleitung
8. Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung männlicher* Fachkräfte und Unterstützung eines angemessenen Berufsprestiges für Erzieher* (und Erzieher*innen)
9. Darüber hinaus sollte den Aspekten geschlechtlicher, sexueller und kultureller Vielfalt angemessen Rechnung getragen werden.

Damit dies in einem genügenden Ausmaß in Tiefe und Breite gewährleistet werden kann, wäre eine Erhöhung für das Projekt „Männer in Hannoverschen KiTas“ notwendig. Einerseits braucht es Ressourcen für die konzeptionelle, strukturelle und inhaltliche Begleitung des trägerübergreifenden Arbeitskreises „Männer in KiTas“ der LH Hannover. Und obwohl wir über die pragmatische Arbeit der beiden Vereine mannigfaltig e.V. und Kinderladeninitiative Hannover e.V. viele Synergien herstellen können, wäre andererseits ein Gesamtstellenumfang einer halben Stelle aus unserer Erfahrung notwendig.

Für Rückfragen, Anmerkungen, Kritiken stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Hannover, den 7. November 2021



Dipl. Päd. Olaf Jantz

Geschäftsführer
mannigfaltig e.V.

Mail: jantz@mannigfaltig.de

Post: Lavesstr.3, 30159 Hannover
www.mannigfaltig.de