

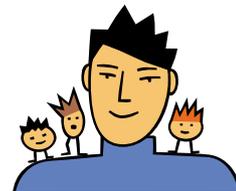


Frauen und Männer in einem gemischten Team

Leitfaden für Kindertagesstätten



kibesuisse



Inhalt

Vorwort	1	Themen im Team	17
Einleitung	3	Rollenbilder von Männern und Frauen	18
Wieso braucht es Männer in der Kinderbetreuung?	3	Geschlechterrollenbilder in der Kinderbetreuung	18
Ausgangspunkte dieses Leitfadens	5	Kommunikation unter Mitarbeitenden	19
Bedingungen, um erfolgreich zu sein	5	Kommunikation mit den Eltern	21
Wie ist dieser Leitfaden abgefasst?	6	Sexuelle Gewalt an Kindern	22
Männer als Kinderbetreuer gewinnen	8	Personalführung und Laufbahnchancen	23
Wie können Kinderbetreuer gewonnen werden?	8	Den Veränderungsprozess lenken	25
Auswahl	9	Ideen in einer Vision verankern	25
Zwei ist mehr als einer	10	Vertrautes hinterfragen, Ideen festhalten	27
Kommunikation bei der Stellenbesetzung	10	Arbeitsverteilung	27
Das Team informieren	11	Die pädagogische Qualität erhöhen	29
Die Eltern informieren	11	Väter integrieren	30
Mitarbeiterinnen und ihre Partner informieren	12	Widerstände und Konflikte rechtzeitig angehen	32
Stellenantritt des Kinderbetreuers	13	Schlussfolgerung	34
Männer nicht ins Rampenlicht stellen	13	Literaturliste	35
Mentor / Mentorin	14	Websites	35
Coaching durch die Verantwortliche	15	Übungen	36
Offenheit gegenüber den Ideen der neuen Mitarbeitenden	15	Impressum	48
Austausch mit anderen Männern in der Kinderbetreuung	16		

Vorwort

Männer in Kindertageseinrichtungen und ausserschulischen Betreuungsangeboten sind immer noch eine Seltenheit. Sie machen gerade mal zwei Prozent der Mitarbeitenden in Kindertageseinrichtungen aus. Mit dem Projekt "Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf!"¹ sollen Männer für die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung gewonnen werden.

Im Wissen darum, dass Sie als Leiterin oder Leiter einer Kindertageseinrichtung eine wichtige Rolle spielen, wenn die Zusammenarbeit von Männern und Frauen erfolgreich sein soll, wenden wir uns mit diesem Leitfaden an Sie.

Gemischte Teams ideal zur Betreuung von Mädchen und Knaben

Es ist unumstritten, dass es für die Entwicklung von Mädchen und Knaben ideal ist, wenn sie in Kindertageseinrichtungen von Frauen und Männern betreut werden. Kinder erfahren, dass sie von Frauen und Männern kompetent betreut werden, erleben Frauen und Männer als Vorbilder in ihrem ausserfamiliären Alltag und können sich so eine erweiterte Sozial- und Handlungskompetenz aneignen.

Die Förderung verstärkter Mitarbeit von Männern in Kindertageseinrichtungen erfolgt aus der Überzeugung, dass die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wie in anderen Bereichen so auch in der Kinderbetreuung der Qualität der geleisteten Arbeit förderlich ist.

Kinderbetreuer als Vorbild für Väter

Mit der Sensibilisierung von Männern für das Berufsfeld "Kinderbetreuung" erhalten diese ebenfalls die Möglichkeit, den für sie bisher ausgeklammerten Bereich der Arbeit mit Kindern in ihre Berufswahlmöglichkeiten einzubeziehen. Ausserdem wird mit einer professionellen Kindererziehung, die von Frauen und Männern geleistet wird, deutlich gemacht, dass die Erziehung und Betreuung von Kindern keine geschlechtsspezifische Arbeit ist, die den Frauen in die Wiege gelegt ist. Mit der verstärkten Teilhabe von Männern in der professionellen Kinderbetreuung kann auch die Übernahme verstärkter Verantwortung von Männern in der familiären Kinderbetreuung indirekt unterstützt werden. Denn Väter, die ihre Kinder in Kindertageseinrichtungen betreuen lassen, in denen Kinderbetreuer arbeiten, nehmen wahr, dass ihre Kinder nicht nur von kompetenten Frauen, sondern von ebenso fähigen Männern betreut werden. Kinderbetreuer nehmen somit eine Vorbildfunktion ein, die Familien-

¹ Das Projekt "Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf!" wird im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt.

väter darin unterstützt, vermehrt eine aktive Rolle bei der Betreuung ihrer Kinder wahrzunehmen. Die Förderung von Männern in der Kinderbetreuung erfüllt damit einen wichtigen Gleichstellungsaspekt.

Die Integration eines Kinderbetreuers in einem Frauenteam ist eine Herausforderung für alle Betroffenen. Auch für die Eltern der betreuten Kinder bedeutet ein gemischtes Team eine neue Situation, an die sie sich erst gewöhnen müssen. Gelingt aber die Integration ins Team, wird dieser Schritt für alle Betroffenen Vorteile bringen.

Als LeiterIn einer Kindertageseinrichtung ist es eine Ihrer Aufgaben, diesen Veränderungsprozess in gute Bahnen zu leiten. Dieser Leitfaden will Ihnen dabei helfen. Er gibt Ihnen konkrete Ideen für die Begleitung des Kinderbetreuers, des Teams und der Eltern, damit der Integrationsprozess möglichst reibungslos verläuft.

Gerne weise ich darauf hin, dass die Integration von Männern in der Kinderbetreuung nicht allein ein Schweizer oder gar Deutschschweizer Phänomen ist. In einigen europäischen Ländern wie Grossbritannien, Deutschland, Belgien, Norwegen oder Schweden sind

bereits seit einigen Jahren erfolversprechende Anstrengungen zur Förderung von Männern in der Kinderbetreuung im Gang. Der vorliegende Leitfaden basiert gar zum grössten Teil auf der belgischen Wegleitung "Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team"², die im Rahmen einer belgischen Kampagne zur Förderung von Männern in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung im Jahr 2003 publiziert worden ist. An dieser Stelle danken wir ganz herzlich den belgischen AutorInnen für das zur Verfügung stellen ihrer Wegleitung und für ihre grosse Vorarbeit!

Wir hoffen, dass Ihnen dieser Leitfaden als praktisches, brauchbares Instrument in diesem Veränderungsprozess dient und Sie die Vorteile eines gemischten Teams nutzen können.

*Ulla Grob-Menges, ehem. Geschäftsführerin
Schweizerischer Krippenverband*

² Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team, VBJK, Gent, 2003
Nähere Informationen unter www.vbjk.be/mannen.htm

Einleitung



Wieso braucht es Männer in der Kinderbetreuung?

Sind Männer wirklich nötig in der professionellen Kinderbetreuung? Frauen sind doch als Kinderbetreuerinnen kompetent genug? Sind Frauen nicht von Natur aus eher dazu befähigt als Männer, sich um Kinder zu kümmern? Was wollen sich Männer nun auch noch einmischen in einen der wenigen Arbeitsbereiche, in dem Frauen bisher allein tonangebend waren? Sind das noch echte Männer, die sich freiwillig um Kinderkram kümmern? Das sind ohne Zweifel einige der Fragen,

die auf Sie zukommen werden. Diese Fragen können aus dem Team kommen, von der Trägerschaft oder von Eltern.

Die Vorurteile gegenüber Männern bei Betreuungsaufgaben, vor allem auf professioneller Ebene, sind nicht von der Hand zu weisen. Wenn Sie einen Mann in Ihr Team aufnehmen, kann daher im Team als auch bei den Eltern Widerstand entstehen.

Es ist deshalb unumgänglich, dass Sie als LeiterIn einer Kindertageseinrichtung zusammen mit der Trägerschaft den Entscheid begründen können, warum sie einen Mann in ihr Team aufnehmen.

Hier einige Argumente, die Mitarbeiterinnen und Eltern vom Gewinn eines gemischten Teams überzeugen können.

Ein Team aus Männern und Frauen bedeutet für die Kinder einen Gewinn

Kinder, die von Frauen und Männern betreut werden, machen die Erfahrung, dass Männer genau so gut wie Frauen für Kinder sorgen können. Sie erleben, dass ihre Betreuung nicht exklusiv von Frauen geleistet wird, sondern auch von Männern. Männer und Frauen verfügen dabei je über individuell unterschiedliche Qualitäten und Fertigkeiten. Frauen und Männer gehen jede und jeder auf ihre Art auf die Bedürfnisse der Kinder ein und wählen dabei unterschiedlichste Aktivitäten. Auf diese Weise wird den Kindern eine breitere Auswahl an Alltagserfahrungen ermöglicht.

Männer in der Kinderbetreuung haben eine Vorbildfunktion für Eltern

Männer in der Kinderbetreuung dienen auch Eltern als Rollenmodelle. Kindertageseinrichtungen, die Frauen und Männer beschäftigen, zeigen Vätern und Müttern auf, dass Kinderbetreuung keine exklusiv weibliche Angelegenheit ist.

Väter nehmen wahr, dass Männer kompetent ihre Kinder betreuen und werden so aufmerksam gemacht, dass auch sie selber vermehrt eine aktive Rolle bei der Betreuung ihrer Kinder wahrnehmen können. Väter werden zudem indirekt ermutigt, ihren Wunsch nach aktiver Verantwortung in Familie und Beruf gegenüber Arbeitgebenden deutlich zu artikulieren.

Mütter werden von der gesellschaftlichen Zuschreibung entlastet, dass sie in der Kinderbetreuung die allein verantwortlichen Personen sind. Dank dem Vorbild von Kinderbetreuern trauen sie ihren Partnern eine aktivere Ausübung ihrer Vaterschaft zu.

Männer in der Kinderbetreuung erleichtern Vätern den Kontakt zur Kindertageseinrichtung

Väter fühlen sich in Kindertageseinrichtungen bisweilen eher verloren und unbehaglich, da sie dort als Mann in einem von Frauen geprägten Bereich einen Exotenstatus einnehmen. Kinderbetreuer in Kindertageseinrichtungen helfen mit, dass die emotionalen Hürden bei Vätern dank einem männlichen Gegenüber abgebaut werden.

Ein gemischtes Team ist ein Gewinn für alle!

Ein gemischtes Team bietet Frauen und Männern die Gelegenheit, voneinander zu lernen. Männer und Frauen, die in ihrer Arbeit individuell unterschiedliche Akzente setzen und Erfahrungen einbringen, regen einander verstärkt an, Neues auszuprobieren, innovative Wege zu beschreiten. Unterschiedliche Vorgehensweisen bringen eine Bereicherung für die Kinder, die Teammitglieder, die Eltern. Die Vielfalt von Erfahrungen, unterschiedliche Betrachtungs- und Arbeitsweisen können zu qualitativ besseren Entscheidungen führen. Nutzen Sie die Vielfalt an Kompetenzen von Frauen und Männern optimal aus!

Ein gemischtes Team kann zu einer neuen Kultur in der Kinderbetreuung führen

Ein gemischtes Team hat das Potenzial, eine Kultur in der Kinderbetreuung zu fördern, in der Männer und Frauen die zu erfüllenden Aufgaben geschlechtergerecht verteilen und die Kinder bei der Entfaltung ihrer individuellen Persönlichkeit unterstützen können. Damit wird ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit für Männer und Frauen getan, welcher bereits Mädchen und Jungen mit einbezieht.

Ausgangspunkte dieses Leitfadens

Dieser Leitfaden ist geprägt vom Grundgedanken, dass ein gemischtes Team in einer Kindertageseinrichtung einen Gewinn darstellt. Wir gehen davon aus, dass beide Geschlechter gleichberechtigt sind und erachten die Vielfalt verschiedener Vorgehensweisen in erster Linie als Reichtum und nicht als Quelle von Konflikten. Die verschiedenen Arbeits-, Sicht- und Vorgehensweisen von Teammitgliedern (Männern und Frauen) werden erkannt, erfahren Wertschätzung, werden in kreativen Denk- und Arbeitsprozessen nutzbar gemacht. Bereits mit der Anstellung eines einzigen Mannes wird ein Frauenteam zu einem gemischten Team, das sich vor neue Herausforderungen gestellt sieht.

Ein zweiter zentraler Schwerpunkt dieses Leitfadens liegt auf der Perspektive der neuen Mitarbeitenden. Obwohl in diesem Leitfaden der Fokus auf dem Neueintritt von Männern liegt, können die vorgeschlagenen Massnahmen ebenfalls auch bei Neueintritten von Frauen teilweise zum Tragen kommen.

Neuen Mitarbeitenden gegenüber gilt es besondere Aufmerksamkeit entgegen zu bringen. Eine gute Einarbeitung beinhaltet ausführliche Informationen über die Institution, das Arbeitsumfeld und über den Arbeitsplatz. Ferner sollten Vorgesetzte neuen Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung während der Einarbeitungsphase geben, indem Aufgaben und Ziele definiert sowie ein Zeitrahmen vorgegeben werden. Ausserdem ist der noch "ungetrübte" Blick auf die Organisation von neuen Mitarbeitenden für Vorgesetzte sehr bereichernd. Männern und Frauen fällt auf Grund ihrer unterschiedlichen Sozialisation möglicherweise Unterschiedliches auf oder sie setzen andere Akzente. Ihren spezifischen Beitrag als neue Mitarbeitende gilt es wahrzunehmen und in kreativer Weise in die Teamarbeit zu integrieren.

Bedingungen, um erfolgreich zu sein

Ihre eigene Haltung spielt eine wichtige Rolle bei der Integration eines Kinderbetreuers in ein Frauenteam und der Realisierung eines Gewinns dank einem gemischten Team. Die eigene Haltung ist ebenfalls beeinflusst durch unseren eigenen Sozialisationsprozess.

"Als Frau wird man nicht geboren, ...

... zur Frau wird man gemacht", beschrieb treffend die französische Philosophin und Feministin Simone de Beauvoir den Sozialisationsprozess von Frauen. Gleiches gilt auch für die Männer. Beide durchlaufen bereits als Kinder einen Entwicklungs- und Gestaltungsprozess zu integrierten Mitgliedern der Gesellschaft.

Dabei werden Interessen, Fertigkeiten und Fähigkeiten erworben und ausgebildet, Selbstverständnis, Selbstbewusstsein und auch Geschlechtsidentität werden entwickelt. In diesem Sozialisationsprozess entstehen die psychischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Familie, Kindertageseinrichtungen, Kindergarten, Schule und die Gruppe der Gleichaltrigen sind die wichtigsten Instanzen, die Einfluss nehmen auf die Entwicklung von Kindern. All diese Instanzen üben mehr oder weniger Druck aus, dass Mädchen und Jungen den sozialen Erwartungen bezüglich Verhalten und Erleben entsprechen. Weichen Mädchen oder Jungen von diesen Normen ab, so führt dies häufig zu Ausgrenzung und Isolation. Als VorgesetzteR in einer Kindertageseinrichtung ist es wichtig, sich dieses Sozialisationsprozesses immer wieder bewusst zu werden und darauf zu achten, wo und wie geschlechterspezifische Urteile unter den Kindern aber auch unter Mitarbeitenden zum Tragen kommen.

Als VerantwortlicheR einer Kindertageseinrichtung sind Sie herausgefordert, immer wieder die eigenen Vorstellungen über Frauen und Männer zu hinterfragen.

Welche Bilder, Gefühle weckt in Ihnen ein Kinderbetreuer? Welche Aufgaben trauen Sie ihm eher weniger zu als einer Frau, welche Tätigkeiten eher besser? Wie reagieren Sie auf Kommunikationsformen von Frauen, von Männern?

Mit Ihrer eigenen Haltung gegenüber Frauen und Männern in der Kindertageseinrichtung prägen Sie das Verhältnis zwischen Kinderbetreuerinnen und -betreuern in grossem Mass. Als VerantwortlicheR nehmen Sie deutlich eine Vorbild- und Vermittlungsfunktion gegenüber Ihrem Team ein. Wenn Sie überzeugt sind von

der gemischtgeschlechtlichen Zusammensetzung Ihres Teams, dann trägt dies wesentlich zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Team bei.

Wichtig ist ebenfalls die Rücksprache mit der Trägerschaft. Der Entscheid, mit einem gemischtem Team in einer Kindertageseinrichtung zu arbeiten, ist grundsätzlich strategischer Natur und muss daher von der Trägerschaft geteilt und verantwortet werden. Es ist darauf zu achten, dass Leitung und Trägerschaft wenn möglich gemeinsam Überlegungen zur Umsetzung des Entscheides machen. Während des ganzen Veränderungsprozesses sind Sie als Führungsverantwortliche zuständig für den Informationsfluss zwischen Trägerschaft und Team.

Wie ist dieser Leitfaden abgefasst?

Dieser Leitfaden wendet sich an Leitungen von Kindertageseinrichtungen, die bereit sind, Männer in der Kinderbetreuung aufzunehmen und überzeugt sind, dass ein gemischtes Team ihrer Kindertageseinrichtung einen Gewinn bringt.

Gleichzeitig ist es unerlässlich, auch die Mitarbeiterinnen bei der Integration von Männern zur Schaffung eines gemischten Teams aktiv von Anfang an mit einzubeziehen.

Um den Veränderungsprozess in gute Bahnen zu lenken, empfiehlt es sich, vor der Anstellung eines Kinderbetreuers mit dem Team und der Trägerschaft die verschiedenen Fragen, Ängste, Hoffnungen, Chancen und Risiken sowie die Erfahrungen Dritter im Zusammenhang mit einem gemischtem Team zu thematisieren.

Diese Prozessphase kann als Projekt mit einer im voraus definierten Zeitdauer organisiert werden. Es muss nach Abschluss dieses Projekts, deutlich werden, welche Ziele die Trägerschaft, die Leitung der Kindertageseinrichtung und das Team gemeinsam tragen und welche konkreten Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele beitragen.

Auch wenn eine derartige Projektorganisation zweifellos zeitaufwändig ist, ist sie unumgänglich, wenn das Ziel, ein gemischtes Team zu schaffen, erreicht werden soll. Daneben werden Sie während der Projektdauer die Beobachtung machen können, dass dank einer vertieften Diskussion zu Chancen und Risiken eines gemischten Teams der Teamgeist gefördert wird. Ausserdem werden dank der Auseinandersetzung mit Fragen rund um die Integration von Männern in einen ausschliesslich von Frauen geprägten Bereich, zukünftige Konfliktpunkte rechtzeitig erkannt oder gar vermieden. In diesem Leitfaden behandeln wir folgende Themen, die als Stufenplan aufgefasst werden können:

- Männer als Kinderbetreuer gewinnen
- Information über den Stellenantritt eines Kinderbetreuers
- Die Aufnahme des neuen Mitarbeiters
- Beratung im Team
- Den Veränderungsprozess in gute Bahnen lenken

Dieser Leitfaden beinhaltet Informationen, Erläuterungen und Beispiele. Am Ende jedes Kapitels finden Sie einige praktische Tipps. Im Anschluss an die Broschüre finden Sie Übungen, die Sie im Teamcoaching einsetzen können.

Männer als Kinderbetreuer gewinnen



Wie können Kinderbetreuer gewonnen werden?

Kinderbetreuer zu gewinnen ist kein leichtes Unterfangen, denn momentan sind nur gerade etwa zwei Prozent der Personen, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten, männlichen Geschlechts. Es wird wohl noch Jahre dauern, bis der Anteil Männer in der Kinderbetreuung signifikant grösser wird. Dies bedeutet, dass nicht alle Kindertageseinrichtungen, die gerne einen Kinderbetreuer in ihrem Team sähen, dies auch gleich umsetzen können.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie bereits mit der Ausschreibung der Lehrstelle oder der Stelle eines/einer ausgebildeten KinderbetreuerIn das Interesse von Männern wecken. Grundlegend ist dabei, dass Sie entweder geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Sprachformen benutzen. Achten Sie darauf, dass Sie Ihr Stelleninserat auch in Medien platzieren, die von Männern gelesen werden. Im Wissen darum, dass Männer, die sich in der Jugendarbeit oder in Sportvereinen als Freiwillige engagieren, potentielle Interessenten sind, sind Stelleninserate in Publikationen aus diesem Umfeld sicher sinnvoll.

Ein klares Anforderungsprofil und objektive Auswahlkriterien werden vor der Stellenausschreibung skizziert. Ausschreibungen werden so formuliert, dass sie auf Männer motivierend wirken. Eine Untersuchung aus Belgien hat gezeigt, dass Männer sich eher von den pädagogischen und sozialen Aspekten der Kinderbetreuung ansprechen lassen und weniger von den betreuenden und pflegenden Aufgaben. Die Untersuchung zeigte ebenfalls, dass Männer sich angesprochen fühlen von den kreativen Herausforderungen und dem Abenteueraspekt, die der Beruf bietet. Es kann durchaus sinnvoll sein, im Stelleninserat ausdrücklich zu erwähnen, dass die Bewerbungen von Kinderbetreuern willkommen seien.

Nebenstehend ein fiktives Beispiel einer Stellenausschreibung, in der Frauen und Männer angesprochen werden.

Auswahl

Bei der Auswahl eines Kinderbetreuers sollte es selbstverständlich sein, bei früheren Arbeitgebern aber auch bei den Verantwortlichen von Jugendorganisationen oder Sportvereinen, in denen der Kinderbetreuer Freiwilligenarbeit geleistet hat, Referenzen einzuholen. Mit dem Einholen von Referenzen sind Sie gewappnet gegen kritische Bemerkungen von Eltern oder Mitarbeitenden. Sie können beispielsweise dokumentieren, dass der neue Lehrling Erfahrung in der Freiwilligenarbeit in der Pfadfinderbewegung vorweist.

Kinderhaus "Wunderplunder"

Kinderbetreuer / Kinderbetreuerin

Mit Kindern auf eine Schnitzeljagd gehen, Geschichten erzählen, am Lagerfeuer Würste braten, den Tisch decken, beim Ankleiden helfen, ein Tischtennisturnier organisieren, eine Wunde versorgen, trösten, zuhören, ein Elterngespräch führen, Beobachtungen im Team formulieren, Förderziele definieren: Dies alles und noch viel mehr gehört zum beruflichen Alltag eines Kinderbetreuers, einer Kinderbetreuerin.

Als Kinderbetreuer/Kinderbetreuerin unterstützen, erziehen und fördern Sie Mädchen und Jungen von ihren ersten Lebensmonaten an bis zum Ende der obligatorischen Schulzeit. Mit ihrem Handeln prägen Sie die Gegenwart und Zukunft von Kindern und Jugendlichen! Sie fördern die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen, Kindern unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, Sprache und Religion.

Arbeiten Sie gerne in einem motivierten Team, übernehmen gerne Verantwortung, interessieren sich für die besondere Lebenssituation von Kindern und können sich gut vorstellen, zusammen mit ihnen ihren Alltag zu gestalten?

Dann sind Sie unsere Frau oder unseren Mann! Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen schicken Sie an...

Bei gleicher Qualifikation werden Männer bevorzugt.

Gerade gegenüber einem Bewerber machen Sie mit dem Einholen von Referenzen deutlich, dass Sie den Anstellungsentscheid in Kenntnis der vorangegangenen Tätigkeiten und der Qualitäten des Bewerbers verantwortungsvoll treffen.

Zwei ist mehr als einer

Noch gibt es wenige ausgebildete Kinderbetreuer und die Zahl der Männer, die sich für eine Lehre als Fachmann Betreuung – Fachrichtung Kinderbetreuung (FaBeK) entschliessen ist ebenfalls gering. Trotzdem gibt es Kindertageseinrichtungen, in denen Männer arbeiten. Meistens handelt es sich um einen Mann in einem Team von Frauen.

Aus der Geschlechterforschung ist bekannt, dass einzelne Frauen in einem typischen Männerberuf mit erhöhter Wahrscheinlichkeit damit rechnen müssen, dass an sie geschlechtsspezifische Erwartungen gerichtet werden. Diese in der Forschung als "token women" oder Alibifrauen bezeichneten Frauen werden als weiblicher wahrgenommen, als dies in einem geschlechterbalancierten Team der Fall wäre. Sie werden als Exotinnen behandelt und in dieser Rolle entweder ausgegrenzt oder aber als Vorzeigefrauen präsentiert. Ihnen werden auch in erhöhtem Masse geschlechterstereotype Erwartungen entgegengebracht. Erfolge und Misserfolge werden mit grosser Aufmerksamkeit wahrgenommen.

Während Frauen in typischen Männerdomänen nur schwerlich Karriere machen können, ist bekannt, dass Männer in Frauenberufen rasch in Führungspositionen

gelangen. Es wird von einem "glass ceiling"-Effekt (gläserne Decke) bei den Frauen, respektive von einem "glass escalator"-Effekt (gläserne Rolltreppe) bei den Männern gesprochen.

Obwohl Männern in traditionellen Frauenberufen punkto beruflichem Aufstieg offensichtlich weniger Hürden in den Weg gelegt werden, können sich einzelne Männer in ihrer Position durchaus isoliert fühlen. Aus Aussagen von Männern, die in der Kinderbetreuung arbeiten, wird ersichtlich, dass sie es schätzen, wenn sie nicht als einziger Mann in einem Frauenteam arbeiten und dabei immer genau auf ihre Worte und Taten achten müssen. Den Austausch unter Männern bezeichnen Männer als wertvoll und als motivierend, um dem Berufsfeld Kinderbetreuung treu zu bleiben. Auch wenn es Ihnen auf Grund der aktuellen Teamzusammensetzung und der fehlenden Männer im Berufsfeld Kinderbetreuung nicht möglich ist, zwei Männer in ein Team aufzunehmen, gilt es, darauf zu achten, wie integriert der einzelne Mann im Team ist. Sinnvoll ist der regelmässige Austausch unter Kinderbetreuern in einer Stadt oder Region. Möglicherweise kann auch ein gelegentlicher Austausch mit anderen gemischten Teams organisiert werden, so dass ein Netzwerk unter den gemischten Teams entsteht.

Kommunikation bei der Stellenbesetzung

Wie in allen Veränderungsprozessen ist eine gute Kommunikation mit allen Betroffenen von grundsätzlicher Bedeutung. Es ist sehr wichtig, den Arbeitsbeginn des Kinderbetreuers rechtzeitig anzukündigen. Im

Team wie auch bei den Eltern können so mögliche Fragen, aber auch Ängste, Befürchtungen oder Vorurteile gegenüber einem Mann als Kinderbetreuer wahrgenommen und angegangen sowie negative Reaktionen nach der Anstellung verhindert werden.

Das Team informieren

Der neue Mitarbeiter sollte nicht speziell ins Rampenlicht gerückt werden. Kündigen Sie ihn so an, wie sie jeden Neueintritt ankündigen. Als LeitungsverantwortlicheR dürfen Sie aber nicht blind vor den Reaktionen sein, die eine solche Ankündigung hervorrufen kann. Es ist wichtig, dass Sie dem Team die Möglichkeit geben zu reagieren und Bedenken zu äussern. Diese ersten Reaktionen vermitteln Ihnen einen Eindruck über die Offenheit der Teammitglieder und geben Ihnen die Richtung für die folgenden Schritte vor.

Die Eltern informieren

Eine Untersuchung der Universität Gent (Belgien) hat gezeigt, dass drei Viertel der befragten Eltern positiv auf die Idee reagiert haben, dass ein Mann in der Kinderbetreuung arbeitet. Die restlichen Eltern hatten am Anfang etwas Bedenken, reagierten später aber ebenfalls positiv. Es ist wichtig, die Eltern rasch über den Stellenantritt eines Kinderbetreuers zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, allfällige Fragen, Bedenken, Ängste zu äussern. Hier einige Hinweise, wie Sie die Eltern informieren können.

Ankündigung am Schwarzen Brett

Benutzen Sie die bestehenden bekannten Informationskanäle. Dies kann eine kurze Ankündigung am Schwarzen Brett sein, wie Sie es bei anderen Informationen auch machen. So zeigen Sie als Verantwortliche, dass die Ankunft eines Kinderbetreuers nicht aussergewöhnlicher ist als der Eintritt einer Kinderbetreuerin. Darauf erhalten Sie im Allgemeinen wenig negative Rückmeldungen.

Informationsbrief an die Eltern

Eine weitere Möglichkeit ist ein Elternbrief, in dem angekündigt wird, dass ein Kinderbetreuer ins Team aufgenommen wird. In diesem Brief kann darauf hingewiesen werden, dass sich Eltern bei Fragen oder dem Wunsch nach zusätzlicher Information an die Leitung der Kindertageseinrichtung wenden können. Wenn Sie seitens der Eltern kaum mit Bedenken rechnen müssen, kann dieser Informationsbrief durchaus reichen. Kommen aber viele Reaktionen, können Sie sich immer noch überlegen, einen Informationsabend zu veranstalten.

Informationsabend

An einem Informationsabend für die Eltern können Sie Ihre Beweggründe für die Anstellung eines Kinderbetreuers darlegen und die Eltern erhalten die Möglichkeit Fragen zu stellen. Es empfiehlt sich, dass der neue Mitarbeiter an diesem Informationsabend nicht anwesend ist. Nur so können die Eltern ihre Meinung frei äussern.

Konkrete Tipps

- Vergessen Sie keinesfalls die Eltern zu informieren. Im täglichen Stress können informelle Ankündigungen überhört werden. Machen Sie die Ankündigung einer Neuanstellung eines Kinderbetreuers rechtzeitig.
- Wählen Sie die Art, wie Sie informieren im Hinblick auf die Eltern, deren Reaktionen sie aus anderen Situationen ableiten können.
- Wenn die Eltern sich besorgter zeigen, als Sie dies erwartet haben, können Sie mit einem Informationsbrief oder einem Elternabend vertieft informieren. Die verschiedenen Informationsmittel und -gefäße schliessen einander nicht aus.

Mitarbeiterinnen und ihre Partner informieren

Es mag ein ungewohnter Gedanke sein, aber manche Frauen haben den Beruf der Kinderbetreuerin bewusst gewählt, weil er als traditioneller Frauenberuf als "sicherer Platz für Frauen" gilt. Mit der Integration von Männern wird dieser "Frauenraum" geöffnet. Dies kann bei Frauen, aber auch bei ihren Partnern zu Befangenheit und Verunsicherung führen. Um diese Verunsicherung aufzufangen, ist es sinnvoll, den neuen Mitarbeiter auch den Partnern der weiblichen Teammitglieder beispielsweise an einem Mitarbeitendenanlass vorzustellen. Damit wird der Kinderbetreuer demystifiziert und allfällige Missverständnisse werden dank dem direkten Kontakt aus dem Weg geräumt.

Stellenantritt des Kinderbetreuers



Männer nicht ins Rampenlicht stellen

Wenn ein Mann in eine ausschliesslich von Frauen geprägte Institution aufgenommen wird, ist es unklug, diesen Mann ins Rampenlicht zu stellen. Wenn der Stellenantritt eines Kinderbetreuers zu einem ausserordentlichen Ereignis stilisiert wird, kann dies bei Frauen, die diese Arbeit seit Jahren ohne grosse gesellschaftliche Beachtung machen, verständlicherweise zu Verärgerung führen.

Im Zentrum dieses Leitfadens steht deshalb auch nicht der Mann als Kinderbetreuer, sondern der Gewinn, der aus der Arbeit eines gemischten Teams resultiert. Wir gehen davon aus, dass beide Geschlechter absolut gleichwertig sind und betrachten die vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven von Männern und Frauen als einen Reichtum, den es zu nutzen gilt. Die verschiedenen Zugangsweisen der einzelnen Teammitglieder zu den betreuten Kindern werden anerkannt und erfahren Wertschätzung, ohne dass dabei allgemein verbindliche Grundsätze in der Zusammenarbeit ausser Acht gelassen werden.

Der Stellenantritt eines Mannes wird deswegen auch als der Beginn eines gemischten Teams definiert (selbst wenn es sich für längere Zeit nur um einen einzigen Mann im Team handelt), dem sich neue Wege erschliessen und neue Herausforderungen stellen.

Mentor / Mentorin

Eine Mentorin oder ein Mentor ist eine Person, die einen neuen Mitarbeiter, eine neue Mitarbeiterin begleitet, beobachtet, ermutigt, über die informellen und formellen Regeln des Betriebs informiert. Die Mentorin, der Mentor inspiriert, unterstützt und gibt Feedbacks. Die Mentorin oder der Mentor werden nicht allein aufgrund ihrer Fachkenntnisse ausgesucht, sondern auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen und Erfahrung. Sie zeichnen sich aus durch Offenheit und Geduld gegenüber dem neuen Mitarbeiter oder der neuen Mitarbeiterin.

Das Prinzip des Mentorings besteht darin, dass innerhalb Ihrer Organisation eine Mentorin (oder ein Mentor, wenn es sogar schon einen Mann gibt, der bei Ihnen arbeitet) gewählt wird, der die neue Person durch den Betrieb lotst.

Es ist durchaus sinnvoll, mit dem Team gemeinsam Kriterien und Aufgaben festzulegen, die der Mentor, die Mentorin erfüllen muss. Die Mentorin, der Mentor kann vom Team gewählt werden, wobei die ausgewählte Person selber entscheiden kann, ob sie diese Aufgabe übernehmen will. Wichtig ist, dass diejenige Person, die diese Rolle übernimmt, weiss dass sie vom Team anerkannt wird und durch die Leitung gestützt

wird. Es ist deshalb in festgelegten Zeitabschnitten ein Gespräch mit der Mentorin, dem Mentor zu führen. Eine andere Möglichkeit, neue Mitarbeitende zu begleiten ist die einer externen MentorInnenschaft. Dies mag auf den ersten Blick eine gute Alternative sein, die Erfahrung zeigt aber, dass dieses Mentoring viel schwieriger zu organisieren ist. Ausserdem ist dieses Mentoring mit Kosten verbunden.

Konkrete Tipps

- Wenn Sie sich für das Mentoring entscheiden, erarbeiten Sie mit dem Team Kriterien und Aufgaben des Mentorings. Leisten Sie diese Arbeit noch vor Ankunft der neuen Mitarbeiterin, des neuen Mitarbeiters.
- Verfassen Sie mit dem Team das Pflichtenheft des Mentors, der Mentorin.
- Lassen Sie das Team die Mentorin, den Mentor auswählen und der gewählten Person die Möglichkeit, sich selber für diese Rolle zu entscheiden.
- Beobachten Sie, was nach der Ankunft der neuen Mitarbeiterin, des neuen Mitarbeiters geschieht. Suchen Sie regelmässig das Gespräch mit Mentorin/Mentor und der neuen Person. Beobachten Sie, ob das Mentoring wirklich funktioniert.

Coaching durch die Verantwortliche

Das Mentoring schliesst das Coaching durch die Leitung der Kindertageseinrichtung nicht aus, obwohl bestimmte Aufgaben bestens dem Mentor, der Mentorin überlassen werden können. Machen Sie aber

gegenüber neuen Mitarbeitenden deutlich, dass Sie offen sind für ihre Anliegen. Sprechen Sie das neue Teammitglied auch selber an, um so die emotionale Hürde neuer Teammitglieder gegenüber Vorgesetzten abzubauen.

Es kann vorkommen, dass der neue Kinderbetreuer mehr Interesse zeigt für Führungsfragen als die Frauen in Ihrem Team. Dies kann zu Spannungen im Team führen. Es ist Ihre Aufgabe das Thema "Führung und Führungsverantwortung" im Team zu besprechen und Ihre Position in dieser Hinsicht zu klären.

Offenheit gegenüber den Ideen der neuen Mitarbeitenden

Neue Mitarbeitende haben häufig einen unverstellten Blick auf den Gang der Dinge, stellen vieles in Frage und bringen ihre eigenen Ideen ein. Während einige je nach Temperament ihre Ideen und Anregungen direkt und offen äussern, verhalten sich andere eher abwartend oder halten sich mit Äusserungen ganz zurück. Sobald neue Mitarbeitende ihre Eindrücke und Ideen äussern, ist es wichtig, dass diese offen im Team diskutiert werden. Die Integration von neuen Mitarbeitenden in ein Team verlangt gerade deshalb grosse Sorgfalt.

Kinderbetreuer in einem Frauenteam setzen auf Grund ihrer eigenen Identität möglicherweise andere Akzente in der täglichen Arbeit. Um diesen neuen Blickwinkel für den Betrieb kreativ nutzen zu können und nicht im voraus der Kritik auszusetzen, müssen Diskussionsgefässe im Team geschaffen werden. Nur der Austausch

der verschiedenen Sichtweisen aller Teammitglieder kann die Arbeit bereichern. Als Verantwortliche sind Sie aufgefordert, die Diskussion aktiv zu moderieren. Damit vermeiden Sie, dass der neue Mitarbeitende entweder zu viel Raum einnimmt oder sich zurückzieht.

Konkrete Tipps

- Achten Sie darauf, dass neue Mitarbeitende ihre Veränderungsvorschläge dosiert äussern gegenüber den Mitarbeitenden im Team. Werden neue Mitarbeitende vom Team als "Besserwissende" wahrgenommen, so ruft dies Widerstand auch gegenüber berechtigten Anliegen hervor.
- Fordern Sie neue Mitarbeitende auf, den Teamkolleginnen und -kollegen Fragen zu stellen (z.B. "Wieso machst du das so?") statt sofort Änderungen vorzuschlagen. Mit einer Frage wird deutlich gemacht, dass es wahrscheinlich einen Grund für bestimmte Arbeitsweisen gibt.
- Erklären Sie neuen Mitarbeitenden, dass Gefässe vorhanden oder vorgesehen sind, in denen sie die Möglichkeit haben, ihre Vorstellungen zu äussern (bspw. Teamsitzungen).
- Seien Sie offen gegenüber den Beobachtungen neuer Mitarbeitenden und bereit zum Perspektivenwechsel. Ein neuer Blick auf Routine gewordene Arbeitsabläufe im Team wirkt belebend.
- Sorgen Sie dafür, dass neue Vorschläge oder Ideen im Team offen diskutiert werden.
- Organisieren Sie separate Treffen, an denen eventuelle Anpassungen bezüglich der Leitlinien der pädagogischen Arbeit besprochen werden können.

Austausch mit anderen Männern in der Kinderbetreuung

Selbst wenn sich der Kinderbetreuer in Ihrem Team gut integriert fühlt, so kann er doch das Bedürfnis haben, sich mit Männern in der gleichen Berufssituation auszutauschen. Sie können diesem Bedürfnis entgegenkommen, indem Sie ihn ermutigen, sich in einem Netzwerk mit anderen Männern, die in Kinderbetreuungseinrichtungen arbeiten, zu organisieren. In der Deutschschweiz gibt es zur Zeit noch kein derartiges Netzwerk.

Kibesuisse, Verband Kinderbetreuung Schweiz bietet jedoch ab dem Jahr 2017 Weiterbildungen zum Thema Männer in der Kinderbetreuung bzw. Führen von gemischten Teams an.

Themen im Team



Das Potential eines gemischten Teams kann nur dann optimal genutzt werden, wenn es Ihnen gelingt, eine Organisationskultur zu schaffen, die die Kreativität aller Teammitglieder fördert. Ein erfolgreiches gemischtes Team lebt davon, dass alle unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft ihre Ideen einbringen können. Ist diese offene Organisationskultur nicht vorhanden, halten neue Mitarbeitende entweder mit ihren Ideen zurück, um bei anderen nicht anzuecken, oder äussern sie in Unkenntnis der geltenden Gepflogenheiten ungehemmt und stossen dabei ihre TeamkollegInnen vor den Kopf. In einer Organisation, in der die aktive und

auch kritische Mitbeteiligung der Mitarbeitenden nicht gelebt wird, wird ein Kinderbetreuer, der mit seinen Ideen nicht zurück hält, von seinen weiblichen Mitarbeiterinnen schnell als "Besserwisser" erlebt, der die Arbeit von ihnen als Frauen nicht wertschätzt. Nachfolgend finden Sie eine Beschreibung der Themen, die sinnvollerweise in der Beratung von geschlechtergemischten Gruppen aufgenommen werden. Im Anhang finden Sie auch einige Übungen als Anregung für den Einsatz in Teamversammlungen.

Themen für Gespräche im Team:

- Rollenbilder von Männern und Frauen.
- Pädagogische Konzepte und Geschlechterrollenbilder in der Kinderbetreuung
- Kommunikation mit und zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen
- Kommunikation mit den Eltern
- Vorurteile und Fakten zu sexueller Gewalt
- Personalführung und berufliche Laufbahn

Rollenbilder von Männern und Frauen

Jede Frau und jeder Mann ist ein Individuum. Keine Frau und kein Mann entspricht ganz dem Bild, das wir uns von einer Frau oder einem Mann machen. Alle besitzen Eigenschaften von beiden Geschlechtern. Diese banale Feststellung, die wohl kaum bestritten ist, steht in Konflikt mit der Tatsache, dass wir selber pauschale, meist vereinfachende Urteile und Vorstellungen von Frauen und Männern kennen und teilweise auch äussern. Diese stereotypen Vorstellungen erleichtern uns den Umgang mit Komplexität, denn sie liefern uns bekannte Deutungsmuster und Verhaltensanweisungen. Für die Bildung von Stereotypen können nicht nur das Geschlecht sondern die unterschiedlichsten Merkmale herangezogen werden, wie Nationalität, Religion, Alter oder Bildung. Auch wenn sich diese Vorstellungen bei näherer Betrachtung als unhaltbar

erweisen, können sie sich hartnäckig halten. Wir sind uns unserer eigenen stereotypen Vorstellungen häufig nicht bewusst. Sie prägen unser Verhalten gegenüber Frauen und Männern und nehmen Einfluss darauf, welche Eigenschaften wir Frauen und Männern zuschreiben. Möglicherweise werden Sie auch mit Bemerkungen von Eltern konfrontiert, die deutlich machen, dass ihnen Männer in der Kinderbetreuung auf Grund ihrer Vorstellungen, was Mann sein bedeutet, nicht geheuer sind. Oder dass Frauen auf Grund ihrer "biologischen Bestimmung" doch besser als Kinderbetreuerinnen geeignet sind als Männer.

Sich aus den Fesseln stereotyper Vorstellungen zu befreien ist nicht einfach, da unsere Wahrnehmung von Frauen und Männern nicht "objektiv" ist. Wir tragen immer eine Brille, die durch Wertvorstellungen, Erwartungen, Erfahrungen und Bedürfnisse geprägt wird. Wenn es gelingt, sich dieser Brille bewusst zu werden, ist ein erster Schritt gelungen.

Auf Seite 36 angeben finden sie eine spielerische Aufgabe für die Teamarbeit rund um stereotype Vorstellungen von Männern und Frauen. Die Übung dauert je nach Länge der Diskussion etwa 30 bis 45 Minuten.

Geschlechterrollenbilder in der Kinderbetreuung

Die familienergänzende Kinderbetreuung ist ebenfalls geprägt von traditionellen Geschlechterrollenbildern. So fordern PolitikerInnen teilweise heute noch familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen mit dem Argument, dass die Mütter auch erwerbstätig sein

sollten, als ob es eine biologische Bestimmung gäbe, dass Frauen und nicht Männer in erster Linie für die Betreuung von Kindern zuständig seien. Wenn in Kinderbetreuungseinrichtungen unbewusst die Haltung bestimmend ist, dass die Kinderbetreuenden teilweise die mütterliche Sorge ersetzen und so die Pflege und Betreuung durch das Modell der Mütterlichkeit bestimmt wird, dann fallen Kinderbetreuer zumindest sehr auf oder können gar als Eindringlinge in ein "natürliches" Territorium von Frauen empfunden werden. Die pflegerischen und pädagogischen Aspekte der Kinderbetreuung müssen deshalb ebenfalls mit männlicher Identität verbunden werden. Die Kinderbetreuungseinrichtungen werden so zum Raum, wo Kinder zwischen der Intimität der Familie und der Komplexität der Gesellschaft das Zusammenleben mit anderen Kindern sowie mit Frauen und Männern, die nicht ihre Eltern sind, lernen.

Sobald Männer in der Kinderbetreuung zahlreicher und damit "normaler" werden, sobald mehr Väter selbstverständlich ein partnerschaftliches Rollenmodell mit ihren Partnerinnen leben, in dem beide Erwerbs-, Haus- und Betreuungsaufgaben übernehmen, wird die Kinderbetreuung zu einem Teil der männlichen Identität werden. Es braucht dazu das Zusammenwirken aller Kräfte aus Wirtschaft, Politik, Berufsbildung und Kinderbetreuungseinrichtungen.

Auf Seite 42 finden sie eine Übung zu Geschlechterrollenbildern in der Kinderbetreuung

Konkreter Tipp

- Machen Sie im Leitbild Ihrer Kinderbetreuungseinrichtung deutlich, dass die Kinderbetreuung eine pädagogische, soziale und eine gesellschaftliche Dimension beinhaltet, in der die vielfältigen Erfahrungen und Perspektiven von Frauen und Männern zur Geltung kommen.

Kommunikation unter Mitarbeitenden

"Wir können nicht nicht kommunizieren" lautet ein Satz des bekannten Kommunikationsforschers Paul Watzlawick. Ob wir reden, schweigen, lachen, die Augenbrauen hochziehen, die Arme verschränken, den Blick abwenden, alles soziale Handeln ist Kommunikation. In jede Kommunikation spielt zudem das Geschlechterverhältnis mit hinein. Da an Frauen und Männer unterschiedliche Erwartungen, Vorstellungen und Normen gestellt werden, verhalten sie sich auch unterschiedlich. Einer der bedeutendsten Unterschiede im Kommunikationsstil zwischen Frauen und Männern liegt in der Zielsetzung. Beim kompetitiven Kommunikationsstil, der eher von Männern gepflegt wird, geht es vor allem um das Aushandeln von Positionen, es werden Argumente dargelegt, es geht um das Gewinnen oder Verlieren. Die Beziehungsebene ist nicht zentral. Beim kooperativen Kommunikationsstil, der eher auf Frauen zutrifft, ist dagegen die Weiterführung der Beziehung das Hauptziel. Neben dem Informationsaustausch ist hier das Schaffen einer offenen Gesprächsatmosphäre mindestens so wichtig.

Bei der Zuschreibung der unterschiedlichen Kommunikationsstile auf die Geschlechter, gilt es jedoch vorsichtig zu sein. Nicht jeder Mann kommuniziert kompetitiv und nicht jede Frau kooperativ. Die Kommunikationsstile sind immer auch abhängig von individuellen Prägungen und dem gesellschaftlichen Kontext, in dem Frauen und Männer sich bewegen.

Es ist wichtig, sich der unterschiedlichen Kommunikationsstile von Mitarbeitenden bewusst zu werden, zu erkennen, dass das soziale Geschlecht auch die Kommunikation prägt. Nur so kann sowohl eigenes kommunikatives Verhalten als auch die Kommunikation unter Mitarbeitenden verändert werden. Die Einsicht, dass kommunikatives Handeln immer mit dem sozialen Geschlecht einer Person verbunden ist, stellt sich aber nicht einfach ein. Eine Befragung in Belgien hat gezeigt, dass gerade Männer, die in der Kinderbetreuung arbeiten, unterschiedliche Kommunikationsstile eher auf individuelle Unterschiede zurückführen, als auf die unterschiedliche Sozialisation von Frauen und Männern.

Erklärt wird dieses Phänomen damit, dass Männer in der Kinderbetreuung sich oft weit weg vom "typischen Mannsbild" bewegen, sich teilweise davon auch explizit distanzieren und daher geschlechtsspezifische Unterschiede in der Kommunikation ausblenden. Frauen dagegen, die den Beruf der Kinderbetreuerin erlernen, entsprechen oft dem "typisch weiblichen" Bild der sorgenden und pflegenden Frau und erkennen untereinander geschlechtsspezifische Gemeinsamkeiten in ihrem Kommunikationsstil.

WiderkäuferInnen und AbblockerInnen

In gemischten Teams können vermehrt Situationen auftreten, in denen einige Mitarbeitende interessiert sind, ein Problem bis in die feinsten Verästelungen zu entfalten und gründlich zu diskutieren (dies wird oft assoziiert mit "weiblich"), während andere die Diskussion abbrechen möchten, da nun "doch alles Wesentliche gesagt sei" (wird oft mit "männlich" verbunden). Wenn es Ihnen als Führungsverantwortliche gelingt, in beiden Verhaltensweisen positive Seiten zu erkennen, erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit auf ihre je eigene Weise mit Problemen umzugehen und können sich für andere Kommunikationsstile öffnen. So verdanken Teams möglicherweise den "WiderkäuferInnen" vertiefte Einsichten in Problemsituationen und nachhaltigere Lösungen. "AbblockerInnen" begrenzen die Diskussion und öffnen damit den Blick auf andere wesentliche Aspekte in der Kinderbetreuung.

Auf Seite 44 finden Sie eine Übung zu den unterschiedlichen Kommunikationsstilen in einem gemischten Team.

Gruppenverhalten in gemischten Teams

Mit der Integration eines Kinderbetreuers in ein Team von Frauen verändern sich ebenfalls die Beziehungen der Frauen untereinander. Weil es sich meist nur um einen einzelnen Mann in einem Team von Frauen handelt, können sich zwei unterschiedliche Verhaltensmuster zeigen:

Mann im Mittelpunkt

Der Kinderbetreuer steht im Mittelpunkt des Interesses, gehört aber nicht eigentlich zum Team. Teils genießt er

es, teils stört es ihn. Es entsteht eine stillschweigende Konkurrenz unter den Frauen, um dem einzigen Mann zu gefallen. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Der "arme Mann" kann beschützende Muttergefühle wecken oder er kann als Angehöriger des anderen Geschlechts anziehend wirken. Meist machen dabei nicht alle Frauen mit, trotzdem kann die Atmosphäre von diesem Konkurrenzverhalten geprägt sein.

Mann wird ausgeschlossen

Der Kinderbetreuer wird von den Frauen als Eindringling wahr genommen und aus der Gruppe ausgeschlossen. Ursachen dieser Reaktion können Unsicherheit sein (Was sollen wir nur mit einem Mann anfangen?) oder grundsätzlicher Widerstand gegen die Integration eines Mannes in ein Frauenteam.

In grösseren Teams können beide Verhaltensmuster gleichzeitig wirksam sein. Beide Muster sind auf jeden Fall so rasch wie möglich anzugehen. Mit dem Gespräch über stereotype Vorstellungen von Männern und Frauen, über die Rollenerwartungen, die Frauen und Männer in der Kinderbetreuung zu erfüllen haben, mit dem Aufzeigen des Gewinns eines gemischten Teams können Sie vermeiden, dass die Mitarbeitenden zu diesen negativen Verhaltensmustern neigen.

An dieser Stelle sei nochmals hingewiesen auf die Mentorin, den Mentor, die/der von allen Mitarbeitenden auf der Grundlage der von ihnen bestimmten Kriterien gewählt wird. Dieser vom Team legitimierten Person fällt die wichtige Aufgabe zu, dass das neue Teammitglied alle notwendigen Informationen erhält und in die Gruppe aufgenommen wird, auch wenn es sich um einen Mann handelt.

Konkrete Tipps:

- Geben Sie der Mentorin, dem Mentor den Auftrag, neue Mitarbeitende in das Team zu integrieren.
- Vermeiden Sie Konkurrenz zwischen der Mentorin, dem Mentor und den anderen Teammitgliedern, indem Sie das Team beauftragen, die Aufgaben der MentorInnenschaft zu definieren.
- Sprechen Sie das Thema "Arbeiten in gemischten Teams" in Teamsitzungen an und vermeiden Sie damit die Konkurrenz unter Frauen und den Ausschluss eines Mannes.

Kommunikation mit den Eltern

Eltern verhalten sich zu Beginn möglicherweise etwas unsicher gegenüber einem Kinderbetreuer und gelangen deshalb mit ihren Fragen eher an eine Kinderbetreuerin. Dieses Verhalten ist verständlich, denn auch sie sind geprägt von stereotypen Vorstellungen von Frauen und Männern.

Wie kann der Kontakt zwischen Eltern und Kinderbetreuern vermittelt werden?

Als ersten Schritt kann eine Kinderbetreuerin, die anstelle des Kinderbetreuers von Eltern beim Abholen der Kinder angesprochen wird, den neuen Kinderbetreuer in das Gespräch mit den Eltern oder dem Elternteil einbeziehen. Sie bleibt beim Gespräch so lange dabei, bis der Kontakt zwischen Eltern und Kinderbetreuer gelegt ist und zieht sich erst danach zurück, indem sie sich einem anderen Elternteil zuwendet. Eltern wird der Kontakt zu einem Kinderbetreuer erleichtert, wenn

sie spüren, dass die anderen Mitarbeiterinnen den neuen Mitarbeiter ebenfalls akzeptieren.

Es ist empfehlenswert, wenn innerhalb des Teams die Grundzüge der Kommunikation mit den Eltern bei einem Neueintritt definiert werden.

Konkrete Tipps:

- Überlegen Sie im Team, wie sie das Potential eines gemischten Teams für die Eltern erfahrbar machen können. Wie könnte beispielsweise ein Elternabend gestaltet werden, in dem die Vielfalt der Mitarbeitenden zum Ausdruck kommt?
- Besprechen Sie mit dem Team, welche Botschaften Sie den Eltern in welcher Weise vermitteln wollen. Die Botschaft kann sich beispielsweise in Bildern äussern, die in der Kindertageseinrichtung ausgestellt werden oder in Aktivitäten an einem Elternanlass.

Sexuelle Gewalt an Kindern

Mit der Integration eines Kinderbetreuers kann in einer Kindertageseinrichtung das Thema "sexuelle Gewalt an Kindern" auftauchen. Wer in Kindertageseinrichtungen mit gemischten Teams arbeitet, kann diesem Thema nicht ausweichen. Als Verantwortliche einer Kindertageseinrichtung übernehmen Sie idealerweise selber die Initiative oder nehmen das Thema auf, sobald es von Mitarbeitenden angesprochen wird.

Was heisst sexuelle Gewalt?

Als sexuelle Gewalt an Kindern wird nach Definition des Vereins "Kinderschutz Schweiz" jede Handlung einer erwachsenen Person mit oder an einem Kind oder an einer Jugendlichen, einem Jugendlichen bezeichnet, die der sexuellen Erregung oder Befriedigung der erwachsenen Person dient. Diese ist einem Mädchen oder Jungen immer geistig und körperlich überlegen. Genau diese Machtposition und die Abhängigkeit des Kindes nutzt ein Täter oder eine Täterin zur Befriedigung eigener Bedürfnisse aus. Häufig sind es Bedürfnisse nach Macht und Dominanz, die mit dem Mittel der Sexualität befriedigt werden.

Das Ausmass sexueller Ausbeutung von Kindern ist in absoluten Zahlen nicht bekannt. Heute wird angenommen, dass jede vierte bis fünfte Frau und jeder zehnte bis zwölfte Mann in seiner Kindheit sexuelle Ausbeutung erlebt hat. Darin eingerechnet sind auch einmalige Übergriffe und solche ohne Körperkontakt, wie etwa exhibitionistische Handlungen. Etwa zwei Drittel der Betroffenen sind Mädchen, ein Drittel Jungen. Am häufigsten betroffen sind jedoch Mädchen und Jungen im Alter von etwa sieben bis zwölf Jahren. Ein Teil dieser Kinder und Jugendlichen erlebt diese Form von Gewalt nur einmal. Die anderen Mädchen und Jungen erleiden sexuelle Ausbeutung wiederholt, manchmal über Jahre hinweg. Dies ist umso eher der Fall, je näher der Täter oder die Täterin einem Opfer steht. Sexuelle Gewalt kommt überall vor, unabhängig von ethnischer Herkunft, Bildung und sozialer Schicht und religiöser Zugehörigkeit einer Familie.

Sexuelle Gewalt übt meist nicht der "böse fremde Mann" aus, sondern es sind Väter, Stiefväter, selten Mütter oder Stiefmütter, Brüder, Verwandte, gute Bekannte oder Vertrauenspersonen wie Lehrpersonen oder BetreuerInnen. Bei Jungen kommen die TäterInnen überwiegend aus dem nahen sozialen Umfeld und seltener aus der Familie als bei Mädchen. Bei etwa einem Viertel sind die TäterInnen Fremde.

Die TäterInnen sind in den meisten Fällen männlichen Geschlechts, auch wenn Jungen sexuelle Gewalt erfahren. Sexuelle Gewalt üben jedoch auch Frauen aus. Heute wird davon ausgegangen, dass ca. zehn Prozent aller sexuellen Gewalthandlungen gegen Mädchen von Frauen begangen werden, bei Jungen liegt der Anteil der weiblichen Täterinnen bei bis zu 25 Prozent (weitere Informationen unter Kinderschutz Schweiz, www.kinderschutz.ch)

Für Männer in der Kinderbetreuung kann die Thematisierung sexueller Gewalt konfrontierend oder zumindest bedrohlich wirken, wenn sie von besorgten Eltern ausgelöst wird. Um das Vertrauen der Eltern nicht zu verlieren, müssen Sie die Ängste und Befürchtungen von Eltern ernst nehmen und sinnvoll reagieren. Zusammen mit dem Team können Sie Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden (Männer und Frauen!) festlegen, um das Risiko eines sexuellen Übergriffs zu minimieren. Es ist unerlässlich, dass Sie selber, aber auch die Mitarbeitenden untereinander ein transparentes Verhalten am Arbeitsplatz pflegen, das gegenseitige Einblicke ermöglicht und fördert. Nur so kann sexuelle Gewalt verhindert und eventuelles Misstrauen seitens der Eltern oder innerhalb des Teams wirksam behoben werden.

Konkrete Tipps

- Vermeiden Sie das Thema "sexuelle Gewalt" nicht! Thematisieren Sie, dass es ein – oft unausgesprochenes – Unbehagen gegenüber Männern in der Kinderbetreuung gibt. Holen Sie das Thema "sexuelle Gewalt" aus dem Tabubereich.
- Erarbeiten Sie gemeinsam mit dem Team Verhaltensregeln, die für alle Mitarbeitenden gelten, nicht nur für Männer. Damit wird die Transparenz in den Handlungen mit den Kindern gefördert und ungerechtfertigtes Misstrauen oder gar strafrechtliche Anzeigen können widerlegt werden.
- Holen Sie bei StellenbewerberInnen immer Referenzen ein bei früheren ArbeitgeberInnen oder bei den Verantwortlichen von Jugendorganisationen oder Sportvereinen, in denen der Kinderbetreuer oder die Kinderbetreuerin Freiwilligenarbeit geleistet haben. Mit dem Hinweis, dass Sie bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden auch Referenzen seriös prüfen, können Sie besorgte Eltern beruhigen.

Personalführung und Laufbahncancen

Es ist davon auszugehen, dass im Bewerbungsprozess eines Kinderbetreuers Themen wie Personalführung oder Laufbahncancen zur Sprache kommen. Dies kann Sie veranlassen, im Team diese Themen zu diskutieren. Unter Frauen kann die nicht unberechtigte

Sorge oder Angst auftauchen, dass der neue Kollege schnell Karriere machen will und ihnen damit vor dem nächsten Laufbahnschritt steht. Diese Befürchtung kann unbegründet sein, dies kann aber nur festgestellt werden, wenn das Thema sowohl im Bewerbungsprozess als auch im Team aufgenommen wird. Besonders Frauen in frauentypischen Berufen fällt es häufig schwer, über ihre Laufbahnvorstellungen oder -wünsche zu sprechen. Sie können ihnen gegenüber deutlich machen, dass Sie offen sind, um mit ihnen darüber zu sprechen und konkrete Laufbahnschritte zu planen. Dabei sind Laufbahnmöglichkeiten deutlich und realistisch zu beschreiben. Es sollen auch die Voraussetzungen und Kompetenzen, die für weitere Laufbahnschritte erforderlich sind, aufgezeigt werden.

Ein weiterer Themenbereich in der Personalführung sind die Fragen nach flexiblen Arbeitszeiten, Voll- oder Teilzeitanstellungen, Ferien- und Überstundenregelungen. Auf Frauen mit jüngeren Kindern wird in Kindertagesstätten oft in vorbildlicher Weise Rücksicht genommen, um ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. In gemischten Teams müssen Sie damit rechnen, dass auch Kinderbetreuer Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit unter einen Hut bringen wollen und damit auf eine Gleichbehandlung wie die Frauen angewiesen sind.

Es kommt der Atmosphäre im Team zu Gute, wenn Sie ab und zu ausserhalb der Arbeit als Team etwas gemeinsam unternehmen. So lernen sich die Mitarbeitenden auch noch in anderen Rollen und ausserhalb der Arbeitssituation kennen. An diesen Teamanlässen können auch PartnerInnen und Kinder teilnehmen.

Den Veränderungsprozess lenken



Ideen in einer Vision verankern

Die Entwicklung einer Vision, die in einem Leitbild zu Betreuungs- und Betriebsgrundsätzen festgelegt wird, ist ein wesentliches Kennzeichen einer qualitätsbewussten Führung.

Wenn die Arbeit in und mit gemischten Teams in der Kinderbetreuung als ein "Projekt" mit einer wichtigen gesellschaftlicher Wirkung erachtet wird, dann ist es unerlässlich, diese Positionierung in das Leitbild einer Organisation aufzunehmen. Konkret wird damit ausgesagt, dass die Kindertageseinrichtung mit der Zusam-

menarbeit von Frauen und Männern beispielhaft dazu beitragen will, dass die Pflege, Betreuung und Erziehung von Kindern in der Verantwortung beider Geschlechter liegt.

Dies bedeutet nicht, dass Väter und Mütter alle Aufgaben gleichmässig verteilen müssen. Viel eher geht es darum, dass die Kinderbetreuung zu einem selbstverständlichen Teil männlicher Identität wird und damit innerhalb der Paarbeziehung eine partnerschaftlich ausgehandelte Verteilung der Haus-, Familien- und Kinderbetreuung möglich wird. Nur auf diesem Weg wird die Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen in

Berufs-, Haus- und Familienarbeit und die einseitige Erwerbsorientierung von Männern abgelöst durch die partnerschaftlich geteilte Verantwortung in der Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit.

Wie die Vision im Wortlaut formuliert wird, ist nicht von erstrangigem Interesse. Wichtiger ist, dass die Vision in einem gemeinsamen Prozess von Trägerschaft, Leitung und Mitarbeitenden erarbeitet wird.

Beispiel einer Vision:

Die Kindertageseinrichtung will einen aktiven Beitrag leisten zu einer gleichmässigen Verteilung der Pflege-, Betreuungs- und Erziehungsaufgaben von Kindern zwischen Frauen und Männern in dieser Gesellschaft.

Dieser Beitrag umfasst drei Dimensionen:

1. Mit einem geschlechtergemischtem Team nehmen wir eine Vorbildfunktion gegenüber den Eltern ein. Wir zeigen damit auf, dass Frauen und Männer fähig sind alle Aufgaben in der Kinderbetreuung zu übernehmen. Die unterschiedlichen Arbeitsweisen, und Erfahrungen von Männern und Frauen werden positiv und nicht in erster Linie als Quelle von Konflikten bewertet.
2. Mütter und Väter werden bei allen Aktivitäten der Kindertageseinrichtung gleichwertig angesprochen und miteinbezogen. Väter und Mütter werden so weit wie möglich bei der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben unterstützt.
3. Die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, Sprache und Religion wird gefördert. Jungen und Mädchen werden in ihrer persönlichen Identität

wahrgenommen und geschätzt. Kinder sollen die Möglichkeit erhalten, sich jenseits stereotyper Vorstellungen entfalten zu können und eine vielfältige Identität aufzubauen, in der die Trennung zwischen Männer- und Frauenwelt aufgehoben ist.

Aus dieser Vision werden konkrete Ziele mit einem Zeithorizont von zwei bis drei Jahren abgeleitet. Alle Themenbereiche, die in Gesprächen mit der Trägerschaft, der Leitung und dem Team diskutiert worden sind, können nun in einem Qualitätshandbuch ihren Niederschlag finden. Mit dem Erstellen eines Qualitätshandbuches erhält Ihre Organisation ein Instrument in die Hand, in dem die Ziele und daraus abgeleitet die konkreten Massnahmen formuliert sind. Sind die Ziele realistisch, messbar und terminiert formuliert, dann kann die Zielerreichung auch immer wieder überprüft werden und falls nötig Anpassungen bei den Zielformulierungen oder bei den Massnahmen vorgenommen werden.

Wenn es Ihnen nicht sogleich möglich ist, die Vision in einem Qualitätshandbuch zu konkretisieren, kann auch ein "10 Punkte Plan" sinnvoll sein. Aus diesem Plan wird ersichtlich, wofür Trägerschaft, Leitung und Team sich einsetzen. Dieser Plan kann sogar in der Kindertagesstätte an die Informationswand gehängt werden. Er ist ein dynamisches Instrument, das den Stand der aktuellen Diskussion wiedergibt. Das Qualitätshandbuch und der "10 Punkte Plan" schliessen sich nicht gegenseitig aus. Der "10 Punkte Plan" kann auch die Ziele und Massnahmen, die in einem Handbuch formuliert sind, in knapper Form für alle sichtbar wiedergeben. Die Formulierung von Zielen und Massnahmen

in einem Qualitätshandbuch macht stärker als der "10 Punkte Plan" deutlich, dass die Kinderbetreuung durch ein gemischtes Team keine Eintagsfliege, sondern verbindlich integriert ist in die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kindertageseinrichtung.

Konkrete Tipps

- Formulieren Sie zusammen mit dem Team eine Anzahl Merkpunkte. Den "10 Punkte Plan" können Sie für Mitarbeitende und Eltern sichtbar in der Kindertageseinrichtung aufhängen.
- Formulieren Sie Ziele und Massnahmen in Ableitung Ihrer Vision und integrieren Sie diese in ein Qualitätshandbuch. Damit machen Sie deutlich, dass Ihre Kindertageseinrichtung den gesellschaftlichen Auftrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, von Jungen und Mädchen ernst nimmt und deshalb in der Kinderbetreuung mit Frauen und Männern arbeiten will.

Vertrautes hinterfragen, Ideen festhalten

Die Entwicklung einer Vision, der Austausch zwischen Ihnen und dem Team sowie der Trägerschaft ist nur möglich, wenn auch die Bereitschaft da ist, Gewohntes und Vertrautes zu hinterfragen und zu verändern. Mit der Integration eines Mannes in ein Frauenteam werden Grundsatzfragen auftauchen. "Wie exklusiv weiblich sind wir in unserer Organisation?" "Wie viele Männer 'ertragen' wir Frauen?", "Wie stereotyp arbeiten wir?", "Kann, sollte, muss sich unser Verhalten ändern?" "Wenn ja, wie?". Mit der Diskussion dieser

und weiterer Grundsatzfragen wird eine vertiefte Analyse Ihrer Organisation vorgenommen, der dann die Formulierung neuer Ziele und Massnahmen folgt. Es ist wichtig, dass nach jeder Diskussion die Ideen zu Zielen und Massnahmen für die Beteiligten (Mädchen, Jungen, Mütter, Väter, Kinderbetreuerinnen, Kinderbetreuer, Trägerschaft) festgehalten werden. Damit vermeiden Sie, dass interessante Ideen verloren gehen oder dass Mitarbeitende das Gefühl haben, ihre Ideen würden nicht ernst genommen.

Nachfolgend werden einige der Themen genannt, die bei der Integration eines Kinderbetreuers Bedeutung erhalten.

Arbeitsverteilung

Mit dem Neueintritt eines Kinderbetreuers erhält die Diskussion über die geschlechterstereotype Arbeitsverteilung unter den Mitarbeitenden starkes Gewicht und wird konkret. Ohne diese Auseinandersetzung kann die Versuchung gross sein, dem neuen Kinderbetreuer "typisch männliche" Aufgaben zu übergeben, wie zum Beispiel die Reparatur- oder Wartungsarbeiten, obwohl vorher immer Frauen dafür zuständig waren. Diese Verschiebungen der Rollenmuster geschehen meist auf informelle und subtile Weise, ohne dass sich die Betroffenen immer ihrer Handlungen bewusst sind.

"Kannst du mir diesen Nagel in die Wand hämmern?". Stellt diese Frage eine Kinderbetreuerin einem Kinderbetreuer, so bestätigt sie ihn in einer typisch männlichen Rolle. Manche Männer werden damit keine

Mühe haben, andere aber werden sich gegen dieses Rollenmuster wehren.

Stereotypen Geschlechterrollen in der Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf die Spur zu kommen und zu hinterfragen, verlangt Geduld von allen Betroffenen. Der Nagel wird möglicherweise etwas krumm in die Wand gehämmert, der Kinderbetreuer ist vielleicht weniger vertraut mit Putzarbeiten, so dass es für die Kollegin einfacher wäre, schnell an seiner Stelle die Toilette zu putzen.

Rotationssystem: Durchbricht Geschlechterrollen und erhöht die Kompetenz

Das Rotationssystem ist eine der wirkungsvollsten Massnahmen, um stereotype Zuschreibungen von Arbeiten zu durchbrechen. Mit dem Rotationssystem übernehmen alle Mitarbeitenden während einem bestimmten Zeitraum jede Aufgabe. Damit übernehmen Männer nicht nur "Frauenaufgaben", resp. Frauen "Männeraufgaben", sondern Frauen übernehmen auch "Frauenaufgaben" und Männer "Männeraufgaben". Das Rotieren erhöht zudem bei den Mitarbeitenden die Kompetenz in bisher nicht erschlossenen Arbeitsgebieten und erhöht dadurch auch die Wertschätzung für die verschiedenen Arbeitsbereiche. Das Rotationssystem hat auch eine direkte Wirkung auf traditionell sozialisierte Jungen, Mädchen und ihre Eltern. Sie gewöhnen sich daran, dass Frauen und Männer unabhängig von ihrem Geschlecht alle Arbeiten ausführen können.

Arbeitet ein Mann als Kinderbetreuer, so bewegt er sich während des ganzen Arbeitstages in geschlechtsatypischen Situationen. Er mag über einen Berufsab-

schluss verfügen und wird trotzdem immer wieder – ob ausgesprochen oder nicht – damit konfrontiert, dass Frauen eigentlich besser geschickt seien für die Kinderbetreuung, da sie über mehr "natürliches" Talent verfügten. Die Neigung, Kritik zu äussern an der Arbeits- und Vorgehensweise des voraussichtlich einzigen Kinderbetreuers, kann daher auch innerhalb der Kindertageseinrichtung stark werden. Manche männlichen Neueinsteiger werden dann eher geneigt sein, sich verstärkt bei den Spielaktivitäten mit grösseren Kindern zu engagieren, als bei der Pflege von Kleinkindern, weil dies eher mit einer traditionellen männlichen Identität zu vereinbaren ist.

Konkrete Tipps

- Besprechen Sie die Einführung des Rotationssystems im Team. Machen Sie deutlich, dass mit dem Rotationssystem das einengende Geschlechterkorsett aufgebrochen werden kann.
- Sorgen Sie dafür, dass alle über die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügen, um alle Aufgaben erfüllen zu können. Organisieren Sie falls nötig den Wissenstransfer unter den Mitarbeitenden.
- Werten Sie die Erfahrungen nach einer kurzen Pilotphase aus. Sie können so erkennen, ob das Rotationssystem für alle Mitarbeitenden zufriedenstellend verläuft.

Die pädagogische Qualität erhöhen

Das Spiel ist für die kreative, kognitive, soziale und motorische Entwicklung von Kindern sehr wichtig. Deshalb ist auch die Analyse, wie das Spielen von Kindern angeregt, unterstützt und begleitet wird von grosser Bedeutung. Jede Gesellschaft hat nämlich bestimmte Ideen und Erwartungen über Weiblichkeit und Männlichkeit, die auch im Spiel und in den Spielzeugen von und für Mädchen und Jungen einen konkreten Ausdruck finden. Rosa, weiss und hell präsentiert sich die Welt der Barbiepuppen, grell und dunkel die Welt der hoch technisierten Helden in den Science Fiction Welten der Jungen.

Kinder sind grundsätzlich für neue Spielerfahrungen offen und schätzen es, wenn sie mit verschiedenen Spielzeugen spielen oder ihnen verschiedene Materialien zu Verfügung stehen.

Auch in Kinderbüchern wird oft noch ein traditionelles Rollenbild von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen vermittelt. Gelungene Neuerscheinungen für Mädchen und Jungen, in denen beide Geschlechter als Persönlichkeiten mit vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Interessen dargestellt werden, werden aber immer zahlreicher. Hilfreiche Tipps zu Kinderbüchern finden sich auf der Website des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (www.stadt-zuerich.ch/internet/bfg/home/projekte/lesetipps.html).

Männer betonen in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung verstärkter die pädagogischen als die pflegerischen und betreuenden Aspekte. Auch wenn sich Männer in der Kinderbetreuung mit dem

pflegenden Aspekt auseinandersetzen müssen, da dieser einen grossen Teil der Arbeitszeit beansprucht, und so erkennen, dass die Pflege von Kindern vereinbar ist mit der eigenen männlichen Identität, kann es für die Organisation bereichernd sein, wenn Männer – und mit ihnen auch Frauen – ihr pädagogisches Interesse in den beruflichen Alltag einfliessen lassen.

Die Tatsache, dass Mädchen und Jungen häufig mit unterschiedlichen Spielsachen spielen oder unterschiedliche Aktivitäten wählen, bietet KinderbetreuerInnen, Männern und Frauen, spannende pädagogische Herausforderungen. Zusätzlich kann in einem gemischten Team besser auf die verschiedenen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen eingegangen werden. Dies sollte aber nicht dazu führen, dass sich die Männer in der Kinderbetreuung exklusiv um die Jungen kümmern, während die Frauen sich mit den Mädchen beschäftigen.

Mädchen und Jungen sollten eher angeregt werden, neue Spielerfahrungen machen zu können. So kann ein Kinderbetreuer Jungen bewusst im Spiel mit Puppen unterstützen oder können Kinderbetreuerinnen mit Mädchen ein Haus aus Legos konstruieren. Das Ziel liegt darin, den Kindern unterschiedlichste Spielerfahrungen zu ermöglichen. Mädchen und Jungen schätzen es, Kinderbetreuer und -betreuerinnen um sich zu wissen, die mit ihnen unterschiedlichste Spielwelten entdecken und in ihre Welt eintauchen können. Dem Team sind dabei keine Grenzen gesetzt bei der Suche nach Bildern, Büchern oder Spielen, die traditionelle Rollenmodelle in Frage stellen und Kindern eine Vielfalt an Erfahrungen ermöglichen.

Konkrete Tipps

- Nehmen Sie zusammen mit dem Team die bisherigen Aktivitäten mit den Kindern unter die Lupe. Lassen Sie alle MitarbeiterInnen Ideen und Vorschläge einbringen, wie den Mädchen und Jungen ein breiter Fächer von Aktivitäten angeboten werden kann, der sie als individuelle Persönlichkeiten mit vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Interessen wahr nimmt.
- Ermutigen Sie jede Mitarbeiterin, jeden Mitarbeiter ihre/seine je eigenen Aktivitäten zu gestalten. Lassen Sie nicht zu, dass bestimmte Ideen vor schnell negativ beurteilt werden. Achten Sie darauf, dass die Vielfalt an Ideen in Ihrem Team positiv bewertet wird. Lassen Sie die Kinder urteilen, ob sie eine Spielaktivität interessant finden oder nicht.
- Es ist nicht auszuschliessen, dass die Spiele unter der Leitung eines Kinderbetreuers bisweilen wilder oder lauter sind als unter der Leitung von Frauen. Die Kinder danach wieder zu beruhigen ist möglicherweise nicht immer ganz einfach. Manche Mitarbeiterinnen können damit Mühe haben. Weisen Sie darauf hin, dass hin und wieder ausgelassene Spiele den Alltag von Kindern bereichern. Machen Sie aber auch deutlich, dass wilde Spiele nicht das "Privileg" des Kinderbetreuers sind und Kinderbetreuerinnen nicht die Aufgabe obliegt, die wilden Mädchen und Jungen zu beruhigen.

Väter integrieren

Elternkontakte sind in der Kinderbetreuung häufiger Mütter- als Väterkontakte. Es mag stimmen, dass in der Regel die Mütter ihre Kinder häufiger in die Kindertagesstätte bringen und abholen und deshalb der Kontakt zwischen ihnen und den Kinderbetreuenden enger ist. Mütter beginnen möglicherweise von sich aus eher ein Gespräch mit Kinderbetreuenden als Väter. Väter werden aber auch weniger als Mütter direkt auf Fragen nach dem Wohlergehen ihres Kindes angesprochen. Hier spielen ebenfalls wieder geschlechertypische Rollenmuster von Frauen und Männern mit.

Ein Kinderbetreuer kann hier eine unterstützende Rolle spielen, um etwas weniger kommunikativere oder unsichere Väter "aus dem Busch zu klopfen". Es soll dabei aber vermieden werden, dass der Kinderbetreuer sich exklusiv um die Väter kümmert. Eher soll darauf geachtet werden, dass Mitarbeitende in Kindertagesstätten ebenso intensiv den Kontakt zu Vätern wie zu Müttern pflegen.

Es gibt daneben noch weitere Möglichkeiten, um Väter verstärkt einzubinden bei den Fragen zur Kinderbetreuung. In den Einladungen zu Elterngesprächen oder Elternabenden kann explizit darauf hingewiesen werden, dass die Anwesenheit von beiden Elternteilen erwünscht ist. Bei der Durchführung des Elternanlasses ist darauf zu achten, dass das Wort gleichgewichtig an Mütter und Väter gerichtet wird, dass Väter und Mütter zur Formulierung von Fragen aufgefordert werden und beide um Informationen angefragt werden. Anlässlich eines Festes können Väter und Mütter zur Mitarbeit angefragt werden. Dabei ist darauf zu ach-

ten, dass Väter und Mütter nicht stereotype Aufgaben übernehmen. So können Väter durchaus auch für das Backen von Kuchen und Frauen für die Installation einer Musik- und Videoanlage angefragt werden. Väter sind auch zu gewinnen für Aufgaben, die ihr spielerisches oder erzählerisches Talent erfordern. Wer weiss, vielleicht sehen Sie auch die Möglichkeit, um ab und zu väterspezifische Anlässe zu organisieren?

Ob Väter sich in einer Kindertagesstätte wohl fühlen und Interesse zeigen an der Betreuung ihrer Kinder, hängt massgeblich von der Atmosphäre in Ihrer Kindertagesstätte ab. Mit der Wahl Ihrer Bilder, mit der Art und Weise, wie Ihre Mitarbeitenden auf Väter zugehen, mit dem Ernst nehmen von Vätern als Mitverantwortliche in der Kinderbetreuung nehmen Sie Einfluss auf die Atmosphäre in Ihrer Kindertagesstätte.

Männer müssen als verantwortliche Väter ihrer eigenen Kinder ernst genommen werden. Dies ist ein wichtiger Aspekt, da Väter selber oft das Gefühl haben, dass es ihre Partnerinnen im Umgang mit ihren Kindern doch sowieso besser machen und wissen als sie selber. Kinderbetreuerinnen und -betreuer können da Gegensteuer geben, indem sie grundsätzlich davon ausgehen, dass Väter ihre Kinder ebenso gut kennen wie die Mütter, oder dass sie sich informieren können, sollte dies nicht der Fall sein. Es ist nicht ausgeschlossen, dass mit dieser Haltung der eine oder andere Vater auf eine Frage von ihnen antwortet mit: "Fragen Sie doch meine Frau, die weiss da besser Bescheid als ich." Übernehmen Sie die Verantwortung nicht gleich selber sondern antworten Sie: "Können Sie Ihre Frau fragen und mich in den nächsten Tagen informieren?"

Werden Väter von Ihnen als verantwortungsvolle Partner in der Kinderbetreuung angesehen und auch so behandelt, dann hat dies nicht nur Auswirkungen auf Väter sondern auch auf Mütter. Wenn Kinderbetreuende gegenüber Müttern nicht ein stereotypes Bild des abwesenden Vaters zeichnen, werden Mütter aufmerksam auf Ihre eigene Haltung gegenüber ihrem Partner. Umgekehrt werden auch Väter sensibilisiert auf ihr eigenes Rollenverhalten, wenn Kinderbetreuerinnen und -betreuer ihnen aktive Vaterschaft zutrauen.

In allen Gesprächen mit Vätern und Müttern ist darauf zu achten, dass die Elternteile nicht gegeneinander ausgespielt werden. Statt zu betonen, dass die Partnerin oder der Partner auf Fragen oder Anregungen stets vorbildlich und in nützlicher Frist reagiert, können Sie gegenüber einem Vater oder einer Mutter, die Sie als weniger gewissenhaft erleben, darauf hinweisen, dass Sie es sinnvoll finden, wenn er oder sie sich Ihre Information oder Frage gerade notiert.

Auch wenn Ihnen die Wahl der richtigen Worte oder des Tonfalls zu Beginn schwer fallen sollte, dürfen Sie sicher sein, dass es Ihnen dank regelmässiger Übung immer leichter fallen wird. Stimulierend sind auch regelmässige Rückmeldungen unter Mitarbeitenden zu den Fallstricken stereotyper Vorstellungen. Diese Rückmeldungen sind nicht direkt "on the spot" vor den Eltern zu geben sondern müssen in einer freundschaftlichen Atmosphäre geäussert werden, so dass sich niemand in seiner/ihrer persönlichen Integrität angegriffen fühlt.

Konkrete Tipps

- Wenn Sie Bildmaterial mit Kindern, Müttern und Vätern in Ihrer Kindertagesstätte aufhängen, achten Sie darauf, dass Mütter und Väter ausgeglichen in verschiedensten Rollen vorkommen.
- Erarbeiten Sie zusammen mit dem Team konkrete Handlungsanweisungen aus für die Kommunikation mit Vätern und Müttern, um stereotype Rollenmuster bewusst anzugehen.
- Ermuntern Sie die KinderbetreuerInnen verstärkt den Kontakt zu "distanzierten" oder unsicheren Vätern zu suchen.
- Laden Sie explizit Mütter und Väter zu Elterngesprächen oder -abenden ein.
- Suchen Sie nach möglichen Aktivitäten für Väter und Mütter in der Kinderbetreuung. Vermeiden Sie dabei stereotype Rollenverteilungen zwischen Frauen und Männern.

Widerstände und Konflikte rechtzeitig angehen

Die angekündigte Ankunft eines Kinderbetreuers kann Widerstand unter den Mitarbeiterinnen hervorrufen. Der Widerstand kann abnehmen, sobald der Mann mitarbeitet. Er kann aber auch hartnäckiger werden. Ein offenes Gespräch kann hier helfen den Widerständen zuvor zu kommen oder sie abzubauen. Trotzdem kann der Widerstand weiter bestehen, im Team wie auch bei Eltern. Veränderungen bergen immer ein Konfliktpotential und können Widerstand auslösen. Es gibt Menschen, die grundsätzlich lieber alles

beim Alten lassen, da ihnen jede Veränderung Angst macht. Beim Auftauchen von Männern in der Kinderbetreuung geht es aber meist nicht nur um die Angst vor dem Unbekannten sondern um die tiefer liegende Angst vor dem Verlust von Werten, Sicherheiten mit denen man selber aufgewachsen ist.

Der Widerstand gegenüber Männern in der Kinderbetreuung hat drei Gründe:

1. Die eigene (Berufs-)Identität wird auf einmal in Frage gestellt. Die Kinderbetreuung ist eine der Tätigkeiten, in der sich Frauen gegenüber Männern seit jeher auszeichneten.
2. Männer und Frauen sehen ihre eigene traditionelle Familiensituation in Frage gestellt.
3. Durch den Einbezug von Männern kann es wie in anderen Berufen auch im Bereich der Kinderbetreuungsinstitutionen zu Konkurrenzsituationen zwischen Frauen und Männern kommen (beispielsweise bei Beförderungen).

Es kann nicht genug betont werden, dass jeder und jede das Resultat eines schon in die früheste Kindheit zurückreichenden Sozialisierungsprozesses ist. Die Werte, die uns von Kindsbeinen an vermittelt worden sind, lassen sich nicht einfach verändern. Der Sozialisierungsprozess hört aber niemals auf und damit besteht auch die Möglichkeit, neue Ideen aufzunehmen und zu übernehmen.

Echter Widerstand kann sich in schikanösem Benehmen zeigen: Kritik versprühen, lästern, auslachen, auf die Finger gucken, etc.. Der Kinderbetreuer erhält so überhaupt keine Chance, sich in seine Aufgabe einzu-

arbeiten. "Wir lassen ihn erst mal putzen und dann sehen wir, was er zu Stande bringt!", das kann zum Beispiel eine der Spielarten sein, wie man Männer auf den Prüfstand stellen kann. Der Mentor oder die Mentorin kann hier eine wichtige Rolle spielen, um derartige Situationen zu vermeiden. Diese Personen müssen von den KollegInnen genügend respektiert werden um nicht zu riskieren, selber zu Opfern widerständiger Personen zu werden. Als Leitungsverantwortliche müssen Sie widerständiges Verhalten genau im Auge behalten und dürfen das neue Teammitglied nicht alleine dem Widerstand von Mitarbeitenden überlassen.

Widerstand ist aber nicht nur negativ. Er kann auf Widersprüche in einer Organisation oder auf wunde Punkte hinweisen, die noch nicht zur Sprache gekommen sind. Um die berechtigten Anliegen von Personen, die Widerstand leisten, aufnehmen zu können, braucht es eine offene und kommunikative Atmosphäre. Es ist zu empfehlen, dass von Beginn an genügend Diskussionsraum geschaffen wird, denn sobald die Spannungen zu gross werden, wird es schwierig eine offene Diskussion zu führen. Es ist Ihre Aufgabe, möglichen Widerstand im Team vorgängig zu thematisieren, damit sich daraus später keine schwerwiegenden Konflikte entwickeln. Die Leitungsverantwortliche muss viel Standfestigkeit beweisen und von der Arbeit in einem gemischten Team überzeugt sein. Mit stichhaltigen Argumenten können Sie den Personen, die in Ihrem Team Widerstand leisten, beim Abbau ihrer Widerstände helfen.

Bei Konflikten, die die Arbeitsfähigkeit oder die Arbeitsqualität Einzelner oder des Teams beeinträchtigen, müssen Sie eingreifen. In Konflikten intervenieren heisst

1. Fakten klären, Phänomene wahrnehmen
2. Rollen klären
3. Wahrnehmung objektivieren
4. Kommunikation wieder herstellen

Schlichtung der Konflikte

Ziel:

- die Parteien tauschen Ideen zur möglichen Lösung des Konflikts aus
- die Parteien signalisieren einander, dass sie lösungsbereit sind
- der Konflikt wird abgeschwächt oder aufgelöst

Methode:

1. Schritt:

- individuelle Gespräche mit den Parteien
- begreifen des individuellen Erlebens und der Wirkungen des Konflikts
- erfassen der Lösungsbereitschaft

2. Schritt:

- Zielstrategie und Vorgehen bestimmen

3. Schritt:

- gemeinsames Gespräch
- der Austausch von Bildern, Erwartungen und Lösungsmöglichkeiten
- Wahl von Lösungsmöglichkeiten und Absprachen
- Zusammenfassung und Berichterstattung gegenüber den Konfliktparteien

Schlussfolgerung

Männer in der Familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung sind bisher noch nicht stark vertreten. Es geht dabei nicht nur um die Möglichkeit, Männern und Frauen in einem ehemals typischen Frauenberuf die gleichen Chancen zu bieten, sondern auch um ein gesellschaftliches Projekt in dem Männer und Frauen sich gleichberechtigt in der Betreuung von Kindern in der Familie und in professionellen Kinderbetreuungseinrichtungen engagieren. Wie die Frauen in den vergangenen Jahrzehnten im männlich geprägten Erwerbsleben Fuss gefasst haben, ist es nun an der Zeit, dass ebenso die Kinderbetreuung zu einer gemeinsamen Aufgabe von Frauen und Männern wird. Kinderbetreuungseinrichtungen können dabei eine wichtige Vorreiterrolle spielen, indem sie Männer in ihr Team integrieren. Dieser Leitfaden formuliert eine Anzahl Tipps, um dies zeitnah und gut umzusetzen. Die Arbeit in einem gemischten Team kann ein Gewinn sein für die Kinderbetreuung an sich. Dieser Gewinn stellt sich aber nicht automatisch ein. Deshalb gibt dieser Leitfaden auch Tipps, wie dieser Gewinn realisiert werden kann.

Der Gewinn zeigt sich in der Art und Weise, wie Mädchen und Jungen betreut werden, im Umgang des Teams miteinander und im Kontakt mit den Müttern und Vätern. Kindern wird eine breite Palette von Spiel- und Handlungsmöglichkeiten geboten, die nicht vorgegebenen Geschlechterrollenmuster verpflichtet sind. Mütter und Väter werden in der Kinderbetreuung als gleichwertige Partner angesehen und auch so angesprochen. Kinderbetreuerinnen und -betreuer werden als eigenständige Persönlichkeiten wahrgenommen, die nicht den gängigen Geschlechter-

rollen entsprechen müssen. Gegenseitige Erwartungen von Kinderbetreuern und -betreuerinnen werden in Gesprächen geklärt. Stereotype Rollenmodelle in der Kinderbetreuung werden offen diskutiert. Es wird in der Kommunikation im Team und mit den Eltern nach Mitteln und Wegen gesucht, um den vielfältigen Sicht-, Handlungs- und Arbeitsweisen Raum zu geben. Themen wie sexuelle Gewalt, Personalfragen und Laufbahnmöglichkeiten werden offen angegangen. Zur Erhaltung der Arbeitsqualität und Motivation der Mitarbeitenden werden Widerstand und Konflikte, die sich in der Arbeit in einem gemischten Team ergeben können, aktiv und transparent angegangen.

Die Arbeit in einem gemischten Team führt zur Überprüfung der Aufgabenverteilung unter Frauen und Männern, der pädagogischen Arbeit, der Teamarbeit und der Beziehung zu den Eltern. Die Ergebnisse dieses Überprüfungsprozesses des Teams werden in einem Leitbild festgehalten. Dieses macht deutlich, dass das Resultat der Diskussion bindenden Charakter hat für die Organisation.

Männer in der Kinderbetreuung sind immer noch Exoten. Dies wird sich so schnell nicht ändern. Zusammen mit ihren Kolleginnen erfüllen diese männlichen Pioniere aber eine Vorbildfunktion. Sie zeigen der Gesellschaft auf, wie Männer und Frauen in einer konstruktiven Weise gemeinsam das Leben von Kindern bereichern.

Es liegt nun an Ihnen den Schritt zu wagen, das Thema "Männer in der Kinderbetreuung" in ihrer eigenen Organisation umzusetzen. Wir hoffen, dass der Leitfaden Ihnen dabei behilflich sein kann.

Literaturliste, Websites

Literaturliste

Blase-Geiger, Peter (1999): Jetzt kommen die Männer, in Zeitschrift klein & gross, Heft 7/8

Im Online-Handbuch Kindergartenpädagogik:
www.kindergartenpaedagogik.de/473.html

Cameron, Claire, Moss, Peter, Owen, Charlie (1999): Men in the nursery, gender and caring work, New York

Cameron, Claire (2006): Men in the Nursery Revisited: issues of male workers and professionalism, In Zeitschrift: Contemporary Issues in Early Childhood, 7 (1), pp. 68–79
siehe unter: www.worlds.co.uk/ciec

Gerner, Ulla (2003): Men in childcare
siehe unter: www.meninchildcare.co.uk/Edinburgh.doc

Netzwerk Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer der Europäischen Kommission (1996): Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder. Vorschläge für ein zehnjähriges Aktionsprogramm. Ohne Ort: Selbstverlag.
Im Online-Handbuch Kindergartenpädagogik:
www.kindergartenpaedagogik.de/46.html

Peeters, Jan (2003): Mannen voor Kinderopvang
siehe unter: www.vbjk.be/eplatform/alert%202004%20mannen%20_2_.pdf

Rohrmann, Tim (2005). Männer in Tageseinrichtungen für Kinder: immer noch eine kleine Minderheit in: Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 169, 4–5/2005.
Im Online-Handbuch Kindergartenpädagogik:
www.kindergartenpaedagogik.de/1349.pdf

Rolfe, Heather (2005): Men in childcare, National Institute of Economic and Social Research (Hg.)
siehe unter: www.eoc.org.uk/pdf/wp35_men_and_childcare_full_report.pdf

Winter, Reinhard; Neubauer, Gunter (2001): Dies und Das! Das Variablenmodell "balanciertes Junge- und Mannsein" als Grundlage für die pädagogische Arbeit mit Jungen und Männern, Tübingen

Websites

Schweiz:

Verband Kinderbetreuung Schweiz: Männer in der Kinderbetreuung
www.kibesuisse.ch

Filmporträts von jungen Männern in sozialen und pflegerischen Berufen. Realisiert im Rahmen des Lehrstellenprojekts
www.16plus.ch
www.berufsberatung.ch/dyn/4714.asp

Mencare Schweiz: Nationales Programm zur Förderung väterlichen Engagements und männlicher Care-Beiträge
www.mencare.swiss/de

Männer.ch: Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen
www.maenner.ch

MaKi - Mehr Männer in die Kinderbetreuung
www.maenner.ch/mehr-maenner-in-die-kinderbetreuung-maki

Deutschland:

MEHR Männer in Kitas
www.vielfalt-mann.de

Netzwerk "Neue Wege für Jungs"
www.neue-wege-fuer-jungs.de

Grossbritannien:

Men in Childcare
www.meninchildcare.com

Norwegen:

Men in Childcare Norwegen
www.mibnett.no/English.htm

Übung 1

Stereotype Vorstellungen über Männer und Frauen

Ziel

Das Ziel der Übung ist es, den Teilnehmenden Geschlechterrollenbilder von Männern und Frauen bewusst zu machen. Die Übung soll verdeutlichen, wie jedes Individuum eine Kombination von sogenannten "männlichen" und "weiblichen" Eigenschaften lebt. Wir sind zwar einerseits alle einem Sozialisationsprozess unterworfen, der uns als Frauen oder Männer nachhaltig prägt, trotzdem können weder Frauen noch Männer auf geschlechertypische Eigenschaften reduziert werden.

Übung:

Beauftragen Sie alle Teilnehmenden, dass sie in der Geschichte, die auf der Seite 40 abgedruckt ist, alle Leerstellen mit "Tom" oder "Katja" ausfüllen, je nachdem, was für die Teilnehmenden situativ am besten passt. Die Aufgabe wird in Einzelarbeit gelöst. Gemeinsam wird danach die Geschichte besprochen und erhalten alle die Gelegenheit, ihre jeweilige Namenswahl zu begründen.

Besprechung Übung

1. Schritt

Frage an die Teilnehmenden: Welche Gefühle hatten Sie beim Ausfüllen des Textes? Lassen Sie eine kurze Diskussion zu.

Kommentar

Die Teilnehmenden können diesen Text in Übereinstimmung mit oder in Abgrenzung zu geschlechterstereotypen Erwartungen ausgefüllt haben. Dies kann möglicherweise in der Diskussion zum Ausdruck kommen. Ob nun das eine oder das andere gewählt worden ist, oder gar eine Mischung von beiden, spielt für den weiteren Verlauf der Übung keine Rolle. Das wesentliche der Übung liegt nicht darin, wo Tom und Katja aufgeführt wurden, sondern warum an den ausgesparten Textstellen "Katja" resp. "Tom" anzutreffen sind.

2. Schritt

Teilen Sie das Formular "Stereotypen" (Seite 41) aus und erklären Sie die folgende Aufgabe: Wir gehen an Hand des Textes der Frage nach, warum wir Katja oder Tom angegeben haben. Die "Warum?" – Frage gibt uns Eigenschaften zur Antwort, die möglicherweise als typisch mädchen- oder jungenhaft gelten. Suchen Sie zusätzlich den übereinstimmenden Gegenpol und füllen Sie beide auf der gleichen Zeile in der jeweiligen Kolonne aus. So gehen wir den ganzen Text gemeinsam durch.

Sie erhalten so eine Liste mit stereotypen Eigenschaften von Mädchen und Jungen.

Stereotypen

typisch mädchenhaft (Katja)		typisch jungenhaft (Tom)
sauber	←————→	nachlässig
weinerlich	←————→	hart
	←————→	

Kommentar

Möglicherweise wird bei den Teilnehmenden Kritik laut im Sinne von "ich bin doch nicht so" oder "das stimmt doch einfach heute nicht mehr". Machen Sie in Ihrer Reaktion auf derartige Äußerungen deutlich, dass es in diesem zweiten Schritt gerade um das Sammeln von allgemeinen, typischen Aussagen zu Mädchen und Jungen geht. Verweisen Sie aber gleichzeitig auf den

nächsten Schritt, in dem diese Typisierungen aufgebrochen werden.

3. Schritt

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, bei jedem der aufgelisteten Eigenschaftspaare auf der Linie ein Kreuz zu setzen, wo sie sich selber situieren.

typisch mädchenhaft (Katja)		typisch jungenhaft (Tom)
sauber	←————X————→	nachlässig
weinerlich	←————X————→	hart
	←————X————→	

Kommentar

Es ist durchaus vorstellbar, dass Männer, die den Beruf des Kinderbetreuers wählen, verstärkt über Eigenschaften verfügen, die als "typisch weiblich" bezeichnet werden. Diese Übung kann daher ein interessanter "eye opener" sein für Kinderbetreuerinnen mit einem stereotyp gefärbten Männerbild und vice versa.

Variante für 3. Schritt

Wenn Sie den Eindruck haben, dass dieser 3. Schritt zu persönlich sein dürfte für einige Teilnehmenden, können Sie den Teilnehmenden die Aufgabe stellen, sich beim Ausfüllen einen Jungen oder ein Mädchen vorzustellen, den oder das sie gut kennen. Fordern Sie die Teilnehmenden danach ebenfalls auf, bei jedem der aufgelisteten Eigenschaftspaare auf der Linie ein Kreuz zu setzen, wo sie dieses Kind selber situieren.

4. Schritt

Frage an die Teilnehmenden: Was fällt Ihnen auf nach dem Ausfüllen des Blattes?

Abschluss

Jeder Mensch ist ein Individuum, unterscheidet sich von den anderen. Niemand erfüllt zu hundert Prozent die stereotypen Vorstellungen von Mädchen und Jungen, von Frauen und Männern. Wir selber sind eine Mischung von verschiedensten als "männlich" oder "weiblich" typisierten Eigenschaften. Aber im gesellschaftlichen Bewusstsein leben diese stereotypen Vorstellungen weiter und sind wirksam. Wir sind uns nicht immer bewusst, dass diese Geschlechterrollenbilder weiterhin präsent sind und auch auf unser Verhalten

prägenden Einfluss nehmen. Manchmal werden wir aber deutlich mit ihnen konfrontiert. Beispielsweise in Aussprüchen wie: "Ein Mann in der Kindertagesstätte! Nun versteht endlich einer etwas vom Handwerk!" oder "Männer in der Kinderbetreuung sind doch alles nur Weicheier!" Es ist lästig, immer wieder mit den gleichen Vorurteilen konfrontiert zu werden. Werden Frauen und Männer aber konstant kritisiert, weil sie sich nicht gemäss der typischen Geschlechterrollenbilder als "richtige" Frauen oder Männer verhalten, dann kann dies zu Frustrationen führen. Es ist heute immer noch nicht eine Selbstverständlichkeit, dass wir Menschen zwar als Frauen oder Männer geboren werden, dass wir damit aber nicht auf festgelegte Frauen- oder Männerrollen reduziert sind, sondern als Frau und als Mann jenseits aller Geschlechtervorstellungen über eine Fülle individueller Fähigkeiten und Möglichkeiten verfügen. Es ist ganz klar, dass in einem geschlechtergemischten Team gerade diese Vielfalt auch zu Konflikten führen kann. Dabei ist es wichtig, dass Konflikte nicht als Ausdruck unüberwindbarer Geschlechterunterschiede interpretiert werden, wie dies beispielsweise in Aussprüchen wie "Das kannst du als Mann gar nicht nachvollziehen!" oder "Ach, dieses Verhalten ist wieder einmal typisch Frau!" deutlich wird. Unerlässlich ist eine Lösungsstrategie, die Konfliktpunkte benennt, ohne sich dabei vom Geschlecht der beteiligten Personen oder Gruppen beeinflussen zu lassen.

Aufgrund des eigenen Sozialisationsprozesses entwickeln Frauen und Männer in der Kinderbetreuung ein persönliches Bild von Männlichkeit und Weiblichkeit, von Jungen und Mädchen. Dieses persönliche Bild

ist meist unbewusst und äussert sich in der Interaktion mit den Kindern. Es kommt zum Ausdruck in Worten wie: "Jungen weinen doch nicht!", in Arbeitsanweisungen wie: "Die Mädchen waschen das Geschirr, die Jungen räumen den Sandkasten auf" oder in Handlungen (Mädchen wird eine Puppenecke zum Spielen angeboten, Jungen eine Konstruktionsecke). Um Geschlechterrollenstereotypen zuvor zu kommen ist es unerlässlich, Mädchen und Jungen einen breiten Fächer von Handlungsmöglichkeiten anzubieten. Sie sollen experimentieren dürfen und selber bestimmen, wo ihre Interessen liegen.

Es ist Winter. Es ist so kalt, dass sogar der kleine See, der in der Nähe des Dorfes liegt, nach Jahren wieder einmal gefroren ist. Katja und Tom, zwei zehnjährige Zwillinge wollen auf dem See Schlittschuhfahren. Die Mutter gibt den Kindern Geld mit für alle Fälle. "Hier," sagt sie, "stecke das Geld in deine Sporttasche,(1)". Die Kinder steigen auf ihre Velos, aber welch ein Pech! Ein Velo hat ein Loch im Reifen. "Es ist ja nicht weit, sitze du doch einfach auf den Gepäckträger," sagt die Mutter zu(2). "Nein, das hat der Schulpolizist uns ausdrücklich verboten," widerspricht(3). "..... kann das kleine Kindervelo nehmen", meint(4).

Am See sind schon ganz viele Kinder und Erwachsene am Schlittschuhlaufen. Tom und Katja ziehen die Schlittschuhe an. Da reisst ein Schnürsenkel. "Kein Problem," sagt(5) und knüpft die beiden Enden des Schnürsenkels wieder zusammen.

Sie wollen in die Nähe des Schilfgürtels, aber das Eis scheint hier nicht so dick zu sein.(6) geht vorsichtig voraus und prüft die Eisschicht. Mit anderen Kindern aus dem Dorf wollen sie einen Wettlauf machen. Es wird bestimmt, dass Katja und Tom den Wettlauf leiten.(7) gibt das Startzeichen.

Am Rande des Eisfeldes sehen sie plötzlich einen heulenden kleinen Jungen. "Was ist geschehen, warum weinst du?" fragt(8). "Ich muss dringend auf die Toilette, aber ich kann meine Hose nicht öffnen." Vor Kälte sind seine Finger ganz steif geworden. "Ich helfe dir," sagt(9).

Die Sonne geht bereits unter und es wird sehr kalt. Tom und Katja wollen nach Hause gehen. "Ich habe so kalt!" klagt(10). "Tu doch nicht so zimperlich!" erwidert(11).(12) muss einem unsicher auf den Schlittschuhen stehenden Jungen, der direkt auf ihn/sie zusteuert, ausweichen und fällt um. "Scheisse! Pass doch auf, dass du nicht anderen in die Quere kommst!" ruft ihm zu. "Halt dich doch ein bisschen zurück, er wollte dich nicht zum Umfallen bringen," besänftigt(13).

Beim Velounterstand steht ebenfalls ein Marronistand. Der Marroniverkäufer fragt Katja und Tom, ob sie ihm kurz helfen wollten. Ja, das wollen sie gerne! (14) darf in der grossen Röstpfanne rühren, während(15) das Geld von den Kundinnen und Kunden einkassiert und das Rückgeld herausgibt. Beide erhalten für Ihre Arbeit gratis Marroni.

Nach einer Weile müssen sie aber doch nach Hause.(16) sagt, dass sie eigentlich noch eine Überraschung für die Mutter nach Hause bringen könnten. Sie hätten ihr Geld ja noch und Mutter sei den ganzen Nachmittag alleine zu Hause gewesen.

Typische Geschlechterrollen

Arbeitsblatt B

Füllen Sie diese Tabelle mit stereotypen Vorstellungen über Mädchen und Jungen aus. Achten Sie darauf, dass immer auf der gleichen Zeile eine gegensätzliche Eigenschaft geschrieben wird.

Beispiel:

Typisch Mädchen: sauber



Typisch Jungen: nachlässig

typisch mädchenhaft (Katja)		typisch jungenhaft (Tom)

Übung 2

Übung zur Rollen- und Aufgabenverteilung

Ziel

Mit dieser Übung können die Teilnehmenden sich bewusster werden, wie geschlechterstereotype Vorstellungen Frauen und Männer in der Kinderbetreuung beeinflussen.

Übung

Geben Sie den Teilnehmenden folgenden Text zu lesen: (Siehe nebenstehende Seite)

Diskussion

Die folgenden drei Fragen können eine nach der anderen an das Team gestellt werden. Alle äussern sich zuerst einzeln, danach wird die Diskussion eröffnet.

- Wer hat ein Problem?
- Was ist das Problem der genannten Personen?
- Wo sehen Sie die Ursache dieses Problems?

Kommentar

- Wer hat ein Problem?
Die Männer in der Kinderbetreuung.
- Was ist das Problem der genannten Personen?
Es zeigt sich ein Widerspruch zwischen den Kinderbetreuern, die auf Händen getragen werden und dem Gefühl der Kinderbetreuer, als individuelle Männer von den Arbeitskolleginnen nicht wahrgenommen und nicht auf "gleicher Augenhöhe" als Arbeitskollege akzeptiert zu werden.
- Wo sehen Sie die Ursache des Problems?
Kinderbetreuung ist immer noch stark und vor allem

exklusiv mit mütterlichen Eigenschaften behaftet. Männer in der Kinderbetreuung werden von ihren Arbeitskolleginnen häufig nicht wegen ihrer beruflichen Qualifikation geschätzt, sondern wegen spezifisch "männlichen" Eigenschaften, die für die berufliche Eignung nicht bestimmend sind. "Er bringt Leben in die Kindertagesstätte!" "Er ist gelassener als wir." sind zwar positive und schmeichelnde Zuschreibungen. Sie machen aber gleichzeitig deutlich, dass Männer nicht aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation geschätzt werden. Dies kann bei Männern zu Unbehagen führen. Weder Männer noch Frauen finden es auf die Dauer toll, wenn man/frau sie/ihn einfach toll findet, ohne ihrer beruflichen Qualifikation Beachtung zu schenken.

Oft ist es so, dass Kinderbetreuer sich schnell von geschlechtertypischen Zuschreibungen verleiten lassen und das Spielen mit den Kindern zu ihrer Kernkompetenz ausbauen und den Kolleginnen das Wechseln der Windeln überlassen. Es fällt ihnen selber möglicherweise gar nicht auf, dass sie in Übereinstimmung mit dem gängigen Geschlechterrollenmodell die pädagogischen Aspekte der Kinderbetreuung stärker gewichten als die pflegerischen und haushälterischen Anteile, die traditionellerweise als "mütterlich" definiert werden. Da braucht es einen Sensibilisierungsprozess von Frauen und Männern.

Kinderbetreuer in Irland und in den Niederlanden (Jan Peeters, 2002)

“Während einer Workshopreihe mit Männern, die in der Kinderbetreuung tätig sind, fiel mir folgendes auf: Sie arbeiten einerseits sehr motiviert in ihrem Beruf, andererseits fühlen sie sich von ihren Arbeitskolleginnen und den Eltern der betreuten Kindern wenig – oder anders ausgedrückt – falsch verstanden. Sie beklagten sich darüber, dass die Arbeitskolleginnen sie in typisch “männliche” Rollen zwängten (Fussball spielen mit den Jungen, Reparaturen ausführen, ...). Sie wiesen zudem darauf hin, dass sie sowohl von Kolleginnen als auch von Eltern nicht als ebenbürtige Fachmänner anerkannt würden. Diese Aussage machten sogar Männer, die bereits über jahrelange Erfahrung in der Kinderbetreuung verfügten. Dagegen werden die Kinderbetreuer von ihren Kolleginnen sozusagen auf Händen getragen. Frauen in der Kinderbetreuung preisen ihre Arbeitskollegen in den Himmel: ‘Er ist lustig. Er hat immer wieder neue Ideen. Die Kinder sind verrückt nach ihm. Er ist gelassener als wir.’ Frauen finden die Anwesenheit von Kinderbetreuern eine Bereicherung für die Organisation.”

Übung 3

Kommunikation in einem gemischten Team

Ziel

Die Teammitglieder erkennen, dass das Kommunikationsverhalten sehr unterschiedlich sein kann. Diese unterschiedlichen Kommunikationsstile können Missverständnisse verursachen. Auch in der Kommunikation werden gewisse Eigenschaften eher den Frauen zugeschrieben, andere eher den Männern. Männer und Frauen können aber sowohl "männliches", als auch "weibliches" Kommunikationsverhalten zeigen. Alle Kommunikationsstile sind als gleichwertig zu betrachten. Es geht nicht um Konformität, sondern um das vertiefte Verständnis unterschiedlicher Kommunikationsweisen.

Schritte 1 – 5

1. Legen Sie die Blätter mit den Sätzen (Arbeitsblatt D, Seite 45) wahllos auf einen Tisch. Fordern Sie jedes Teammitglied auf, einen, zwei oder drei Sätze zu wählen (je nach Anzahl Teilnehmenden).

2. Jedes Teammitglied wird aufgefordert zu beschreiben, wieso sie/er diesen Satz gewählt hat. Die Aussagen werden nicht von Dritten kommentiert.

3. Danach schauen wir, ob zwei Personen einen gegensätzlichen Satz ausgewählt haben. Die beiden Sätze werden in zwei Kolonnen an die Wand geheftet. Ihr Kommentar: Keine der beiden Aussagen ist gegenüber der anderen schlechter oder besser. Die vorhin gehörten Begründungen der jeweiligen Aussagen machen deutlich, wieso jemand diese oder gerade eine gegen-

teilige Aussage gewählt hat. Dadurch, dass Aussagen einander oft entgegen gestellt sind, geben sie Anlass zu Missverständnissen. Diese Missverständnisse lassen sich meist lösen, wenn wir den persönlichen Hintergrund eines bestimmten Kommunikationsverhaltens kennen.

4. Wir suchen nach noch mehr gegensätzlichen Aussagen und setzen sie in die beiden Kolonnen ein. Die/der ModeratorIn sorgt dafür, dass die "weiblichen" und die "männlichen" Eigenschaften in diesen zwei Kolonnen aufgeführt werden, ohne dies vorher den Teilnehmenden mitzuteilen. (Arbeitsblatt E, Seite 46) Nach dem Aufhängen werden die möglichen Hinter- und Beweggründe der gegensätzlichen Aussagen diskutiert.

5. Sie als ModeratorIn fordern nun die Teilnehmenden auf, die zwei Kolonnen zu vergleichen. Welche Kolonne passt besser zu dem "was man so über Frauen sagt", welche besser zu dem "was man so über Männer sagt"?

Kommentar:

In "unserer" Philosophie sind "männliche" und "weibliche" Eigenschaften gleichwertig. Keine Kolonne ist besser als die andere. Wir haben für jede Aussage eine Begründung gehört, die nachvollziehbar ist. Wir haben ebenfalls gesehen, dass nicht alle Frauen sogenannte "weibliche" und nicht alle Männer sogenannte "männliche" Aussagen gewählt haben. Dies zeigt uns deutlich, dass die Vielfalt der Kommunikationsstile ausserordentlich gross ist und noch von anderen Faktoren bestimmt wird als nur vom Geschlecht.

Zur Vorbereitung: Schreiben Sie folgende Sätze alle separat so gross auf ein Blatt Papier, dass sie gut lesbar sind.

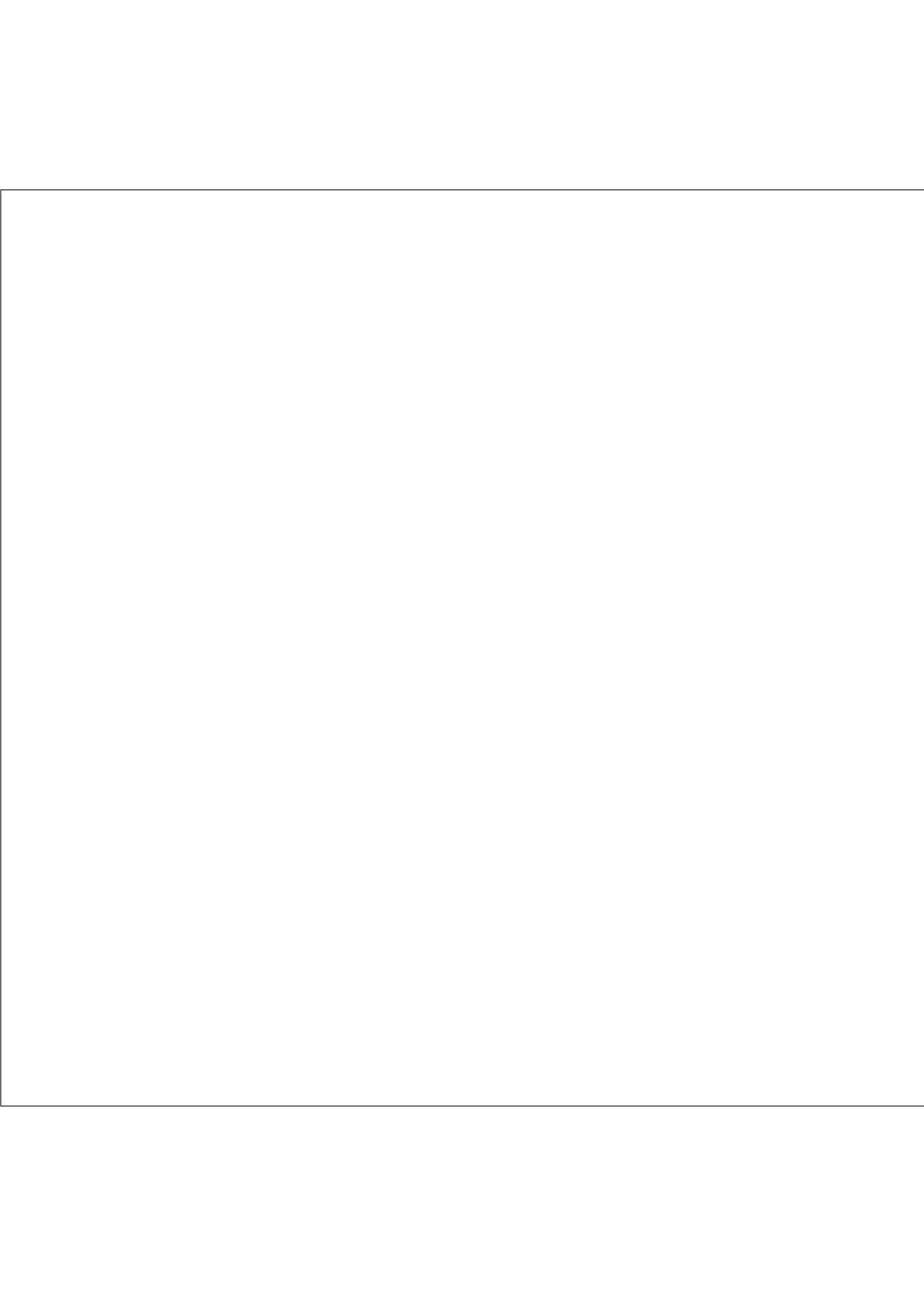
1. Ich habe Mühe damit, jemandem direkt zu sagen, dass er oder sie etwas nicht gut macht.
2. Ein Problem muss ganz ausdiskutiert werden, ehe man wieder zur Tagesordnung geht.
3. Ich finde es wichtig, dass mich meine ArbeitskollegInnen morgens nach meinem Wohlergehen fragen.
4. Ich finde es gemütlich, in der Mittagspause mit meinen KollegInnen einen Schwatz zu halten.
5. Ich finde es wichtig, dass wir untereinander eine Sprache benutzen, die den Respekt voreinander ausdrückt.
6. Wenn mir etwas auf dem Magen liegt, dann bespreche ich dies gerne zuerst mit einer Kollegin/einem Kollegen, der oder dem ich mich am nächsten fühle.
7. Wenn es mir schlecht geht, erwarte ich von meinen ArbeitskollegInnen, dass sie mich stützen.
8. Auch wenn ich einen schlechten Tag habe, lasse ich die anderen davon möglichst wenig spüren.
9. Wenn ich mich zu einer Frage äussere, warte ich gespannt auf die Reaktion der anderen.
10. Die meisten können die Dinge sprachlich besser auf den Punkt bringen als ich. Deswegen schweige ich lieber.
11. Es stört mich, wenn in der Gruppe immer jemand gerade die Leitung übernehmen will. Aufgaben können doch auch partnerschaftlich gelöst werden.
12. Probleme müssen nicht immer bis in alle Einzelheiten zerlegt werden. Wenn das wichtigste gesagt ist, reicht dies doch.
13. Ich mag es lieber, wenn man mir direkt seine Meinung sagt und nicht hinter meinem Rücken tuschelt.
14. Ich mag es nicht, wenn man mir am Morgen mit zuviel Aufmerksamkeit begegnet. Ein "Guten Morgen" genügt vollauf.
15. Die Mittagspause ist für mich in erster Linie zum Essen da, auch für eine kurze Runde im Freien. Wer es anders will, darf ruhig zusammen sitzen und schwatzen.
16. Wenn jemand einmal etwas ausfällig wird gegenüber einem Kollegen/einer Kollegin, dann muss das nicht gerade zu einer "Staatskrise" führen.
17. Wenn mir etwas auf dem Magen liegt, gehe ich direkt zu der Kollegin/dem Kollegen, die/den es betrifft.
18. Wenn es mir schlecht geht, behalte ich dies lieber für mich.
19. Ich habe einen schlechten Tag, lasst mich in Ruhe.
20. Wenn ich spreche, will ich nicht unterbrochen werden. Tut dies jemand dennoch, dann sage ich ihm/ihr deutlich, dass ich noch nicht ausgesprochen habe.
21. Ich stehe gerne im Mittelpunkt des Interesses.
22. Wenn die Gruppe vor einer grösseren Aufgabe steht, übernehme ich gerne die Leitung.

"Weibliche Eigenschaften"

1. Ich habe Mühe damit, jemandem direkt zu sagen, dass er oder sie etwas nicht gut macht.
2. Ein Problem muss ganz ausdiskutiert werden, ehe man wieder zur Tagesordnung geht.
3. Ich finde es wichtig, dass mich meine ArbeitskollegInnen morgens nach meinem Wohlergehen fragen.
4. Ich finde es gemütlich, in der Mittagspause mit meinen KollegInnen einen Schwatz zu halten.
5. Ich finde es wichtig, dass wir untereinander eine Sprache benutzen, die den Respekt voreinander ausdrückt.
6. Wenn mir etwas auf dem Magen liegt, dann bespreche ich dies gerne zuerst mit einer Kollegin/einem Kollegen, der oder dem ich mich am nächsten fühle.
7. Wenn es mir schlecht geht, erwarte ich von meinen ArbeitskollegInnen, dass sie mich stützen.
8. Auch wenn ich einen schlechten Tag habe, lasse ich die anderen davon möglichst wenig spüren.
9. Wenn ich mich zu einer Frage äussere, warte ich gespannt auf die Reaktion der anderen.
10. Die meisten können die Dinge sprachlich besser auf den Punkt bringen als ich. Deswegen schweige ich lieber.
11. Es stört mich, wenn in der Gruppe immer jemand gerade die Leitung übernehmen will. Aufgaben können doch auch partnerschaftlich gelöst werden.

"Männliche Eigenschaften"

1. Probleme müssen nicht immer bis in alle Einzelheiten zerlegt werden. Wenn das wichtigste gesagt ist, reicht dies doch.
2. Ich mag es lieber, wenn man mir direkt seine Meinung sagt und nicht hinter meinem Rücken tuschelt.
3. Ich mag es nicht, wenn man mir am Morgen mit zuviel Aufmerksamkeit begegnet. Ein "Guten Morgen" genügt vollauf.
4. Die Mittagspause ist für mich in erster Linie zum Essen da, auch für eine kurze Runde im Freien. Wer es anders will, darf ruhig zusammen sitzen und schwatzen.
5. Wenn jemand einmal etwas ausfällig wird gegenüber einem Kollegen/einer Kollegin, dann muss das nicht gerade zu einer "Staatskrise" führen.
6. Wenn mir etwas auf dem Magen liegt, gehe ich direkt zu der Kollegin/dem Kollegen, die/den es betrifft.
7. Wenn es mir schlecht geht, behalte ich dies lieber für mich.
8. Ich habe einen schlechten Tag, lasst mich in Ruhe.
9. Wenn ich spreche, will ich nicht unterbrochen werden. Tut dies jemand dennoch, dann sage ich ihm/ihr deutlich, dass ich noch nicht ausgesprochen habe.
10. Ich stehe gerne im Mittelpunkt des Interesses.
11. Wenn die Gruppe vor einer grösseren Aufgabe steht, übernehme ich gerne die Leitung.



Impressum

Fotos:

Marco Zanoni, Bern

Grafik und Gestaltung:

Andreas Rothacher, Zürich

Text*:

Karin Eeckhout, Jan Peeters, Kristien De Bood

Übersetzung und Adaption:

Thomas Beyeler Moser, Gender Affairs, Bern

Redaktion:

Ulla Grob, ehemaliger Schweizerischer
Krippenverband, Zürich

Vertrieb:

kibesuisse, Verband Kinderbetreuung Schweiz
Download unter www.kibesuisse.ch

“Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf!”
war ein Projekt des ehemaligen Schweizerischen
Krippenverbandes SKV. Das Projekt wird nun
durch kibesuisse weitergeführt.
Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau
und Mann unterstützt das Projekt im Rahmen
der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

* Der vorliegende Leitfaden basiert auf der belgischen
Wegleitung “Werken met mannen en vrouwen in
een gemengd team” (2003), des Forschungszentrums
Kleinkindererziehung und Kinderbetreuung der
Universität Gent.

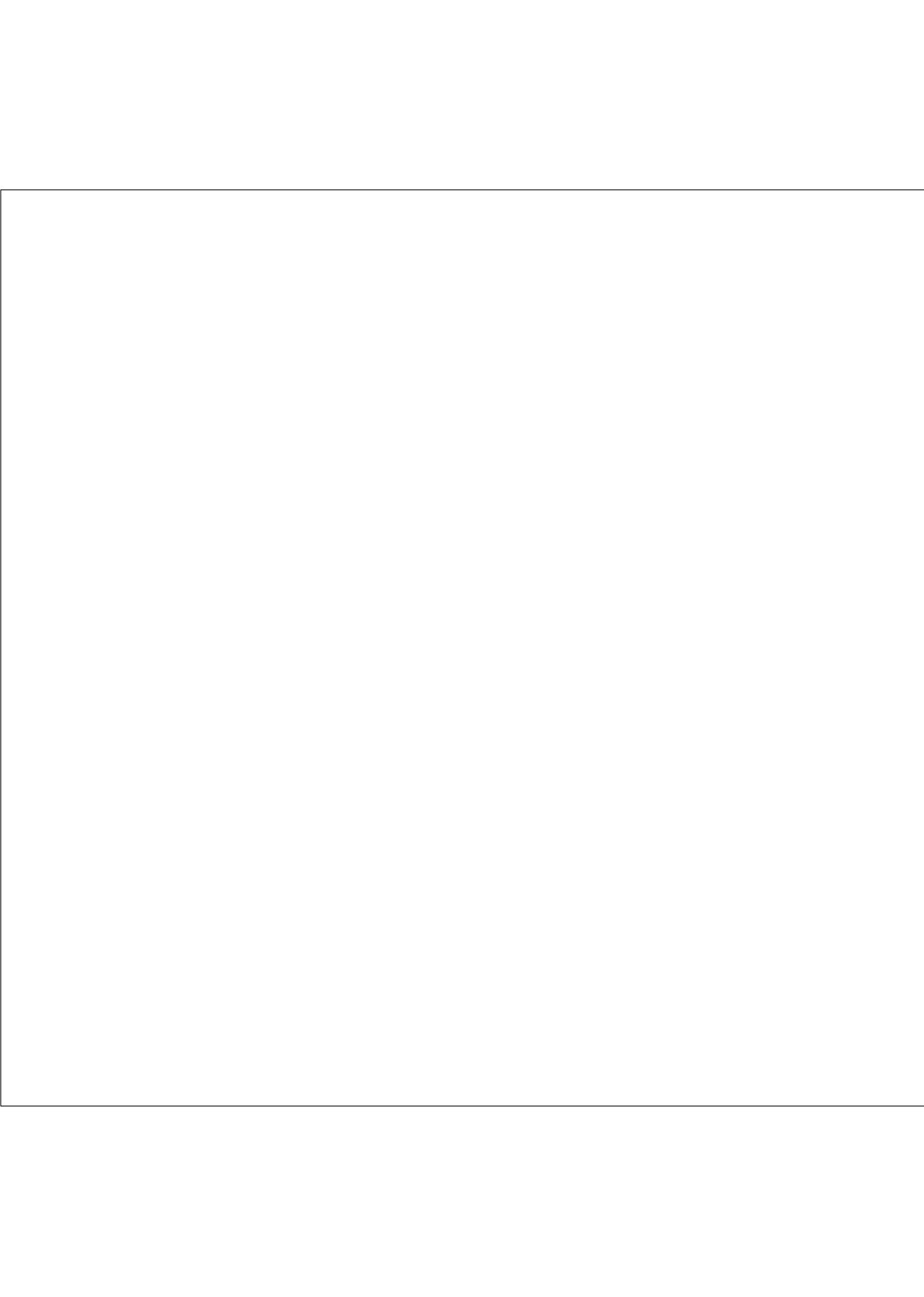
Die belgische Broschüre wurde finanziert vom Euro-
päischen Sozialfond und der belgischen Stiftung
“Kind en Gezin”. Nähere Informationen in flämischer
Sprache unter: www.vbjk.be/mannen.htm

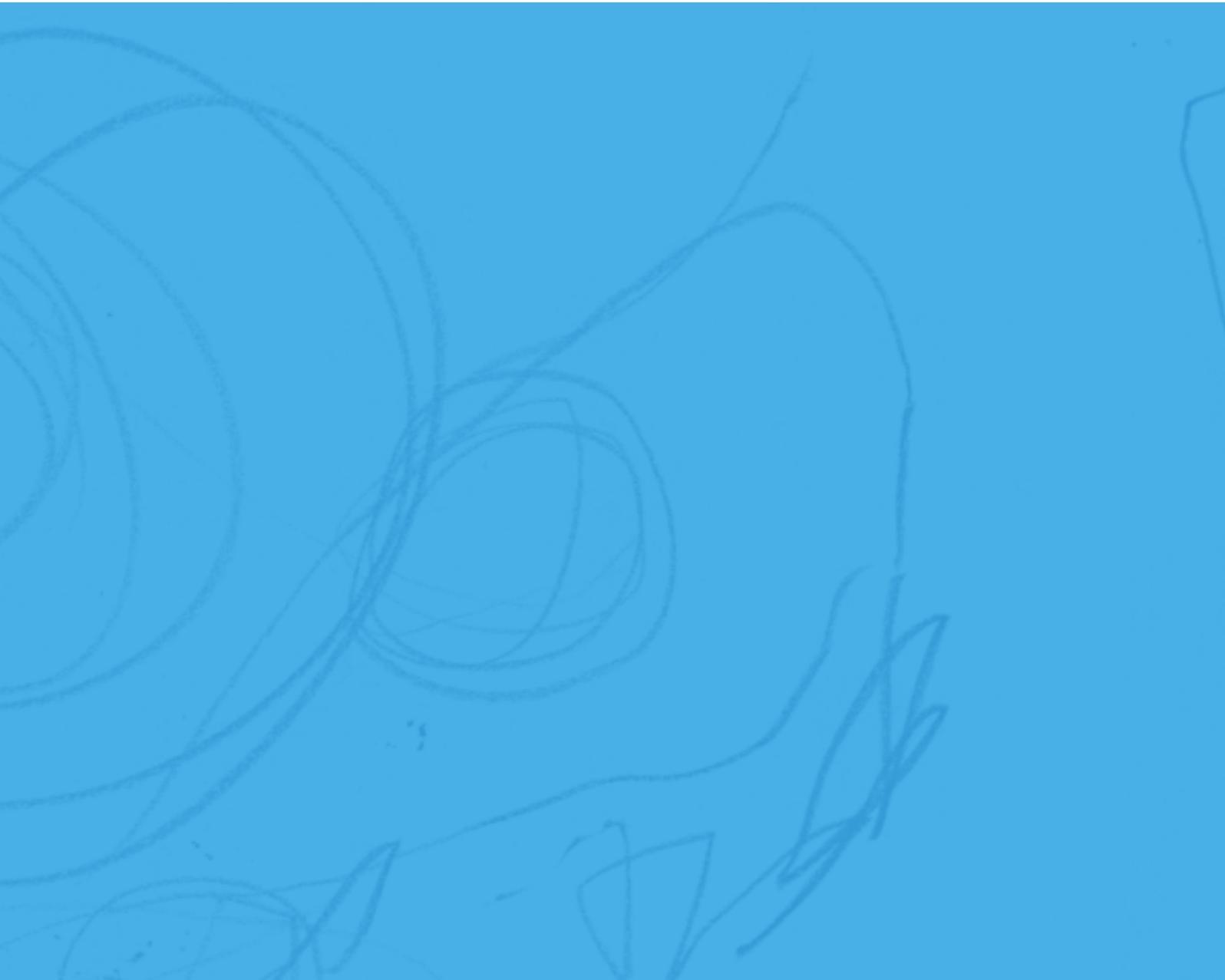


kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz
Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia
Josefstrasse 53, 8005 Zürich, T +41 44 212 24 44,
www.kibesuisse.ch

Zürich (2017), 2. überarbeitete Auflage





kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia

Josefstrasse 53, CH-8005 Zürich, T +41 44 212 24 44, www.kibesuisse.ch