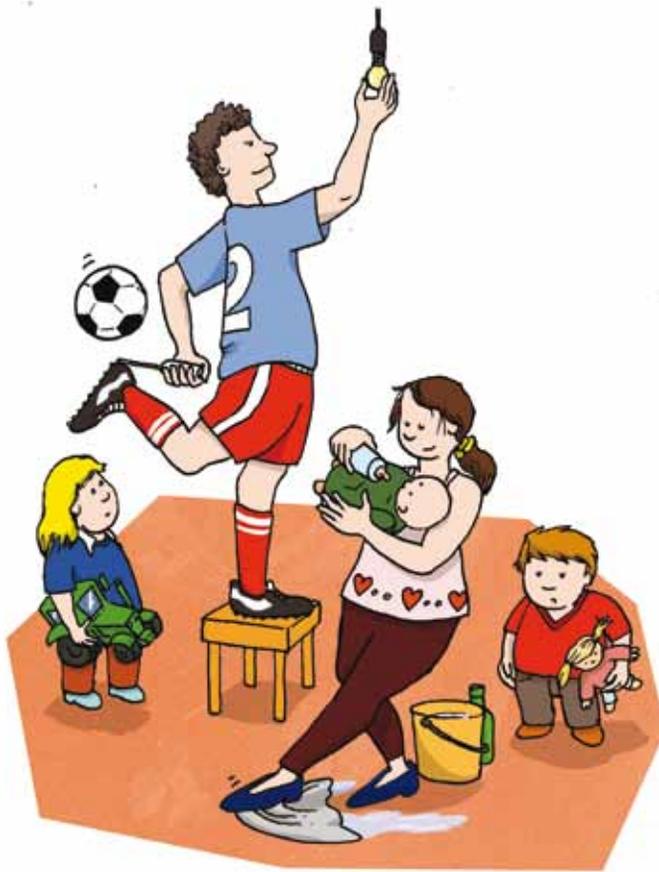


# Inklusion von Männern gemeinsam gestalten

Praxistipps  
für die Kita



Autorinnen: Wiebke Tennhoff, Franziska Vogt und Julia Nentwich  
Zitierweise: Tennhoff, Wiebke; Vogt, Franziska & Nentwich, Julia (2017) Inklusion von Männern gemeinsam gestalten – Praxistipps für die Kita



Illustrationen: Rüdiger Tillmann, ruditill@posteo.de  
Layout: Hannah Traber, traber@trabertypo.ch

Zum kostenlosen Download unter [www.gender-kita.ch](http://www.gender-kita.ch).

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt «Gender in der Kita: Veränderungen zur Inklusion von Männern gemeinsam gestalten» im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Inklusion von Männern fördern, Organisationskultur reflektieren</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Praxistipps</b>	<b>7</b>
3.1	Männer gewinnen und ankündigen	8
3.2	Im Team ankommen: «Weibliche Routinen» überdenken	10
3.2.1	Eine neue Feedbackkultur etablieren	11
3.2.2	Unausgesprochenes hörbar machen	12
3.2.3	Teilhabe ermöglichen und Meinungen hören	13
3.3	Zusammen arbeiten	15
3.4	Unterschiedliche Einstellungen zum Thema Gender sichtbar machen	18
3.5	Teamkonflikte visualisieren und verstehen	20
3.6	Raum- und Materialanalyse	23
3.6.1	Welche Spielbereiche gibt es?	24
3.6.2	Wo sind die Bereiche im Raum angeordnet?	25
3.6.3	Welche Rollen sind bei uns spielbar?	26
3.6.4	Wer ist angesprochen, wer wird dargestellt?	28
3.7	Handlungsstrategien im Team erproben	31
3.8	Gender und Aussendarstellung: Tu Gutes – und sprich darüber	33
<b>4.</b>	<b>Schlusswort</b>	<b>36</b>

## 1. Einleitung

Männer in der Kita stellen noch immer eine Minderheit dar und werden daher unweigerlich als «anders» wahrgenommen. Kita-Leitungen sind in diesem Zusammenhang mit verschiedenen Fragen und Herausforderungen konfrontiert: Was kann ich tun, um mehr Bewerbungen von Männern zu erhalten? Wie kann ich dazu beitragen, dass Männer und Frauen sich im Team gleichermaßen wertgeschätzt fühlen? Wie kann die Zusammenarbeit so gefördert werden, dass alle Mitarbeitenden mit ihren Stärken zum Tragen kommen?

Mit dieser Broschüre möchten wir dazu beitragen, ganz konkrete Antworten auf diese Fragen zu finden. Die Anregungen, Ideen und Tipps sind im Rahmen des Projektes «Gender in der Kita – Veränderungen zur Inklusion von Männern gemeinsam gestalten» entstanden. Das Projekt wurde von der Pädagogischen Hochschule St. Gallen und der Universität St. Gallen mit einem interdisziplinären Team durchgeführt und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann von Juni 2014 bis Mai 2017 finanziell unterstützt.

Das Projektziel, die Inklusion von Männern in der Kita zu fördern, wurde durch Organisationsentwicklungsprozesse sowie eine Weiterbildungsveranstaltung für in der Kita arbeitende Männer realisiert. Die Organisationsentwicklung fand in sieben Deutschschweizer Kitas statt, in denen analysiert wurde, wie Geschlecht den Arbeitsalltag in der Kita beeinflusst und wie sich diese Situation auf die Männer und Frauen des Teams und die betreuten Kinder auswirkt. Angestrebt wurde, einen Beitrag zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas zu leisten und Kitas dabei zu unterstützen, ein attraktives Arbeitsumfeld für Frauen und Männer zu schaffen. Ausserdem können durch die Reflexion der Organisationskultur Impulse zur Gestaltung eines genderreflektierten Umfelds für Mädchen und Jungen gesetzt werden.

Die im Verlauf des Projektes gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse sind in dieser Broschüre zusammengefasst. Angesprochen sind Kita-Leitungen, die ihre Organisationskultur im Hinblick auf Geschlechterbilder verändern möchten. Im ersten Teil der Broschüre wird thematisiert, wie die Inklusion von Männern mit der Organisationskultur in Zusammenhang steht. Verschiedene Praxistipps werden im zweiten Teil vorgestellt.

*Viel Spass beim Ausprobieren!*

Herzlich bedanken möchten wir uns bei allen Kita-Leitungen, Kinderbetreuern und Kinderbetreuerinnen, die mit ihrem Wissen, ihrer Neugier und Offenheit zum Gelingen des Projektes beigetragen haben.

Ein grosses Dankeschön gebührt dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann für die finanzielle Förderung. Für fachliche Inputs bedanken wir uns bei den Praxispartnerinnen und -partnern kibesuisse, Curaviva und der höheren Fachschule für Kindererziehung in Zug, namentlich Nadine Hoch und Thomas Jaun. Ein herzlicher Dank gilt ebenfalls den Mitgliedern unseres Projektteams, Björn Müller, Thomas Rhyner und Florian Schulz, sowie Luzia Forster an der Pädagogischen Hochschule St.Gallen und Christina Ihasz an der Universität St.Gallen. An der Entstehung dieser Broschüre haben Susan Edthofer, Rüdiger Tillmann und Hannah Traber mitgewirkt, herzlichen Dank dafür.

*St. Gallen, März 2017,*

*Wiebke Tennhoff, Franziska Vogt & Julia Nentwich*

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt «Gender in der Kita: Veränderungen zur Inklusion von Männern gemeinsam gestalten» im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Weitere Informationen zum Projekt und Publikationen zum Thema unter [www.gender-kita.ch](http://www.gender-kita.ch).

## 2. Inklusion von Männern fördern, Organisationskultur reflektieren

Seit der Beruf Fachfrau Betreuung/Fachmann Betreuung im Jahr 2005 eingeführt wurde, hat er sich zum vierbeliebtesten Grundbildungsberuf der Schweiz entwickelt. Wurden im Jahr 2006 in der Fachrichtung Kinderbetreuung noch 776 neue Lehrverhältnisse abgeschlossen, waren es 2015 bereits 2000. Obwohl der Männeranteil immer noch gering ist, stieg er ebenfalls kontinuierlich an: Von 5,5 Prozent im Jahr 2006 auf 14,2 Prozent im Jahr 2015<sup>1</sup> lautet die erfreuliche Bilanz.

Nach wie vor sind männliche Fachkräfte jedoch in der Minderheit. Eine Befragung von Männern in Kitas in Deutschland<sup>2</sup> hat ergeben, dass sich die Mehrheit der Erzieher – im Gegensatz zu den Kolleginnen – eine langfristige Mitarbeit nicht vorstellen kann. Dass noch immer so wenige Männer den Beruf ergreifen oder ihn nach einiger Zeit wieder verlassen deutet darauf hin, dass die Inklusion von Männern als gleichwertige Teammitglieder immer noch eine Herausforderung darstellt.

### Alte und neue Kita-Kulturen

Der Umstand, dass Männer in Kitas bis vor Kurzem gänzlich fehlten, lässt sich mit dem Erbe erklären, das die Kita als «Frauenberuf» mit sich trägt. Lange Zeit ging man davon aus, dass Frauen von «Natur aus» für diesen Beruf geeignet sind. Allein die Tatsache, dass sie selber Kinder bekommen können, schien Frauen auch für die Betreuung fremder Kinder zu befähigen. Die Kita-Arbeit orientierte sich an der Familie und die Kinderbetreuerin hatte dem Idealbild einer «guten Mutter» zu entsprechen. Weil die Kita lange ein «Raum der Frauen» war, wurde die Organisationskultur entsprechend geprägt. Weiblichkeit ist also ein Teil der «Kita-DNA», mit gravierenden Folgen. Geht man davon aus, dass Frauen lediglich aufgrund ihres Geschlechts gute und geeignete Kinderbetreuerinnen sind, fällt es schwer, den Beruf als

ernstzunehmende Profession wahrzunehmen. Dadurch wird verhindert, dass professionelle Kinderbetreuung eine gute Bezahlung und gesellschaftliche Anerkennung erhält. Zudem gelten Männer in dieser Sichtweise als grundsätzlich ungeeignet – sie können nun mal keine Mütter sein.

Erst in den letzten Jahren begann sich diese Haltung zu verändern. Durch Vergleichsstudien wie z. B. PISA wird vermehrt der positive Nutzen eines Kita-Besuchs für die Entwicklung des Kindes anerkannt. Betont wird auch, dass kindliche Entwicklungs- und Bildungsprozesse durch kompetente Kinderbetreuer und Kinderbetreuerinnen gefördert werden. Der Fokus verlagert sich und macht deutlich, dass eine gute Aus- und Weiterbildung, unabhängig ob für Mann oder Frau, für das Kita-Personal notwendig ist.

### Kinderbetreuer sind immer noch Exoten

Männer werden mehr und mehr als Betreuungspersonen geschätzt, vor allem, weil man ihnen spezifische Qualitäten und Tätigkeiten zuschreibt: Sie sollen Fussball spielen, sich um Reparaturen kümmern und als Vorbilder für die Jungen dienen. Damit werden sie vor allem aufgrund ihres «Exotenstatus» geschätzt. Im weiblich besetzten Kita-Feld sollen sie «männliche Bereiche» übernehmen. Zudem sind nach wie vor Stimmen zu hören, die Männer für ungeeignet oder gar gefährlich erklären. Oder von ihnen fordern, sie müssten sich der bestehenden Kita-Kultur unterordnen. Ihr Minderheitenstatus und die damit verbundenen Erwartungen verhindern, dass Männer sich als gleichberechtigt einstufen oder als selbstverständlich zum Team gehörend wahrgenommen werden. Eine Sonderrolle einzunehmen, ist auf Dauer anstrengend und führt womöglich dazu, dass Männer die Kitas wieder verlassen.

### Inklusion als Ziel

Mit dem Projekt und dieser Broschüre wird ein Beitrag zur Inklusion von Männern in Kitas geleistet. Der Begriff Inklusion wird bewusst gewählt, da damit ein wichtiger Perspektivwechsel verbunden ist. Während bei der Integration das «Besondere» in das «Normale» eingepasst wird, betont der Inklusionsbegriff die Normalität der Vielfalt. Mit dem Begriff Inklusion wird ausgedrückt, dass Männer in Kitas nicht länger das Besondere bleiben und ihre «besonderen, männlichen Interessen» in einigen Bereichen zwar erwünscht sind, sie sich aber ansonsten anzupassen haben. Stattdessen wird der Blick auf die Organisationskultur der Kitas gelenkt und nachgefragt, wie

1 <http://www.savoirsocial.ch/grundbildung-fachfrau-fachmann-betreuung/zahlen-und-fakten/statistik-fabe-2006-2015.pdf>

2 Cremers, Krabel & Calmbach (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Heidelberg, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der Gender-Begriff betont, dass unser Geschlecht nicht nur biologischer Natur ist, sondern durch gesellschaftliche und kulturelle Werte beeinflusst wird. Wie das Frausein und Mannsein gestaltet wird ist nicht festgeschrieben, sondern verändert sich stetig. Die Bedeutung von Geschlecht muss immer wieder neu definiert, bestätigt oder gewandelt werden. Die Vorstellungen, wie Männer und Frauen zu sein haben, sind stark geprägt von sozialen und kulturellen Normen die festlegen, was für Frauen und Männer als angemessen gilt.

bestimmte Vorstellungen von Geschlecht die Kita-Arbeit beeinflussen. Angeschaut wird beispielsweise, warum auf eine bestimmte Art gearbeitet wird, nach welchen Kriterien Räume eingerichtet werden, weshalb Aufgaben auf gewisse Weise zwischen Männern und Frauen verteilt werden.

Der Inhalt dieser Broschüre dreht sich nicht um vorhandene oder nichtvorhandene Unterschiede zwischen Frauen und Männern, oder darum, was Männer können und wie Frauen sind. Diese Perspektive wäre zu allgemein und würde den Blick auf die Individualität einschränken. Vielmehr geht es darum aufzuzeigen, wie gesellschaftliche Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit die Arbeit in Kitas beeinflussen und dazu führen, dass bestimmte Dinge von Männern als Kinderbetreuern erwartet werden. Mit dem Begriff «Gender» wird ausgedrückt, dass es um mehr

geht, als das biologische Geschlecht von Menschen oder Eigenschaften von Personen.

Um die Erfahrungen des Projektes in dieser Broschüre zu illustrieren, entstand die beispielhafte Kita «Chinderhuus». Die Praxistipps setzen an der «Kita-Kultur» an. Je nach Bedarf können einzelne oder mehrere Ideen ausgewählt und umgesetzt werden.

### 3. Praxistipps

Das «Chinderhuus» ist eine Kita mit zwei Gruppen, die von Angela geleitet wird. Das Team besteht aus Kinderbetreuerinnen, Aushilfspersonen, einem Zivildienstleistenden und Lernenden. Ebenfalls angestellt ist Mark, er ist im ersten Lehrjahr zum Kinderbetreuer. Da das Team beschlossen hatte, sich intensiver mit dem Thema Gender zu befassen, wurden die folgenden Herausforderungen besprochen und mit den jeweils dargestellten Aktivitäten bearbeitet.



### 3.1 Männer gewinnen und ankündigen

Schon seit längerer Zeit möchte das Team des «Chinderhuus» mehr Männer einstellen, doch das ist leichter gesagt als getan. Auf die letzten Ausschreibungen hat sich kein Mann beworben. Deshalb nehmen Angela und ihre Stellvertreterin Sarah den etwas in die Jahre gekommenen Ausschreibungstext unter die Lupe:

*«Wir suchen eine einfühlsame Co-Gruppenleitung, welche gerne themenorientiert arbeitet. Sie sollte fröhlich und aufgeschlossen sein, kreativ und herzlich. Wir bieten: heimelige Räumlichkeiten, einen schönen Garten und eine fröhliche Kinderschar.»*

Beim Diskutieren fallen ihnen einige Aspekte auf, die sie überarbeiten wollen. Beispielsweise wird die gesuchte Person mit den Adjektiven «einfühlsam», «fröhlich» und «herzlich» beschrieben. Charaktereigenschaften, die in unserer Gesellschaft als typisch weiblich gelten. Vor dem geistigen Auge entsteht eher das Bild einer Frau als das eines Mannes. Wahrscheinlich fühlen sich Männer von dieser Ausschreibung weniger angesprochen, als Frauen – unabhängig davon, ob diese Merkmale auf sie zutreffen oder nicht. Auch kommen Angela und Sarah zu dem Schluss, dass ihre Kita mehr zu bieten hat als heimelige Räumlichkeiten und einen schönen Garten. Diese Beschreibung erinnert eher an ein Familienheim und gibt nicht den Anspruch wider, den die Kita an ihre eigene Arbeit stellt. Sie überarbeiten den Text und kommen zu folgendem Ergebnis:

*«Das Chinderhuus ist eine Kita mit zwei altersgemischten Gruppen. Auf eine professionelle Begleitung und Betreuung der anvertrauten Kinder wird grossen Wert gelegt.»*

*Gesucht wird eine ausgebildete Kinderbetreuerin, ein ausgebildeter Kinderbetreuer (Ausbildung als Fachfrau/Fachmann Betreuung, Fachrichtung Kinderbetreuung).*

*Als Co-Gruppenleitung übernehmen Sie die Führung einer Kita-Gruppe und wirken an der Gestaltung eines abwechslungsreichen und anregenden Tagesablaufs mit. Dabei fördern Sie die Kinder altersentsprechend und pflegen einen wertschätzenden Umgang mit Kindern,*

*Eltern und Teammitgliedern. Sie zeichnen sich aus durch Fachlichkeit, Belastbarkeit, Flexibilität und Freundlichkeit.*

*Wir möchten insbesondere männliche Fachkräfte motivieren, sich zu bewerben.»*

Als Angela die neue Ausschreibung in einer Teamsitzung ihren Mitarbeitenden vorstellt, tauchen Fragen auf. Wenn wir den Männeranteil erhöhen möchten, haben dann gute Kinderbetreuerinnen schlechtere Chancen bei der Bewerbung? Wäre das nicht diskriminierend? Nach einer lebhaften Diskussion wird beschlossen, dass oberste Priorität besitzt, ob jemand ins Team passt und dass zum Kennenlernen ein Probearbeitstag vereinbart wird. Um möglichst viele Männer im Bewerbungsprozess zu haben, machen die Teammitglieder Kinderbetreuer aus ihrem Bekanntenkreis auf die Stellenausschreibung aufmerksam.

Im folgenden Monat fand das «Chinderhuus» mit Antonio einen geeigneten Mitarbeiter. In einer gemeinsamen Sitzung beratschlagten Angela und ihre Co-Gruppenleiterin, wie sie das neue Teammitglied einführen möchten. Sollen die Eltern mit einem Rundbrief informiert und der neue Mitarbeiter vorgestellt werden? Oder wäre es besser, einen Elternabend zum Thema Männer in Kitas zu organisieren? Schliesslich hört man immer wieder, dass einige Eltern kritisch gegenüber Männern in Kitas eingestellt sind. Die beiden kommen zu folgendem Schluss: Kündigt man einen Mann anders an als weibliche Teammitglieder, wird der Minderheitenstatus unnötig in den Vordergrund gerückt. So entsteht womöglich der Eindruck, dass Eltern «vorgewarnt» werden sollen. Wichtig ist, alle neuen Teammitglieder auf die gleiche Art anzukündigen, unabhängig von Geschlecht, Berufsabschluss und Herkunft.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) hält fest, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden dürfen, auch nicht bei der Anstellung und Aufgabenteilung. «Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung» stellen jedoch keine Diskriminierung dar.

Da männliche Betreuungspersonen im Kita-Bereich deutlich untervertreten sind, ist es durchaus in Ordnung, Männer explizit anzusprechen.

### 3.2 Im Team ankommen: «Weibliche Routinen» überdenken

Mark ist seit einem halben Jahr als Lernender Teil des Teams. Obwohl Angela sehr zufrieden damit ist, wie er mit den Kindern umgeht, hat sie den Eindruck, dass er nicht richtig im Team angekommen ist. Generell ist die Atmosphäre familiär und der Umgang freundschaftlich. In den Teamsitzungen werden Konflikte untereinander oder die Probleme Einzelner offen besprochen. Angela registriert, dass Mark in solchen Situationen still wird. In der Anfangsrunde, in der alle Teammitglieder zu Beginn der Sitzung sagen, wie es ihnen momentan geht, wirkt er verschlossen. Auch scheint es, als ob Mark sich von ihr und seiner Gruppenleiterin beobachtet fühlt. Erhält er Tipps für Aktivitäten, versucht er diese genauso durchzuführen, wie sie besprochen wurden, es mangelt ihm an eigenen Ideen. Dadurch wirkt sein Umgang mit den Kindern etwas «hölzern». Auch nachdem Angela und Sarah mit ihm darüber gesprochen haben, verbessert sich die Lage nicht, im Gegenteil, nun wirkt Mark eingeschüchtert.



Sarah und Angela reflektieren die Situation erneut. Mehrere Faktoren scheinen zur Problematik beizutragen. Als einziger Mann in seiner Gruppe ist Mark in der Minderheit. Deshalb ist es schwerer für ihn im Team als «einer von vielen» zu agieren. Seine Sonderstellung kommt auch häufig in Alltagssituationen zum Ausdruck. Die Eltern sagen ihm, wie froh sie sind, dass nun ein Mann im Team ist. Eine weitere Lernende fragt ihn in

der Pause bei einem Thema nach seiner Meinung «als Mann». Eine andere Kollegin schlägt vor, er solle doch in Zukunft das Turnen übernehmen, da er das als Mann ja bestimmt besonders gerne mache. Alles Dinge, die per se nicht negativ gemeint sind, aber doch dazu beitragen, dass Mark anders als seine Kolleginnen behandelt wird. Seine Stellung als Lernender und sein junges Alter scheinen diesen Umstand zu verstärken. Er scheint insgesamt den Eindruck bekommen zu haben, dass er bestimmte Aufgaben (wie z. B. Fussballspielen) übernehmen soll, seine älteren Kolleginnen aber potentiell «das Sagen» und «das letzte Wort» haben, wenn es um den generellen Umgang mit den Kindern geht.

Sarah fällt auf, dass eine Art Negativspirale entstanden ist: Die Reflexionsgespräche mit Mark drehen sich häufiger um das, woran er arbeiten sollte und weniger um Dinge, die bereits sehr gut laufen.

Nach dieser Analyse überlegen Angela und Sarah, was sie tun können, damit Mark als gleichwertiges Teammitglied wahrgenommen wird und sich auch so fühlt.

#### 3.2.1 Eine neue Feedbackkultur etablieren

Zunächst wird an der Feedbackkultur gearbeitet. Dies kommt nicht nur Mark, sondern dem ganzen Team zugute. In einem ersten Schritt wird die Anfangsrunde der Teamsitzungen verändert. Bisher wurde auf das Gefühlsleben der Mitarbeitenden fokussiert, was häufig zu einer Vermischung von Privatem und Beruflichem führte. Da der grösste Teil des Teams befreundet ist und sich schon lange kennt, fällt es den Frauen leicht, über ihre Gefühle zu sprechen. Für Mark scheint das schwieriger zu sein. Einerseits kann das mit seiner Sozialisierung als Mann zusammenhängen, andererseits ist er jünger als die meisten und zudem neu im Team. Statt auf das Gefühlsleben zu fokussieren, sollen in Zukunft Fragen zum Arbeitstag im Vordergrund stehen: Was hat gut geklappt? Was war anstrengend? Durch diesen leicht veränderten Fokus rückt das Privatleben in den Hintergrund und die Erlebnisse des Arbeitsalltags werden stärker gewichtet. Ein positiver Nebeneffekt ist, dass alle über aktuelle Vorkommnisse informiert

Häufig gibt es in Teams Rituale, die im Laufe der Zeit entstanden sind. Berufs- und Privatleben miteinander zu teilen, liegt nicht jedem Teammitglied und es ist sinnvoll, solche Gewohnheiten kritisch zu hinterfragen und zu überlegen: Was drücken unsere Rituale aus? Schliessen sie einzelne Teammitglieder aus? Welche Gewohnheiten stärken das Team, welche sind unnötig oder hinderlich? Wie möchten wir die Teamarbeit neu gestalten?

werden. Um die Reflexion untereinander zu fördern, wird die Feedback-Kultur zu einem festen Bestandteil des Alltags. Künftig werden in beiden Gruppen Briefumschläge mit dem Namen der Kinderbetreuerin/des Kinderbetreuers aufgehängt und Papier und Stifte in Reichweite gelegt. Mindestens einmal pro Woche sollen sich alle Fachkräfte pro Gruppe gegenseitig eine Rückmeldung geben. Dabei soll der Fokus auf positiven Aspekten liegen. Mögliche negative Aspekte sollen als konstruktive Kritik angebracht und anschliessend in einem persönlichen Gespräch geklärt werden. So soll das (berufliche) Selbstbewusstsein aller Mitarbeitenden gestärkt werden, wovon insbesondere Berufsanfänger wie Mark profitieren.

### 3.2.2 Unausgesprochenes hörbar machen

Angela und Sarah wird klar, dass es Aspekte in ihrem Berufsalltag gibt, die scheinbar wie von selbst ablaufen; es muss nicht weiter darüber geredet werden. Wahrscheinlich hat das mehrere Gründe: Viele Teammitglieder verbindet eine langjährige Zusammenarbeit. In ihrem Arbeitsstil haben sie sich aufeinander eingestellt und angepasst. Zudem verfügen viele der Frauen bereits über Erfahrungen mit Kindern, auf die sie nun im Beruf zurückgreifen können. Einige von ihnen haben als Jugendliche Kinder gehütet, um ihr Taschengeld aufzubessern oder auf kleine Geschwister aufgepasst. Auch haben die meisten Kolleginnen durch eine geschlechtsspezifische Sozialisation haushaltsbezogene Tätigkeiten, wie die Waschmaschine bedienen, den Geschirrspüler ein- und ausräumen, die Tische und den Boden putzen usw. bereits verinnerlicht, was ihnen in der Kita zugutekam. Als Mädchen wurden diese Frauen wahrscheinlich eher angehalten, ihren Müttern nachzueifern und sich um den Haushalt zu kümmern. Ebenfalls wahrscheinlich ist, dass sich Jungen eher andere Nebenjobs aussuchten, als Kinder zu hüten. Während die Mädchen wichtige Erfahrungen bereits gemacht und viele Handgriffe geübt haben, müssen Jungen diese häufig erst erlernen.

In der Konsequenz können diese geschlechtsspezifischen Prägungen dazu führen, dass sich Kinderbetreuerinnen von Beginn an sicher und geeignet für diesen Beruf fühlen, während die gleichen Aufgaben von Kinderbetreuern als neu und eventuell sogar herausfordernd erlebt werden können. Wenn diese Anteile als selbstverständlich erachtet werden und unausgesprochen bleiben, kann dies Unsicherheiten auslösen. Auch dass Kinderbetreuern von ihrem Umfeld häufig noch suggeriert wird, dass ihre Berufswahl un-

gewöhnlich ist, kann dazu beitragen, dass sie sich in der Kita nicht «richtig» fühlen. Dies muss wohlgerne nicht bei jeder und jedem so zutreffen.

Angela und Sarah beschliessen, Erwartungen, die an die Lernenden gestellt werden, schriftlich festzuhalten. Unterteilt wird in pädagogische, hauswirtschaftliche und administrative Bereiche und eine grobe zeitliche Staffelung wird vorgegeben: Womit sollen sich Lernende nach einer Woche vertraut gemacht haben? Über welches Wissen und Können sollen sie nach drei Monaten, nach einem halben Jahr verfügen? Ein wichtiger Punkt ist, eine Ansprechperson zu bestimmen, die zuständig ist, wenn etwas unklar erscheint.

Das Ausformulieren der Erwartungen schafft Klarheit darüber, was von den Lernenden konkret erwartet wird. Das vermittelt Sicherheit und ermöglicht es, eigene Lernprozesse selbstständig zu kontrollieren. So wird auch eine Grundlage für Zielvereinbarungen und Jahresgespräche gelegt. Ausserdem gibt es der Kita-Leitung die Möglichkeit zu reflektieren, welche Aspekte wirklich wichtig und welche verzichtbar sind.

### 3.2.3 Teilhabe ermöglichen und Meinungen hören

Als dritte Massnahme bekommt Mark Arbeitsaufträge mit mehr Gestaltungsspielraum, die ihm ermöglichen, sich besser ins Team zu integrieren. Er darf mehr Verantwortung übernehmen und wird in Projekte und Aufgaben eingebunden, die das ganze Team betreffen. Beispielsweise die Eingewöhnung eines neuen Kindes, die Organisation eines Elternanlasses oder die Einarbeitung und Begleitung einer neuen Praktikantin. So wird ihm signalisiert, dass er als wichtiger, kompetenter Teil des Teams angesehen wird. Neue Lernerfahrungen und Erfolge sollen ihn dabei unterstützen, mehr im Beruf anzukommen und sein Selbstbewusstsein zu stärken. Wichtig ist, dass er langsam an neue Aufgaben herangeführt wird: Nur in Absprache werden ihm Aufgaben übertragen, und Angela und Sarah stehen ihm bei Fragen oder Unsicherheiten als «Backup» jederzeit zur Verfügung.

Angelas und Sarahs Funktion als Kita-Leiterin und Ausbilderin bedeutet für Mark ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis. Seine Arbeit wird durch sie bewertet und benotet. Deshalb beschliessen die beiden ein Mentoring-System einzuführen. Das bedeutet, dass Mark sich eine Person aus einer anderen Gruppe als Mentor oder Mentorin aussucht. Diese Person soll ein offenes Ohr haben, bei Schwierigkeiten vermitteln und als Ansprechpartner oder -partnerin mit Rat und Tat zur Seite stehen. Wichtig ist, dass die

Ein Mentor / eine Mentorin sollte

- schon länger im Team sein
- Berufserfahrung mitbringen
- Gespräche vertraulich behandeln
- Lust auf diese Aufgabe haben
- die Person weder bewerten noch beurteilen.

Mentorin oder der Mentor gut eingearbeitet ist, weiss, wie der Betrieb läuft und sich bereit erklärt, diese Aufgabe zu übernehmen. Das Verhältnis soll nicht hierarchisch sein und die Gespräche werden vertraulich behandelt. In Zukunft dürfen alle Lernenden nach einer Kennenlernzeit von sechs Wochen eine Mentorin bzw. einen Mentor wählen.

Zu guter Letzt soll vermehrt darauf geachtet werden, wer in der Kita häufig zu Wort kommt, wessen Stimme selten gehört wird und wer meistens schweigt. Angela und Sarah legen Wert darauf, dass sich alle gleichermassen einbringen und ihre Meinungen äussern können. Jedes Teammitglied soll sich wertgeschätzt fühlen und Mark nicht nur für «männliche Aktivitäten» wie Fussballspielen und Werken eingesetzt werden. Auch in pädagogischen Belangen ist seine Meinung für die Kita relevant.



### 3.3 Zusammen arbeiten

Im «Chinderhuus» gilt wie in vielen anderen Kitas das Motto «alle machen alles». Die Arbeit wird reihum erledigt, jede Person ist mal dran mit Tischdecken, dem Anleiten des Morgenkreises, übernimmt Früh- oder Spätdienst. Im Arbeitsalltag, und vor allem während der Freispielphasen, beobachtet Angela Abweichungen von dieser Regel. Sie beobachtet, dass Mark häufig mit den Kindern Fussball spielt und Christina, eine Lernende im zweiten Lehrjahr, oft den Basteltisch betreut. Als das Team beschliesst, endlich den Werkraum im Keller einzurichten, erklärt sich Antonio spontan bereit, die Planung und Verantwortung zu übernehmen. Und als in Ursulas Gruppe eine Glühbirne durchgebrannt war, hat sie Mark gebeten, sie auszutauschen. Bei der nächsten Teamsitzung thematisiert Angela, was sie wahrgenommen hat. Sie fordert das Team auf, die Arbeitsteilung selber zu beurteilen und zu erklären, wie sich diese entwickelt hat. Irgendwie, so der Tenor, habe es sich «einfach so ergeben».

Häufig ist die Arbeitsteilung das Ergebnis eines wechselseitigen Prozesses an dem Frauen und Männer gleichermassen beteiligt sind. Einige Männer, die neu und ohne Erfahrung in der Kinderbetreuung in eine Kita kommen, fühlen sich möglicherweise zunächst etwas unsicher und greifen dann auf Tätigkeiten zurück, mit denen sie in ihrer Sozialisation früh in Kontakt kamen, z. B. Fussball spielen. Hinzu kommt, dass Kinderbetreuerinnen ihnen vielleicht anbieten, gerade diese Aktivitäten durchzuführen, weil sie annehmen, dass dies den Wünschen und Interessen von Männern entspricht. Unter Umständen fühlen sie sich auch selbst unsicher in diesen Bereichen und geben diese Tätigkeiten gerne ab.

Gemeinsam diskutiert das Team darüber, ob diese Art der Arbeitsteilung problematisch ist. Im Gespräch kristallisieren sich verschiedene Argumente heraus, wie beispielsweise: Alle Mitarbeitenden sollten das tun, was sie als ihre Kompetenzen im Umgang mit den Kindern empfinden. Andererseits gilt es zu bedenken, bei welchen Tätigkeiten die Mädchen und Jungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beobachten und was sie dabei über Geschlecht lernen? Neben dieser Vorbildfunktion sollte auch berücksichtigt werden, dass sich die Kompetenzen der Teammitglieder relativ einseitig entwickeln, wenn sie sich nur in bestimmten Bereichen engagieren und andere Dinge lieber den Kolleginnen oder Kollegen überlassen.

Ausgehend von diesen Überlegungen nimmt das Team nochmals die Planung des Werkraums in Angriff. Antonio hat viel Erfahrung und Freude am Umgang mit Werkzeugen. Für die Kita bedeutet dies eine wichtige Ressource, die genutzt werden sollte. Wichtig ist aber auch, dass sich schlussendlich jedes Teammitglied kompetent fühlt, Werkangebote anzuleiten. Deshalb einigt man sich auf folgendes Vorgehen: Antonio und Christina übernehmen die Planung des Werkraums. Gemeinsam entwickeln sie ein Dossier, legen pädagogische Ziele fest, beschreiben mögliche Vorgehensweisen und die korrekte Handhabung der Werkzeuge. Am nächsten Teamtag wird das Dossier dem Team vorgestellt, so werden alle eingeführt und können Fragen stellen. Um den Lern- und Entwicklungsstand zu dokumentieren, erhält jedes Kind einen Werkstattpass auf dem festgehalten wird, mit welchen Werkzeugen es schon umgehen kann. Zudem hält das Team fest, dass der Werkraum nicht dazu da sein sollte, möglichst komplizierte Werkstücke zu bauen. Vielmehr soll beim Werken der Prozess im Vordergrund stehen. Beispielsweise geht es darum, unterschiedliche Holzarten anzufassen, eine Säge kennenzulernen und auszuprobieren, wie schwer ein Hammer ist. Mit diesem Fokus soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden den Werkraum benutzen, unabhängig davon, ob sie sich kompetent fühlen, hier ein grösseres Projekt zu realisieren. Am Ende soll der Werkraum das Gesamtangebot der Kita erweitern, ohne dass er zwingend an Antonio als Person gebunden ist. Da die Stärken jedes Einzelnen genutzt werden, ist das Geschlecht zweitrangig.

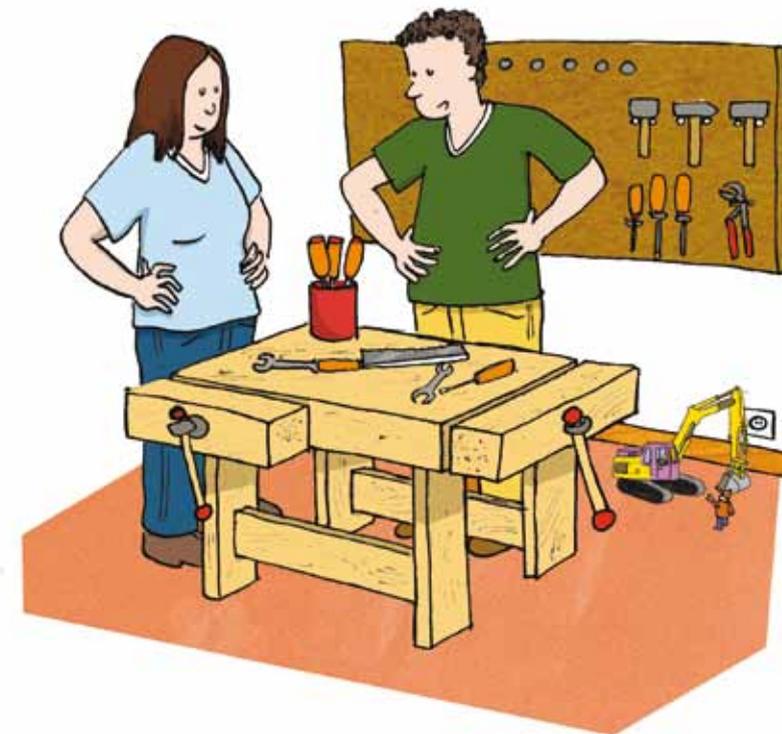
Die Arbeitsteilung «alle machen alles» kann aber auch von aussen in Frage gestellt werden. Eine Woche nachdem Mark in der Kita angestellt wurde, spricht eine Mutter die Gruppenleiterin Sarah an. Sie möchte nicht, dass Mark ihre Tochter wickelt. In Zukunft solle eine Kinderbetreuerin diese Aufgabe übernehmen. Mark und Sarah besprechen dieses Anliegen mit Angela. Die drei beschliessen, die Mutter zu einem Gespräch einzuladen, um mehr über ihre Bedenken zu erfahren, aber in diesem Rahmen auch um die Haltung in der Kita zu erläutern. Die Verantwortlichen vertrauen ihren Angestellten und es besteht ein Konzept, das den Umgang mit intimen Situationen regelt. Gegenüber den Mitarbeitenden muss die Fürsorgepflicht wahrgenommen und dafür gesorgt werden, dass deren Interessen nicht verletzt werden. Einen Mitarbeiter (oder eine Mitarbeiterin) alleine aufgrund des Geschlechts von Tätigkeiten auszuschliessen, lässt sich nicht mit dem Gleichstellungsgesetz (siehe Seite 9) vereinbaren. Dem Wunsch der Mutter kann in diesem Fall nicht entsprochen werden.

Nach diesem Vorfall fügt Angela dem Konzept folgenden Absatz über die Arbeitsteilung hinzu:

*«Unser Team ist bunt, es setzt sich aus Personen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichem Geschlecht, Alter und Erfahrung zusammen. Gemeinsam arbeiten wir daran, Ihrem Kind den bestmöglichen Start zu ermöglichen. Wir folgen einem Schutzkonzept und haben Richtlinien im Umgang mit Körperkontakt, die alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befolgen. Neue Teammitglieder werden in Abläufe eingearbeitet und wickeln Kinder erst nach vier Wochen selbstständig. Bitte wenden Sie sich an uns, gerne beantworten wir Ihre Fragen!»*

Tipps zum Erstellen von Schutz- und Präventionskonzepten finden sich als Download z. B. bei kibesuisse («Leitlinien zur Prävention physischer und psychischer Gewalt in Kindertagesstätten und Horten» (2013)) oder dem Bundesamt für Sozialversicherung («Gewalt gegen Kinder, Konzept für eine umfassende Prävention» (2005))

In Zukunft wird ausserdem bereits im Kennenlerngespräch mit den Eltern erwähnt, dass Männer und Frauen im Team gleichberechtigt zusammenarbeiten.



### 3.4 Unterschiedliche Einstellungen zum Thema Gender sichtbar machen

In einer Kita treffen Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen aufeinander. Im Umgang mit Lernenden wurde sichtbar, wie unterschiedlich das Thema Gender in der Kita «Chinderhuus» gewichtet wird. Abhängig von ihrem Alter (es könnte aber auch unterschiedliche Berufsausbildungen, Herkunftsfamilien oder die Religionszugehörigkeit sein) entwickelten die Kita-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter unterschiedliche Vorstellungen und Einstellungen zum Thema Geschlecht. Die älteren Kinderbetreuerinnen erinnern sich an Verbote und Gebote, die sie als Mädchen zu spüren bekamen. Auch überblicken sie gesellschaftliche Entwicklungen, die sich in Kitas abzeichnen und kritisieren beispielsweise das wachsende Ausmass der «Pinkifizierung». Mit diesem Begriff bezeichnen sie den Trend, Spielmaterial in immer grelleren Pinktönen zu entwerfen und mit Glitzer zu überhäufen. Demgegenüber stehen junge Frauen, welche Geschlechtergerechtigkeit als selbstverständlich wahrnehmen. Und die Fülle an rosa-pinker und hellblauer Kleidung vielleicht ganz niedrig finden. Im «Chinderhuus» treffen also unterschiedliche Weltanschauungen und Werthaltungen aufeinander. Obwohl sie bisher noch nie explizit thematisiert wurden, beeinflussen sie die Kita-Arbeit.

Mit der Übung «Wo stehst du?» versucht Angela an der nächsten Sitzung die verschiedenen Einstellungen zum Thema Gender sichtbar zu machen. So wird eine Grundlage geschaffen, um die verschiedenen Standpunkte zu diskutieren.

#### «Wo stehst du?»

Für Gruppen ab ca. sechs Personen geeignet

Dauer: ca. 15 bis 30 Minuten, abhängig von der Anzahl der Fragen und der Diskussionsfreudigkeit der Teilnehmenden

Material: Klebeband oder Schnur, Zettel und Stift

#### Vorbereitung

In einem Raum Platz schaffen, damit sich die Gruppe bewegen und aufstellen kann. Möglich ist, mit einer imaginären oder tatsächlichen Linie zu arbeiten, z. B. kann mit einer Schnur oder einem Klebeband auf dem Boden eine Linie markiert werden. An einem Ende der

Linie wird ein Schild mit der Aufschrift «Ja» aufgestellt, an dem anderen Ende eines mit der Aufschrift «Nein». Vorbereitet werden Aussagen, die in Zusammenhang mit dem Thema Gender stehen und eine Diskussion auszulösen vermögen.

Mögliche Aussagen:

- Es braucht mehr Männer in der Kita.
- Kinderbetreuerinnen haben einen anderen Umgang mit Kindern als Kinderbetreuer.
- Männer spüren weniger gut, was Babies brauchen.
- Eltern müssen im Vorfeld informiert werden, wenn ein Mann eingestellt wird.
- Männer sollten in der Kita das Ballspielen und Werken übernehmen.
- Jungen und Mädchen müssen gleich behandelt werden.
- Mädchen spielen anders als Jungen.
- Man sollte Angebote nur für Mädchen bzw. nur für Jungen anbieten.
- Zur besseren Orientierung sollte die Puppenecke in rosa und die Bauecke in blau gestaltet werden.

#### Durchführung

Die Gruppe verteilt sich im Raum und eine Person liest eine Aussage vor. Entsprechend dem Grad ihrer Zustimmung sollen sich die Anwesenden auf der Linie positionieren und einen Platz zwischen vollständiger Ablehnung und vollständiger Zustimmung wählen. Anschliessend werden sie zu ihrer Position befragt: Warum stehen sie hier? Hier können einzelne Personen an beiden Enden oder der Mitte ausgewählt werden, so dass möglichst verschiedene Meinungen gehört werden. Je nachdem wie pointiert die Aussagen sind, entspinnt sich schnell eine Diskussion.



### 3.5 Teamkonflikte visualisieren und verstehen

Kommt der erste Mann neu in ein zuvor ausschliesslich weibliches Kita-Team, kann dies dazu führen, dass er neue Perspektiven und Herangehensweisen in Arbeitsroutinen einbringt. Dies kann Gesprächsbedarf im Team auslösen. Oft sind die Arbeitstage in der Kita jedoch sehr dicht und es fehlt an Zeit für Gespräche, die über die konkreten Arbeitserfordernisse hinausgehen. Dies kann die Entwicklung von Spannungen im Team begünstigen. Unausgesprochene Konflikte sollten thematisiert werden, damit sie nicht schwelen und die Arbeitsatmosphäre negativ beeinflussen.

Im «Chinderhuus» ist es zu eben dieser Situation gekommen. Der neue Mitarbeiter Antonio brachte ein paar Ideen ein und die Gruppe veränderte ihren Tagesablauf. Das machte neue Absprachen zwischen der Gruppe, dem Küchenpersonal, der Springerin und der Praktikantin nötig. Einige Kinderbetreuerinnen waren verärgert über dieses «Chaos» – so ihre Wahrnehmung der angestossenen Veränderung. Nach einigen Monaten liessen sich die Konflikte nicht länger ignorieren: Obwohl der Ursprung nicht mehr genau zu rekonstruieren war, hatten sich klare Fronten gebildet.

Mit der Zeitstrahl-Methode versucht Angela mit dem Team den Kern des Konflikts zu ergründen.

#### Zeitstrahl

Diese Übung eignet sich für eine Kleingruppe von drei bis fünf Personen und braucht etwas Platz.

Dauer: ca. 1.5 Stunden, je nach Klärungsbedarf

Material: Alltagsgegenstände aus der Kita, ein ca. drei bis vier Meter langes Seil, Karteikarten, Stifte, evtl. Klebeband.

#### Durchführung

Auf dem Boden wird ein Seil ausgelegt, das einen Zeitstrahl symbolisiert. In der Mitte wird die Situation zum gegenwärtigen Zeitpunkt markiert, z. B. durch ein Stück Klebeband, eine Karteikarte oder ein anderes Objekt. Dann wird auf dem Zeitstrahl zurückgeschaut und die Gruppenmitglieder rekonstruieren gemeinsam die Ereignisse im Team der Kita, die zu der jetzigen Situation geführt haben.

Diese Fragen können zur Klärung beitragen:

- Welche Gespräche, Personen, Vorkommnisse oder Einflüsse haben die Zusammenarbeit und die Stimmung beeinflusst oder eine Eskalation herbeigeführt?
- Was war der Auslöser für den Konflikt?
- Was sind die Konsequenzen?

Sobald sich die Gruppe auf ein Element geeinigt hat, wird im Gruppenraum nach Gegenständen gesucht, die das Ereignis symbolisieren. Der Gegenstand wird auf den Zeitstrahl gelegt und die Geschehnisse chronologisch dargestellt.

Wichtig ist, Diskussionen über die einzelnen Ereignisse zuzulassen. So entwickelt sich ein gemeinsames Verständnis über das, was geschehen ist. Zudem zeigt sich, wie die einzelnen Teammitglieder die Situation erlebt haben. Obwohl dieser Schritt Zeit braucht, sollte nicht in der Vergangenheit verharrt werden. Mit der Gruppe in der Gegenwart anzukommen, lautet das Ziel dieser gemeinsamen Erinnerungsphase. Dann überschreiten alle Teilnehmenden auf dem Zeitstrahl den Gegenwartszeitpunkt und entwerfen gemeinsam einen Ausblick. Besprochen wird, wie die weitere Zusammenarbeit aussehen soll und was sich das Team wünscht. Auch diese Zukunftsvision wird gemeinsam mit Objekten gestaltet. Ebenfalls angesprochen und symbolisiert werden Dinge, wie Aussprachen, die nicht stattgefunden haben, und so zu einem Konflikt führten.

Die Methode eignet sich, um Ereignisse, welche die Zusammenarbeit im Team beeinflussen, sichtbar und nachvollziehbar zu machen. Teammitglieder werden unterstützt, Spannungen untereinander zu thematisieren und zu lösen.

Wichtig ist, dass eine Person die Moderation übernimmt und die Gespräche lenkt. Ziel ist, Konflikte zu lösen und Schuldzuweisungen zu vermeiden.



In der Regel bringen nicht die neuen Kollegen die Konflikte ins Team. Vorhandene Konflikte oder unterschwellige Spannungen können jedoch ausbrechen, wenn eine Person neu dazu kommt oder Arbeitsroutinen sich verändern. Das kann selbstverständlich bei jeder neu ins Team kommenden Person der Fall sein. Aufgrund ihrer «Exotenrolle» kann dies bei neu eintretenden Männern jedoch noch deutlicher hervortreten. Darum ist es gerade in diesem Fall wichtig, die Zusammenarbeit zu thematisieren und Konflikte frühzeitig anzugehen und zu lösen. Eine solche Teamentwicklung leistet dann ihren Beitrag zur Inklusion der vorhandenen Männer.

### 3.6 Raum- und Materialanalyse

In Kitas sollen Kinder individuell gefördert werden und sich ihren Vorlieben entsprechend frei entwickeln dürfen. Im «Chinderhuus» gilt im Freispiel auch für die Kinder das Motto «alle dürfen alles». Gemeint ist, dass Jungen und Mädchen selber entscheiden können, wo, mit wem und was sie spielen. Ein begrüssenswerter Vorsatz und doch lohnt es sich, im Sinne einer genderreflektierten Pädagogik genauer hinzuschauen. Häufig beinhaltet das Spielangebot bereits eine bestimmte Vorstellung von weiblichem und männlichem Spielverhalten und diese Vorstellung wird den Kindern unbewusst vermittelt. Es lassen sich sowohl auf der Ebene der Farbauswahl, als auch auf der Ebene der vom Spielzeug nahegelegten Spielinhalte und Betätigungsmöglichkeiten stereotype Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit finden.

Im Freispiel entscheiden die Kinder selbstständig, wo sie sich aufhalten und was sie spielen möchten. Deshalb ist es wichtig, das Spielangebot regelmässig zu auf seine impliziten Aufforderungen an Mädchen und Jungen hin zu überprüfen. Bietet das Spielangebot unterschiedliche Interessen und Betätigungsmöglichkeiten, so dass Jungen und Mädchen eine vielfältige Auswahl zur Verfügung steht? Im «Chinderhuus» soll das Raum- und Materialangebot auf Geschlechterstereotype hin untersucht werden und die folgenden Kapitel veranschaulichen, wie vorgegangen wird.

Damit wirklich alle alles tun können, braucht es eine gezielte Gestaltung des pädagogischen Angebots. Mitarbeitende einer Kita sollten sich immer wieder die Frage stellen, was den Kindern ermöglicht werden soll. Welche Erfahrungen sollen Mädchen und Jungen in der Kita machen? Und was braucht es dafür?

Zunächst macht das Team eine Bestandsaufnahme, um zu erfassen, welche Funktionsbereiche es in der Kita gibt, wo diese sich befinden und wie sie gestaltet sind. Dabei werden die folgenden Analysefragen genutzt:

- Welche Bereiche sind in den Gruppenräumen eingerichtet, welche in der Kita?
- Welche Bereiche haben wir nicht und warum?
- Kann man die vorhandenen Bereiche im Hinblick auf die Farbgestaltung oder die Themenwahl als «männlich» oder «weiblich» identifizieren? Wer wird durch die gewählte Ästhetik angesprochen?
- Gibt es Bereiche, die farblich neutral sind? Gibt es unstrukturiertes

Spielmaterial, das nicht für einen bestimmten Zweck bestimmt ist und vielseitig eingesetzt werden kann?

- In welche Rollen kann man mit den vorhandenen Verkleidungsmöglichkeiten schlüpfen? Welche Rollen sind traditionell männlich, welche weiblich? Wie ist das Verhältnis zwischen Verkleidungsmaterial für Männer- und Frauenrollen?

### 3.6.1 Welche Spielbereiche gibt es?

Bei der Raumanalyse fällt dem Team auf, dass «weibliche» Spielangebote dominieren. Fest eingerichtet sind eine Puppenecke mit Küchen, Geschirr, Puppenbett, Puppenwagen, Bügeleisen; ein Basteltisch mit Stiften, Glitzer, buntem Papier; eine Bauecke mit Bauteppich, Autos, Legosteinen; ein Spielbereich neben einem Regal mit Regelspielen und Puzzles; ein Rückzugsbereich mit Sofa, Kissen und Bücherkiste, abgetrennt durch Tücher. Bis auf den Bauteppich sind all diese Tätigkeiten auf symbolischer Ebene mit Weiblichkeit verbunden. Dies drückt sich auch in der Farbwahl aus: In der Puppenecke dominiert rosa und der Rückzugsbereich ist in hellen Pastelltönen gehalten. Der Schwerpunkt liegt auf feinmotorischen Tätigkeiten, laut und wild sein, sich raumgreifend bewegen, ist in den Gruppenräumen nicht möglich. Einmal in der Woche gehen die Gruppen in die Turnhalle, aber dann sind immer Erwachsene dabei und häufig werden Spiele gespielt, die bestimmten Regeln folgen. Ausserdem gibt es im Gruppenraum kaum Bereiche, die «neutral» erscheinen, jedes Spielmaterial hat seinen vorgefertigten Zweck. Es gibt wenig Naturmaterial oder «wertloses» Material, das von seiner Farbgebung als neutral bezeichnet werden kann und vielseitig nutzbar wäre.

#### Das Angebot ausgleichen

Das Team diskutiert die Beobachtungen. Natürlich dürfen Jungen und Mädchen alle Angebote nutzen, unabhängig davon, ob sie als «weiblich» oder «männlich» wahrgenommen werden. Wenn «weibliche» Bereiche und Materialien überwiegen, fehlen Mädchen und Jungen jedoch Beschäftigungsmöglichkeiten und das Spielangebot ist unausgewogen. Mit einigen kleineren Veränderungen wird das Angebot ausgeglichen.

Zunächst bittet Antonio die Eltern, wertloses Material zu sammeln. Schnell kommen leere Joghurtbecher, Papprollen, Kartons und Schachteln,

Zeitungspapier und Korken zusammen. Gemeinsam mit den Kindern werden Stecken in unterschiedlichen Grössen, Steine und Kastanien gesucht. Neutrales Material kann im Spiel alles dar

### 3.6.2 Wo sind die Bereiche im Raum angeordnet?

Dem Team fällt auf, dass Bereiche, die in unserer Kultur als männlich gelten, deutlich von denen, die als weiblich gelten, abgetrennt sind: Das Puppenhaus und die Bauecke sind weit voneinander entfernt und abgegrenzt, der Ort zum Toben ist in der Turnhalle, die Werkbank steht im Keller, die Puppenecke ist durch eine halbhohle Schrankwand vom Raum abgetrennt.

Dass die Bereiche so deutlich abgegrenzt und farblich auf den ersten Blick als «männlich» oder «weiblich» erkennbar sind, bleibt nicht ohne Effekt. Schon früh wissen die Kinder, was die Gesellschaft von Jungen oder Mädchen erwartet. Ist die Puppenecke in der Kita nun ein rosa Prinzessinnenraum, führt dies dazu, dass die Kinder sie als Bereich für Mädchen wahrnehmen und möglicherweise auch so bezeichnen. Eine unnötige Hemmschwelle entsteht und interessierte Jungen werden kaum hier verweilen. Umgekehrt gilt dies auch für Mädchen, die gerne in der Bauecke spielen würden.

Obwohl es heisst «alle dürfen alles», bedeutet das noch lange nicht, dass alle alles tun. Natürlich dürfen Jungen in die Puppenecke und Mädchen in den Baubereich, doch die getrennte Anordnung wirkt wie eine unsichtbare Grenze. Einigen Mädchen und Jungen fällt es schwer, die eindeutig für das andere Geschlecht angelegten Bereiche zu betreten

#### Neue Anordnungen schaffen neue Möglichkeiten

Die Lernenden Christina und Mark übernehmen die Aufgabe, sich eine Umgestaltung zu überlegen. Wie könnte die deutliche Trennung zwischen «weiblichen» und «männlichen» Bereichen aufgeweicht werden? Als erstes regen sie an, in der Gruppe Grün die Regelspiel-Ecke aufzulösen. Der Tisch nimmt zu viel Platz weg und die Regelspiele können auch am Maltisch gespielt werden. Zusätzlich werden einige Materialien in Körbe versorgt und in der neuen Ludothek aufbewahrt. Der freie Platz schafft mehr Bewegungsmöglichkeiten und kann für verschiedene Aktivitäten genutzt werden. In der Gruppe Gelb schlagen Mark und Christina vor, das Puppenhaus und die kleinen Spielfiguren und Tiere mit dem Autoteppich zusammenzulegen. So werden die Grenzen zwischen den beiden Bereichen aufgehoben und es entstehen neue Spielmöglichkeiten. Weil alle Materialien in derselben



Ecke sind, können die kleinen Figuren mit den Autos auf dem Bauteppich umherfahren und aus den Bauklötzen kann ein Turm gebaut werden, den die Figuren bewohnen.

### 3.6.3 Welche Rollen sind bei uns spielbar?

Das Team nimmt auch das grosse Rollenspiel unter die Lupe. Wie in anderen Kitas, ist auch im «Chinderhuus» der Rollenspielbereich zugleich die

Puppenecke. Neben Puppen, einem Puppenbett, einer Küche, einem Tisch und Geschirr sind Kleider und Accessoires vorhanden. Gemeinsam schaut sich das Team die Verkleidungsmöglichkeiten an. Zur Verfügung stehen unter anderem verschiedene Tücher in hellen Farben, Stöckelschuhe, ein Bauarbeiterhelm, ein Prinzessinnenkostüm, Handtaschen, Nagellack, Röcke, eine Schürze und Perlenketten. Auffallend ist, dass das Verkleidungsmaterial und die Einrichtung des Rollenspielbereichs vor allem dazu einladen, Hausfrau und Mutter zu spielen. Ausser einem Bauarbeiterhelm gibt es keine Accessoires, um sich für eine Männerrolle einzukleiden. Es feh-

Im Rollenspiel dominieren oft Verkleidungsmöglichkeiten, die auf Frauen und häusliche Rollen ausgerichtet sind. Zur Verfügung stehen Handtaschen und als Schuhe meist Stöckelschuhe. Requisiten für Väter lassen sich kaum finden. Bügeleisen und Staubsauger weisen auf häusliche Tätigkeiten hin, welche heute noch mehrheitlich von Frauen übernommen werden. So wird Kindern etwas über Geschlechterrollen vermittelt, ohne dass es explizit gelehrt wird.

len Männerschuhe, Krawatten, Sakkos und Hosen. Auch die Möglichkeiten, Berufe zu imitieren sind begrenzt, es hat weder Aktentaschen, noch Tastaturen oder Telefone.

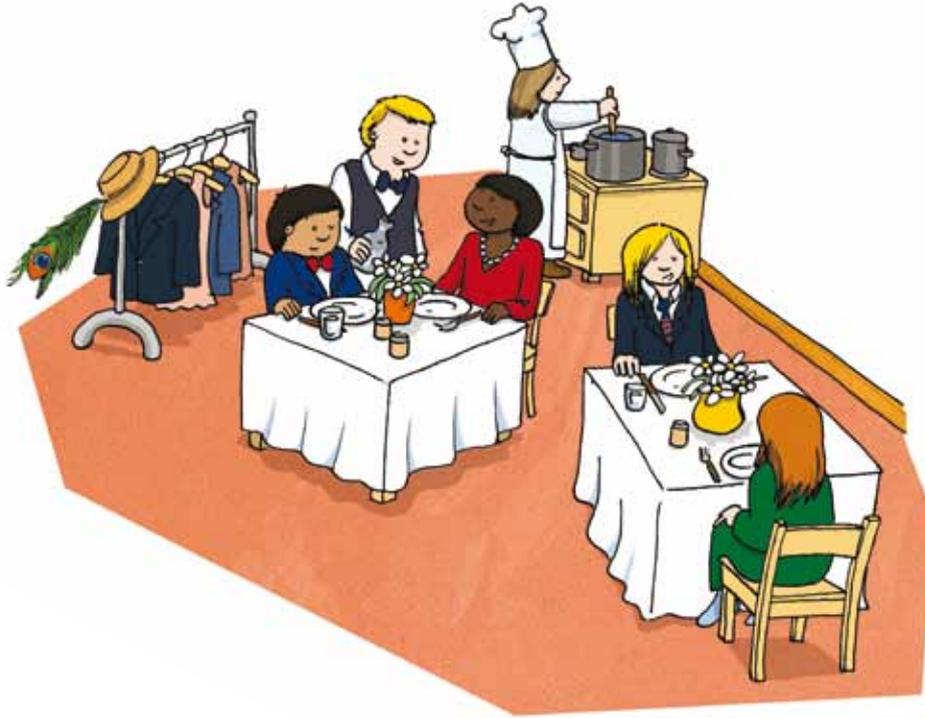
### Vielfältige Materialien inspirieren zu neuen Spielideen

Die Diskussion über die Ausstattung des Bereichs macht deutlich, dass das vorhandene Material nur einseitige Anreize setzt. Man kommt schnell auf die Idee, Mama und Hausfrau zu spielen, doch es gibt nichts, das dazu anregen würde, im Spiel ein Hausmann und Vater, eine Ingenieurin, ein Arzt oder eine Lehrerin zu sein. Im Laufe der Zeit hat sich einiges an Verkleidungsstücken angesammelt. Da bisher hauptsächlich Frauen im «Chinderhuus» gearbeitet haben, gibt es kaum Kleidungsstücke von Männern. Nun überlegt sich das Team, wie man den Rollenspielbereich ohne grösseren Aufwand erweitern könnte. Nach einem Brainstorming hat Sarah eine zündende Idee und richtet in ihrer Gruppe ein «Restaurant» ein.

### Willkommen im Kita-Restaurant

Als erstes informiert Sarah die Eltern und bittet sie, Verkleidungsutensilien, wenn möglich Männerkleider, zu spenden. Sie selbst organisiert eine Kleiderstange, ein grosses Portemonnaie und eine Schürze für den Kellner, die Kellnerin, eine Tischdecke, eine Kochmütze und einen kleinen Schreibblock. Dann geht es ans Umstellen: Die Puppensachen kommen in die Ludothek, bis sie wieder gebraucht werden. Zwei kleine Tische werden je mit einer Tischdecke, einer Blumenvase und einem Salz- und Pfefferstreuer ausgestattet und in den Rollenspielbereich gestellt. An der Kleiderstange hängen schicke Kleidungsstücke für Männer und Frauen, damit sich die Kinder für den Restaurantbesuch einkleiden können. Mit einfachen Mitteln werden neue Spielimpulse geschaffen. Im Spiel nimmt ein Keller oder eine Kellnerin die Bestellung auf, schreibt alles auf und leitet die Bestellung in die Küche weiter. Dort bereitet ein Kind, ausgestattet mit einer Kochmütze, das Essen zu. Nach dem Essen wird die Rechnung beglichen und einkassiert.

Der Fokus dieses Spielszenarios liegt nicht mehr auf dem Haushalt und dem Mutter-und-Kind Spiel, sondern eröffnet ein Stück öffentliche Alltagswelt, die weder rein «weiblich» noch rein «männlich» einzuschätzen ist. Mit den neuen Accessoires haben auch Jungen die Möglichkeit, sich schick



anzuziehen. So entstehen verschiedene Rollen, die für Mädchen und Jungen attraktiv sind.

### 3.6.4 Wer ist angesprochen, wer wird dargestellt?

Bilderbücher sind ein wichtiges Sozialisationsmedium für Kinder. Beim Anschauen und Erzählen setzen sie sich mit neuen und vertrauten Inhalten auseinander und lernen, meist eher implizit, viel über Frauen und Männer, Jungen und Mädchen. Durch die Darstellung der Figuren, die Handlung und Konsequenzen, die in der Geschichte präsentiert werden, erweitern die Kinder ihr Wissen über die Geschlechter. Um eine Geschlechtsidentität mit möglichst wenig einschränkenden und stereotypen Geschlechterbildern zu entwickeln, sollten Kinder vielfältige Bilder von Jungensein, Mannsein, Mädchensein und Frausein kennenlernen.

Im Zuge der Raum- und Materialanalyse überprüft das Team der Kita «Chinderhuus» auch, welche Aussagen über Geschlecht die vorhandenen Bilderbücher vermitteln. Dabei fällt ihnen auf, dass stereotype Geschlech-

terdarstellungen in Kinderbüchern noch immer an der Tagesordnung sind. Männliche Charaktere werden häufiger gezeigt als weibliche. Sogar in Tiergeschichten, in denen die Tiere neutral dargestellt werden könnten, sind die grossen und starken Tiere meistens männlich. Es besteht die Gefahr, dass Kindern suggeriert wird, Männer seien wichtiger als Frauen. Relevant sind auch die Art der Darstellung und die Handlung. In den Büchern finden sich häufig Geschichten über Jungen, die Abenteuer erleben, wohingegen Mädchen ängstlich dargestellt werden. Die Väter in den Geschichten gehen einem Beruf nach, die Mütter kümmern sich überwiegend um den Haushalt und die Kindererziehung. Werden berufstätige Frauen gezeigt, üben sie häufig Berufe im sozialen Bereich aus, selten werden sie in machtvollen Positionen gezeigt. Insgesamt scheinen Jungen und Männer ein ausgefüllteres, abwechslungsreicheres Leben zu führen, als Mädchen und Frauen. Durch solche Darstellungen werden einseitige Bilder von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen vermittelt, die häufig nicht (mehr) der Lebensrealität entsprechen.

Das Team vom «Chinderhuus» beschliesst, einige Bücher auszusortieren und zusätzlich neue anzuschaffen. Angela entwickelt einige Leitfragen, die helfen sollen, Medien im Hinblick auf die Darstellung von Geschlecht auszuwählen.<sup>3</sup>

#### Wer?

- Wer spielt die Hauptrolle in einem Buch, wer die Nebenrolle? Welches Geschlecht haben die Protagonisten?
- In welchem Verhältnis steht die Anzahl der Männer und Frauen, Mädchen und Jungen in Szenen mit mehreren Personen?
- Wer ist der Sympathieträger, die Sympathieträgerin der Geschichte? Wer gilt als «cool», wer als «Spassbremse» oder wer ist langweilig?
- Wer wird in häuslichen Situationen, wer im Aussenraum dargestellt?

<sup>3</sup> Die Leitfragen sind inspiriert von: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2009): Geschlechtssensible Pädagogik Leitfaden für Lehrer/innen und Fortbildner/innen im Bereich Kindergartenpädagogik. [https://www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/leitfaden\\_bakip\\_09\\_15545.pdf?4dzgm2](https://www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/leitfaden_bakip_09_15545.pdf?4dzgm2)

#### Wie?

- Wie werden Mädchen und wie Jungen dargestellt? Welche Kleidung tragen sie? Sind Jungen mit roten Kleidungsstücken und Mädchen mit blauen oder schwarzen Kleidungsstücken zu sehen?
- Gibt es Männer in «neutraler» Kleidung und Frauen mit Turnschuhen?
- Verhalten sich Frauen und Mädchen auch mal dominant und fordernd in der Geschichte und sind Jungen und Männer auch mal unsicher oder ängstlich?

#### Was?

- Was erleben die Frauen und Männer, Mädchen und Jungen?
- Welche Berufe haben die Frauen und Männer in der Geschichte? Kommen auch Frauen vor, die Karriere machen?
- Wer ist in der Geschichte für die Kinder zuständig? Werden Männer bei der Kinderbetreuung gezeigt?

### 3.7 Handlungsstrategien im Team erproben

Während des Freispiels bittet ein Mädchen Mark darum, ihr die Fingernägel zu lackieren. Ein Junge schaut neugierig zu und fragt, ob Mark auch ihm die Fingernägel anmalen könne. Anschliessend verkleiden sich beide Kinder und spielen vergnügt im Kita-Restaurant. Als der Junge später von seiner Mutter abgeholt wird und ihr freudestrahlend seine glitzernden Nägel zeigt, reagiert sie unwirsch. Umgehend teilt sie der Gruppenleiterin Sarah mit, dass sie sich wünsche, dass ihr Sohn zukünftig von diesem «Mädchenkram» verschont bleibe. Sarah und Mark sind erstaunt über diese Reaktion.

Da die Vorstellungen der Eltern, der Kita-Leitung und der Kinderbetreuer und -betreuerinnen nicht immer übereinstimmen, stellen solche Situationen eine Herausforderung dar. Sarah fällt es schwer, spontan die richtigen Worte zu finden. Sie bespricht die Situation mit Mark und die beiden überlegen, ob sie in Zukunft nein sagen sollen, wenn Jungen sich die Fingernägel lackieren lassen möchten? Oder müssten sie vorher die Eltern fragen? Andererseits ist es wichtig, dass die Kinder alle Bereiche ausprobieren können und sich frei fühlen, die traditionellen Geschlechtergrenzen zu übertreten. Sie sprechen mit Angela über die Situation. An der nächsten Teamsitzung schlägt Angela ein Rollenspiel vor, damit das Team verschiedene Handlungsmöglichkeiten für solche «Tür-und-Angel-Gespräche» erproben kann. Gemeinsam wird eine einheitliche Haltung herausgearbeitet, die in solchen konkreten Situationen von den Betreuenden umgesetzt wird.

#### Rollenspiel

##### Durchführung

Am Anfang vergegenwärtigt sich das Team nochmals die Szene und überlegt: Wie viele Personen waren beteiligt? Welche Objekte waren wichtig? In diesem Fall waren ein Junge, eine Kinderbetreuerin/ein Kinderbetreuer und ein Elternteil beteiligt und es ging um ein Fläschchen Nagellack. Nun wird entschieden, wer welche Rolle spielt. Ziel des Rollenspiels ist es, möglichst viele Varianten der Szene darzustellen. Nicht alle Variationen müssen in gleichem Masse realistisch oder «pädagogisch wertvoll» sein. Zunächst geht es darum, den Handlungsspielraum

*Dauer: ca. eine Stunde, inklusive Auswertung  
Für Gruppen ab fünf Personen geeignet.  
Für diese Übung braucht es Platz im Raum, sowie eventuelle ein Flipchart und Stifte für Notizen.*

der beteiligten Personen zu ergründen und herauszuarbeiten, wie sie sich in der jeweiligen Situation gefühlt haben.

Die Szene wird mehrmals durchgespielt. Damit die Teammitglieder in jede Rolle schlüpfen können, werden die Rollen immer wieder getauscht.

Diese Übung dient dazu verschiedene Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit herausfordernden Situationen zu erproben, die Wirkung der Optionen zu besprechen und im Team eine gemeinsame Haltung zu entwickeln.

Nach jedem Durchgang formuliert eine Zuschauerin/ ein Zuschauer, wie sich der Junge, die Mutter und die Kinderbetreuerin/der Kinderbetreuer gefühlt haben. Warum wurden sie als wütend, als traurig oder hilflos dargestellt? Welche Reaktionsweisen standen den beteiligten Personen zur Verfügung?

Nachdem unterschiedliche Varianten dargestellt wurden, folgt die Auswertung. Zusammengefasst wird, welche Werte, Ängste oder anderen Gefühle die Szene beeinflusst haben. Im Mittelpunkt steht nun die Frage, wie das Team vom «Chinderhuus» in Zukunft mit solchen Situationen umgehen möchte. Welche Konsequenzen entstehen jeweils? Welche «Lösung» hat dem Team am besten gefallen? Gibt es zwei oder drei Varianten, auf die man sich im Umgang mit ähnlichen Situationen einigen kann?

### 3.8 Gender und Aussendarstellung: Tu Gutes – und sprich darüber

Kinderbetreuung ist ein traditioneller «Frauenberuf». Neben dem geringen Männeranteil ist dies sichtbar in der geringen Ausstattung mit Ressourcen: Der Beruf ist anstrengend und von grosser gesellschaftlicher Relevanz, doch der Lohn vergleichsweise gering. Zudem ist es nicht leicht, eine Vollzeitanzstellung zu finden. Viele Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer berichten, dass ihnen die Eltern sehr wertschätzend begegnen, ihr Berufsstand im Freundeskreis, im familiären Umfeld oder in den Medien jedoch nicht wirklich ernst genommen wird. Häufig wird nicht wahrgenommen, wie anspruchsvoll ihr Arbeitsalltag ist. Viele gehen davon aus, dass «ein bisschen Kinder hüten» und «mit Kindern spielen» ja keine Sache sei. Solange jedoch die Ansicht besteht, dass es für die Arbeit in einer Kita keinerlei professionelle Ausbildung braucht, wird der Beruf auch kaum als Profession wahrgenommen.

Das Team der Kita «Chinderhuus» beschliesst, an der Aussenwahrnehmung zu arbeiten. Es geht darum, die anspruchsvolle tägliche Arbeit für Eltern und andere Institutionen besser sichtbar zu machen.

#### Was soll sichtbar gemacht werden?

In einem Brainstorming versuchen die Mitarbeitenden alles festzuhalten, was sie bisher über die Kita-Arbeit zu hören bekamen. Mit dieser Übung wird ausgelotet, wie sich die Kita gegenüber der Öffentlichkeit positionieren kann.

Die Fragestellung lautet: Welche Bilder von Kita-Arbeit prägen unsere Gesellschaft? Was glauben Aussenstehende, was in einer Kita gemacht wird? Auf einem grossen Papier wird in Stichworten notiert, was dem Team dazu einfällt. Unter anderem fallen Begriffe wie: externe Betreuung, Hütedienst, mit Kindern spielen, Bildung, Kaffeetrinken, Quatschen ...

Nach und nach kristallisierten sich zwei unterschiedliche Arten heraus, wie die Arbeit in der Kita und die Rolle des Kinderbetreuers, der Kinderbetreuerin wahrgenommen werden. Auf einem zweiten Plakat werden die entstanden Bilder zusammengefasst und strukturiert.

Diese Übung verdeutlicht mehrere Aspekte: Immer noch besteht die Vorstellung, dass sich die Kinderbetreuung in der Kita nicht allzu gross

von der Kinderbetreuung zu Hause unterscheidet. Kinderbetreuerinnen spielen ein bisschen mit Kindern, wickeln und füttern Babies und haben zwischendurch Zeit, um Kaffee zu trinken. Zwar bekommen sie häufig zu hören, dass ihr Job sehr anstrengend sei, aber eher, weil es so laut ist und nicht, weil die Arbeit anspruchsvoll wäre. Die Kinderbetreuerin wird eher als Babysitterin gesehen. Bei diesen Vorstellungen von Kita-Arbeit wird davon ausgegangen, dass Frauen «von Natur aus» für diese Arbeit qualifiziert sind. Die Bildungsaspekte der Kita-Arbeit bleiben unerwähnt, ebenso wie Männer als Kinderbetreuer. Begreift man Kinderbetreuung als «Frauenarbeit», haben sie keinen Platz in diesem Beruf.

Ein anderes Bild von der Kita-Arbeit stellt Bildungsaspekte ins Zentrum. Die Kinderbetreuer und Kinderbetreuerinnen werden vermehrt als Begleiter und Begleiterinnen von frühkindlichen Bildungs- und Entwicklungsprozessen wahrgenommen. Bei dieser Sicht auf die Kita-Arbeit dominiert die Vorstellung, dass es zur Ausübung dieses Berufs Fachwissen über die frühe Kindheit und somit eine qualifizierende Ausbildung braucht. Dementsprechend rückt die Bedeutung des Geschlechts in den Hintergrund. Entscheidende Voraussetzungen für eine gute Arbeit sind die Kompetenzen

der Kinderbetreuerinnen und -betreuer, und nicht, ob sie weiblich oder männlich sind. Sowohl Frauen als auch Männer können kompetente Kinderbetreuer bzw. Kinderbetreuerinnen sein.

Mit dieser Übung wird ausgelotet, wie sich die Kita gegenüber der Öffentlichkeit positionieren kann.

Dass die Kita in der Gesellschaft als Ort wahrgenommen wird, an dem Bildungs- und Entwicklungsprozesse von Kindern kompetent begleitet werden, ist aus mehreren Gründen wichtig. Zunächst trägt diese Sicht dazu bei, einen legitimen Platz für Männer in der Kita zu schaffen, da in dieser Perspektive nicht das Geschlecht, sondern die Ausbildung darüber bestimmt, wer ein geeigneter Kinderbetreuer, eine geeignete Kinderbetreuerin ist. Zum anderen bewirkt diese Wahrnehmung, dass die Mitarbeitenden sich selbst als professionelle Betreuungsperson sehen, was sich wiederum positiv auf ihre Arbeit auswirkt. So entsteht eine Grundlage, um für gute Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und Weiterbildung einzustehen.

### Was wollen wir sichtbar machen? Gezielt Aspekte in den Vordergrund rücken.

Die Aussenwahrnehmung der Kita-Arbeit zeigt sich beispielsweise in den Tür- und Angelgesprächen beim Abholen der Kinder. Häufig bleibt nicht viel Zeit, um Eltern detailliert zu erläutern, was am Tag alles passiert ist. Meistens beschränken sich diese Gespräche auf Berichte zu Pflege und Betreuung: Was oder wieviel hat das Kind gegessen? Wie lange hat es geschlafen?

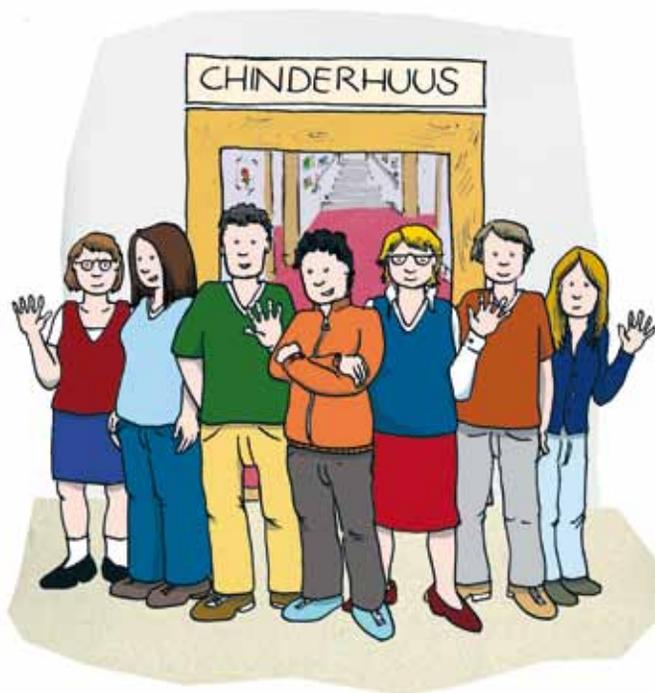
Um für Eltern und andere Personen sichtbar zu machen, dass Kita-Arbeit mehr bedeutet als Hüten und Betreuen, erstellt das Team vom «Chinderhuus» eine bildungsorientierte Wandzeitung. Auf diese Weise wird sichtbar gemacht, dass pädagogische Ziele verfolgt und die Entwicklungsschritte des Kindes, mit Methoden wie Beobachtung und Dokumentation, begleitet werden. Es werden Ziele notiert und mit Fotos Projekte und Aktivitäten der letzten Woche illustriert. Bei jedem Bild wird kurz notiert, welche Ziele mit dieser Aktivität verfolgt und welche Entwicklungsbereiche abgedeckt werden. Auch das pädagogische Konzept der Kita wird angepasst. Die pädagogischen Ziele werden explizit benannt und beschrieben, wie diese im Alltag erreicht werden.

Dies trägt dazu bei, die Wahrnehmung für die Kita-Arbeit zu steigern und aufzuzeigen, dass es für diesen Beruf Aus- und Weiterbildungen braucht und ein bestimmtes Knowhow unabdingbar ist. Gleichzeitig werden neue Bewerberinnen und Bewerber so auf die Anforderungen aufmerksam gemacht, die das Team an seine Arbeit stellt.



## 4. Schlusswort

Für das Team des «Chinderhuus» war es ein abwechslungsreiches Jahr. Mit Antonio haben sie endlich einen neuen Mitarbeiter gefunden und Mark gewinnt mehr und mehr an Selbstvertrauen. Gemeinsam haben sie die Räumlichkeiten im Hinblick auf Genderstereotype untersucht und umgestaltet und die Arbeitsteilung im Team reflektiert. Auch wenn Meinungsverschiedenheit nicht immer vermieden werden konnten, nehmen sie doch deutlich wahr, dass vielfältige Perspektiven die Qualität ihrer Arbeit steigern kann und freuen sich auf die weitere Zusammenarbeit.



Die begleiteten Prozesse in den Kitas – hier beispielhaft an der Kita «Chinderhuus» dargestellt – beschäftigten sich mit verschiedenen Aspekten der «Gender»-Thematik in der Kita. Das Thema grundlegend anzugehen ist wichtig, um Männern (aber auch Frauen) ein gutes Arbeitsklima zu ermöglichen und gendergerechte Angebote für Kinder zu gestalten. Wir hoffen, vielen Kitas mit diesen Praxistipps Ideen mit auf den Weg gegeben zu haben, wie sie mit ihrer Kita einen weiteren Schritt auf diesem Weg gehen können. Selbstverständlich freuen wir uns über Rückmeldungen. Bei Fragen oder Anmerkungen kann mit dem Projektteam via Website Kontakt aufgenommen werden: [www.gender-kita.ch](http://www.gender-kita.ch).