

# **Männer** in sozialen, pädagogischen und gesundheitlichen Berufen

**Erwartungen - Haltungen - Erkenntnisse:**

Marc Melcher, Diplom Pädagoge, 11. Mai 2017 Zürich



# Ablauf:



- Gesellschaft & Politik



- Fachebene Care & Fürsorge



- Praxisfelder



**Impulse , Perspektiven für die anschließende  
Diskussion.**

**Mein Blick bezieht sich dabei nicht auf  
quantitative Untersuchungen sondern  
auf qualitative.**

**Es wird deutlich, dass im Hinblick auf das Thema  
ähnliche Diskurse in der Schweiz  
geführt werden, wie in Deutschland.**

**Ich werde hierauf innerhalb meines Vortrages  
Bezug nehmen!**



# Gesellschaft & Politik

**Was prägt uns?**



# **FAMILIE**

**Eltern\*, Geschwister, Oma, Opa, Onkel, Tante...**

# **UMWELT**

**KiTa, Schule, Vereine, Peers...**

# **MEDIEN**

**TV, Internet, Bücher, Zeitschriften...**





# Zuschreibungen sind wirkungsmächtig!



Wettbewerb/ steht im Vordergrund



# **Es werden Emotionen verkauft!**

**In unsicheren Zeiten scheinen „klare“  
Zuschreibungen Sicherheiten zu geben!**

**„Wir geben den Menschen, das nach was  
sie sich sehnen.“**



# **STEREOTYPE\_KLISCHEES\_** **ROLLENZUSCHREIBUNGEN**

**Unsichere Zeiten = Roll-Back**  
**auf Traditionen und somit auch**  
**auf Stereotype?**





**Lebens-Realitäten  
von Jungen\* &  
Männer\*?**



# Politische Dimension

**Geschlechterverhältnisse=  
Machtverhältnisse**

**C. Wippermann für das BMFSFJ zum Thema:**

**Männerperspektiven-auf dem  
Weg zur mehr Gleichstellung?**



## Veröffentlichung 2017 Carsten Wippermann für das BMFSFJ

Zweite Basisuntersuchung zur Gleichstellung im Jahr 2015 untersucht, was sich seitdem verändert hat: Wie sind heute bei Männern die Einstellungen zu Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Männlichkeit?

3000 Männer und Frauen befragt plus 80 80 narrativen Einzelinterviews.  
Studie übrigens rein Heteronormativ.

Männer bewegen sich weiter.

55% der Männer ab 18 Jahren interessieren sich für das Thema Gleichstellung!

Ein quantitativ gewachsenes und breites Spektrum der

Männer hingegen identifiziert sich mit den Anliegen der Frauenbewegung, erschließt dazu Themen und Alltagsfelder männerspezifische Gleichstellungsdesiderate und sieht sich – im gemeinsamen Interesse mit der Frauenbewegung und dem Feminismus – weiter im Aufbruch mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit.

Link zur Studie:

<https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>



# **Ergebnisse die für uns heute Abend relevant sind:**

- traditioneller Haupternährer der Familie → 17 %**
- der überlegene, harte, unabhängige Mann (LM) 27 %**
- der resistente, am SQ festhaltende moderne Mann 39 %**
- der weiche, flexible, sich verändernde Mann 10 %**
- der ganzheitliche „komplette“ Mann 7 %**



# Ergebnisse:

**Normative Attribute für Männer**

**Festzuhalten ist umso jünger umso flexibler-Familien**

**Gründung eher zurückgehend-Zunahme von Flexibilität im Alter**

**Aber nicht bei allen /vor allem nicht bei dem traditionellen Haupternährer!**

**„Was finden Sie an Männern sympathisch?“**

**Größte Diskrepanz bei:**

**Liebevolle Fürsorge für die Kinder (-12 Differenzpunkte zwischen Männern und Frauen)**

**Gespür für die Menschen, mit denen man zu tun hat (-10)**

**Gefühle anderer verstehen (-16)**

**Gefühle zeigen (-19)**

**Zärtlichkeit (-20)**

**Romantisch sein (-17)**

**Klare Bestätigung von Rollenstereotypen!**





**Begriffe werden „negativ“  
besetzt, da sie bestehende  
Machtverhältnisse in Frage  
stellen bzw. ändern wollen.**

**Beispiel:**

**FEMINISMUS & GENDER**

Hierbei geht's um Abwertung bei Kritik an Herrschaftsverhältnissen!

Oftmals kein Wissen darüber worum es überhaupt geht , da die  
Begrifflichkeiten schon „negativ“ konnotiert sind!



Fachebene

Care &

Fürsorge



**Warum eigentlich  
mehr Männer in  
Care-& Fürsorge?**



# Exemplarisch: Argumente für „Männer in KiTas“?

- Im Sinne der Gleichberechtigung
- Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jungen u. Männern
- Positive Beeinflussung der Teamkultur, (Studie London Business School 2007)
- Männliche Fachkräfte können einen familiären Mangel an männlichen Bezugspersonen abfedern



# Aber worum geht es eigentlich?

**„Also, es ist ja auch wichtig,  
dass da Männer arbeiten“!**

## Gewinn anhand des eigenen Geschlechterstatus?

Von einer vermeintlichen abgewerteten Position (marginalisiert) das Beste rausholen (von der Basis Arbeit hin zur Administration!)? \_ Prof. Dr. Michael May in „Mehr Männer in die Soziale Arbeit- Kontroversen, Konflikte und Konkurrenz) (2014)







Gewinnung

Reflexion

Verstätigung

Gefahr von Reproduktion von Stereotypen!

- Wird von Ritta Kessler und Steve Stiehler in „Männer in der sozialen Arbeit-Schweizer Einblicke“ (2015)



Im Rahmen der Befragungen von männlichen Studierenden in der BRD und auch in der Schweiz!

Frage der Qualität via geschlechtlicher Zuschreibung?

Vielleicht auch Frage von nicht „Anerkennung“?

Und auch hier „nutzen einer patriachalen Dividende“ nach Raewyn Connell.



**Lassen sich bei männlichen Studierenden der Sozialen Arbeit eher Tendenzen zur Minimierung oder zur Verstärkung der Geschlechterdifferenz beobachten?**



Dies war eine der beiden Leitfragen der qualitativen Studie in Aachen von Prof. Dr. Petra Ganß Mit dem Titel:

**Männer auf dem Weg in die Soziale Arbeit – Wege nach oben?  
Die Konstruktion von „Männlichkeit“ als Ressource der intraberuflichen  
Geschlechtersegregation – Qualitative Studie – Petra Ganß (2011)**

Die zweite Frage war:

Werden eher Tendenzen zur Auflösung oder zur Aufrechterhaltung der intraberuflichen Geschlechtersegregation sichtbar?

Insgesamt weisen die Aussagen in den Interviews darauf hin, dass bei den befragten Studenten der Wunsch nach organisatorischen, administrativen oder auch freiberuflichen Perspektiven eher im Vordergrund steht als ein Streben nach klientinnen-/klientennahen, beziehungsorientierten Tätigkeiten. Diese Erkenntnisse sind ja in der Schweiz ähnlich!



## Qualitative Studie Aachen (2011) Prof. Dr. Petra Ganß

- **Einsteigern** (Abiturienten)
- **Aufsteigern** (aus sozialarbeitsnahen und frauendominierten Berufen und Ausbildungskontexten)
- **Umsteigern** (aus sozialarbeitsfernen, männerdominierten und gemischtgeschlechtlichen Berufen und Ausbildungskontexten)





In der Einsteiger- und Aufsteigergruppe ist die Tendenz zu beobachten, die vorgefundene Geschlechterordnung sowie die, von Seiten der Frauen vorgenommenen, Relevanzsetzungen von Geschlecht bzw. „Männlichkeit“ - je nachdem, ob es sich für die Männer als Vor- oder Nachteil erweist - zu nutzen oder zu konterkarieren.

Die Mehrzahl der Umsteiger tendiert hingegen dazu, die Aktualisierungen der Geschlechterdifferenz aktiv voranzutreiben bzw. durch ein verstärktes „doing masculinity“ zu intensivieren.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Gruppen haben die Aufsteiger traditionelle Geschlechtergrenzen durch ihre vorherige Berufswahl bereits überschritten. Zwar findet sich „hegemoniale Männlichkeit“ als Orientierungsfolie des männlichen Habitus auch in der Aufsteigergruppe, insgesamt jedoch dominiert hier - wie auch in der Einsteigergruppe - die Tendenz des „undoing masculinity“.



# EMPATHIE & FÜRSORGE?

**Beispiel aus meiner Praxis  
der Jungenarbeit**







<http://www.pb-paritaet.de/daddyBcool/>



Praxisfelder



**„Und das lange Zeit traditionelle  
Image des Sozialpädagogen  
und Sozialarbeiters als  
«birkenstocktragender Softie»  
hat ausgedient.“**

**SozialAktuell | Nr. 1 \_ Januar 2012**





# **Was steckt alles in dieser Aussage?**

Immer Bewertung & Abwertung!

Immer wieder Stereotype?

Prof. Dr. Steve Stiehler: Aufzeigen der Vielfalt an männlichen Lebensentwürfen sind wichtig!



# Wird diese Frage gestellt?

**Gehen vielleicht auch Männer in diesen Bereich, die auf die „Arena der Männlichkeit“ keine „Lust“ haben?**

Und gehen sie genau deshalb in diesen Bereich?

Übrigens gehen auch viele Frauen in den sozialen Bereich nicht nur weil sie diesen besser mit Familienarbeit vereinbaren können sondern weil sie auch mehr Sicherheit erfahren!“ (INFRAU Projekt FFM)



# **Reproduktion von Stereotypen Männlichkeitsbildern**



# **Sie bewegen sich aber in einem aufgeladenen Feld von Geschlechterverhältnissen!**

- **im Team**
- **mit den Mädchen\* und Jungen\***
- **mit den Eltern** (Oft Legitimation erst über die eigene Vaterschaft!)
- **Mit den Träger „Quoten-Mann“**



# Qualitätsfrage?

## „Männer in KiTas“



# **Tandem Studie**

**Ergebnisse der Tandem Studie (2011-2014/ Prof. Dr. Brandes Dresden)**

## **Studien Ergebnis!**

**Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nur dann sinnvoll nach Wirkungen des Geschlechts der Fachkräfte gefragt werden kann, wenn zugleich das Geschlecht der Kinder mit einbezogen wird.**

**Unterschiedliche Verhaltensweisen scheinen nicht mit dem Geschlecht der Fachkräfte zusammenzuhängen, Sondern mit dem der Kinder.**

**<https://www.bmfsfj.de/blob/95342/bfb37cd96cecee0df26938510873c319/spielt-das-geschlecht-eine-rolle-tandem-studie-kurzfassung-data.pdf>**





# **Geschlechterdynamiken im Elementarbereich...**

- **Team**
- **Mädchen\* und Jungen\***
- **Eltern\***
- **Träger**



# **Stereotype Zuschreibungen:**

- **Technik affin**
- **macht weniger „Worte“**
- **ist sportlich**

**Aber was ist wenn nicht?**



Was ist, wenn die männliche Fachkraft nicht einem Stereotyp von Mann entspricht?  
Erfahrungen aus der Gruppenarbeit mit männlichen Erziehern.

Abwertungserfahrung bei denen die nicht dem Klischee entsprechen bzw. ein Bestimmten Typus (jung, sportlich & attraktiv)



# **Fordert mehr!**

**z.B.:**

## **Forderung nach mehr Lohn**

### **unterschiedliche Perspektiven...**

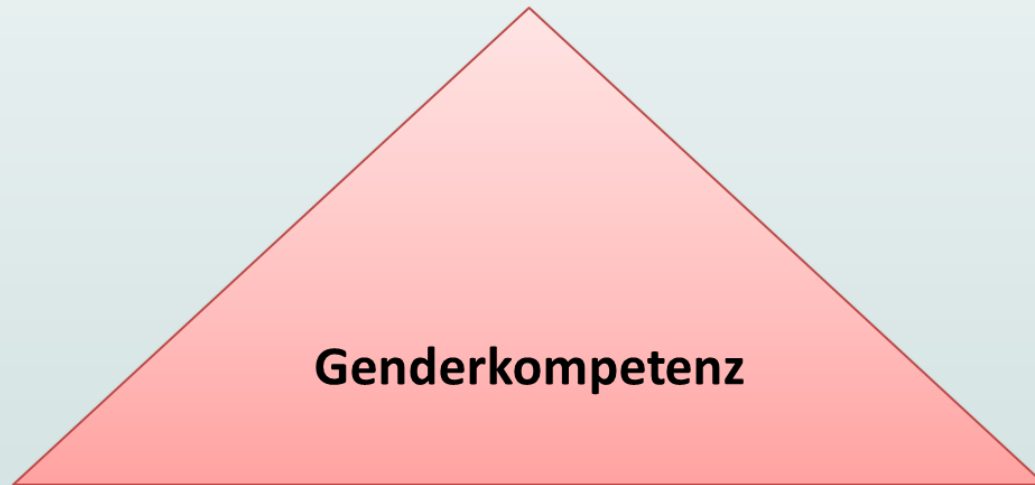
**Beispiel aus meinen Fortbildungen:  
„Fordert mehr, weil er „Mann“ ist“  
„Kolleginnen machen das nie!“  
Was steckt dahinter...?**

**Lohndebatte \_ Sozialer Bereich per se abgewertet!**



# Was pädagogische Fachkräfte benötigen?

**GenderWissen**  
**wissenschaftliche Fachkompetenz**  
Orientierungswissen. Erklärungswissen. Handlungswissen



**Genderbezogene  
Praxiskompetenz**  
**Methodenkompetenz**  
**Medienkompetenz**

**Genderbezogene  
Selbstkompetenz**  
Selbstreflexivität  
Sozialkompetenz



# **Und genau da sollte angesetzt werden...**

- **Ausbildung der Fachkräfte (Reflexion von Geschlechterverhältnissen/ Genderkompetenzen)**
- **Erfahrungsräume schaffen für Jugendliche**
- **Gesellschaft sensibilisieren**



**In Bezugnahme auf die Studie aus Aachen:**

**Der Geschlechterdiskurs im Studium von einer eindimensionalen „Feminismus-Debatte“ zu lösen und anstelle dessen, ein sozialkonstruktivistisches Verständnis von Geschlecht und Geschlechtersegregation im Berufsbereich zu vermitteln.**

**Studierende, Lehrende und auch Fachkräfte der Sozialen Arbeit sollten zu einer kritischen Auseinandersetzung mit geschlechtlich konnotierten Berufsrollenverständnissen sowie den interaktiven Mechanismen der Geschlechterkonstruktion aufgefordert werden!**

**In meine Fortbildungen erreiche ich die Fachkräfte über die Fragestellung : „Wo beeinträchtigen Rollenzuschreibungen mein Handeln?“**





# Gesellschaft & Politik



- **Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity in Gesellschaft und intersektionalen Perspektiven in den sozialen Arbeitsfeldern**
- **Menschen „mitnehmen“**
- **Gemeinschaft in den Mittelpunkt (übrigens 1 Ergebnis der Sinus Jugendstudie 2016)**



Fachebene

Care &

Fürsorge



- **Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit sollten zu einer kritischen Auseinandersetzung mit geschlechtlich konnotierten Berufsrollenverständnissen angeregt werden**
- **Implementierung von Genderkompetenzen in der Ausbildung und *kritische* Auseinandersetzung diesbezüglich**



Praxisfelder



- **In Fort- und Weiterbildung mit den „Geschlechter-Bildern“ der Fachkräfte arbeiten**
- **Transfer von Theorie in Praxis**
- **Männer\* sensibilisieren in den Arbeitsfeldern**
- **Auch hier Menschen dort abholen, wo sie sich „befinden“!**



# Generalverdacht:

## Links zum Thema

<http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/generalverdacht/>

<http://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/>





**Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit!**



**Marc Melcher**  
Bildungsreferent  
Diplom Pädagoge  
zert. Genderpädagog\*in & Jungenarbeiter  
Paritätischer Bundesverband e.V.  
Heinrich-Hoffmannstraße 3  
60528 Frankfurt am Main  
Tel.: 069/6706 –231  
[melcher@pb-paritaet.de](mailto:melcher@pb-paritaet.de)

Internet:

[www.jungenarbeit-hessen.de](http://www.jungenarbeit-hessen.de)

