

## Grynet Kleiner

Als Glücksbringer hat sich für mich das Netzwerk „Forum Femina Anima“ erwiesen, das ich in meiner Funktion als studentische Stellvertreterin der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität mitgegründet habe: Über den Verteiler erreichte mich vor über einem Jahr die Stellenausschreibung zur Mitarbeit im ESF-Projekt „Karriere in der Pflege“, das in der Berufsbildungswerk GmbH (bfw) angesiedelt ist. Die Ausschreibung hat mich sofort angesprochen. Ich sah die Möglichkeit, praktische Gleichstellungsarbeit nun in einem anderen Bereich fortzusetzen. Dass es sich dabei um Frauenförderung im Altenpflegebereich, einem stark vergeschlechtlichten Berufszweig mit geringem gesellschaftlichen Ansehen handelt, war für mich besonders interessant.

Das Projekt findet im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ statt und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Ziel des Projektes ist es, die Aufstiegschancen von weiblichen Pflegepersonen in der Altenpflege zu verbessern. Wie in frauendominierten Berufen häufig zu beobachten, dünnt sich der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene immer mehr aus. Um dem ganzheitlich entgegenzuwirken, beziehen wir sowohl die individuelle als auch die strukturelle Ebene ein. Wir bieten ein Führungskräfte-training für weibliche Pflegefachpersonen, die Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Sensibilisierungs-coachings für Betriebsrät\_innen an. In dem Zusammenhang traten wir zu Projektbeginn an Unternehmen heran und mussten diese von unseren Angeboten überzeugen. Das bedeutete wochenlanges Telefonieren. Die erfolgreiche Akquirierung von Teilnehmenden stellt aber eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, dass projektbezogene Finanzierungspläne eingehalten und Projekte weiter gefördert werden können. Zumindest finanztechnisch gesehen ist das Korsett öffentlich geförderter Projekte eng geschnürt.

Größer sind die Handlungsmöglichkeiten hingegen bei der inhaltlichen Umsetzung der Projektziele. Die Projektleiterin lässt mir viel Freiraum für Ideen, was ich als sehr positiv erachte. So kann ich an der einen oder anderen Stelle Gender-Aspekte einbringen. Das Führungskräfte-training sei hier als Beispiel genannt: Mir ist aufgefallen, dass Führungskräfte-Coachings zumeist durch ein biologistisch und binär geprägtes Geschlechterverständnis strukturiert sind. Sie basieren häufig auf einer Unterscheidung der Führungsstile in „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“. Durch die Kopplung von Handlungs- bzw. Sozialkompetenzen und Geschlecht verfestigen sich allerdings stereotype Geschlechterrollenbilder und bleiben unhinterfragt. Ich erstellte also einen Leitfaden für unsere

Trainer\_innen, der Gender-Aspekte in den einzelnen Modulen, wie Kommunikation, Zeitmanagement oder Selbstmarketing, aufzeigt. Ich freue mich darüber, dass diese Thematik bei einigen Kolleg\_innen und Trainer\_innen, aber auch in dem von uns gegründeten Projektbeirat Interesse findet. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen der Wissenschaft, Politik, der gewerkschaftlichen Organisation sowie Berufsverbänden zusammen. Mithilfe des Beirates können zudem verstärkt Gender-Perspektiven in unterschiedliche Bereiche des Berufsfeldes (Alten-)Pfleger gestreut werden.

Wie bereits bei meiner Arbeit als Frauenbeauftragte stellt es für mich eine Herausforderung dar, theoretische Ansätze in die Praxis zu übertragen. Um das übergeordnete Ziel, die Erhöhung des Frauenanteils auf oberen Führungsebenen in der Altenpflege, zu erreichen, möchte ich unsere Teilnehmerinnen für Geschlechterkonstruktionen im Beruf sensibilisieren, Reflexionsprozesse anregen und ihnen letztendlich neue Perspektiven eröffnen. Ich wünsche mir, dass sie bisher unbeleuchtete Fähigkeiten und Interessen entdecken und ihren Blick für bevorteilende bzw. benachteiligende Mechanismen schärfen. Hierfür hat mir das Studium der Gender Studies die theoretischen Grundlagen vermittelt. Trotzdem stelle ich mir immer wieder die Frage, wie Gender-Konzepte in der Praxis an den Kontext angepasst und gut zugänglich gemacht werden können. Auch die Wahl von Begrifflichkeiten muss ich fortwährend überdenken. Der intersektionale Zugang, der in Verbindung mit Gleichstellungspolitik Thema meiner Masterarbeit war, findet zumindest explizit kaum Anwendung.

Meine Tätigkeiten im Projekt sind ganz vielfältig: Sie reichen vom Kaffeekochen für die Teilnehmerinnen, über administrative und organisatorische Tätigkeiten bis hin zum Verfassen von Artikeln und Referieren bei Transferveranstaltungen. Regelmäßig besuche ich die Vernetzungstreffen der Bundesinitiative „Gleichstellen“ und andere Fachveranstaltungen. Zudem habe ich zwei Fragebögen entwickelt, die noch auszuwerten sind. Hier stellt die Berücksichtigung von Gender-Dimensionen in Fragestellung und Auswertung eine Möglichkeit dar, das Berufsfeld Altenpflege differenzierter und vielschichtiger zu erfassen, z.B. bei der Analyse individueller oder struktureller Karrierehindernisse. Auch wenn das Coaching der Personalverantwortlichen und Betriebsrät\_innen an ein externes Unternehmen übertragen wurde, kann ich an der Entwicklung genderorientierter Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten in Altenpflegeeinrichtungen mitwirken.

Abschließend lässt sich sagen, dass mir die Arbeit Freude bereitet und ich mir sehr wünsche, dass das Projekt nachhaltig etwas bewegen kann.

Kontakt: kleiner.grynet@bfw.de