

Claudia Wallner

Gender? Schön und gut – aber wie soll das konkret gehen?

Veröffentlicht in: Verband Kinder- und Jugendarbeit Hamburg (Hg.): Forum für Kinder- und Jugendarbeit, 26. Jahrgang, Dezember 2010, S.23-24

Alle sprechen von Gender – nun gut, nicht wirklich alle, aber die Diskussionen um Gender in der Kinder- und Jugendarbeit sind in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Die Erkenntnis, dass die Berücksichtigung kultureller und sozialer Geschlechterzuschreibungen die pädagogische Arbeit und den Kontakt zu Mädchen und Jungen deutlich verbessert, dringt sukzessive in die Köpfe von SozialpädagogInnen und die Konzepte von Kinder- und Jugendeinrichtungen. Doch die grundsätzliche Akzeptanz und die Beschäftigung mit Zielen und Inhalten von Gender allein reichen nicht aus, um in der täglichen Praxis gendergerecht zu arbeiten. Oftmals besteht die Hoffnung, dass das Erlernen spezieller Methoden und Spiele dazu führen würde, Gender in den Alltag der Jugendarbeit zu implementieren. Doch so einfach ist die Sache nicht oder anders gesagt: sie ist viel alltäglicher, viel globaler und viel grundsätzlicher.

Im Folgenden werden konkrete Schritte beschrieben, wie in der Kinder- und Jugendarbeit Gender grundlegend und nachhaltig implementiert werden kann.

Gender ist kein zusätzliches Projekt – Gender ist Alltag

Eine der wesentlichen Erkenntnisse bei der Implementierung von Gender lautet: Es gilt nicht in erster Linie, zusätzliche, abgeschlossene Projekte zu kreieren – Genderprojekte sind sinnvoll und gut, sie sind aber nicht der Kern. Vielmehr gilt es, alle Fachkräfte einer Einrichtung zu qualifizieren und zu sensibilisieren, im eigenen Handeln möglichst wenig in Geschlechtsrollenstereotype zu verfallen (z.B. Billard spielende Kollegen und Kochgruppen leitende Kolleginnen) und gegenüber Mädchen und Jungen so zu handeln, dass geschlechtsspezifische Abwertungen und Zuschreibungen („ich räum` das nicht weg, ich bin doch kein Mädchen“) möglichst verhindert oder aufgegriffen und abgeschafft werden.

Gender ist Aufgabe des gesamten Teams

Gender in einer Kinder- und Jugendeinrichtung einzuführen bedeutet, die pädagogische Grundrichtung zu verändern, und das geht nur, wenn alle mitziehen. Einzelne KollegInnen können nicht gegen Sexismen oder Stereotype an arbeiten, wenn andere KollegInnen sich weiterhin genau in diesen verhalten. Erster Schritt ist also: Es muss eine grundsätzliche Übereinkunft darüber getroffen werden, dass die sozialpädagogische Arbeit in der Einrichtung geschlechterorientiert ausgerichtet wird. Gender braucht also einen Auftakt, der von allen getragen wird. Wertvoll kann hierfür sein, dass die Leitung oder der Vorstand diesen Prozess anschieben, befördern und begleiten.

Gender braucht gemeinsame Ziele

Was soll mit einer genderorientierten Pädagogik erreicht werden? Diese Frage muss als erster Implementierungsschritt geklärt werden. Möglich Ziele könnten sein:

- sexistische Zuschreibungen und Übergriffe werden konsequent verhindert und geahndet,
- Mädchen und Jungen werden unterstützt und ermutigt, alle Angebote wahrzunehmen und nicht nur die geschlechtsspezifisch konnotierten,
- Fragen des Umgangs und der gegenseitigen Zuschreibungen von Mädchen und Jungen werden in Form von gezielten Projekten aufgegriffen und bearbeitet,
- MitarbeiterInnen steuern mit ihrem Verhalten und ihrem Tun aktiv gegen Geschlechterrollenstereotypen bei Mädchen und Jungen und erweitern so durch Irritationen deren Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Gender braucht gegenseitige und Selbstreflexion

Geschlechtsrollenspezifisches Verhalten wird von Klein auf erlernt und geht zum größten Teil ins Unbewusste über. Dadurch ist es aber auch schwer zu steuern. Nur mit Selbst- und gegenseitiger Reflexion können die eigenen Geschlechtsrollenstereotype sukzessive erkannt und verändert werden. Wichtig ist also, Strukturen zu schaffen, die solche Reflexionsprozesse regelhaft ermöglichen. Denkbar wäre z.B. auf jeder Teamsitzung regelmäßig gemeinsam zu reflektieren,

- welche Situationen seit der vergangenen Sitzung von Geschlechterrollenstereotypen auf Seiten der MitarbeiterInnen gekennzeichnet waren,
- wo Stereotype zwischen den Kindern und Jugendlichen zutage getreten sind,
- wie wer reagiert hat und ob das den vereinbarten Genderzielen entspricht,
- was zukünftig anders werden soll und
- was konkret die MitarbeiterInnen dazu tun können.

Dieses Vorgehen ist hoch effektiv, erfordert aber ein vertrauensvolles Verhältnis der MitarbeiterInnen untereinander und die Bereitschaft, sich mit den eigenen Bildern und Stereotypen auseinander zu setzen. Wichtig ist auch, dass jede/r MitarbeiterIn lernt, sich selbst zu beobachten und ein Genderbackup im eigenen Hinterkopf zu installieren. Das ist lediglich eine Frage des Trainings und der Gewohnheiten. Nach einigen Wochen des Trainings fällt einem viel schneller auf, wenn frau/man wieder in Stereotypen handelt oder spricht.

Gender braucht Qualifizierung

„Gender kann doch Jeder“, so eine gängige Meinung. Das aber ist grundlegend falsch! Gendergerecht zu arbeiten setzt Wissen voraus über:

- geschlechtsspezifische Sozialisation – ihre Inhalte, ihre Wirkung auf das Heranwachsen und die permanente Selbstinszenierung von Menschen als Mädchen und Jungen respektive als Frauen und Männer
- die Segmentierung vieler gesellschaftlicher Bereiche in weiblich und männlich und die Folgen für Mädchen und Jungen (Stichwort Berufsfelder, Ausbildungsgänge, Verhaltensweisen, Vereinbarkeitsfragen...)
- Gendergaps, geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Privilegien und Geschlechterhierarchien

- Genderpädagogik nebst Methoden.

Das lässt sich nicht erwerben ohne dass die MitarbeiterInnen Fachliteratur lesen und an Qualifizierungen teilnehmen, am Besten gemeinsam. Auch deshalb ist es wichtig, dass die Leitung einer Einrichtung einverstanden ist und den Prozess unterstützt, denn: Genderwissen zu erwerben kostet Zeit und Geld.

Gender braucht Partizipation von Mädchen und Jungen

Gerade weil wir alle Vorstellungen davon haben, wie Jungen und Mädchen sind und ticken, die wiederum stark geprägt sind von eigenen Geschlechterbildern, ist es notwendig, Mädchen und Jungen selbst immer wieder partizipativ in Genderprozesse einzubinden und sie zu befragen,

- was ihrer Meinung nach männlich oder weiblich ist,
- was sie voneinander denken und erwarten,
- was sie aneinander und im Umgang miteinander stört,
- was sie schätzen am „anderen Geschlecht“.

Methodisch aufgearbeitet kann diese Befragung gleichzeitig ein Weg sein, mit Mädchen und Jungen über Geschlechterfragen ins Gespräch zu kommen und Respekt füreinander zu fördern.

Gender braucht ein Gesamtkonzept

Mit der Erarbeitung gemeinsamer Ziele beginnt die Entwicklung eines Gender-Gesamtkonzepts. Dazu gehören sämtliche o. g. Schritte und Aspekte. Es erfordert, dass

- Leitung und MitarbeiterInnen an einem Strang ziehen,
- Zeit und Ressourcen bereit gestellt werden,
- alle bereit sind, sich mit den eigenen Bildern und Vorurteilen zu konfrontieren und Rückmeldungen (auch kritische) der KollegInnen entgegen zu nehmen,
- die Teams sich qualifizieren,
- gemeinsam Standards entwickelt und festlegt werden, nach denen zukünftig gearbeitet wird,
- Jungen- und Mädchenarbeit zum festen Bestandteil der Einrichtung werden und
- Ansätze geschlechtergerechter Koedukation und Cross Work gemeinsam entwickelt und erprobt werden.

Gender braucht spezielle Angebote und Events

Richtig ist, dass sich Gender in erster Linie über Qualifizierungen und Reflexionen entwickelt. Richtig ist aber auch, dass Veränderungsprozesse durch gezielte Projekte, Events und Interventionen unterstützt werden können.

Dabei ist erstens wichtig, dass KollegInnen geschlechtshomogen mit Jungen und Mädchen über ihre Geschlechterrollen, über Erwartungen an das andere Geschlecht und über die Lebenschancen und -begrenzungen aufgrund sozialer Geschlechterzuschreibungen reflektieren.

Zweitens sollten Projekte angeboten werden, die Mädchen und Jungen zusammen führen und ihnen ermöglichen, Phantasien über das andere Geschlecht zu

überprüfen, gemeinsam über Respekt und Gleichberechtigung zu diskutieren, dem anderen Geschlecht das Eigene und auch die Unterschiedlichkeiten innerhalb der eigenen Geschlechtergruppen zu verdeutlichen und ein respektvolles Miteinander einzuüben.

Kontakt:

Dr. phil. Claudia Wallner

Freiberufliche Referentin, Autorin und Praxisforscherin

Tel. 0251-86 33 73

Mail: cwallner@aol.com

Home: www.claudia-wallner.de