Kurzversion der Leitlinien zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Jugendhilfe

…auchen und später auch m… Jungen gedacht wurde, vollzog sich in den 2000er-Jahren ein Wandel zu geschlechterbewusster Arbeit mit den unterschiedlichen Zielgruppen auch in gemischten Zusammenhängen. Dies umso mehr, als die Jugendhilfe des Landkreises in aller Regel koedukativ organisiert ist. Ebenfalls in den Fokus genommen wurde das sogenannte Crosswork - Modell: Frauen arbeiten in der Praxis eben auch mit Jungen und Männer mit Mädchen. Postuliert wurde, dass dies auch geschlechtergerecht möglich sei.

Di… …n … Bel…

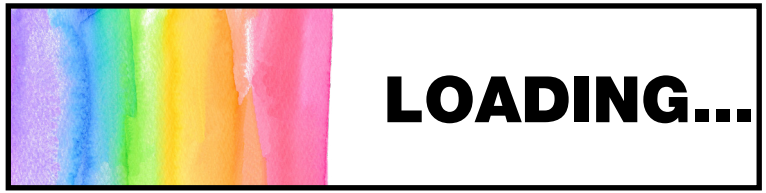
SCHWALM-EDER-KREIS

Einführung

Die vorliegende Kurzfassung der Leitlinien zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Jugendhilfe dient als Instrument zur Einführung von strukturellen und fachlichen Standards einer geschlechterbewussten Weiterentwicklung der gesamten Kinder- und Jugendhilfe im Schwalm-Eder-Kreis und ist somit als Querschnittsthema zu behandeln.

Entwicklung gesschlechtergerechter Arbeit in der Jugendhilfe

Nachdem im Schwalm-Eder-Kreis seit den 1980er Jahren, vor allem seit der Etablierung des Grundsatzes des Gender-



Mainstreamings im Jahr 1998 (Sachverständigenbericht des Europarates), geschlechtergerechte Arbeit hauptsächlich als geschlechtshomogene Arbeit mit Mädchen und später auch mit Jungen gedacht wurde, vollzog sich in den 2000er-Jahren ein Wandel zu geschlechterbewusster Arbeit mit den unterschiedlichen Zielgruppen auch in gemischten Zusammenhängen. Dies umso mehr, als die Jugendhilfe des Landkreises in aller Regel koedukativ organisiert ist. Ebenfalls in den Fokus genommen wurde das sogenannte Crosswork - Modell: Frauen arbeiten in der Praxis eben auch mit Jungen und Männer mit Mädchen. Postuliert wurde, dass dies auch geschlechtergerecht möglich sei.

Die besonderen Belange von jungen Menschen, die sich einem heteronormativen Geschlechtsmodell



nicht zuordnen wollen und/oder sich selbst als queer bezeichnen, werden mittlerweile ebenfalls wahrgenommen und berücksichtigt.

Gesetzliche Grundlagen geschlechtergerechter Arbeit

Der Auftrag zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Jugendhilfe geht aus verschiedenen gesetzlichen Grundlagen hervor: Neben dem Grundgesetz (Art. 3) sind dies vor allem das Sozialgesetzbuch – Achtes Buch (SGB VIII) § 1, Absatz (1) sowie § 9 Absatz (3) sowie das Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) §1, Absatz (2).

Grundsätze und Ziele

Leitmotiv von Verwaltung, Jugendhilfeplanung, Trägern, Projekten und Einrichtungen ist eine grundsätzliche Offenheit gegenüber der Vielfalt geschlechtlicher Lebensrealitäten, die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Leistungen der Jugendhilfe sind geschlechtergerecht auszugestalten. Die Ziele geschlechtergerechter Arbeit beziehen sich somit auf Kinder und Jugendliche aller geschlechtlichen und sexuellen Orientierungen, die Fachkräfte der Jugendhilfe, die Konzepte von Einrichtungen und Angeboten, Trägerstrukturen, Personalentwicklung und Finanzplanung. Von der Analyse bis zur Evaluation sind sämtliche Stufen von Maßnahmen und Projekten dahingehend zu prüfen und ggf. zu (re-) organisieren, dass sie zur gleichen Teilhabe von Mädchen, Jungen und Queers an sozialen, politischen sowie ökonomischen Prozessen beitragen, um allen jungen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Bereiche geschlechtergerechter Arbeit

Geschlechtergerechte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist keine Methode, sondern eine Haltung und Sichtweise, die in

geschlechtshomogenen wie koedukativen Praxisfeldern wirksam wird. Im Zusammenspiel der oben dargestellten Grundsätze entsteht geschlechtergerechtes Arbeiten für die verschiedenen Zielgruppen:

Mädchenarbeit

Mädchenarbeit ist vom Ursprung her geschlechterbewusste und parteiliche Arbeit weiblicher Fachkräfte mit Mädchen und jungen Frauen. Sie fördert die Auseinandersetzung mit Modellen soziokultureller Zuschreibungen erwachsener Weiblichkeit und unterschiedlichen Lebensentwürfen und stellt Mädchen und junge Frauen mit ihren persönlichen Lebenssituationen und den gesellschaftlichen Bedingungen dafür in das Zentrum der Aufmerksamkeit.

Jungenarbeit

Veränderte Lebensbedingungen und Rollenerwartungen fordern Männer zunehmend zur Überprüfung traditioneller männlicher Lebenswirklichkeit und Identifikationsmuster heraus und erfordern eine neue männliche Identität. Daher sind Jungen und junge Männer heute vor Bewältigungsaufgaben gestellt: So muss aufgrund des o.g. Spannungsfeldes das Geschlechterverhältnis zwischen Frau und Mann neu bestimmt werden.

Jungenarbeit soll deshalb die Jungen bei der Entwicklung einer selbstbestimmten Identität unterstützen und ihnen Sicherheit im Ausprobieren erweiterter Rollenbilder bieten.

Arbeit mit Queers

Für transsexuelle oder intersexuelle Menschen bleibt der Zugang zu Angeboten der Mädchen- und Jungenarbeit versperrt, da sie über diese eindeutigen Zuordnungen nicht verfügen, sich

gerade nicht eindeutig inszenieren oder fühlen oder sich ihnen nicht zuordnen wollen. Diesen jungen Menschen muss die Möglichkeit geboten werden, selbst zu entscheiden, zu welchen Angeboten und Diensten sie Zugang haben möchten.

Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen

Geschlechtergerechte Arbeit in koedukativen Zusammenhängen ermöglicht die Begegnung von Kindern und Jugendlichen als Chance und Lernfeld für ein gleichberechtigtes Miteinander. Sie fördert eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Geschlechterverhältnissen und ihre Veränderung. Sie bietet vielfältige Möglichkeiten der Teilnahme für Menschen jeglichen Geschlechts und ohne die eigene Geschlechtszugehörigkeit definieren zu müssen. Ziel einer geschlechtergerechten Arbeit in koedukativen Zusammenhängen ist die Ent-Dramatisierung der Geschlechtszugehörigkeit.

Inhalte

Die vorliegenden Leitlinien sollen alle Akteur*innen der Jugendhilfe des Schwalm-Eder-Kreises darin unterstützen, den Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen einzunehmen und damit in eine genderbezogene Gesamtstrategie münden.

Anwendungsfelder

Neben dem Anwendungsfeld der Politik und öffentlichen Verwaltung ist der Bereich Träger, Teams und Einrichtungen zentral bei der Umsetzung.

Die oben genannten Akteur*innen berücksichtigen Geschlechtergerechtigkeit entsprechend der vorliegenden Leitlinien als Leitprinzip und gewährleisten deren Umsetzung. Dies betrifft insbesondere die Anwendungsfelder der Beteiligungsprozesse, Datenerhebung, Erstellung von Statistiken, Evaluation, Sprache, Haushalte, Budgets, Projektmittel, Presse- und

Öffentlichkeitsarbeit sowie Organisations- und Personalentwicklungsprozesse.

Neben den o. g. Zuordnungen ergeben sich für Träger, Teams und Einrichtungen darüber hinaus folgende Anwendungsfelder:

- möglichst geschlechtervielfältig besetzte Teams bei koedukativen Rahmenbedingungen
- Entwicklung geschlechtergerechter Konzeptionen
- Jungen- und Mädchenbereiche (und -zeiten) innerhalb koedukativer Einrichtungen
- geschlechtergerechte Reflexion von Angeboten und Erweiterung des geschlechtergerechten Angebotssettings
- geschlechtergerechte Eltern-, Multiplikator*innen-und Ehrenamtsarbeit
- genderkompetenzbezogene Fortbildungen und Qualifizierungen aller Mitarbeiter*innen

Freie Träger und Verbände sollen diese Leitlinien nutzen, um die bestehenden Angebote zu überprüfen und neue, träger- und verbandsspezifische geschlechtergerechte Arbeitsansätze zu entwickeln.

Themenbereiche

Die Themenbereiche ergeben sich aus den Herausforderungen, die durch Entwicklungsverläufe von Kindern und Jugendlichen in unserer Gesellschaft verfestigt sind. Entsprechend der vorliegenden Leitlinien stehen dabei vorwiegend die Entwicklung der Geschlechteridentität und die Begleitung junger Menschen in diesem Prozess im Vordergrund.

Grundhaltungen und Kompetenzen der pädagogischen Mitarbeiter*innen

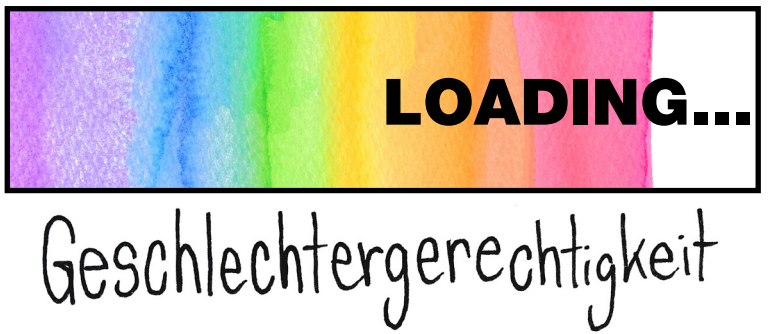
Neben theoretischem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kompetenzbereichen sind unsere Einstellungen gegenüber Menschen, Situationen und Arbeitsprozessen für die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Pädagogik von

grundlegender Bedeutung. Diese Haltung bestimmt darüber, was wir wahrnehmen, wie wir es interpretieren und welche Handlungsweisen wir aus dem Erlebten ableiten. Neben einer pädagogischen Grundausbildung und entsprechenden themen- oder methodenbezogenen Zusatzqualifikationen sollten Fachkräfte der Jugendhilfe über eine geschlechtergerechte Handlungskompetenz verfügen.

In Bezug auf die Zielgruppe der jungen Menschen sind dies:

- Fachkompetenz v.a. über Genderaspekte, Lebenswelten, Bedürfnisse, Unterschiede und Gemeinsamkeiten.
- Methodenkompetenz, z. B. unterschiedliche Methoden anwenden zu können
- Sozialkompetenz, also die Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe wahrzunehmen
- Selbstkompetenz wie Reflexionsfähigkeit und die Entwicklung einer Haltung

Jede*r pädagogische Mitarbeiter*in sorgt im Rahmen seiner*ihrer Tätigkeit in Bezug auf die Geschlechterrollen für eine Selbstreflexion. Dabei werden die eigenen Vorurteile bewusst und eine Sensibilität für die Wahrnehmung von Ausschlussmechanismen in der Gruppe der Kinder und Jugendlichen geschärft.



Herausgeber
Kreisausschuss des Schwalm-Eder-Kreises
Parkstraße 6
34576 Homberg (Efze)

Fachbereich 51 - Jugend und Familie

Redaktion
Julia Grunewald | Isabel Schmidt | Bärbel Spohr | Saskia Waldeck

Satz und Layout
Philipp Klitsch

Druckerei
Horn Digitaldruck
Körlegasse 18
34212 Melsungen
www.horn-druckerei.de

Erscheinungsjahr 2020
Auflage 1.500 Exemplare

Bildquellen: shutterstock.com

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Verfielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Impressum



Geschlechtergerechtigkeit