

Bericht Prof. Dr. Margitta Kunert-Zier/ Prof. Dr. Claus Reis
Workshop II. 6. Genderorientierte Leitung von Kitas und Krippe
Sa. 28. 9., 10.15h-12.30h

Vorstellungsrunde

Aus dem Worldcafé wurden folgende Aussagen mitgebracht:

- Genderorientierung muss ein aktiver Prozess sein!
- Genderorientierung ist verdammt schwierig umzusetzen (Abwehr, Widerstand im Team)!
- Genderorientierte Leitungen müssen ihr Haus strategisch gut aufstellen (z. B. Auswahl des Personals nach Schwerpunkten)!
- Aufgabe an Leitung: Über Wissen um Genderthematik Raum und Transparenz für Aushandlungsprozesse im Team schaffen
- Eltern in die Reflexion einbinden und Raum dafür schaffen im Vorgespräch, bei der Eingewöhnung, auf Elternabenden.
- Leitung muss offene Konfliktkultur entwickeln und fördern, für Transparenz sorgen und selbst eine gendersensible Haltung zeigen! Männer anwerben!

Claus Reis stellte zuerst Ergebnisse seiner Studie zu den Spezifika der Leitung von Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu anderen Feldern des „Sozialmanagements“ mit dem Titel „Organisationssoziologische Anmerkungen zur Leitung von Kitas“ vor. Zentrale Erkenntnisse:

- Die Besonderheit der Kita bezieht sich auf die „Dienstleistungstechnologien“ Betreuung, Bildung, Erziehung“, die parallel, kollektiv und in Koproduktion mit Kindern und Eltern umgesetzt werden.
- Entscheidend für das Gelingen innovativer Prozesse ist weder die pädagogische Konzeption noch die Qualifikation der MitarbeiterInnen. Entscheidend ist ein Konsens zwischen Leitung und Team! Deshalb besteht die zentrale Leitungsaufgabe in der Teamentwicklung, die gruppendynamische und inhaltliche Aspekte umfasst.
- Es wurde unterschieden zwischen 3 Leistungstypen unterschieden:
 - die charismatische Herrschaft – „Stammesführung“ - eher autoritär, langjährige Erfahrung
 - die traditionell-wertgebundene Orientierung –Religion- partizipativ
 - rationale Leitung: setzt auf bürokratische Ordnung, klare Strukturen, betriebswirtschaftliches Sozialmanagement

In der Praxis erwies sich die traditionell-wertgebundene Orientierung in der Leitung als erfolgreich, da hier eine klare professionelle Orientierung und ein dauerhafter Reflexionsprozess sich bei der Konsensfindung im Team positiv auswirkten.

Margitta Kunert-Zier stellte das Gender Mainstreaming als eine politische Strategie zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und deren Bedeutung für die Kinder- und Jugendhilfe vor. Gender Mainstreaming erfordert Genderkompetenz (Wissen, Praxis- und Selbstkompetenzen) zunächst auf der Leitungsebene, die die Aufgabe hat, die MitarbeiterInnen gendersensibel zu qualifizieren und in einem gemeinsamen Prozess innerhalb der Einrichtung alle Maßnahmen und Angebote hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit kritisch zu überprüfen (Gender-Strukturanalysen, Gendersensibilisierung, Genderdialoge, genderorientierte Personal- und Organisationskultur, in der Kita: Entwicklung einer genderorientierten Pädagogik). Am Beispiel des Frankfurter Gender-Projektes „Der gehaltene Raum“ wurden 3 Ebenen der Umsetzung vorgestellt:

1. Personalentwicklung und –qualifizierung – Genderqualifizierung des gesamten Teams, Perspektive eines geschlechterparitätisch und genderkompetent qualifizierten Teams sowie die offensive Vermeidung eines Gender-Rollback (Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen)
2. Pädagogische Ebene: Weiterentwicklung der Konzeption unter Genderaspekten, Kritische Überprüfung der Einrichtung der Räume, der Materialien und der Spiel- und Lernangebote unter Genderaspekten

3. Elternarbeit; Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kritische Unterstützung der Eltern hinsichtlich der familialen Arbeitsteilung, genderbezogene Erziehungsberatung zur Stärkung der Erziehungskompetenz der Eltern, Verstärkter Einbezug von Vätern.

Die Genderorientierung einer Kita wurde mit Verweis auf die Erklärung der AGJ 2012 als Qualitätsmerkmal herausgestellt. Genderorientierung kann ein Gewinn für alle Beteiligten sein: Für Mädchen und Jungen hinsichtlich der vollen Entfaltung ihrer Potentiale jenseits von Geschlechterstereotypen, für Eltern auf dem Weg zu einer egalitären Partnerschaft, für Teams hinsichtlich einer egalitären Arbeitsteilung und der Vorbildrolle für wertschätzende, respektvolle Beziehungen: Stärkung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Unter der Fragestellung, was hat die Teilnehmenden am meisten interessiert, irritiert und welche Fragen sind offen geblieben? Was brauchen die Leitungen von Kitas um genderorientiert zu arbeiten wurde diskutiert und mit Blick auf die Aussagen aus dem Worldcafé wurden folgende Stichworte festgehalten:

- Wie viele **Ressourcen** werden für **Reflexion** bereitgestellt?;
- Reflexion von Genderthemen muss auf **unterschiedlichen Ebenen** geführt werden;
- Reflexion **der „Sprachlichkeit“** auf der Leitungsebene;
- Reflexion auch des **Gender Mainstreaming als Steuerungsmedium**

- **Genderorientierung macht Arbeit;**
- **Genderorientierung ist Leitungsaufgabe**, aber das ganze Team muss einbezogen sein!

- **Bedeutung der Qualifizierung**; Bislang keine Gender-Thematisierung in der ErzieherInnen-Ausbildung; Bewertung der Leistung von ErzieherInnen im Qualifizierungsbuch am Bsp. NRW und RLP;

- **Gender – Rollback** – Männer als Hausmeister;
- Problem der **Feindbilder** (zwischen Männern und Frauen Anm.d.V.)

- **Perspektivenwechsel auf das „Gelingende“**
- **Gewinn: Höhere Verständigung zwischen den Geschlechtern.**