



**FACHSTELLE  
GENDER & DIVERSITÄT  
NRW**



# JAHRESBERICHT

# 2017

# INHALT

## 1. VISION UND ANSATZ

WAS MACHT DIE FUMA FACHSTELLE GENDER NRW?  
WAS SIND UNSERE VISIONEN UND WIE ARBEITEN  
WIR DARAN, DIESE UMZUSETZEN? S. 4

## 2. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND DER LÖSUNGSANSATZ

ALS FACHSTELLE FÜR GENDER BESCHÄFTIGEN WIR  
UNS MIT DIVERSEN INTERSEKTIONALEN GESELLSCHAFT-  
LICHEN PROBLEMEN, DIE SICH IN EINEM STETIGEN  
WANDEL BEFINDEN UND EINEN DENNOCH NACHHALTIGEN  
LÖSUNGSANSATZ ERFORDERN. S. 6

## 3. LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

WIR ARBEITEN AUF DER BASIS AKTUELLER WISSEN-  
SCHAFTLICHER ERKENNTNISSE DER GENDER- UND  
DIVERSITÄTSFORSCHUNG UND ENTWICKELN NEUE  
ANALOGUE UND DIGITALE FORMATE ZUR QUALIFIZIERUNG  
UND BERATUNG UND ZUR ENTWICKLUNG VON  
PÄDAGOGISCHEN PROJEKTEN. S. 9

## 4. PLANUNG UND AUSBLICK

WIR HABEN NOCH VIEL VOR UND ARBEITEN IMMER  
DARAN, AUCH IN ZUKUNFT INNOVATIVE PROJEKTE  
FÜR DIE KINDER- UND JUGENDARBEIT ZU ENTWICKELN  
UND UMZUSETZEN. S. 24

## 5. TEAM UND ORGANISATION

DIE BASIS UNSERER ORGANISATIONSSTRUKTUR  
BILDET UNSER DYNAMISCHES TEAM, WELCHES  
VOR ALLEM AUF EINEN WERTSCHÄTZENDEN  
UMGANG UND ZIELFÜHRENDES TEAMWORK SETZT. S. 26

# 1. VISION UND ANSATZ

## WIR HABEN DIE VISION EINER GESCHLECHTERGERECHTEN UND DIVERSITÄTSREFLEKTIERTEN KINDER- UND JUGENDHILFE

Mädchen\_ und Jungen\_ sollen sich jenseits stereotyper Bilder und Erwartungen, ungeachtet ihrer sozialen und kulturellen Herkunft, ihres Geschlechtes, ihrer körperlichen oder geistigen Verfasstheit, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Hautfarbe entsprechend ihres Alters, ihrer Neigungen und Interessen frei entwickeln können.

Uns ist bewusst, dass diese Vision Teil eines gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsprozesses über viele Jahrzehnte ist. Als landeszentrale Fachstelle der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen agieren wir als Nahtstelle zwischen Praxis, Theorie und Politik.

### Wir nähern uns der Realisierung unserer Vision über fünf Säulen:

- 1 Wir qualifizieren, beraten und begleiten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und diversitätsreflektierten Perspektiven.
- 2 Wir bieten Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe vielfältige Qualifikations-, Beratungs- und Informationsangebote zu den Themenfeldern Gender und Diversität.
- 3 Wir bündeln Kompetenzen zu verschiedenen Perspektiven sozialer und pädagogischer Arbeit: Gender Mainstreaming, Genderpädagogik mit den Ansätzen der Mädchen\_arbeit und Jungen\_arbeit als zentrale Perspektiven sowie der interkulturellen Pädagogik und der Diversity-Perspektive.
- 4 Wir entwickeln Materialien und Methoden für die Praxis und stellen dieses Know-how allen Interessierten zur Verfügung.
- 5 Wir initiieren Praxisprojekte für Mädchen\_ und Jungen\_ sowie junge Erwachsene zur fachlichen Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe.

### UNSERE VISIONEN BASIEREN AUF UNSEREM SELBSTVERSTÄNDNIS:

WIR ZEIGEN KONKRETE HANDLUNGSOPTIONEN AUF, STATT LEDIGLICH ZU ANALYSIEREN UND ZU PROBLEMATISIEREN.

WIR SIND STÄNDIG BESTREBT, UNS WEITERZUENTWICKELN UND GEGENÜBER AKTUELLEN GERECHTIGKEITSTHEMEN ZU ÖFFNEN. DIES IST MIT UNSEREN WURZELN IN DER FEMINISTISCHEN ARBEIT VERBUNDEN.

WIR VERSTEHEN UNS ALS LERNENDE ORGANISATION UND STELLEN STETS SICHER, DASS DIE FACHSTELLE DYNAMISCH AUF AKTUELLE SITUATIONEN REAGIEREN KANN.

FÜR UNS SIND SUPERVISION UND KLAUSURTAGE EIN FESTER BESTANDTEIL DER TEAMARBEIT.

# 2. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND DER LÖSUNGSANSATZ

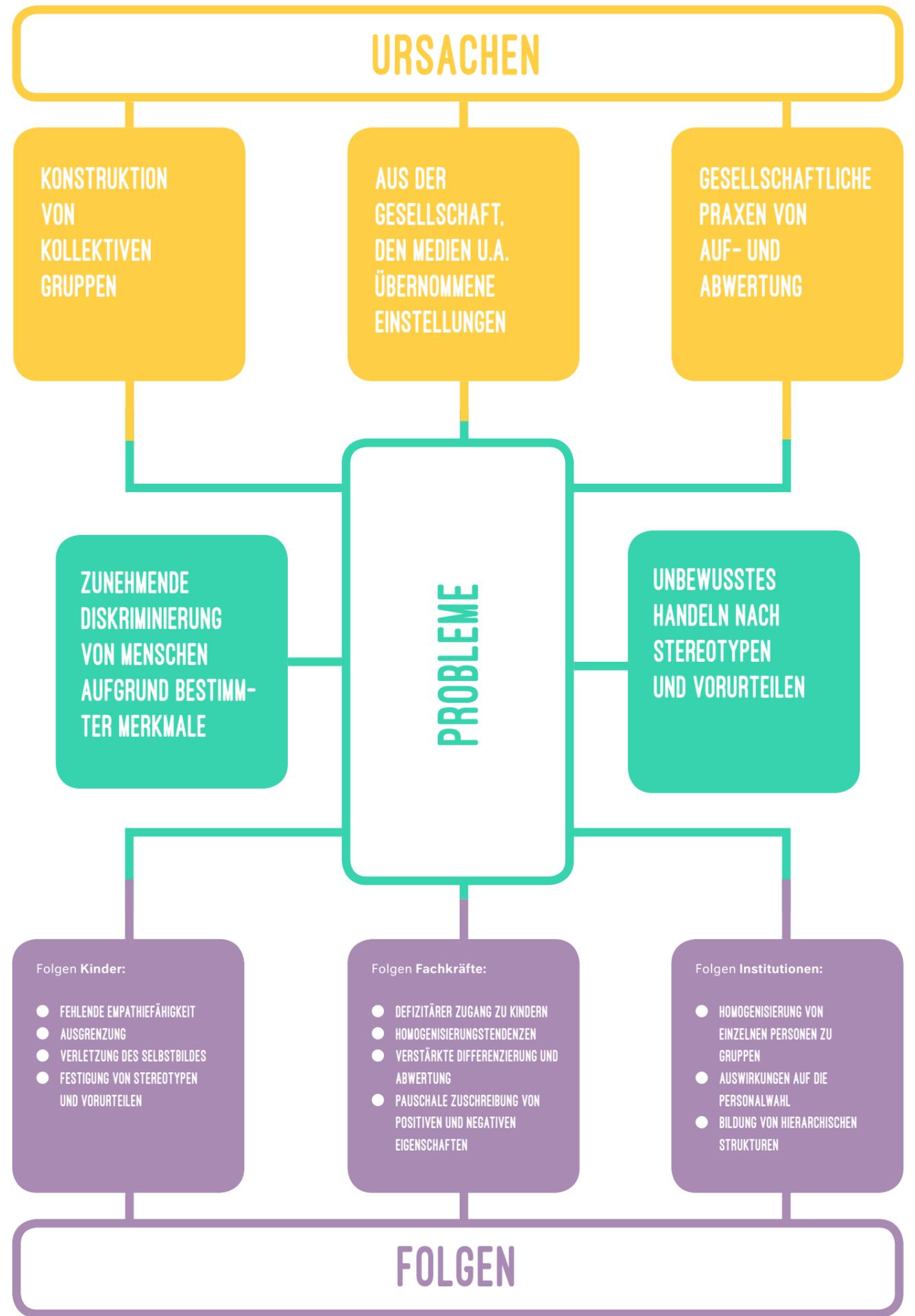
rechts:  
Die Ursachen-Folgen-Kette, auf die sich die Lösungsstrategien der FUMA Fachstelle Gender NRW beziehen

**SOZIALE, RELIGIÖSE, SEXUELLE UND KULTURELLE DIVERSITÄT IST IN DEUTSCHLAND ZWAR LÄNGST ZUR REALITÄT GEWORDEN, DOCH DIESE WIRKLICHKEIT WIRD NICHT IMMER ALS CHANCE WAHRGENOMMEN.**

Vorurteile sind real und betreffen uns alle. Sie sind kein isoliertes Thema und lassen sich auch nicht an den Rand der Gesellschaft verlagern. Sie sind nicht wertneutral, vielmehr nehmen sie Einfluss auf Bewertungen und Handlungen von Individuen und Gruppen unterschiedlicher Schichten und Milieus. Vorurteile konstruieren Gemeinsamkeiten, definieren Gruppengrenzen und entfalten ihre Macht besonders dann, wenn sie breit gestreut werden und allgemein bekannt sind. Deshalb spielen Vorurteile in den Strukturen von Organisationen eine wichtige Rolle, denn hierauf basieren pädagogische Abläufe, die Auswirkungen auf Ungleichbehandlung haben.

Diskriminierungen und Ungleichbehandlung gehören zu unserem Alltag. Doch sie drücken sich nicht zwangsläufig in manifester Gewalt aus, sondern äußern sich auch in subtilen Anspielungen, pauschalen Aussagen, Abneigung und Kontaktvermeidung. Nicht immer geben sich Diskriminierungen deutlich zu erkennen, aber sie sind – je nach Perspektive und Ausmaß – auf der zwischenmenschlichen, institutionellen und gesellschaftlich-kulturellen Ebene stets vorhanden.

Teilhabechancen sind gesellschaftlich ungleich verteilt. Trotz manch positiver Absichten verhindern gesellschaftliche Normen und Werte sowie (gesetzliche) Rahmungen gleichberechtigte Zugänge zu Bildung, im Gesundheitssystem und Arbeitsmarkt, um nur einige Aspekte zu benennen. Zudem basieren diese strukturellen Barrieren vielfach auf individuellen Einstellungen und ausgrenzenden Verhaltensweisen, die gesellschaftliches Zusammenleben und Aufwachsen belasten.



## UNSER LÖSUNGSANSATZ:

Als FUMA Fachstelle Gender NRW sind wir im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Ziel ist es, Fachkräfte und Einrichtungen zu befähigen, einerseits für die Bedeutung von unterschiedlichen Differenzmerkmalen (wie Geschlecht, Herkunft, soziale Schicht usw.) und ihre Auswirkungen in der Gesellschaft zu sensibilisieren und andererseits gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.

Wir tragen mit unseren Angeboten, Projekten und Initiativen zur Förderung einer geschlechtergerechten und diversitätswussten Pädagogik bei. Wir bieten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, Fachkräften, Eltern, Kindern, Jugendlichen und Interessierten vielfältige Qualifikations-, Beratungs- und Informationsangebote und -materialien.

**Dazu haben wir drei Verfahrensweisen entwickelt:**

- 1 Qualifizierung** (digital und analog)
- 2 Beratung** (digital und analog)
- 3 Pädagogische Projekte**

Als FUMA Fachstelle Gender NRW agieren wir zwischen den Politikfeldern „Kinder“, „Jugend“ und „Integration“. Wir tun dies auf Grundlage aktueller wissenschaftlicher soziologischer, erziehungswissenschaftlicher und psychologischer Erkenntnisse und im Hinblick auf tragfähige pädagogische Konzepte der Genderpädagogik (Mädchen\_arbeit, Jungen\_arbeit, geschlechtersensible Koedukation, Cross Work und queere Pädagogik). Wichtige Basis unserer Arbeit sind der Anti-Bias-Ansatz sowie diversitätsreflektierende Ansätze wie z.B. die rassismuskritische und migrationssensible Pädagogik und Social-Justice-Konzepte.

# 3. LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

**IN UNSEREM DIESJÄHRIGEN JAHRESBERICHT STELLEN WIR ZU DEN ARBEITSSCHWERPUNKTEN QUALIFIZIERUNG, BERATUNG UND PÄDAGOGISCHE PROJEKTE JEWEILS BEISPIELHAFT SCHWERPUNKTE AUS UNSEREM GESAMT-ANGEBOT VOR UND ZEIGEN ANHAND DIESER BEREICHE DIE WIRKUNG.**

## SCHWERPUNKT: INFORMATION/ QUALIFIZIERUNG

### Erklärvideos

Um komplexe Themen griffig und anschaulich zu erklären, hat sich das Team der FUMA Fachstelle Gender NRW im Jahr 2014 entschieden, Erklärvideos einzusetzen. Hierbei handelt es sich meist um ein- bis fünfminütige Videos, die eine Thematik oder einen Begriff möglichst einfach und leicht nachvollziehbar erläutern. Besonders charakteristisch sind dabei das Storytelling und die Multisensorik: Texte, Ton und Bilder vermitteln einen umfassenden Eindruck eines Themas. Die Erklärvideos zeigen alle relevanten Punkte eines Themas auf, ohne es zu erschöpfen. Dabei gibt es verschiedene Darstellungsmöglichkeiten und Formate, von schwarz-weißen Zeichnungen über animierte Zeichentrickfilme bis hin zu Interviews. Wir haben uns für gezeichnete Erklärvideos entschieden, da diese weniger personenbezogen und damit schon in der bildhaften Darstellung stärker vorurteilsreflektierend sind.

Die FUMA-Erklärvideos sind speziell dafür entwickelt worden, in einem Bildungskontext eingesetzt zu werden und profitieren daher von einer entsprechenden Einbettung. Während unserer

Fortbildungen nutzen wir die Erklärvideos als leichten und unterhaltsamen Themeneinstieg, um im Anschluss Hintergründe zu erläutern und Inhalte zu vertiefen. Diesen Weg wählen auch die meisten pädagogischen Fachkräfte, die unsere Videos bei ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einsetzen.

### Zum Beispiel: Was ist eigentlich Sexismus?

Bei Weiterbildungen rund um die Themen Gender, Diversität, Vorurteile und Diskriminierung begegnen Fachkräften und Personen aus der Öffentlichkeit viele neue (Fach-)Begriffe und komplexe, bisher oft unbekannte Themen. Es ist uns ein Anliegen, niedrigschwellige Zugänge zu diesen Themen zu ermöglichen und neue Begriffe und Themen verständlich zu erklären. Um die große und diverse Gruppe pädagogischer Fachkräfte und interessierter Personen erreichen zu können, bemühen wir uns, (Fach-)Inhalte interessant und verständlich aufzubereiten.

Vor allem pädagogische Fachkräfte brauchen für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu Gender- und Diversitätsthemen niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten, um sie nicht zu überfordern oder gar abzuschrecken.



## BISHER ERSCHIENENE ERKLÄRVIDEOS:

### #1: GENDER - DAS SOZIALE GESCHLECHT

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=XNQFIHWG2GU](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=XNQFIHWG2GU)

### #2: GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=THHDZ20W\\_N8](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=THHDZ20W_N8)

### #3: GENDERPÄDAGOGIK

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=0BDZY\\_XMHKQ](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=0BDZY_XMHKQ)

### #4A: GESCHLECHTER-GERECHTE SPRACHE

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=XALFPTQ-MWA](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=XALFPTQ-MWA)

### #4B: GESCHLECHTER-GERECHTE SPRACHE - 2. VERSION MIT GEBÄRDENSPRACHE

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=TGAST3UZOIS](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=TGAST3UZOIS)

### #5A: ONLINE VIELFALT ENTDECKEN

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=V9ZYCG\\_\\_PDY](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=V9ZYCG__PDY)

### #5B: ONLINE VIELFALT ENTDECKEN - 2. VERSION MIT GEBÄRDENSPRACHE

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=V9ZYCG\\_\\_PDY](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=V9ZYCG__PDY)

### #6A: WAS IST EIGENTLICH SEXISMUS?

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=6ZHFJV3314U](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=6ZHFJV3314U)

### #6B: WAS IST EIGENTLICH SEXISMUS? - 2. VERSION MIT GEBÄRDENSPRACHE

[WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=POANXJNAR70](http://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=POANXJNAR70)

Die Videos gibt es jeweils online auf Youtube und zum Download als mp4-File. Weitere Produkte sind anlassbezogen geplant.

10

## STIMMEN VON DER PLATTFORM GENDER\_LOGIN:

„ICH FAND DIE VIDEOS BEISPIELHAFT DAFÜR, WIE SCHÖN EINFACH HEIKLE UND KOMPLEXE THEMEN VERANSCHAULICHT WERDEN KÖNNEN. OHNE VIEL KOMPLIZIERTE WORTE UND DOCH MIT DEN WESENTLICHEN AUSSAGEN VERSEHEN. DA WERDE ICH MIR WAS VON ABSCHAUEN!“

„ICH SEHE MICH REGELMÄßIG KONFRONTIERT MIT SPRÜCHEKLOPFERN AUCH IM BEREICH GENDER UND JE MEHR ICH WEIB, DESTO SICHERER STEIGE ICH IN DIE DISKUSSION EIN UND KANN AUCH UMSO BESSER RUHIG BLEIBEN. DAS IST SEHR HILFREICH.“

„ICH HABE MEIN WISSEN ÜBER GESCHLECHTERNEUTRALE SPRACHE VERTIEFT UND EINIGES ÜBER JUGENDARBEIT HINZUGELERNT - MIT DEM CROSSWORK ZUM BEISPIEL HATTE ICH BISHER NOCH NIE ZU TUN.“

„VIDEO, DAS SICH GUT EINSETZEN LÄSST IN DER WEITERBILDUNG.“

„BESONDERS IN ERINNERUNG GEBLIEBEN SIND MIR DIE DIVERSITÄTSDIMENSIONEN, WIE VIELE DAVON LETZTLICH VERÄNDERBAR SIND (...) ICH HABE BESCHLOSSEN, MICH MEHR AN MEINE EIGENEN DIVERSITÄTSMERKMALE ZU HALTEN.“



**DIE E-LEARNING-PLATTFORM GENDER\_LOGIN BIETET SEIT 2016 PÄDAGOGISCHEN FACHKRÄFTEN UND WEITEREN INTERESSIERTEN EINE INTERAKTIVE MÖGLICHKEIT, IN DIE AUSEINANDERSETZUNG MIT GENDER- UND DIVERSITÄTSTHEMEN EINZUSTEIGEN. ZWEI KURSE SIND ONLINE BZW. IM BETA-TEST ERPROBT:**

**1 GRUNDKURS: „GENDER UND VIELFALT KENNENLERNEN“  
2 AUFBAUKURS: „MIT GENDER UND VIELFALT ARBEITEN“**

Die Freischaltung des Aufbaukurses ist für das vierte Quartal 2018 geplant. In der Entwicklung ist der Blended-Learning-Kurs „#connect – Qualifizierung zur gender- und diversitätsreflektierten Arbeit im Kontext von Migration und Flucht“. Der Beta-Test ist im Herbst 2018 geplant.

#### **1 Grundkurs: „Gender und Vielfalt kennenlernen“**

Der gender\_login-Grundkurs bietet Grundlagenwissen, zeigt Praxisbeispiele und motiviert über konkrete Arbeitsfragen und -aufträge zur individuellen und berufsbezogenen Auseinandersetzung mit Gender- und Diversitätsfragen.

#### **Die Themen des Grundkurses sind unter anderem:**

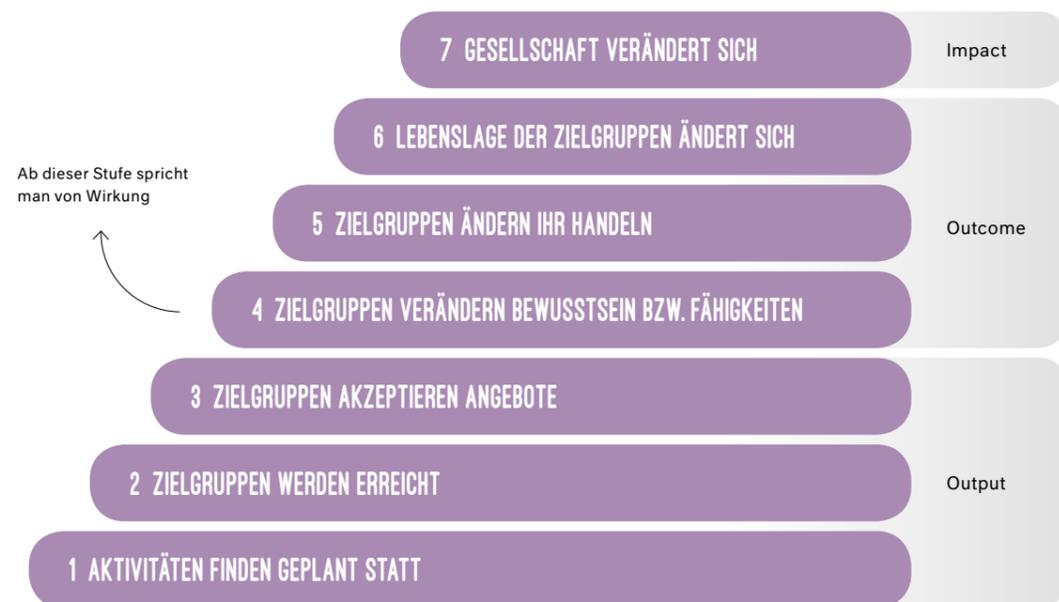
- Grundbegriffe Gender und Diversität
- Geschlechterrollen
- Gendersensible Sprache
- Migration, Differenz und Rassismus
- Diversitätsdimensionen
- Interkulturelle Öffnung
- Genderpädagogik

Die Inhalte sind im Dreischritt Lernen, Kommunizieren, Informieren aufbereitet. Die Nutzer\_innen erhalten jeweils Basisinformationen mit Verweisen auf wichtige Quellen und Standardwerke, Anregungen zur Selbstreflexion und zum Austausch sowie weiterführende Lesetipps. Neben dem Selbstlernformat bietet gender\_login ein Online-Café bzw. ein Forum und damit die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Nutzer\_innen.

#### **Ziele des Grundkurses:**

- Neues Wissen über Begriffe, Theorien und Ansätze
- Die eigene Sicht und Haltung reflektieren
- Mit Fachleuten und anderen Nutzer\_innen diskutieren
- Anregungen sowie Materialien für die eigene Arbeit finden

Zum Abschluss des Kurses ist es möglich, ein Zertifikat zu erhalten. Die Teilnahme an dem entsprechenden Test ist freiwillig.



Quelle: <https://www.phineo.org/themen/soziale-wirkung>

**Welche Wirkung erzielen wir?**

Mit unserer Arbeit wollen wir Veränderungen erreichen, Menschen bewegen, Strukturen verändern, die Gesellschaft voranbringen. Aber gelingt uns das auch? Um die Wirkung unserer Produkte zu erfassen, bietet sich als Analysetool die Wirkungstreppe von Phineo an. In der Grafik wird in sieben Schritten und auf drei Stufen **Output**, **Outcome** und **Impact** beschrieben.

Den Output unserer Projekte und Produkte können wir anhand von Teilnehmenden-Zahlen und im Falle der Online-Kurse in Diskussionsbeiträgen und ausgestellten Zertifikaten abbilden.

Um den Outcome darzustellen und damit die Veränderungen, die wir bei der Zielgruppe / den Teilnehmenden erreichen, zitieren wir deren Feedback im Originalton. Die Eindrücke, die wir im Folgenden beispielhaft zitieren, zeigen, wie stark die Arbeit

mit Grund- und Aufbaukurs die Selbstreflexion zu Fragen von Gender und Diversität verstärkt. Zugleich wird sichtbar, wie die Teilnehmenden beabsichtigen, ihre Erkenntnisse in ihre pädagogische Praxis und die Organisationen einzubringen.

Dadurch wird sich langfristig auch die Gesellschaft verändern, sodass wir von einem Impact sprechen können, den wir tatsächlich erwarten.

**Grundkurs in Zahlen:**

- 2017 haben sich 429 Teilnehmende für den Grundkurs eingeschrieben. Damit stieg die Gesamtzahl seit Ende 2016 auf 637.
- 302 Teilnehmende haben aktiv an dem Kurs teilgenommen.
- Ausgestellt wurden bis Ende 2017 64 Zertifikate.

STIMMEN VON TEILNEHMENDEN DES GRUNDKURSES:

„DAS NÄHERBRINGEN DER MATERIE, LEICHT VERSTÄNDLICH UND OHNE DIREKT AUF STAPELWEISE FACHLITERATUR VERWEISEN ZU MÜSSEN, SEHE ICH IN DEM ONLINE-GRUNDKURS GEGEBEN.“

„BESONDERS IN ERINNERUNG GEBLIEBEN SIND MIR DIE DIVERSITÄTSDIMENSIONEN, WIE VIELE DAVON LETZTLICH VERÄNDERBAR SIND (...) ICH HABE BESCHLOSSEN, MICH MEHR AN MEINE EIGENEN DIVERSITÄTSMERKMALE ZU HALTEN.“

„FÜR MICH WAR DAS KONZEPT ANTI-BIAS SEHR SPANNEND, NEU UND HERAUSFORDERND. GERADE IN DER BILDUNGSARBEIT WÜRDTE ICH MIR WÜNSCHEN, DASS ALL UNSERE ANGEBOTE EBENSO AUFGEBAUT SIND, DASS SIE GENAU DORT ANSETZEN.“

„DER GRUNDKURS HAT MICH NOCHMAL MEHR DAFÜR SENSIBILISIERT, MEINEN BLICK AUCH STÄRKER AUF DAS THEMA GENDER ZU WERFEN. (...) ICH ACHE NUN AUCH NOCHMAL VERSTÄRKTER AUF EINE GESCHLECHTERBEWUSSTE SPRACHE.“

ZIELGRUPPEN DES AUFBAUKURSES SIND TEILNEHMENDE DES GRUNDKURSES, DIE IHR DORT ERWORBENES BASISWISSEN AUSBAUEN WOLLEN, ABER AUCH PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE ODER INTERESSIERTE, DIE IHR WISSEN ÜBER GENDER UND DIVERSITÄT VERTIEFEN MÖCHTEN.

**2 Aufbaukurs: „Mit Gender und Vielfalt arbeiten“**

Der Aufbaukurs „Mit Gender und Vielfalt arbeiten“ wurde 2017 in der Beta-Version mit einer Lerngruppe erprobt. 20 Teilnehmende haben mitgearbeitet und hilfreiches Feedback zur Weiterentwicklung des Kurses gegeben.

**Der Aufbaukurs legt den Schwerpunkt daher auf die**

- Vertiefung der theoretischen Inhalte
- und die Umsetzung in die pädagogische Praxis.

Praktische Aufgaben erleichtern dabei einen Transfer des Erlernten in den beruflichen Alltag. Im nur für Teilnehmende eingerichteten und vom FUMA-Team moderierten Lern- und Diskussionsforum besteht die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und auch zu beraten. Eine weitere Veränderung gegenüber dem Grundkurs: Die Lerngruppe arbeitet über mehrere Wochen gleichzeitig an den Themen und kann somit gut in den Austausch gehen. Es gibt Pflicht- und Wahlmodule.

**Themen sind unter anderem:**

- Gender-Strategien
- Diversität
- Vielfältige Lebensformen
- Pädagogik der Vielfalt
- Sexualpädagogik
- Migrationspädagogik
- Der Anti-Bias-Ansatz

**Aufbaukurs Beta-Test in Zahlen:**

- 20 Teilnehmende
- 165 Diskussionsbeiträge im Forum

STIMMEN VON TEILNEHMENDEN DES AUFBAUKURSES:

„ES HAT WIEDER SEHR VIEL SPAB GEMACHT, NEUE ERKENNTNISSE GEGEBEN UND ICH HABE VIELE INFOS ERHALTEN.“

„IM LETZTEN KITA-JAHR WAR ICH NOCH MIT DER FUNKTION 'FACHKRAFT FÜR INTERKULTURELLE ÖFFNUNG' BETRAUT. (...) MEINE ERSTE AKTION NACH DER FORTBILDUNG WAR ES, MEINE ROLLE IN 'FACHKRAFT FÜR DIVERSITÄTSBEWUSSTSEIN' UMZUTAUFEN.“

„(...) JE MEHR SICH MENSCHEN MIT DEM THEMA DISKRIMINIERUNG/RASSISMUS BESCHÄFTIGEN, DESTO WENIGER PAROLEN WERDEN GESCHWUNGEN UND UMSO TOLERANTER WERDEN DIESE MENSCHEN. MEIN BESTES BEISPIEL IST MEINE MUTTER: HAT SIE MICH VOR EIN PAAR MONATEN NOCH UNSICHER GEFRAGT, WIE SIE DAMIT UMGEHEN SOLL ODER WIE ICH DAS FINDE, WENN SIE RASSISTISCHE SPRÜCHE GEHÖRT HAT, TRITT SIE HEUTE GANZ SELBSTBEWUSST AUF UND VERBIETET SICH AUCH PAROLEN BZW. VERSUCHT ZU DISKUTIEREN UND SAGT GANZ KLAR IHRE MEINUNG ENTSPRECHEND IHRER ANTI-RASSISTISCHEN HALTUNG. SIE WIRD BALD 73 JAHRE ALT UND ZEIGT MIR, DASS DAS ALTER KEINE ROLLE SPIELT, WENN MAN LERNEN UND SEINE HALTUNG REFLEKTIEREN MÖCHTE.“

„DA ICH FINDE, DASS MAN\*FRAU SICH NIE GENUG MIT DEM THEMA GENDER IN GESELLSCHAFTSSTRUKTUREN AUSEINANDERSETZEN KANN (...) BIETET DER KURS HIER EINE GUTE MÖGLICHKEIT, DRAN ZU BLEIBEN.“

## SCHWERPUNKT: QUALIFIZIERUNG

18

Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen: im Jahr 2017 haben wir insgesamt 41 Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen durchgeführt: davon waren 33 Tages-Veranstaltungen, sieben Zwei-Tages-Veranstaltungen, eine Drei-Tages-Veranstaltung. Neben den Fortbildungsveranstaltungen in den Räumen der FUMA Fachstelle Gender NRW in Essen war unser Team in ganz NRW und in den angrenzenden Bundesländern unterwegs um die Qualifizierungsveranstaltungen zu leiten.

**Fachtagung 2017**  
**Wegschauen geht nicht –**  
**#Rechtsextremismus #Geschlechter #Prävention**  
**12. Mai 2017**

Rechtsextremismus erscheint nach wie vor als „männliches Phänomen“. Damit geraten jedoch nicht nur rechtsextreme Mädchen\_ und junge Frauen\_, ihre Einstellungen, Strategien, Positionen und Handlungen aus dem Blick. Vielmehr verhindern Stereotypen oft eine differenzierte Wahrnehmung von Aussagen, Verhalten und Handlungsmöglichkeiten in der pädagogischen Arbeit: In der Auseinandersetzung mit rechtsextrem orientierten Mädchen\_ bleiben geschlechtsbezogene Motive außen vor und der Umgang mit abwertenden Äußerungen und Verhalten erfolgt nicht angemessen.

Notwendig ist außerdem, das hierarchische System der hegemonialen Männlichkeit auf das Verhältnis von Männlichkeiten untereinander und im Verhältnis zu Weiblichkeiten zu sehen. Auf einer fachlichen Basis können innovative, geschlechterreflektierende Angebote der Rechtsextremismusprävention entwickelt werden.

### Ziele der Fachtagung:

- Einblicke in geschlechtsspezifische Äußerungsformen von Rechtsextremismus und Konsequenzen für das pädagogische Handeln
- Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten und Qualitätskriterien für die pädagogische Arbeit
- Möglichkeiten einer geschlechterreflektierten Präventionsarbeit mit Mädchen\_ und Jungen\_
- Sensibilisierung von Fachkräften

Gender- und diversitätssensible Arbeit muss erlernt werden, Gender Mainstreaming oder die interkulturelle Öffnung von Institutionen erfordern Hintergrund- und Methodenwissen.

Mit ihrer Fachberatung erreicht die FUMA Fachstelle Gender NRW pädagogische Fachkräfte sowie Leitungs- und Führungskräfte von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe.

### Inhaltliche Beratung:

- Pädagogische Settings der geschlechtsbezogenen Arbeit (Mädchen\_arbeit, Jungen\_arbeit, queere Pädagogik, Cross-Work und reflexive Koedukation)
- Vorurteilsreflektierte und differenzsensible Pädagogik
- Migrationspädagogische Arbeit
- Einführung von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache

(siehe Abbildung 1)

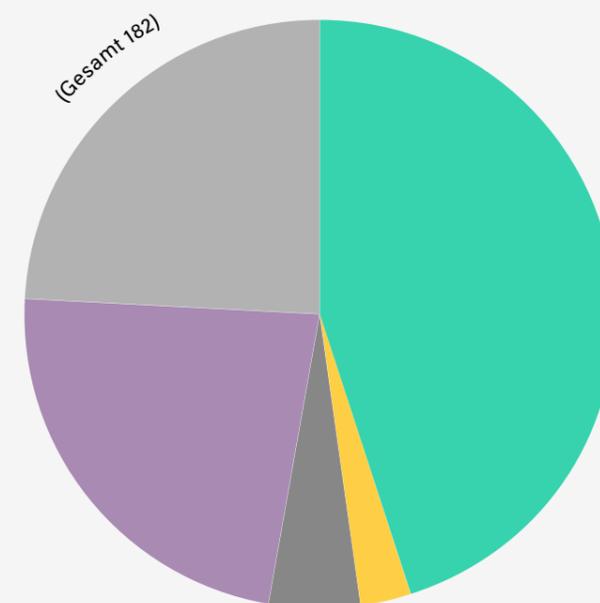
### Strategische und konzeptionelle Beratung:

- Gender Mainstreaming und Diversityansatz umsetzen
- Interkulturelle Öffnung von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe
- Entwicklung von fachpädagogischen Angeboten
- Entwicklung von Kooperationen
- Entwicklung eines geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Leitbildes

Unser Beratungsansatz ist stets lösungsorientiert. Je nach Fragestellung werden gemeinsam verschiedene Möglichkeiten entwickelt, um Ergebnisse zu erzielen und Prozesse voranzubringen. Unser in Jahrzehnten gewachsener Erfahrungsschatz eines divers aufgestellten Teams und unsere breite Vernetzung zu vielen Trägern und Arbeitsfeldern in der Kinder- und Jugendhilfe sind dabei eine wichtige Basis.

(siehe Abbildung 2)

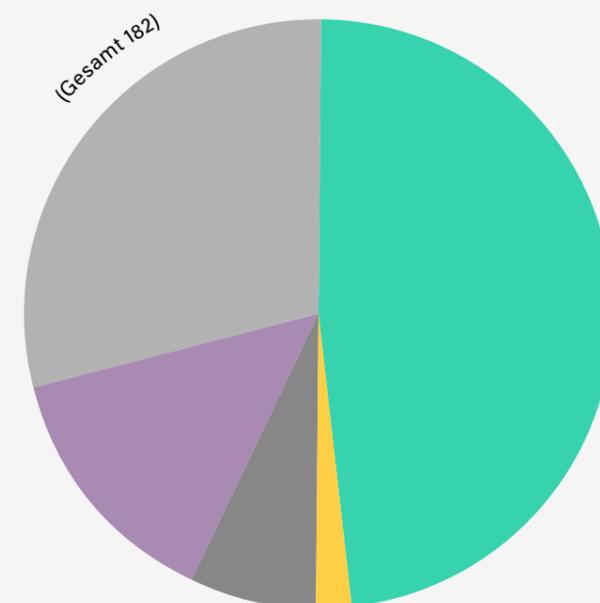
## SCHWERPUNKT: BERATUNG



(Abbildung 1)

### ANFRAGEN 2017 NACH INHALTLICHEN SCHWERPUNKTEN

Mädchen\_ und Jungen\_arbeit (82) 45%  
Mädchen\_arbeit (6) 3%  
Jungen\_arbeit (10) 5%  
Gender und Ethnizität (41) 23%  
Gender Mainstreaming (43) 24%



(Abbildung 2)

### ANFRAGEN 2017 NACH TRÄGERN

Freie Träger (85) 48%  
Öffentliche Träger (53) 29%  
Hochschulen (26) 14%  
Schulen (12) 7%  
Interessierte Bürger\_innen (3) 2%

## OBERSTES ZIEL DER FUMA FACHSTELLE GENDER NRW IST ES, VIELFALT ZU FÖRDERN, VORURTEILE UND DISKRIMINIERUNG ABZUBAUEN UND GLEICHZEITIG HANDLUNGSKOMPETENZEN AUFZUBAUEN.

### MIKA - Methoden im Koffer

Diskriminierungen sind zwar nicht immer deutlich zu erkennen, sie sind aber – je nach Perspektive und Ausmaß – auf der zwischen-menschlichen, institutionellen und gesellschaftlich-kulturellen Ebene stets vorhanden. Auch Bildungsinstitutionen und die dort beschäftigten Fachkräfte sind vor Diskriminierung nicht gefeit.

Zwar gibt es zahlreiche Programme gegen Rassismus, Sexismus, Homo- und Transphobie sowie andere Diskriminierungsformen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, trotzdem gibt es bei Kindern und Jugendlichen abwertende, diskriminierende und gewalttätige Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Menschengruppen. Stereotype und Vorurteile, die sich hier zeigen und schon im Grundschulalter zu beobachten sind, gilt es mit Kindern und Fachkräften zu thematisieren. Ziel ist es, ein Bewusstsein für Vielfalt und Andersheit und gegen Vorurteile und Diskriminierung zu entwickeln.

Wir wollen Fachkräften der Bildungsinstitutionen eine Möglichkeit bieten, Mädchen\_ und Jungen\_ spielerisch anzuregen, ein Bewusstsein für „Vielfalt und Solidarität“ und gegen „Vorurteile und Diskriminierung“ zu entwickeln. Dafür haben wir den „MIKA - Methoden im Koffer für alle. Vorurteilsreflektierte Pädagogik“ als pädagogisches Angebot für die Praxis entwickelt. Es richtet sich an Kinder im Grundschulalter sowie an Fachkräfte der offenen Ganztagsgrundschule und der Kinder- und Jugendarbeit. Im Alter zwischen fünf und sieben Jahren erreicht die Entwicklung von Vorurteilen bei Kindern einen ersten Höhepunkt. Darum ist es umso bedeutender, gerade in dieser Phase zu reagieren. Psycholog\_innen sehen in dieser Altersspanne

einen idealen Zeitpunkt für Prävention. Aber Konzepte und Materialien für eine vorurteilsreflektierte Pädagogik sind besonders für Kinder im Grundschulalter noch selten. Genau hier setzt der MIKA-Koffer an.

Der MIKA-Koffer ist einerseits eine Spielesammlung, er enthält aber auch eine Fülle von Ideen, wie Fachkräfte im offenen Ganztags und in der Kinder- und Jugendarbeit durch den Einsatz der Spiele dazu beitragen können, dass Mädchen\_ und Jungen\_ in aller Unterschiedlichkeit lernen miteinander umzugehen, sich gegenseitig zu akzeptieren und zu unterstützen. So werden Kinder und Fachkräfte gestärkt, sich aktiv gegen Einseitigkeiten und gesellschaftliche Schiefereien einzubringen.

### Ziele des MIKA-Koffers:

- 1 Die Förderung von Respekt und gegenseitiger Anerkennung sowie Wertschätzung unter Mädchen\_ und Jungen\_.
- 2 Das Kennenlernen der Kinder untereinander auf realen Begegnungen fußen lassen, anstatt auf vorurteilsbehafteten Bildern.
- 3 Vielfalt unter Kindern positiv sehen, anstatt sie als Anlass zur Ausgrenzung zu nutzen.
- 4 Ein positives und wertschätzendes Klima in der Gruppe schaffen.
- 5 Gegenüber diskriminierenden und ausgrenzenden Vorstellungen und Handlungsweisen eine klare Positionierung einnehmen und demokratisches Handeln fördern.

### DER WEG DES MIKA-KOFFERS:

#### 5 VERNETZUNG

Förderung der Vernetzung unter den Fachkräften durch die FUMA

#### 4 BEGLEITUNG

Begleitung der Fachkräfte durch die FUMA

#### 3 DURCHFÜHRUNG

Anwendung in der Praxis. MIKA-Koffer wird für 16 Wochen an die Einrichtung verliehen

#### 2 QUALIFIZIERUNG

zweitägige Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte

#### 1 START

Erstgespräche mit interessierten Fachkräften



## SCHWERPUNKT: PÄDAGOGISCHE ANGEBOTE

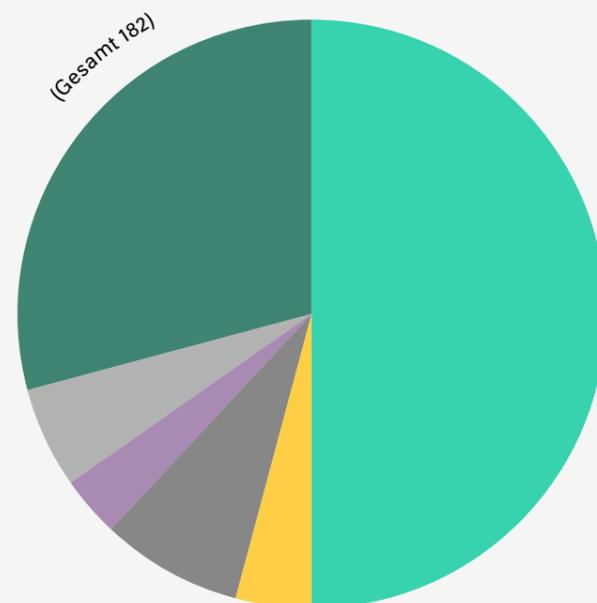
22

### Anti-Bias und MIKA

Wer den MIKA-Koffer als Methoden-Fundus für ca. 16 Wochen ausleihen möchte, muss zuvor an einer zweitägigen Fortbildung teilnehmen. Hier vermitteln wir Fachkräften die Grundlagen des Anti-Bias-Ansatzes anhand seiner fünf Ziele und erläutern, wie der MIKA-Koffer in der Praxis genutzt werden kann.

Die pädagogische Arbeit im Sinne des Anti-Bias-Ansatzes zeigt, dass Vorurteile alle Menschen betreffen, da sie erlernt wurden. Gleichzeitig heißt das, dass Erlerntes wieder verlernt werden kann. Indem wir an persönlichen Erfahrungen ansetzen, wird eine Sensibilisierung für eigene Vorurteile und für verschiedene Formen von Diskriminierung in der Gesellschaft möglich.

Gerade für pädagogische Fachkräfte ist es daher wichtig, dass sie individuelle und gesellschaftliche Vorurteile reflektieren, um einen bewussten Umgang mit diesen zu erlernen. Nur so kann das Ziel, einen aktiven Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und damit auch von Diskriminierung zu leisten, umgesetzt werden. (siehe Abbildung 3)



(Abbildung 3)

### ANFRAGEN 2017 NACH ANGEBOTEN

Fortbildungen, Vorträge (91) 50%  
Koop. Projekte (8) 4%  
MIKA (14) 8%  
Artikel (6) 3%  
Gender Parcours (10) 6%  
Fachberatungen (53) 29%

STIMMEN ZUR ANTI-BIAS-FORTBILDUNG  
UND ZUR ARBEIT MIT DEM MIKA-KOFFER:

„ICH HABE GANZ  
VIELE ANREGUNGEN UND  
IMPULSE BEKOMMEN.“

„HILFREICH  
WAREN DIE ÜBUNGEN  
UND DIE ERFAHRUNGEN  
DURCH DEN AUSTAUSCH  
UNTEREINANDER.“

„PRAXISORIENTIERT, AUF  
MEINE ZIELGRUPPE ZENTRIERT,  
SPAB GEHABT UND IDEEN FÜR  
EIN PROJEKT MITGENOMMEN.“

„ICH NEHME MIT: NEUE IDEEN,  
NEUE HANDLUNGSANSÄTZE,  
SELBSTKRITISCH SEIN, ABER  
AUCH DISKRIMINIERUNGEN  
(EIGENE) BENENNEN.“

„HILFREICH WAR DIE  
RUHIGE VORGEHENSWEISE  
DER THEMatischen  
ÜBUNGEN + REFLEXION  
+ DIE METHODENVIELFALT.“

„DEN BLICK GESCHÄRFT UND  
METHODEN FÜR DEN PRIVATEN  
UND BERUFLICHEN ALLTAG.“

# 4. PLANUNG UND AUSBLICK

## GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN UND EXTERNE EINFLUSSFAKTOREN KÖNNEN CHANCE UND RISIKO ZUGLEICH SEIN.

Im folgenden Abschnitt stellen wir die wichtigsten externen Einflussfaktoren der kommenden Jahre dar. Unsere Arbeit ist geprägt von einer Macht- und Privilegienkritik der gesellschaftlichen/politischen Situation. Wir hinterfragen Privilegien im Kontext unterschiedlicher und sich überlagernder Differenzlinien wie Geschlecht, Herkunft, Klasse etc. (Intersektionalität). Damit hinterfragen wir ein bestehendes Machtgefüge und produzieren Widerstände auf unterschiedlichen Ebenen.

### EINFLUSSFAKTOR: GESAMTGESELLSCHAFTLICHE SITUATION

In der geschlechterpolitischen Diskussion lässt sich ein gesellschaftlicher Rollback feststellen. Die Debatte in den Medien ist hochemotional. An einzelnen Themen erhitzen sich die Gemüter, z.B. an der Toilettenfrage oder dem Umgang mit geschlechtergerechter Sprache. Zunehmend wird die Geschlechterfrage als beantwortet gesehen und damit als nicht mehr relevant bewertet. Gleichzeitig führt die Ausdifferenzierung von geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen zu einer zunehmenden Komplexität und wird von Teilen der Gesellschaft als bedrohlich wahrgenommen (z.B. die Differenzierung von Trans- bzw. Intersexualität oder die Diskussion Ehe für Homosexuelle). Die Geschlechterthematik wird durch die Debatten in den sozialen Medien nochmals stärker emotionalisiert. Wer sich zu Genderfragen profiliert und positiv äußert, erfährt nicht selten massive Anfeindungen (hatespeech).

**Chance:** Die Thematik ist den (sozialen) Medien präsent.  
**Risiko:** Hohe Emotionalität, Rechtspopulismus, Gegner\_innen bedienen sich ähnlicher Mittel wie die FUMA, um ihre Positionen zu erläutern (z.B. Erklärvideos, Vorträge).

**Maßnahmen:** Beteiligung an sozialen Medien (facebook, twitter), Positives Setzen eigener Themen statt Reaktion auf unsachliche „Kritik“, Bereitstellung von niederschweligen Materialien wie Erklärvideos, Qualifizierung der Zielgruppen für den Umgang mit hatespeech.

### EINFLUSSFAKTOR: INTEGRATIONSDEBATTE

Durch weltweite Fluchtbewegungen ändert sich die gesellschaftliche Diskussion über Migration und Integration. Themen sozialer Ungleichheit und Geschlechterfragen werden vor diesem Hintergrund kontrovers diskutiert, aber nicht selten rassistisch unterfüttert.

**Chance:** Die Möglichkeit, eine breite gesellschaftliche Debatte über Sexismus und Rassismus führen zu können.  
**Risiko:** Gleichberechtigung wird als Problem der „Anderen“, d.h. der geflüchteten Menschen gesehen und von der Problematik der Mehrheitsgesellschaft abgekoppelt.  
**Maßnahmen:** Entwicklung einer eigenen neuen Qualifizierungsmaßnahme für Menschen, die mit jungen Geflüchteten arbeiten, Unterstützung von unterschiedlichen Maßnahmen wie #aufschrei etc..



### EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER ZIELGRUPPE

Eine zunehmende Arbeitsverdichtung bei pädagogischen Fachkräften lässt ihnen immer weniger Raum für Weiterbildung und Qualifizierungen. Die Möglichkeiten, an Fortbildungen und Netzwerkarbeit außerhalb der eigenen Einrichtung teilzunehmen, werden für die pädagogischen Fachkräfte geringer.

**Chance:** Der Bedarf an Weiterbildung und das Interesse an fachlichem Austausch und Vernetzung sind nach wie vor hoch.  
**Risiko:** Weiterbildung wird entweder zum Luxus oder zur Nebensache, der kollegiale und persönliche Austausch kommt zu kurz.  
**Maßnahmen:** Die Situation erfordert kreative Angebote, die die Menschen dort erreicht, wo sie sind.

Bereitstellung einer Lern- und Kommunikationsplattform, Entwicklung von E-Learning- und Blended-Learning-Angeboten: Grundkurs zum Thema Gender & Diversität, Aufbaukurs zur praktischen und pädagogischen Arbeit mit Gender und Diversität, Möglichkeiten zum digitalen Netzwerken.

### EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER KINDER UND JUGENDLICHEN

Die Kinder und Jugendlichen, die heute heranwachsen, treffen auf eine andere gesellschaftliche Situation als die, die Pädagog\_innen erlebt haben. Die Präsenz der sozialen Medien wächst. Die Zahl alleinerziehender Eltern wächst, der Leistungsdruck bleibt, die Rollenerwartungen an Mädchen\_ und Jungen\_ sind – je nach Milieu und Kontext – differenzierter und freier oder auch zum Teil traditioneller als noch vor Jahren.

**Chance:** Veränderungen bei Kindern und Jugendlichen und Vielfalt in der Jugendkultur wecken bei Pädagog\_innen das Bedürfnis nach Orientierung. Neue Kulturen laden dazu ein, pädagogische Kompetenzen weiterzuentwickeln.  
**Risiko:** Zeitdruck im Job verhindert eine intensive Weiterbildung, es gibt zu wenig direkten kollegialen Austausch, wenn Präsenzveranstaltungen fehlen.  
**Maßnahmen:** Weiterbildungs- und Beratungsangebote (online und offline) zur Rollenklärung und Medienkompetenz.

# 5. TEAM UND ORGANISATION

**DAS TEAM DER FUMA FACHSTELLE GENDER NRW  
UNSER TEAM ENTWICKELT SICH SEHR DYNAMISCH.  
DURCH UNSERE BEMÜHUNGEN, DIE ANGEBOTE DER  
FACHSTELLE STETIG WEITER ZU ENTWICKELN UND  
DEN AKTUELLEN BEDÜRFNISSEN DER FACHKRÄFTE  
SOWIE DEN ENTWICKLUNGEN IN DER GESELLSCHAFT  
ANZUPASSEN, WÄCHST AUCH DER PERSONELLE  
BEDARF DER FACHSTELLE.**

FUMA e.V. ist ein partei- und verbandsunabhängiger, anerkannter freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel der Vereinsarbeit ist es, gleiche Chancen für das Leben und für die Zukunft aller Geschlechter zu erreichen. Im Verein engagieren sich Menschen für die Stärkung von Mädchen\_ und Jungen\_ mit dem Ziel, ihnen einen selbstbestimmten Lebensweg jenseits herrschender Geschlechterstereotypen und einengender Rollenvorstellungen zu ermöglichen. FUMA e.V. richtet sich an alle Menschen, die sich für eine gesellschaftliche Kultur der Vielfalt und für Lebensbedingungen einsetzen, in denen Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit verankert sind und umgesetzt werden.

Die vier Buchstaben „FUMA“ standen bei der Gründung 1996 für „Frauen unterstützen Mädchenarbeit“. Dieser Name war verbunden mit dem Ziel, die Interessen und Anliegen von Mädchen\_ und jungen Frauen\_ zu fördern. Diese Zielsetzung wurde im Frühjahr 2005 um das Handlungsfeld der spezifischen Förderung von Jungen\_ im Sinne des Gender Mainstreaming erweitert. FUMA e.V. ergänzte und änderte in diesem Sinne die Satzung und legte dort die grundlegende Zielsetzung der Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit für alle Geschlechter und für das Geschlechterverhältnis neu fest.



VERWALTUNG & ORGANISATION



PROJEKTASSISTENZ & VERWALTUNG



PROJEKTREFERENT



PROJEKTREFERENTIN



PROJEKTLEITUNG



LEITUNGSTEAM



BILDUNGSREFERENTIN



PROJEKTREFERENT



BILDUNGSREFERENT



ÖFFENTLICHKEITSREFERENTIN



LEITUNGSTEAM

**FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW**  
**LIMBECKER PLATZ 7**  
**45127 ESSEN**

**[WWW.GENDER-NRW.DE](http://WWW.GENDER-NRW.DE)**  
**[WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLELEGENDER](https://WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLELEGENDER)**

**MAIL: [FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE](mailto:FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE)**  
**TEL: 0201/1850880**

**GEFÖRDERT VON**

**Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

