

Dokumentation Planungskonferenz geschlechterreflektierende Arbeit

Wann: 7. Januar 2026 in der Zeit von 09:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Wo: Festsaal des Neuen Rathaus, Dr.-Külz-Ring 19, 01067 Dresden

Wer: 60 Fachkräfte aus allen Leistungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe Dresden - vom öffentlichen Träger und von freien Trägern der Jugendhilfe; 5 Mitglieder des Jugendhilfeausschusses

Ein Dokument, welches in die Grundlagen zur Planungskonferenz einführen sollte, wurde zur Vorbereitung bereits mit der Einladung verschickt. Darin sind Grundlagen, quantitative und qualitative Bestandsdarstellungen sowie das Verfahren zur Planungskonferenz mit den detaillierten Sortierungen der Zuarbeiten zu den Thementischen dargestellt. Dieses Dokument wurde vorab zur Verfügung gestellt, um eine gemeinsame fachliche Basis herzustellen, auf deren Grundlage die Themen dann zur Planungskonferenz weiterbearbeitet werden konnten. Zur Planungskonferenz wurde von Vertreter*innen der drei Diensten „Fachstelle für die Arbeit mit Mädchen*und jungen Frauen“, „Fachstelle für Jungen*- und Männer*arbeit“ und „Fachstelle LSBTI*“ ein Papier zur Aufnahme in das Grundlagendokument verteilt. Dieses wurde dem Dokument für die Veröffentlichung nachträglich als Anlage beigelegt.

Die Vorbereitung, welche ausführlich dem Grundlagendokument entnommen werden kann, ergab folgende Thementische zur Planungskonferenz:

- Planung
- Wissen
- Können
- Haltung

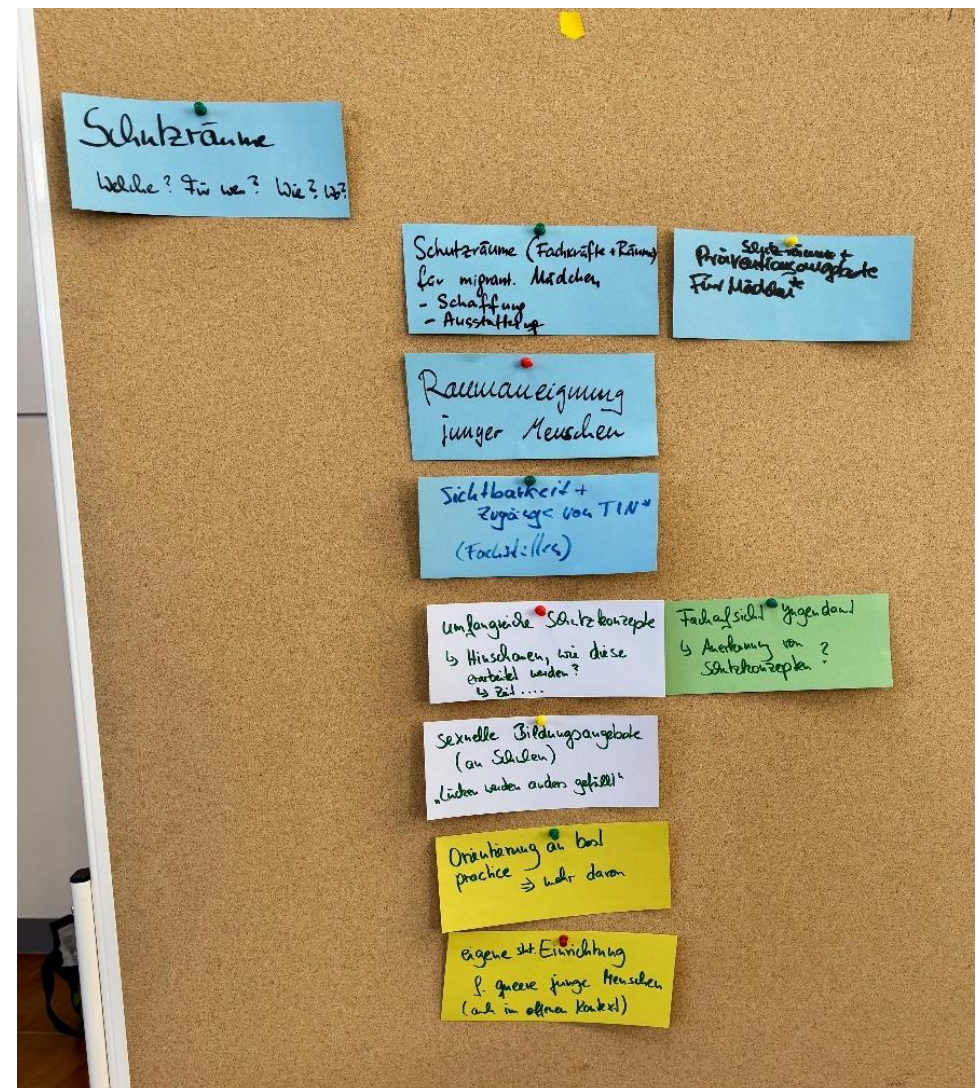
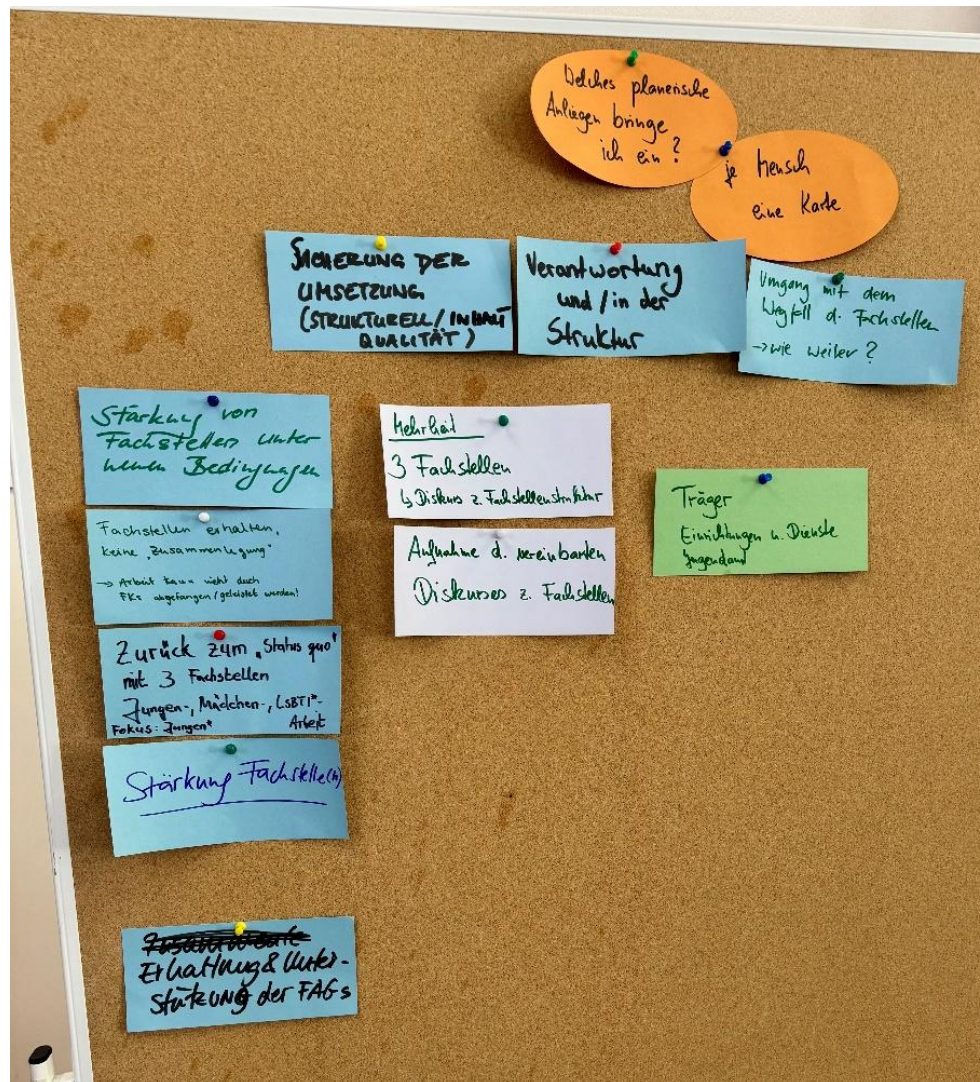
Die Zuordnung zu den Thementischen (zwei Runden) erfolgte vor Ort. Methodisch war eine Wechseloption gegeben, so dass sich jede teilnehmende Person an zwei Tischen einbringen konnte.

Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Thementische als Fotoprotokoll abgebildet. Die Präsentation sowie das Grundlagendokument sind neben dieser Dokumentation separat veröffentlicht unter:

<https://jugendinfoservice.dresden.de/de/fachkraefteportal/jugendhilfeplanung/planungskonferenzen/GeschlreflArb.php>

Thementisch „Planung – Lücken in der Angebotslandschaft“

In beiden Runden widmete sich der Thementisch konkreten planerischen Bedarfsaussagen und Maßnahmen. Jede*r Teilnehmende verband die eigene Kurzvorstellung mit dem für sie*/ihn* planerisch relevantestem Anliegen auf einer Moderationskarte. Diese Karten wurden thematisch den bereits von der Verwaltung des Jugendamtes vorgeschlagenen Bedarfsaussagen und Maßnahmen zugeordnet. Anschließend wurde priorisiert, welche Themen in der Arbeitsphase nacheinander eingehender diskutiert und bearbeitet werden sollen. Die folgenden zwei Bilder zeigen das Ergebnis der Arbeitsphase aus Runde 1.



Die nächsten drei Fotos zeigen die eingebrachten Anliegen aus Runde 1 zugeordnet zu den bestehenden Vorschlägen, welche in der Arbeitsphase zeitlich nicht näher weiterbearbeitet wurden.

INSPIRATION/ IDEEN zur Planungskonferenz geschlechterreflektierende Arbeit

Bedarfsaussagen und Maßnahmen

Die folgenden Bedarfsaussagen und Maßnahmen sind als Vorschläge zu verstehen, die auf der Planungskonferenz aufgegriffen und weiterbearbeitet sowie ergänzt und verändert werden können. Diese Vorschläge sind eine unabgestimmte und unvollständige Sammlung von Ideen und als Diskussionsgrundlage für die Planungskonferenz zu verstehen.

Wirkungsziel: Adressat*innen sind gemeinschaftsfähig und in der Lage, gesellschaftlich und soziale Mitverantwortung zu übernehmen.

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
1. Bedarfsaussage: Adressat*innen benötigen sowohl geschlechtshomogene als auch geschlechtsgemischte Angebote, die unterschiedliche Bedürfnisse und Entwicklungsphasen berücksichtigen.		
1.1 geschlechterspezifische Angebotsgestaltung nach Bedarf, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ▪ einzelne Treffzeiten oder Aktivitäten und Workshops nur für bestimmte Geschlechter anbieten (z. B. Selbstbehauptungskurse, spezifische Sport- oder Kreativangebote) ▪ Räume schaffen, die unterschiedliche Aktivitäten unterstützen (Rückzugsräume, Gruppenräume für geschlechtshomogene Angebote, offene Räume für gemischte Gruppen) 	■ spezifische Angebote etablieren	Einbezug von Sichtweisen - ZG - Team
1.2 geschlechtergemischte Angebotsgestaltung nach Bedarf, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projekte, bei denen verschiedene Perspektiven berücksichtigt und Perspektivwechsel angeregt werden (z. B. Teamprojekte, Gruppenfahrten, gemeinsame Sport- oder Kulturangebote) 	mit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Träger Kinder- und Jugendhilfe 	
1.3 Vernetzung zwischen Trägern, um gem. § 78 SGB VIII die geplanten Maßnahmen aufeinander abzustimmen, sich gegenseitig zu ergänzen und in den Lebens- und Wohnbereichen von jungen Menschen und Familien ihren Bedürfnissen, Wünschen und Interessen entsprechend zusammenwirken	mit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsgemeinschaften ▪ Facharbeitsgruppen 	

Wirkungsziel: Adressat*innen gestalten ihr Leben eigenverantwortlich und selbstbestimmt als individuell entwickelte Persönlichkeiten.

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
3. Bedarfsaussage: Adressat*innen benötigen geschlechtergerechte Zugänge zu allen Angeboten der Jugendhilfe sowie Strukturen, Sprache und Haltungen, die ihre geschlechtliche Identität sichtbar machen und anerkennen. Dabei sind auch unterschiedliche Voraussetzungen durch Migrationserfahrungen, sprachliche Barrieren oder gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen, um gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen.		
2.7 verpflichtende und vergleichbare geschlechterdifferenzierte Statistikführung in allen Leistungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Dresden. <ul style="list-style-type: none"> bei Fremdzuschreibungen werden die Kategorien männlich, weiblich, TIN* verwendet bei Selbsteinschätzungen werden die Kategorien männlich, weiblich, TIN* und ohne Angabe¹ verwendet 	mit	
2.8 jährliche Zusammenfassung der qualitativen und quantitativen Aussagen/Angaben in den Statistiktools und Sachberichten zum Thema Gender/Geschlecht und Bereitstellung für die EuD und AG-Struktur	<ul style="list-style-type: none"> Jugendamt, Sachgebiet Förderung/Beratung freier Träger 	
1.4 Beteiligungs- und Mitwirkungsprozesse müssen geschlechtergerecht gestaltet werden, damit alle Jugendlichen gleiche Einflussmöglichkeiten auf gemeinschaftliche Entscheidungen haben	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe 	
2.9 Überprüfung und Anpassung bestehender Angebote und Materialien auf geschlechtergerechte Zugänglichkeit und Wirksamkeit (z. B. Statistiktool, Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit)	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe 	

Zugänge zur offenen Arbeit

Wirkungsziel: Adressat*innen und Adressaten sorgen für das Wohl ihrer Kinder, indem sie ihre Pflege-, Versorgungs- und Erziehungsaufgaben verantwortungsvoll ausüben.

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
5 Bedarfsaussage: Adressat*innen sollen in ihrer gemeinsamen Verantwortung für das Kindeswohl gestärkt werden. Maßnahmen sollen traditionelle Rollenverteilungen reflektieren und partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Pflege, Versorgung und Erziehung fördern.		
5.1 Eltern benötigen Unterstützung, um stereotype Geschlechterbilder in der Erziehung ihrer Kinder zu reflektieren und die Entwicklung von Selbstbestimmung, Gleichberechtigung und Vielfalt zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe 	

Elternarbeit

Die zweite Runde wurde methodisch gleich gestaltet. Die folgenden zwei Bilder zeigen das Ergebnis der Arbeitsphase aus Runde 2.

INSPIRATION/ IDEEN zur Planungskonferenz geschlechterreflektierende Arbeit

Bedarfsaussagen und Maßnahmen

Die folgenden Bedarfsaussagen und Maßnahmen sind als Vorschläge zu verstehen, die auf der Planungskonferenz aufgegriffen und weiterbearbeitet sowie ergänzt und verändert werden können. Diese Vorschläge sind eine unabhgestimmte und unvollständige Sammlung von Ideen und als Diskussionsgrundlage für die Planungskonferenz zu verstehen.

Wirkungsziel: Adressat*innen sind gemeinschaftsfähig und in der Lage, gesellschaftlich und soziale Mitverantwortung zu übernehmen.

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
1. Bedarfsaussage: Adressat*innen benötigen sowohl geschlechtshomogene als auch geschlechtsgemischte Angebote, die unterschiedliche Bedürfnisse und Entwicklungsphasen berücksichtigen.		
1.1 geschlechtsspezifische Angebotsgestaltung nach Bedarf, z. B. <ul style="list-style-type: none">▪ einzelne Treffzeiten oder Aktivitäten und Workshops nur für bestimmte Geschlechter anbieten (z. B. Selbstbehauptungskurse, spezifische Sport- oder Kreativangebote)▪ Räume schaffen, die unterschiedliche Aktivitäten unterstützen (Rückzugsräume, Gruppenräume für geschlechtshomogene Angebote, offene Räume für gemischte Gruppen)		
1.2 geschlechtergemischte Angebotsgestaltung nach Bedarf, z. B. <ul style="list-style-type: none">▪ Projekte, bei denen verschiedene Perspektiven berücksichtigt und Perspektivwechsel angeregt werden (z. B. Teamprojekte, Gruppenfahrten, gemeinsame Sport- oder Kulturangebote)	<ul style="list-style-type: none">▪ mit▪	
1.3 Vernetzung zwischen Trägern, um gem. § 78 SGB VIII die geplanten Maßnahmen aufeinander abzustimmen, sich gegenseitig zu ergänzen und in den Lebens- und Wohnbereichen von jungen Menschen und Familien ihren Bedürfnissen, Wünschen und Interessen entsprechend zusammenzuführen	<ul style="list-style-type: none">▪ Träger Kinder- und Jugendhilfemit▪ Arbeitsgemeinschaften▪ Facharbeitsgruppen	

Adressat*innen -
Perspektive stärken

Möglichkeiten zur
direkten Adressat*innenbeziehung:
Sind wichtig?
im selbstorganisierten u.
verbundenen
Räumen

Jugendberufplanung
Kinder- u. Jugendberufshilfe
Fachkräfte

präventives Arbeiten
(Beratung, Aufklärung, politische Bildung,
Nationalsozialismus, Antisemitismus, ...)

- niedrigerer/hweilige
Zugänge (in &)
außerhalb vori
Schule schaffen/
erhalten

Niederschwellige
Angebote

Prioritätensetzung
prüfen
V-Träger, Jugendamt

Sozialräumliche Kooperation
von EvD
Bsp. 4EvD beim 1. Haidhof
Tag an

Wo und wie werden
bestehende Angebote
sichtbar? O-Arbeit?

best practice

INSPIRATION/ IDEEN zur Planungskonferenz geschlechterreflektierende Arbeit

2. Bedarfsaussage: Adressat*innen benötigen Fachkräfte mit Genderkompetenz, die sensibel auf geschlechtliche Vielfalt eingehen, stereotype Rollenbilder reflektieren und diskriminierungspräventiv arbeiten. Dies erfordert zugleich eine intersektionale Kompetenz, die Mehrfachzugehörigkeiten wie Migration, soziale Lage oder gesundheitliche Einschränkungen in den Blick nimmt.		
2.1 Einrichtung einer Fachstelle Geschlecht oder Ansprechperson zur Beratung und Vernetzung der Einrichtungen und Dienste sowie Träger der Kinder- und Jugendhilfe	mit	
2.2 Installierung einer Facharbeitsgruppe Geschlecht	•	
2.3 Intersektionale Perspektive als fachlicher Standard - Mehrfachzugehörigkeiten und Benachteiligungen (z. B. Geschlecht, Herkunft, soziale Lage, Behinderung, sexuelle Orientierung) sind in der pädagogischen Arbeit immer zu berücksichtigen	• Träger sowie Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	
2.4 Einbindung von Gender- und Diversitätsaspekten in Qualitätsdialoge	• Jugendamt	
2.5 Nutzung von Fortbildungen und Festlegung von verantwortlichen Personen im Team, um eigene Rollen zu reflektieren (z. B. zu den Themen Kinderschutz, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und interkulturelle Sensibilität)	• Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe	
2.6 kontinuierliche Weiterbildung zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Eltern und Familien, um stereotype Zuschreibungen zu vermeiden und gendersensible Unterstützungsprozesse zu gestalten	• Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe	

Qualifizierte
Fachkräfte

Koordination

Themen verteilend
bearbeiten, kennen

Beratung
Wissensvermittlung

Fachstellen
Träger
Vernetzung

Konzepte und
Wirklichkeit

Konferenz
(z. B. Elternarbeit)

Ansprechperson
für geschlechterreflektierte
Arbeit, vorrangig Fachperson
z. B. Päd.

- Niedrigschwellige Hilfen
zur Expertise im
Bereich Beratung/Koordination

Fachfrage gehalten
welcher Teams?

Methodenkoffer

Vollfall der
Weiterbildungen

Qualifizierungen
über kritische Strukturen

Wie machen es andere
Kommunen?
S. 9 S. 10 Vernetzung

Die nächsten zwei Fotos zeigen die eingebrachten Anliegen aus Runde 2 zugeordnet zu den bestehenden Vorschlägen, welche in der Arbeitsphase zeitlich nicht näher weiterbearbeitet wurden.

INSPIRATION/ IDEEN zur Planungskonferenz geschlechterreflektierende Arbeit

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
4. Bedarfsaussage: Adressat*innen benötigen sichere und vertrauliche Räume sowie wirksame Schutzkonzepte, die geschlechtsspezifische Themen und Risiken berücksichtigen und Diskriminierung oder Gewalt vorbeugen. Dies schließt auch besondere Schutzbedarfe von jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein, die häufig mehrfachen Benachteiligungen ausgesetzt sind.		
4.1 Erstellung und Implementierung eines geschlechtergerechten Schutzkonzeptes in allen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe <ul style="list-style-type: none"> Awareness-Konzept² 	▪ Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	
4.2 Schutzräume für....		
4.3 Beratungsstellen für Kinder, Jugendliche und Familien sind fit für... <ul style="list-style-type: none"> Beratung zu Themen im Kontext des Selbstbestimmungsgesetzes 		
4.4 Feedback der Adressat*innen regelmäßig einholen, um Maßnahmen anzupassen und Sicherheitsbedürfnisse kontinuierlich zu gewährleisten	▪ Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	
4.5 Einrichtung sicherer, geschützter Räume in Einrichtungen der Jugendhilfe (z. B. Rückzugsräume, geschlechtssensible Gruppenräume)	▪ Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	
4.6 Aufbau einer Vertrauens- und Beschwerdestruktur, die niedrigschwellig, anonym und mehrsprachig zugänglich ist	▪ Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	
4.7 Sensibilisierungskampagnen gegen Diskriminierung und Gewalt in Jugendhilfeeinrichtungen	▪ Landeshauptstadt Dresden, Büro der Gleichstellungsbeauftragten	

TIN*-Zuflucht

² Ein Awareness-Konzept ist eine Strategie, die darauf abzielt, diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten zu erkennen, zu verhindern und darauf zu reagieren, um einen sicheren und respektvollen Raum zu schaffen. Es basiert auf dem Bewusstsein (englisch: awareness) für Diskriminierung und der Sensibilität im Umgang miteinander. Wesentliche Bestandteile sind die Schaffung von sicheren Räumen (Safer Spaces), die Bereitstellung von Ansprechpartner*innen (Awareness-Teams) und die Etablierung eines Verhaltenskodex, der die individuelle Selbstbestimmung und die Solidarität mit Betroffenen in den Vordergrund stellt.

Wirkungsziel: Adressat*innen und Adressaten sorgen für das Wohl ihrer Kinder, indem sie ihre Pflege-, Versorgungs- und Erziehungsaufgaben verantwortungsvoll ausüben.

Maßnahme	Verantwortlich	Termin
5 Bedarfsaussage: Adressat*innen sollen in ihrer gemeinsamen Verantwortung für das Kindeswohl gestärkt werden. Maßnahmen sollen traditionelle Rollenverteilungen reflektieren und partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Pflege, Versorgung und Erziehung fördern.		
5.1 Eltern benötigen Unterstützung, um stereotype Geschlechterbilder in der Erziehung ihrer Kinder zu reflektieren und die Entwicklung von Selbstbestimmung, Gleichberechtigung und Vielfalt zu fördern	▪ Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe	

Konkrete geschlechtsspezif. Angebote
↳ Vater für den Familiennutzen

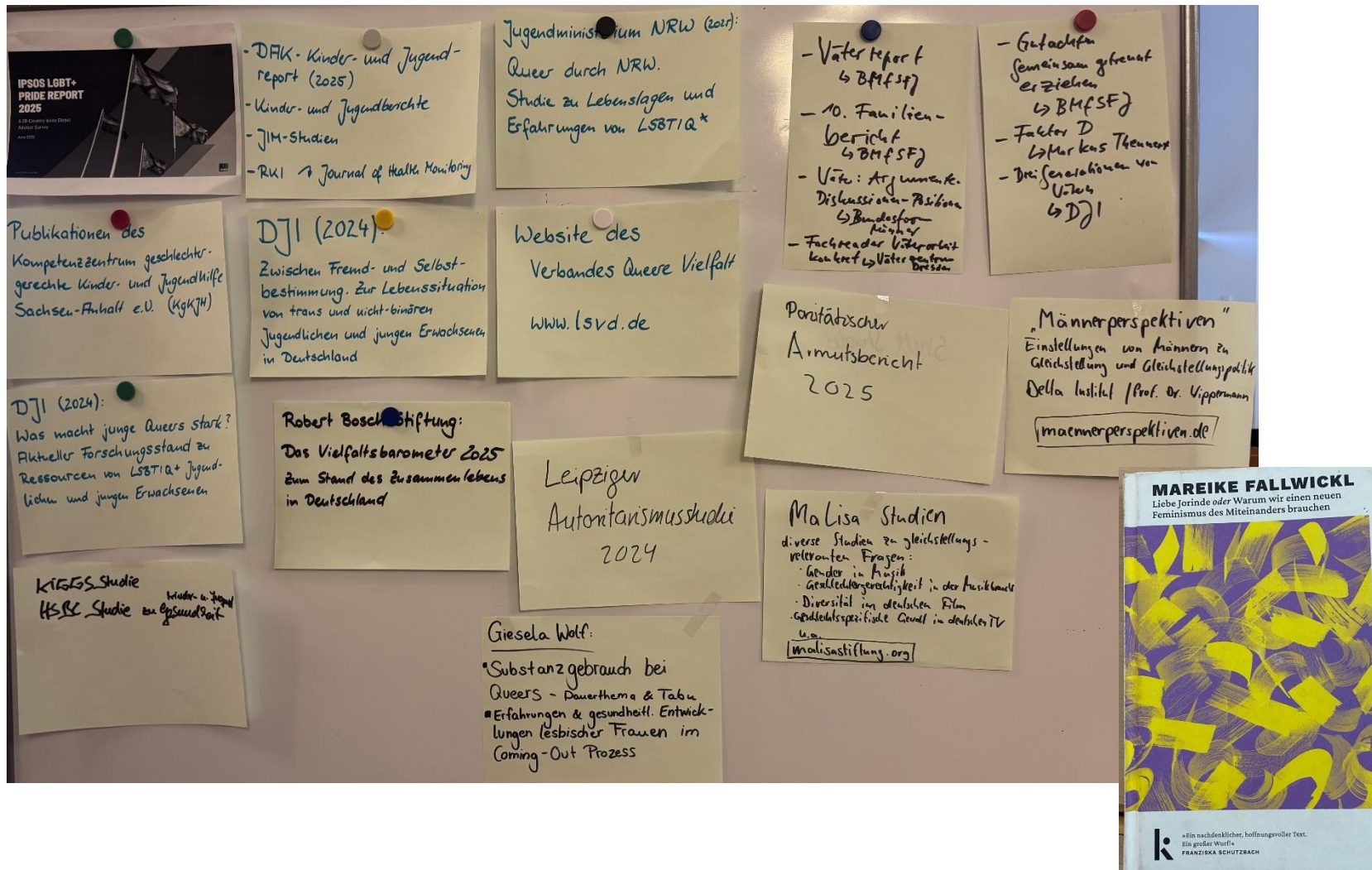
Elternarbeit

"Verwalten" von
Menschen ≠ Planung

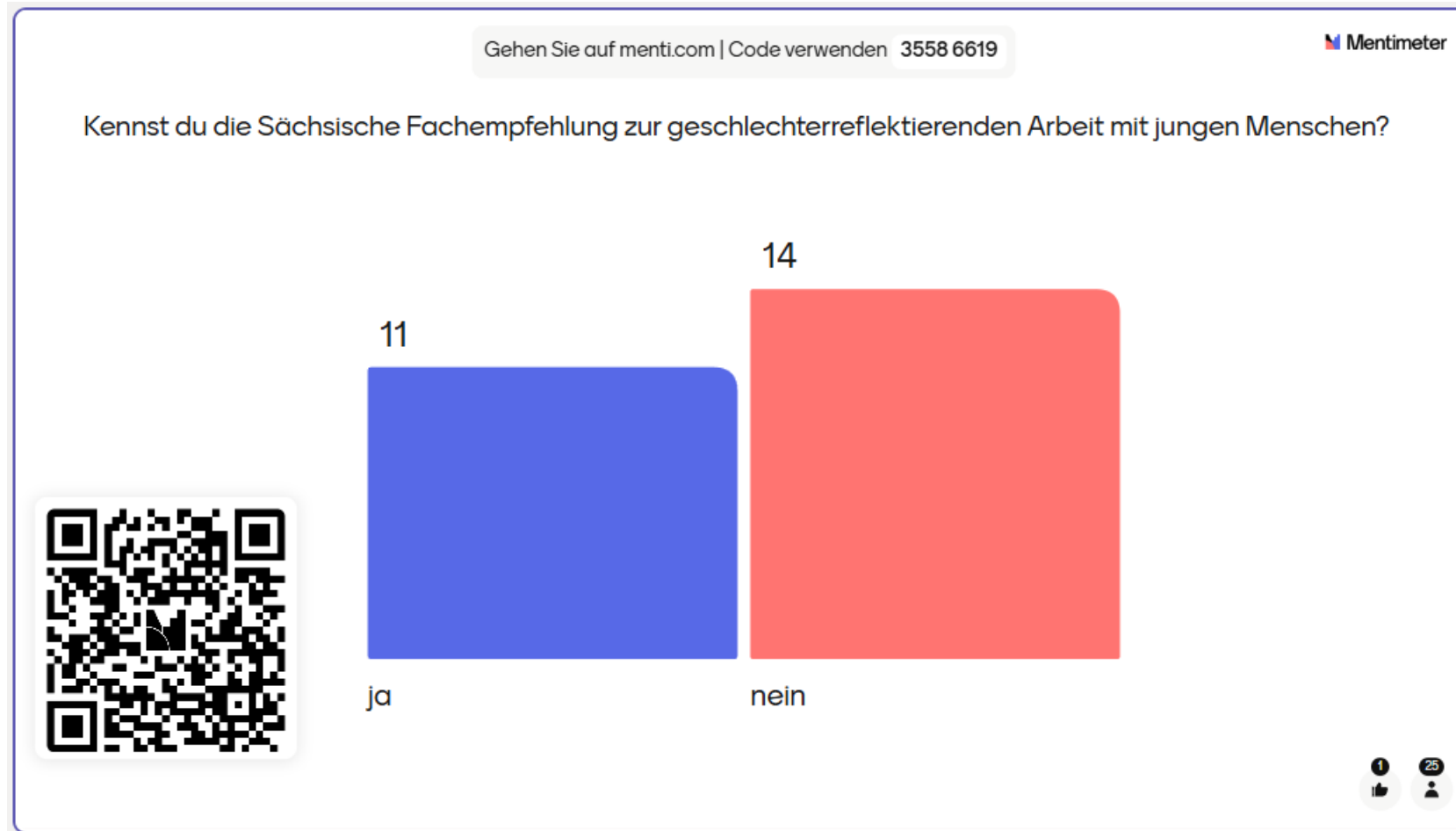
Weniger Diskriminierung/
mehr Zugänge / Sichtbarkeit /
Aussprache von
TI/N Personen

Thementisch „Wissen“

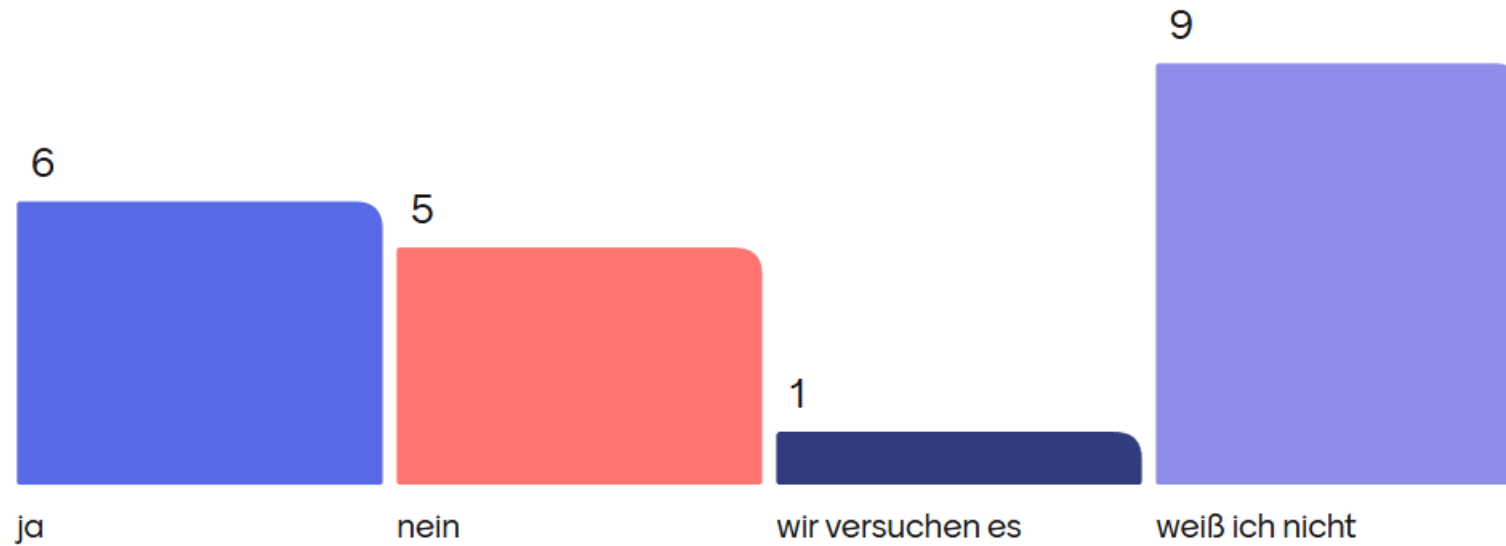
Nach einer kurzen Vorstellungsrunde widmete sich der Thementisch in beiden Runden der Frage nach Möglichkeiten der Wissensaneignung über wissenschaftliche Studien im Themenbereich. Die folgende Abbildung zeigt das Ergebnis der Sammlung.



Im zweiten Teil beschäftigten sich die Teilnehmenden im digitalen Raum mit Fragen zur Sächsischen Fachempfehlung zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen (2022) sowie zu den Auswirkungen des Wegfalls der beiden Fachstellen für Mädchen- bzw. Jungenarbeit.



Arbeitest du bzw. dein Team nach der Sächsischen Fachempfehlung?



Welchen Anpassungsbedarf gibt es hinsichtlich der Sächsischen Fachempfehlung aus deiner Sicht?

Bekanntheitsgrad erhöhen

Dieser Empfehlung sollte auch in der Umsetzung durch die Verwaltung nachgekommen werden!

Nein

Sichtbarkeit der Fachempfehlung verpflichtende Schulungen dazu auf dem aktuellen wissenschaftlichen Stand bringen niedrigschwellige Zugänge

Muss immer wieder anhand aktueller Bedarfe und gesellschaftlicher Themen reflektiert und aktualisiert werden

Kann keine Aussage dazu machen

Aktualisierungsbedarf?

Regelmäßige Aktualisierung

Ja, es braucht digitale Schnittstellen zu Wissensvermittlung. Junge Menschen müssen die Möglichkeit bekommen sich Wissen auf ihren genutzten Plattformen aneignen zu können.

Aktuelles Expert*innen Wissen beachten

Bekannter machen

Stärkere Verbreitung innerhalb der Dresdner Jugendhilfelandchaft durch Jugendamt

als Standard in den Einrichtungen empfehlen

Fachaufsicht sollte die BEFOLGUNG DER FE kontrollieren und einfordern

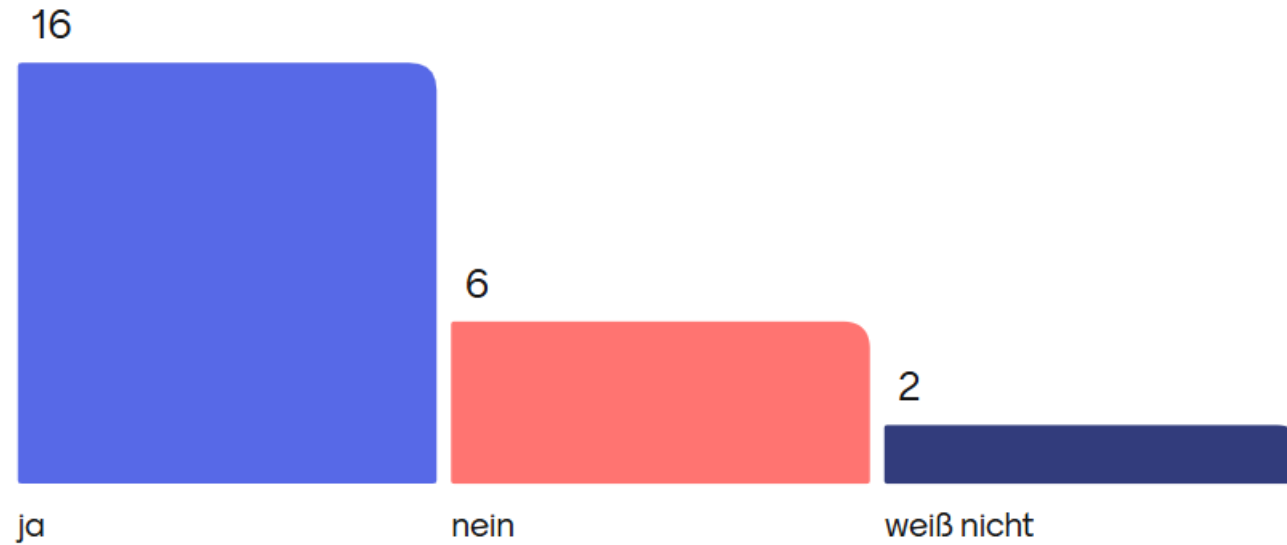
Kritik an Kürzungen ernst nehmen

- Anpassung - politisch mitgetragen - im Stadtrat bekannt und umgesetzt - Implementierung bei allen Trägern

Stadtrat Argumentation für Fördermitteleinstellungen



Hast du bzw. hat dein Team in der Vergangenheit mit einer der beiden oder beiden Fachstellen für Jungen- bzw. Mädchenarbeit zusammengearbeitet?



Welche Auswirkungen hat der Wegfall dieser beiden Fachstellen für dein Arbeitsalltag bzw. für die Arbeit in deinem Team?

Weniger fachlichen Rückhalt

Wegfall von
Bildungsangeboten/Fachtagen

Diskriminierung ausgehend von
Fachkräften

Verlust wichtiger
Netzwerkpartner:innen

Wichtige Netzwerkpartner verloren

gesundheitliche Auswirkungen

Strukturen Fallen weg, Arbeit wird noch
mehr verdichtet, Wissen geht verloren

Themen werden nicht mehr tief
bearbeitet und zur fachlichen
Auseinandersetzung aufbereitet

Fehlende Ansprechpartner für
geschlechterspezifische Themen

Das Thema droht herunterzufallen

Themen werden nicht mehr gesetzt und
eingefordert

hoher Kosten zur Bewahrung von
Gesundheit

Da wir mit den Fachstellen bisher nicht zusammen gearbeitet haben, gibt es keine Auswirkung auf unsere Arbeit im U3 Bereich.

Keine direkte Auswirkung auf den Arbeitsalltag. Aber Möglichkeit des fachlichen Inputs und Austauschs weggebrochen.

Fachkräfte, die nicht auf dem aktuellen wissenschaftlichen Stand sind

Ich persönlich finde es jedoch sehr schade, dass es diese Fachstellen nicht mehr gibt, besonders für die Jugendarbeit.

Wer macht in Zukunft entsprechende Fachinputs?

Verlust von Fachstellen zu der Adressat:innen vermittelt werden können

Geschlechterreflektierende Arbeit gerät angesichts der Kürzungen in der Jugendhilfe aus dem Blick - weil weniger Fachkräfte mehr Themen im Blick behalten müssen

Kein regelmäßiger Austausch über die drei Schwerpunkte geschlechtsspezifischer Arbeit

Reflexion fehlt

Netzwerkarbeit wird dadurch verschlechtert.

Jede Einrichtung muss sich selbst Fachwissen zusammensuchen

Anfragen von Fachkräften und Teams zu den Themen Weibliche Sozialisation, Selbstverletz und, Essstörung, weibliche Migration, Gewalt können nicht bearbeitet werden

Informationsaustausch und Unterstützung fehlen, Lobbyarbeit ist schwieriger

Fehlende Verweismöglichkeiten zu Expert*innen die gruppenbezogene Angebote in den Schulen anbieten zum Thema Sexualität und geschlechtsspezifische Rollenbilder

Fachveranstaltungen fehlen in DD

Bedarfe von Adressat*innen werden durch Fachkräfte nicht erkannt

Fachansprechpartner*innen gehen verloren

Fachexpertise fehlt

Fachexpertise, Hilfe bei individuellen Problemlagen, Vermittlung zu Beratungs- & Projektangeboten nicht möglich; wichtige Geschlechterreflektierende Arbeit mit jungen Menschen nicht mehr möglich

Diskriminierungsstrukturen werden gefördert und gesellschaftlicher Teilhabe damit beeinträchtigt

Wegfall wichtiger Netzwerkpartner

noch frustrierter geworden

Wegfall von Wissen und Unterstützung

Wir haben keine finanziellen Mittel um Anfragen von jungen Frauen/Flinta zu bearbeiten. Haben aber das Wissen. Wir dürfen erst ab 18 Jahren Bear

Teaminterne Weiterbildungen nicht mehr möglich

Symbolwirkung: wenn von oberster Stelle gekürzt wird kann das Menschen in der Priorisierung der Thematik beeinflussen

Ansprechpartner*innen für spezifische nachfragen fehlen

Fehlenden Qualitätssicherung

Spezialisten wird nicht mehr angefragt. Es werden ggf. Selbst Lösung gefunden

Keine Ansprechpersonen mit spezifischer Expertise mehr

Wir bekommen als Dachverband und Beratungsstelle für Vereine Anfragen zu dem Thema und können nicht mehr an die Fachstellen verweisen.

Keine Möglichkeit der Weitervermittlung von Adressat*innen

Mehraufwand für mich

Aufbereitung von Fachthemen fehlen

Weniger Fachlicher Input bei Mädchensarbeit (Claudia Döring)

Abbruch der Kooperation im Netzwerk Fachstellen bzgl. der Entwicklung intersektionaler Perspektiven

Gestaltungsprozesse in der Einrichtung werden verlangsamt

Wissen geht verloren

Weniger Verweis auf Anlaufstellen

Regress: das was erkämpft wurde wird wieder eingerissen

- Steigerung Anfragen - Diskrepanz zwischen Abfederung, politischem Statement und Arbeitsbelastung - psychische Belastung - Trauer und Frustration

Wegbruch von fachberaterischer leistung

Erhöhter Arbeitsaufwands, viele Anfragen von Fachkräften, keine Ansprechpartnerinnen für Weiterbildung, keine Koordinierung und Begleitung Inputs für fachlichen Austausch in Fach AG AG Mädchen

Fehlendes Korrektiv

Es gibt keine Ansprechstellen mit Expert*innen aber auch nichts wo wir Adressat*innen hin schicken können

Es kann nicht mehr als Beratungsempfehlung gegeben werden-Anlaufstelle bei möglichen Problemen/Fragen entfällt

Einholen von Informationen zu
spezifischen Themen auf kurzem Wege
nicht mehr gegeben

Geschlechtsspezifische Auswirkungen,
Handlungsoptionen als gesellschaftlich
relevante Themen in Politik einbringen
bricht weg

Weniger Sichtbarkeit des Themas in
Gremien



Welche Unterstützung/Begleitung brauchst du bzw. dein Team zur Weiterentwicklung der geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen?

verpflichtende Weiterbildungen

Netzwerke

Grundsätzlich mehr Arbeitsvolumen -
mehr finanzielle Mittel

Teilnahme an wissenschaftlichen
Fachdiskursen bzgl. Intersektionalität

Fachberatungen und Fachinputs

Ressourcen (Personal, Geld)

Regelmäßige Erinnerung, das
Querschnittsthema anzugehen

Möglichkeiten der Weiterbildung
(Workshops und Fachtage)

Politische Unterstützung

Bundesweite Fachthemen auf Dresden
heruntergebrochen

Prüfungen der Fachaussicht, ob nach
aktuellen wissenschaftlichen Standards
gearbeitet wird

Externe Fachleute

Rückhalt für diese Arbeit durch
Jugendamt & Stadt

sichere Finanzierung einer Kollegin,
stabile Förderung

bedarfsgerechte Angebote für
Adressat*innen und die Sicherstellung
deren Finanzierung "In der Jugendhilfe
darf nicht gespart werden!"

Weiterbildungen

Mehr Zeit (Entwicklung Bedarf zeitliche
Ressourcen)

Fachlichen Input von Experten
Anregungen Reflexionsmöglichkeiten
Möglichkeiten, Kinder und Jugendliche
im Notfall an geeignete Einrichtungen
zu verweisen

Es braucht kompetente
Ansprechpersonen zu dem Thema, die
entsprechende Fachexpertise
mitbringen...am wen wenden?
Landesfachstelle scheint auch nicht
ausreichend Ressourcen zu haben?

Gebündelte geschlechter reflektierte
Fragen, Aussagen und Daten in
Dresden

Arbeitsprozesses und Abläufe
dahingehend reflektieren

Jemand, wer sich vertieft mit Fragestellungen beschäftigen kann

Orte zur Reflexion und Austausch

Orientierung vom Jugendamt - Fachberatung

... werden, jedoch konkrete Hilfe/ Bildung/ Anliegen der jungen Menschen oder Sorgeberechtigten finden ohne Fachstellen keinen Raum

Fachlichen Input

Ich brauche genau diese Fachstellen :)

Zugriff bei spezifischen Fragen auf Fachwissen

Im U3 Bereich gibt es viele Fortbildungen für Kindertagespflegepersonen (Tagesmütter und Tagesväter). Vielleicht kann man in Zukunft zu dazu eine Fortbildung anbieten über Outlaw, Malwina, etc.

Einrichtungsspezifische Beratung von Fachpersonal

Austausch zu bestpractice

FACHSTELLEN

Sichtbare Expert*innen

Wir brauchen die Unterstützung von 3 verschiedenen Fachstellen

Weiterbildung

Wir brauchen professionelle Ansprechpartner, weil in der professionellen Tiefe die Arbeit der Fachstellen NICHT ERSETZT werden kann! Mit einer Geschlechtssensiblen Haltung kann im Alltag gearbeitet....

Fachtausch und Fachveranstaltungen

dauerhafte Träger in der geschlechterreflektierten Kinder- und Jugendarbeit

Fachstellen

Strukturierte Anleitung

Weiterbildungsformate

Keine drohenden Kürzungen im Nacken

- mehr Ressourcen: Personalstunden, finanzielle Mittel, ... - Wissenstransfer - FACHSTELLEN!!!

Begleitung bei der Weiterentwicklung des pädagogischen Handelns

Absprechpartner*innen

Austauschräume

Bedarfsgerechte Fachberatung
Personelle Ressource- Zeit

Konkrete Ansprechpersonen mit Expertise

Anregungen darüber was meist nicht gesehen wird

3 Fachstellen für allw Geschlechter
menschen mit Genderkompetenz

Verlässliche Ansprechstrukturen mit fachlicher Expertise, ohne zusätzliche Kosten nutzbar

Konkret Literaturangaben

Eine Verwaltung die die Aussagen der Fachkräfte ernst nimmt und keine Scheinbeteiligung

Ressourcen um den teilweise horenden Anforderungen der Querschnittsaufgaben überhaupt gerecht werden zu können

Weiterbildungen bei Notwendigkeit von Netzwerkpartnern

Angeleitete Methodik zur reflektion

Tatsächliche politische Arbeit und keine Scheinbeteiligung in Planungsprozessen

Qualifizierung und Weiterbildung

Gebundeltets Expertinnenwissen

Verbindliche Verankerung als Qualitätskriterium in den Dokumenten des Jugendamtes, Monitoring



In der Folge drehte sich die Diskussion um vier Leitfragen, die aus den durch die Fachschaft im Vorfeld zurückgemeldeten Fragen herauskristallisiert wurden. In Runde 2 wurde dabei die Frage nach dem Stand der Geschlechtergerechtigkeit nicht mehr explizit aufgegriffen.

Kommen alle jM in den verschiedenen Bereichen der KJH an? (Zugänge vs. Barrieren)

Ergänzung von Familien und Erziehende notwendig

- Viele kommen selten an im Fam Bi - Angebot < 20%; es braucht spezifische Ansprache
- in der mobilen + semi-spezifischen Arbeit mehr jungen / Männer im öffentlichen Raum angeht
- § 13a Zugang in Pension, in der Lehrkräfte / Sorgeberechtigter > 50% (mehr Jungen)
- in aufwandsreicher / mobiler Arbeit für FLINTA Personen eher gering → braucht bestimmte Formate
- keine Schutzräume für jungen Menschen; keine Wohnmöglichkeiten im Bereich von HZE
- es braucht Fachkräfte m. reflektierter Haltung / spezifischem Wissen
- Zugänge nicht sozial media Zeitgemäß → digitale Räume / Junges / „seht“ spaces
- § 11-14 mehr männliche Wohnungen
- § 16 mehr weibliche
- Spezifische Angebote für FLINTA + MINTA notwendig
- Schwer einschätzbar → braucht Sensibilisierung + Haltung
- abhängig von Altersgruppe
- Jugendzeit eher „Jungenarbeit“ → gezielte Ansprachen
- wenig guten Menschen in Ki- Ju- Räumen
- wenig Mädchen im öffentlichen Raum + OHPA

Schutzraum für Frauen u. FLINTA

Anfragen v. jungen Frauen unter 18 u. FLINTA können nicht beachtet werden

Wir ermöglichen selbstinitiierte Räume zu gehen.

Räumliche Gegenüberstellung / Konstellation, müssen die Geschlechter vielfältig entsprechen bzw. angepasst werden (4 Toiletten)

Inwiefern können sich alle jM gleichberechtigt öffentlichen Raum aneignen?

- abhängig von SZ
- verursacht Diskriminierungen mit jungen Menschen sich in M.M. den Raum zeigen können
- Was braucht es dafür? → Empowerment + Förderung für jene, die verdrängt / diskriminiert → Sensibilisierung
- publ. + digitale Gewalt etc. Thema
- Bedrohungspläne für FLINTA Jugend
- es braucht zeitliche Schutzräume + Communities + „realen“ seht spaces
- M.M. den Raum zeigen können
- Präventionsangebote an Schulen / für junge Menschen vorhalten
- Schutz-0: „awareness“-Konzept gen. mit jungen Menschen verbinden
- Schutz-1: „awareness“-Konzept speziell für guten Menschen
- es braucht „seht“ Konsumräume im öffentl. Raum und solche, an denen sicher nicht konsumiert wird
- gut zugänglich, einsehbar, beleuchtet, gut gekennzeichnet u. erkennbare niedrigschwellige Orte + Räume
- päd. Personal im Endessen; bieten Regeln / Strukturen, welche im öffentlichen Raum so nicht zu finden sind

Arbeit die KJH in Dresden geschlechtergerecht? gleichstellungsorientiert

- definieren "geschlechtergerecht"!
- Rückwärtsbewegung zu Diskussionen aufgrund Änderungen, Vielfalt von Ressourcen und spezifischen Angeboten
- geschlechtergerechte Arbeit hat auch als Ausweichstrategie besondere Funktion und hängt eng mit Intersektionalität zusammen
- Intersektionalität, ob offene Räume (viele werden) vs. gruppenstrukturierte Angebote (wenige werden)
- geschlechtergerecht kann nicht "Rückenstärkung" beinhalten werden, aufgrund der Spezifik der Thematik
- es geht um Gleichstellung / Gleichbehandlung dem Abbau von Benachteiligung, das wäre der Auftrag der LHD / KJH

Welche geschlechtsspezifischen Bedarfe können für Dresden / für die KJH beschrieben werden?

- Bedarfe für unterhaltspflichtige Väter in Bezug auf Unterhaltsleistungen anbieten / sicherstellen → Status schlecht
- junges Frauen mit psychischen Auffälligkeiten / Bedarfen brauchen niedrigschwellige Beratungsstellen / Ansprechperson
- Bildungsformate für Eltern / Erziehende zur eigenen Reflexion / Stärkung → "mütter überfordert"
- neue Langen / Apps / mobile Fachstellen, wo online Informationen abgefragt, heraus vermittelt werden können
- Sichtbarkeit + Digitalisierung; (auch) Einflüsse + Selbstband durch KI
- mehr Langen / Ansprache für Väter im Kinderschutz (auch als Ansprechperson)
- diverses Team erhalten (als Abbildung der Gesellschaft) & multiprofessionelles Team
- es braucht grundlegende Strukturen + finanzielle / personelle Ressourcen, um diesen spezifischen Bedarf gerecht zu werden
- Wissenslücken durch Betrug d. Adressaten / jungen Menschen + Handlungsanforderungen abbilden + schließen
- ADRESAT* INNEN SICHT: WIE WIRD ZUKUNFTIG DER UMGANG MIT JUNGEN MENSCHEN IN PLANUNGS TREDESE DER JH GESICHERT? OS / GYNASTION / FÖRDERUNGSSCHULE / KJH
- repräsentative Angebote / Betrugung junger Menschen (ggf. in der Schule) durchführen
- Interaktionsstelle für J + Menschen + H & E Einrichtungen für ganze Menschen → Qualitätsicherung
- Mitarbeiter* + Fachkräfte pool nutzen
- es braucht (noch) Anlaufstellen für junge Menschen und auch für Fachkräfte
- Fachstandards halten + Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige Arbeit schaffen bzw. erhalten
- Experten / Handlungsfelder für Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen sind → Abbildung von Fachkräften

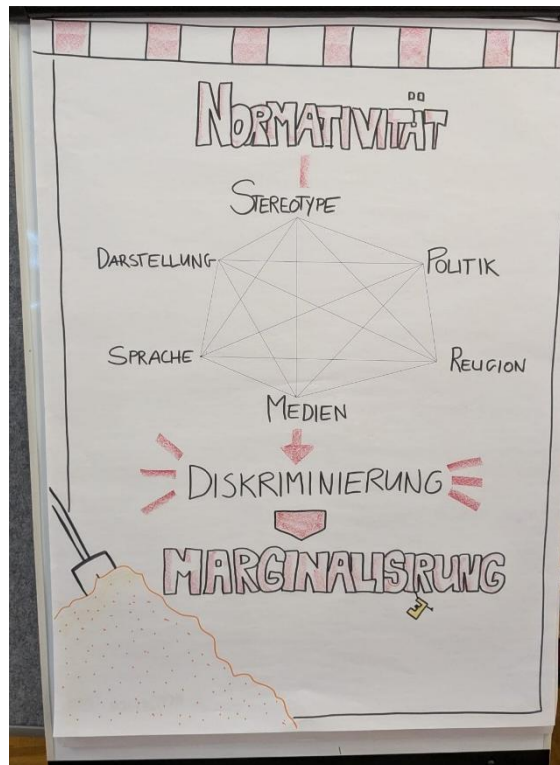
Wiederfinanzierung der Fachstellen (Mädchen jungetraut) (Männer, Junge) als Anlaufstellen für Fachkräfte

Präventive Angebote für Eltern, Schulen, Fachkräfte
z.B. zu psych. Belast.
- selbstverletzte Verhalten
- Essstörungen
- Wissensvermittlung analog (Übung) u. digital (Tic Toc et.)
für Eltern u. Mädchen u. Jungen

Thementisch „Können“

Beide Runden am Thementisch begannen mit einer kurzen Vorstellungsrunde. Anschließend erläuterte die Moderation den geplanten Ablauf für die Arbeitsphasen. Es folgte eine knappe Zusammenfassung der im Vorfeld zurückgemeldeten Schwerpunkte der Fachschaft. Auf dieser Grundlage wurden die nachfolgenden Fragestellungen gemeinsam bearbeitet:

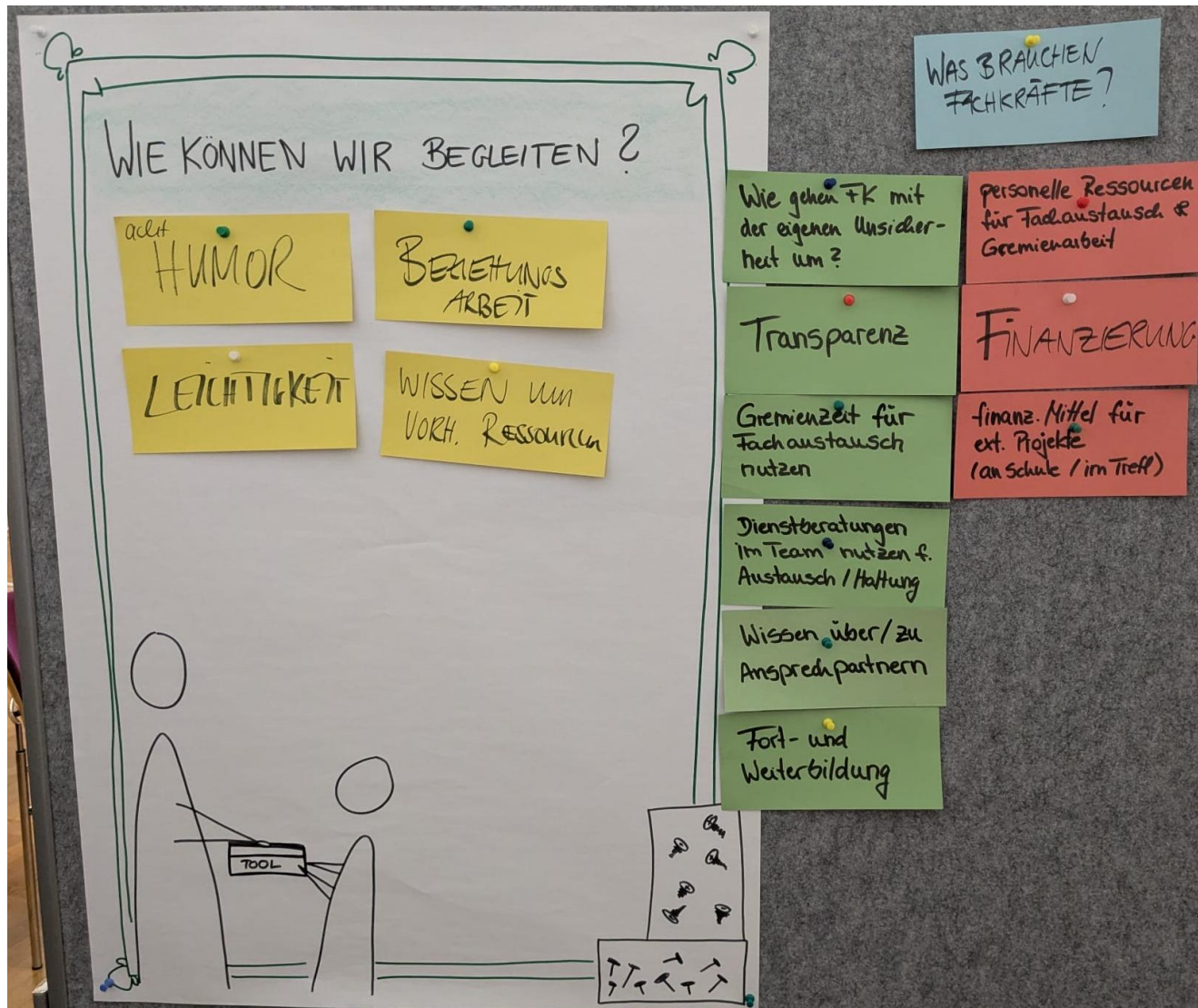
- Welche Herausforderungen ergeben sich für die jungen Menschen im Kontext Normativität und Geschlecht?
- Welche „Werkzeuge“(Fähigkeiten/Fertigkeiten) benötigen sie zur Bewältigung dieser Herausforderungen?
- Wie können die Fachkräfte die Zielgruppe in diesem Prozess begleiten?



Während der ersten Arbeitsphase wurden erste Inhalte zu den oben genannten Fragestellungen gesammelt. Im Prozess ergaben sich zusätzliche Fragestellungen, die im weiteren Verlauf Berücksichtigung fanden:

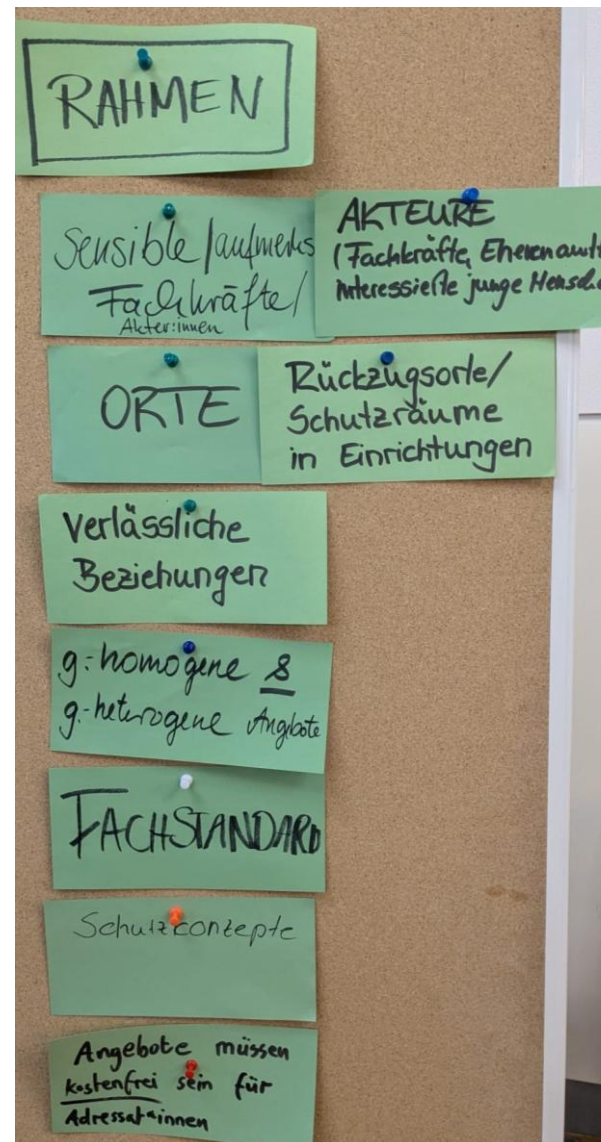
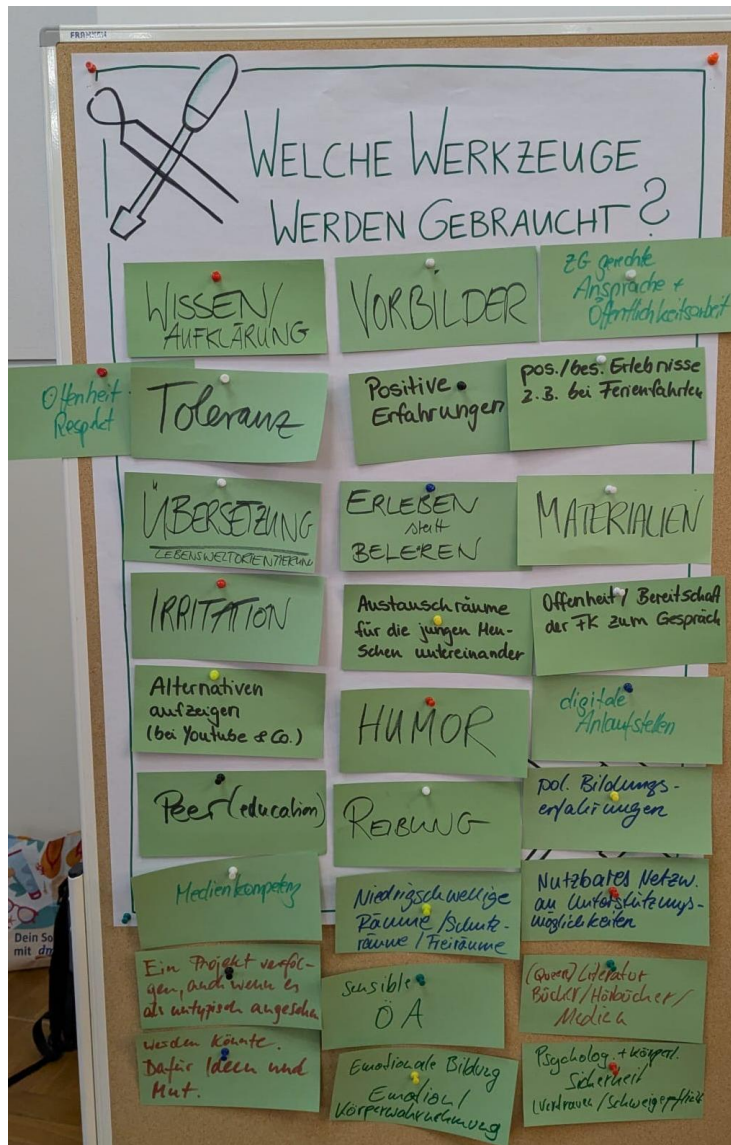
- Welchen Rahmen braucht die Zielgruppe?
- Was brauchen die Fachkräfte, um entsprechend begleiten zu können?





(Hinweis zur farblichen Trennung der Karteikarten: grün = inhaltliche Themen; rot = förderrelevante Themen)

In der zweiten Arbeitsphase wurden die Ergebnisse der ersten Arbeitsphase durch die Moderation vorgestellt und im Anschluss durch die Teilnehmenden ergänzt.



WIE KÖNNEN WIR BEGLEITEN?

achtsamer
HUMOR

**BEZIEHUNGS
ARBEIT**

LEICHTKEIT

WISSEN UM
VORH. RESSOURCEN

Im zugesicherten
Rahmen verlässlich
da sein.

Gendersensiblen
Sprache

ZEIT NEHMEN, GEHT!

Räume zur Selbst-
reflexion anbieten

Eigene Geschlechtlichkeit
reflektieren u. immer
wieder Aktualisieren

Machtdynamiken
in der Gruppe
gemeinsam reflektieren

Weiter-
u. stetig
(Fachstellen)

WACH EIGENE KOMPETENZEN
UND DEREN GRENZEN
↳ EXPERT*INNEN AN DIE
WIE VERFÜGBAR KÖNNEN

FLEXIBILITÄT
in Angebotsstruktur

NETZWERKEND

SICHTBARKEIT
ALS ANSPRECH PARTNER*IN
FÜR THEMATA (z.B. DA)

**Role-Model
Alternat. Angebote**

Politische Soziale
Arbeit leisten.
Politik einbinden
(er*innen)

WAS BRAUCHEN FACHKRÄFTE?

Wie gehen FK mit
der eigenen Unsicher-
heit um?

Transparenz

Gremienzeit für
Fach Austausch
nutzen

Dienstberatungen
im Team nutzen f.
Austausch / Haltung

Wissen über/ zu
Ansprechpartnern

Fort- und
Weiterbildung
(regelmäßige Aktualisierung
ellen?!!)

**Fort- und
Weiterbildung**



Zugang zu WB,
Fachliteratur,
Fachberatung

Fach AGs
(Netzwerk, Ressource
bei Ressourcenknappheit)

Selbstreflexion
z.B. im Team/
Klausuren (thematis-
spezifisch)

EIGENE REFLEXION
— welche Privilegien habe ich
— wie divers ist mein Team?
— wie inklusiv / geschlechter-
gerecht ist meine Arbeit?

Zeit
(Jetzt noch mehr)

3 Fachstellen
regelmäßiger Austausch
mit Expert*innen
(Fachstellen)

Fachberatung

Personelle Ressourcen
für Fach Austausch &
Gremienarbeit

FINANZIERUNG

finanz. Mittel für
ext. Projekte
(an Schule / im Treff)

Ausstattung nach
FK-Bemessung

fachliche Beratung
von
Sensibilisierungsprozessen

Netzwerkpartner*innen

Fach- Beratung,
Beratung, Reflexion
Weiterbildung

Beratungsstellen

geschlechter reflektiert
Angebote benötigen
spezialisierte Weiterbildung

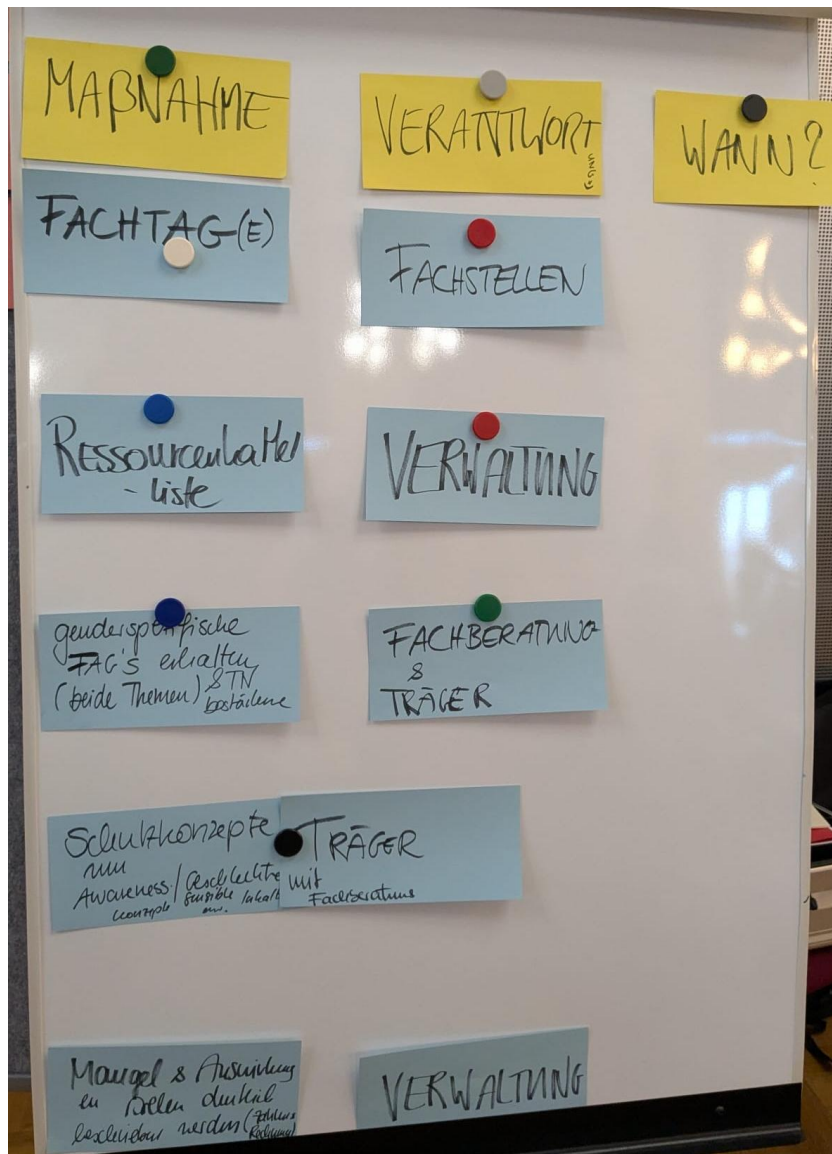
Schutz v. eigener
psychischer Gesundheit
(Überlastungsanzeichen)

Personelle & räum-
liche Ressourcen
zur Durchführung von
entspr. Angeboten

KONTINUITÄT

Zum Ende der zweiten Arbeitsphase nutzten die Teilnehmenden die verbliebene Zeit für folgende Fragestellung:

- Welche Maßnahmen lassen sich aus den erarbeiteten Ergebnissen ableiten?



Der Thementisch „Haltung“ widmete sich in beiden Arbeitsrunden vertiefend der Frage, welche Möglichkeiten unter den aktuellen Voraussetzungen zur Entwicklung und Stärkung einer geschlechterreflektierten Haltung in der Jugendarbeit bestehen. Im Mittelpunkt standen dabei sowohl individuelle als auch institutionelle Perspektiven auf Haltungsbildung im professionellen Handeln.

Die Teilnehmenden brachten unterschiedliche fachliche Hintergründe, Praxiserfahrungen und Sichtweisen ein, die in einem methodisch offenen und dialogischen Diskurs zusammengeführt wurden. Ziel war es, ein möglichst breites Spektrum an Zugängen, Herausforderungen und Gelingensbedingungen geschlechterreflektierten Arbeitens sichtbar zu machen. Die Diskussionen umfassten unter anderem Aspekte der Selbstreflexion, der professionellen Rolle, struktureller Rahmenbedingungen sowie der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Macht- und Geschlechterverhältnissen.

Die Ergebnisse der gemeinsamen Sammlung sind auf den folgenden zwei Fotos dokumentiert. Sie bilden die zentralen Diskussionspunkte und zusammengetragenen Ansätze ab. Abschließend wurde in beiden Runden durch das Ergänzen und Präzisieren der Karten ein gemeinsamer Konsens zu den erarbeiteten Ergebnissen hergestellt. Auf diese Weise konnten die unterschiedlichen Perspektiven gebündelt und in eine gemeinsame fachliche Verständigung über zentrale Elemente einer geschlechterreflektierten Haltung in der Jugendarbeit überführt werden.

Thementisch 4:

Haltung

FÖRDERUNG ALS Signal
der Wertigkeit → Abschaffung
FS'en

Wofür sind die FS'en
WICHTIG?

BÜNDELN VON WISSEN,
INFORMATIONEN, ENT-
WICKLUNGEN
MULTIPLIK. BILDUNG kann nie
abgeschlossen sein

Es bedarf der Experten
mit speziellem Wissen

Was bedeutet es Weiter-
arbeiten ohne die
Fachstellen?
Kann die Querschweifklaufgabe
dann noch übernommen werden?

Nekroversterbte FS'en
und Gremien
aktuelle Entsch. → Haltung
der Prüfung ob h' in Gremien
effektiv ist

Ressourcen für spezielle
Fragen von F&G u. Unter-
stützung bei spezifischen
Problemlagen von F&G,
Unterstützung von präsent. Angeh.

ES BRAUCHT WEITER-
BILDUNG
BINÄRES G.-bild aufheben

FAG'en Mach./y F
Jüngere / h' + FS sind
schon mit dem
Gremien-Ausschuss
zusammen

grundlegende H. G. wird
immer mitgedacht
o. fallen sie damit hinten
raus

FS'en gegen einander
ausspielen - Wichtig-
keit aller BEI FS'en
zur Weitervermittlung

Initiierung einer FAG
o. entspr. Struktur für
Quers. Themen

Auswahl von Grem.
als Querschweifklaufgabe
umgesetzt wird, brauchen
wir spezifische A. mehr
Stroma + nicht

Was macht ich noch?
Verwaltung des Mangels
Anschaffens geht nicht.

TN an FAG'en ist
eine Haltungs- + Ressour-
centhema

Darauf schauen was geht
noch und was geht nicht
(mehr)!

INITIATIVE DER Einzelperson
SICH MIT DEM THEM A
zu beschäftigen.

Ressourcenmangel
→ Mangel an Zeit
für Weiterentw. von Ange-
boten; Selbststudium

Erfordernis von viel mehr
Austausch, Beteiligung
unter FK'en

Über Beteiligung kommt
ich nicht an diese These
vorbei. (füllen sich alle
versteht?)

Wie kann man H. in
JH-Bericht einfließen
lassen?

Empfehlung
paßt Querschweif-
themen (JH; SB)

Haltung zu Querschweif-
themen generell +
Zugehörigkeit der Themen
→ dumme, weil zu viel

Beschlüsse sind die
Verwaltung & Umsetzung
Träger haben T.-hoheit, ob
sie der Verw. folgen

Verwaltung selbst
Haltungentsp. gesetz-
recht aufbauen z.B.
Einladungsansprache

Einzelperson
THEM 9

Verbot von * u. gender-
gerechte Sprache
Stellt ein Problem
dar.

jede einzelne Person
muss sich geschl.-sensibel
ausdrücken u. reflektieren
können

Haltung von Studierenden
u. Lehrkräften &
Unterschiede zw. den
HS (FS (WHS))

Kompetenz in Ausbild./Lehre
noch zu wenig o. gar nicht
Thema? Initiative von
Einzelpersonen im Studium

Mitdenken der Geschlechter-
perspektive
IMMER

keine Gesinnungs-
kontrolle

WAS BRÄUCHTES?

- VORLEBEN; VORBILD
durch Leitung
- HALTUNG ZEIGEN

Mai Anh Beyer:
Dilemma der
Inklusion

TRILEMMA

Wenn das Geschlecht nicht
erlebt wird, kann die Diskri-
minierung nicht eliminieren

TRILEMMA

Empowerment
Normalisierung = Diskursaktion
(Kontext: Diskurs)

Solange die Konstrukte
aufrecht erhalten werden
können, vor nicht Diskri-
minieren

50 Jahre gelobtes Frauen G.
zu ändern & herausfordern

Erfolgsfaktoren für
H.-änderungen

Wie können sich H'en
ändern?

H. → Reflexion + Über-
prüfung
Wie kann H. überprüft
werden?

Nur Schimpfen hilft
nicht. Austausch mit
Leitung / Träger existenziell
Haltung mögl. machen
durch Sprache
↳ gender gerechte Sp.

Kritik konstruktiv
äußern

Im Mini-Abstraktionsniveau
im Feld wichtig
Haltungskriterien für sein
(Sprache; Medien)

Beschreibungen in der St.-
Stile über Name, Frage
anderer Methode z.B. Aussagen
mit Ja/nein; Sprechere

Stilkriterien
Frage: Was machen wir mit dem S; TN
Was & Geschlecht? Diskursaktion
und JH-Mittel

Wegfall von TN
in der Erfahrung

Stilkriterien
+ Auswertung
Das WIE erfasse ich
Geschlecht?

Mitnahme des Themas
Geschlecht regelmäßig
in Fachberatungsgespr.

enger Zusammenarbeit
u. Fach austausch
mit Mitgl. JHA gewünscht

Kontaktaufnahme
Gespräche mit Mitgl.
JHA / u.a. Sitzungen
z.B. als Spieler

evaluieren, wie weit
FK'e habituell
von einander entfernt
sind (im Raum, im Handeln)

Gender-Check
von 2010?
aktualisieren

Ganztägig befand sich in der Mitte des Raumes eine Pinnwand zur Sammlung „offene Fragen/Themen“ sowie zur eigenständigen Mitteilung von planerischen Bedarfsaussagen und Maßnahmen. Folgende Inhalte wurden am Ende der Veranstaltung darauf dokumentiert:

