

Gelebte Partizipation durch den bewussten Umgang mit Gender und Vielfalt – Gender- und Diversitätsmanagement in kommunalen Kindertagesstätten

1. Einführung und Zielsetzung

Die kommunalen Betreuungseinrichtungen haben für Menschen mit Kindern einen zentralen Stellenwert bekommen, da sie ihren Nachwuchs nach dem Schulunterricht nicht nur versorgt, sondern auch gefördert und bei den alltäglichen individuellen Lernprozessen unterstützt wissen. Für diese Aufgaben stehen den Kindern und ihren Eltern pädagogisches Fachpersonal zur Seite, die neben den Fachkompetenzen auch ein hohes Maß an sozialer Kompetenz mit sich bringen um den Bedürfnissen ihrer Klientel begegnen zu können.

Dabei stellt die Vielfalt der Kinder aufgrund ihrer Sprachenkenntnisse, ihrer kulturellen und nationalen Herkunft, ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten, ihres Geschlechts und der Altersstufen anspruchsvolle Herausforderungen an das Betreuungspersonal. Jedoch benötigt nicht nur die Vielfalt der Kinder einen bewussten Umgang, auch die (tägliche) Interaktion mit Eltern, Lehrkräften, lokalen Organisationen oder VertreterInnen von Behörden braucht Strukturen und Handlungskompetenz um die Partizipation der verschiedenen AkteurInnen in der Betreuungseinrichtung und in ihrem gesellschaftlichen Umfeld auch tatsächlich ermöglichen zu können. Somit lässt sich dieses Projekt nicht nur mit den Qualitätsansprüchen (Bildungsauftrag) des luxemburgischen Familienministerium an Kinderbetreuungseinrichtungen verknüpfen (vgl. Ministère de la Famille et de l'Intégration Luxembourg, 2009)¹, sondern auch mit den Zielen der luxemburgischen Bildungsbehörde (vgl. Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Luxembourg, o. J). Ihre Priorität: Chancengleichheit durch Partizipation und den bewussten Umgang mit Vielfalt zu stärken und Bildungsqualität durch die Förderung individueller Ressourcen zu erhöhen.

¹ „L'assurance qualité sera développée au niveau des organismes conventionnés. Le Gouvernement soutiendra le développement de la qualité et élargira l'offre de formation continue aux professionnels qui travaillent avec des enfants et des adolescents“ (Ministère de la Famille et de l'Intégration Luxembourg, 2009: 91). Neben dem Betreuungsauftrag haben die Kindertagesstätte zudem die Aufgabe, die Bildung und Entwicklung der Kinder durch sozio-educativen Maßnahmen zu fördern (vgl. Ministère de la Famille et de l'Intégration Luxembourg, 2005). Durch die Änderung der Gesetzgebung im Jahr 2009 wird dieser Anspruch erneuert und differenziert dargelegt. Auch die Publikationen von Achten/Baltes-Löhr/Deville (2009) und Köpp-Neumann/Neumann (2010) gehen auf den „Bildungsauftrag“ der Kindertagesstätte ein.

Gender- und Diversitätsmanagement ist eine Organisationsstrategie, die auf eine bewusste und kontinuierliche Auseinandersetzung mit struktureller und personeller Vielfalt in einer Organisation setzt. Sie zielt auf den Aufbau oder Wandel einer Organisationskultur, die auf Wertschätzung, Einbeziehung und Ressourcenorientierung basiert. Gender- und Diversitätsmanagement in einer kommunalen Betreuungseinrichtung lässt sich mit Hilfe eines systematischen Leitfadens und den aus Forschungsbefunden abgeleiteten Handlungsempfehlungen für luxemburgische Grundschulen (vgl. Wiltzius, 2011) umsetzen. Mit dieser Matrix erhält die Einrichtung ein Instrument, Vielfalt und Partizipationsansätze innerhalb ihrer Organisation zu erfassen, „blinde Flecken“ bei allen Mitarbeitenden zu identifizieren und daran anschließend, spezifische Ziele und entsprechende Maßnahmen festzulegen. Für die Nachhaltigkeit und Kontinuität über die erste Implementierungszeit hinaus, reicht die Einrichtung von Strukturen alleine nicht aus. Die zuständige Hausleitung sowie das pädagogische Personal benötigen eine professionelle Prozessbegleitung vor Ort, um Gender- und Diversitätsmanagement, gemäß der vorgesehenen Umsetzungsschritte innerhalb ihrer Organisation anwenden und weiterentwickeln zu können. Diese Begleitung soll mit der Umsetzung der Strategie durch dieses Projekt gewährleistet werden.

2. Erwünschte Projektergebnisse (Forschungsdiesiderate)

Die Umsetzung von Gender-Diversitätsmanagement ist ein auf lange Sicht angelegter Prozess. Die Strategie hat das Potential, als ein pädagogisches Modell mit Hilfe eines Monitoring für alle AkteurInnen im kommunalen Bildungssystem einen individuellen und gesellschaftlichen Nutzen zu haben.

Für die Kommunalverwaltung: Die Kommunalverwaltung erhält mit Gender- und Diversitätsmanagement ein strategisches Konzept, das eine systematische und nachhaltige Vorgehensweise für den Umgang mit Gender und Diversität in den Betreuungseinrichtungen anbietet.

Für die Betreuungseinrichtung: Der Einsatz von Gender- und Diversitätsmanagement als eine Organisationsentwicklungsstrategie vermag zu einer stärkeren Prozessorientierung und bei den pädagogischen Fachkräften zu einer größeren Selbstsicherheit im Umgang mit Veränderungen beitragen.

Für die pädagogischen Fachkräfte: Der Leitfaden hat den Anspruch, den Fachkräften bei der Planung und Durchführung ihrer Ziele als ein unterstützendes Instrument zu dienen. Das Kernziel von Gender- und Diversitätsmanagement, die Herstellung eines partizipativen und ressourcenorientierten Arbeitsumfeldes, soll für alle Mitarbeitenden erfahrbar werden, indem

sich eine Kultur der konstruktiven Kritik und des kollegialen Feedbacks durch Supervisionen etabliert.

Für die Kinder: Pädagogische Fachkräfte, die über die Kompetenz verfügen, die Ressourcen aller Kinder sichtbar zu machen und zu fördern, ermöglichen ihnen größere Freiräume zur Entfaltung und Stärkung ihrer Fähigkeiten auch außerhalb des Unterrichts. Diese angewandte Kompetenz kann für alle Kinder zu mehr Wahl- und Handlungsmöglichkeiten in ihrer Biographie führen und auf lange Sicht zu einer individuellen ökonomischen und einer gesellschaftlichen Rendite führen.

Für die Eltern: Forschungsergebnisse zeigen (vgl. Wiltzius, 2011), dass Diversität und erfahrene Partizipation für Eltern vor allem dann relevant ist, wenn sie einen Vater oder eine Mutter unmittelbar angeht, sei es durch die eigene „Diverse“ Herkunft und Religion oder durch ein behindertes Kind. Eltern nehmen den Umgang mit spezifischen Diversitätsdimensionen deutlich wahr, wenn er für sie nicht befriedigend ist. Ein pädagogisches Umfeld, das auf Wertschätzung und Einbeziehung basiert hat eine gute Chance, auch bei den Eltern eine stärkere Identifikation mit ihrem sozialen Umfeld anzuregen.

3. Methodische Vorgehensweise

Die geplanten Methoden für das Projekt im Überblick:

Methoden	Inhalt/ AkteurInnen	Ziel/Themen
Gender-Diversity-Training/s (Gender4Kids)	Pädagogische Fachkräfte	Aufbau von Gender- & Diversitätskompetenz
Fokusgruppen-gespräche	Fachpersonal	Erfahrungen mit und Erwartungen an Genderpädagogik, Diversität und Partizipation in der Einrichtung, Arbeit an Visionen und Maßnahmen für die Einrichtung
	Eltern	
	Leitungsebene	
Teamsupervisionen, Coaching und kollegialer Austausch	Pädagogische Fachkräfte	Planung und Auswertung von Zielen; Aufbereitung von Konflikten im Team; Austausch von Erfahrungen und „best practices“

4. Projektdesign

Das Projektdesign sieht die kommunale Kinderbetreuung als nicht voneinander getrennte Einrichtungen, sondern als ein zusammenhängendes System, welches aus weiteren AkteurInnen, z.B. den Eltern, Vereinen und Schulen, besteht. Deshalb soll das Projekt auf zwei Ebenen aktiv werden. Die erste Ebene beschreibt den Top-down Verlauf:

1. Alle Direktionsbeauftragten der Kindertagesstätten der Gemeinde Esch-sur-Alzette erhalten eine konzentrierte Fortbildung in die Wirkungsweise und Umsetzungsschritte des Gender- und Diversitätsmanagement. Somit wird dem Anspruch der Nachhaltigkeit der Strategie Rechnung getragen indem die Verantwortlichen der Kindertagesstätten als MultiplikatorInnen ausgebildet werden. Für den Erfolg der Umsetzung ist es von Bedeutung, dass die Direktionsbeauftragten zu Beginn mit ihrem Umsetzungsauftrag nicht alleine gelassen werden. Strukturen durch Fortbildungen legen reicht alleine nicht aus.² Daher ist eine auf maximal zwei Jahren festgelegte professionelle Begleitung vorgesehen. Die prozessorientierte Begleitung wird als rat- und impulsgebende Unterstützung angesehen.

Die zweite Ebene fokussiert den Bottom-up Prozess. Liegt der Schwerpunkt der Fortbildung bei den Direktionsbeauftragten auf dem strategischen Wissen, verlagert er sich beim Personal der Einrichtungen auf die operative Umsetzung, das heißt, auf die Bedeutung von Gender und Diversität im Berufsalltag hinsichtlich Kinder, KollegInnen und Eltern.

2. Die in Esch-sur-Alzette bereits vorgesehene Ausbildung im Rahmen des Gender4Kids-Projektes (Gender-Awareness- und Skill-Training, Projektplanung und -durchführung mit begleitendem Coaching in der jeweiligen Kindertagesstätte) für das Personal der Kindertagesstätten wird Bestandteil des Gender- und Diversitätsmanagement; in zwei bis drei Jahren soll das gesamte Personal in Esch-sur-Alzette an der Ausbildung teilgenommen haben. Die erste Gender4Kids-Ausbildung wird für alle Direktionsbeauftragten der Gemeinde angeboten.

5. Projektlaufzeit und Zuständigkeiten

Das Projektdesign ist für eine zweijährige Pilotphase konzipiert. Die Federführung des Projektes hat die Kommunalverwaltung der Stadt Esch-sur-Alzette. Die Zuständigkeit für die Durchführung und Begleitung der Pilotphase liegt bei 4motion und Diversity & Dialogue S.à r.l. Es ist empfehlenswert die Endevaluation durch eine externe Fachkraft durchführen zu lassen.

²Die Notwendigkeit dieser begleitenden Maßnahme geht aus Forschungsergebnissen zum Umgang mit Vielfalt aus dem Bildungsbereich Grundschule hervor (vgl. Wiltzius, 2011).