

# Madak

Männer an der aussergewöhnlicher Kannerbetreuung

Good practice - Zesummeschaffen an der gemischtgeschlechtlicher Ekipp



## IMPRESSUM

Dokumentation der Weiterbildungsreihe Zesummeschaffen an der gemischtgeschlechtlicher Ekipp

### Herausgeber

infoMann – actTogether asbl.  
5, Cour du Couvent  
L-1362 Luxemburg

### Autoren

Alexander Kries, Kris Clees, Alex Carneiro

### Druck

Hinkelsteindruck sozialistische GmbH  
[www.hinkelstein-druck.de](http://www.hinkelstein-druck.de)

Stand: September 2021, 1. Auflage

### Foto

Die Rechte der Fotos liegen bei infoMann-actTogether asbl.

### Bezugsquelle:

infoMann – actTogether asbl.  
5, Cour du Couvent  
L-1362 Luxemburg

Diese Dokumentation wurde gefördert vom Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes

## Inhalt

Einleitung.....	1
Workshop 1 .....	2
Workshop 2 .....	4
Workshop 3 .....	6
Workshop 4 .....	8
Workshop 5 .....	11
Workshop 6 & 7.....	13
Anhang .....	16



## Einleitung

Der offizielle Auftakt der zweiten Programmphase von MadaK („Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“) erfolgte im Rahmen des ersten Arbeitsgruppentreffens am 16. Juli 2019 im *Cercle Cité* der Stadt Luxemburg. Insgesamt 15 Vertreter\*innen verschiedener Ministerien, Träger und Institutionen nahmen an der Auftaktveranstaltung teil, welche dazu diente, die Ziele der zweiten Programmphase vorzustellen und potenzielle Partner und Themen für insgesamt fünf Modellprojekte zu finden. Sechs mögliche Themenfelder wurden für die fünf Modellprojekte vorgestellt:

- Männliche Mitarbeiter (Erzieher) gewinnen und halten
- Die Zusammenarbeit im gemischtgeschlechtlichen Team
- Geschlechterbilder
- Berufsbild / Imageaufwertung des Berufs «Erzieher\*in»
- Geschlechterbewusste/-sensible Pädagogik
- Geschlechterbewusste/-sensible Elternarbeit

Im Laufe der Veranstaltung bekamen die Vertreter\*innen der einzelnen Institutionen und Verbände die Gelegenheit sich vorzustellen, ggf. ihr Interesse an einzelnen Themenfeldern auszudrücken und zu entscheiden, ob sie sich eine Zusammenarbeit im Rahmen eines Modellprojektes vorstellen könnten.

Neben einigen anderen Vertreter\*innen äußerte Frau Daniela Lambert, Co-Verantwortliche des Atelier Zeralda, ihr Interesse an einer Zusammenarbeit mit infoMann. Beim Atelier Zeralda (AZ) handelt es sich um eine *Maison Relais* mit dazugehöriger *Crèche* des Trägers *Caritas Jeunes et Familles* im Stadtteil Pfaffenthal der Stadt Luxemburg. Insgesamt bestand das Team im Sommer 2019 aus 19 Erzieher\*innen und einer Kapazität von insgesamt 150 Betreuungsplätzen.

Insbesondere die Thematik „Die Zusammenarbeit im gemischtgeschlechtlichen Team“ weckte das Interesse von Frau Lambert, da im pädagogischen Team des Atelier Zeralda bereits ein überdurchschnittlich hoher Anteil männlicher Fachkräfte (44%) anzutreffen war und ist. Im Anschluss an das Arbeitsgruppentreffen wurde somit ein Gesprächstermin zwischen den Verantwortlichen der Einrichtung und infoMann vereinbart. In diesem Gespräch wurden verschiedene Ideen und Ansätze diskutiert und beschlossen, ein gemeinsames Projekt in Form einer Workshopreihe durchzuführen. Die Workshops, welche von infoMann geplant und durchgeführt wurden, sollten die Zusammenarbeit im gemischtgeschlechtlichen Team in den Fokus nehmen und gleichzeitig das Thema Gender in der pädagogischen Arbeit aufgreifen. Den beiden Partnerorganisationen war es wichtig, dass dem Team des AZ möglichst viel Mitgestaltung in Bezug auf die konkrete Themenausrichtung der einzelnen Workshops gewährt wird und, dass möglichst prozessorientiert gearbeitet wird. Dadurch sollten die Motivation, das Interesse und das Eigenengagement der Teilnehmer\*innen bzw. des Teams gefördert werden. Im Anschluss an das Projekt werden die, aus der gemeinsamen Auseinandersetzung mit dem Thema „Zusammenarbeit im gemischtgeschlechtlichen Team“ gewonnenen Erkenntnisse, als „Good Practice“-Beispiele veröffentlicht und anderen pädagogischen Teams zugänglich gemacht.

In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Workshops mit ihren Zielen, Inhalten, Ergebnissen näher beschrieben und durch Reflexionen seitens infoMann ergänzt. Zusätzliches Material zu den jeweiligen Workshops befindet sich im Anhang. Dies erlaubt dem\*der Leser\*in, genauere Einblicke in den Prozess zu erhalten und diese für die Umsetzung eigener Projekte/Workshops nutzbar zu machen.

## Workshop 1

**Titel:** Einführung in die Thematik

**Dauer:** 90 Minuten

### **Ziel(e):**

Im Vordergrund des ersten Workshops stand das gegenseitige Kennenlernen der Mitarbeiter bzw. Referenten von infoMann und dem pädagogischen Fachpersonal des Atelier Zeralda. Neben einer Vorstellung des MadaK-Programmes bestand das Ziel des Workshops darin, den Teilnehmer\*innen eine niedrigschwellige und praxisorientierte Einführung in die Thematik „Gender in der pädagogischen Arbeit“ zu bieten.

### **Vorgehen:**

Nach einer kurzen Vorstellung des Programms MadaK (Hintergrund, Intentionen und Ziele des Programms) wurden die Teilnehmer\*innen im Rahmen eines „Positionsbarometers“ gebeten, Stellung zu verschiedenen Fragen bzw. Aussagen (siehe Anhang 1c) zu beziehen. Eine zentrale Frage war zum Beispiel, ob sich die Teilnehmer\*innen bereits mit dem Thema Geschlecht bzw. Gender in der Vergangenheit auseinandergesetzt hätten. Anschließend wurden die Teilnehmer\*innen gebeten sich in zwei Gruppen aufzuteilen und sich einer vorgegebenen Frage zuzuordnen. Jede Gruppe sollte möglichst gemischtgeschlechtlich aufgestellt sein, um eine größere Diversität im Arbeitsprozess zu erzielen.

Folgende beiden Fragen wurden den Teilnehmer\*innen vorgegeben:

1. Gibt es in eurem Team eine Art Arbeitsaufteilung zwischen Erziehern und Erzieherinnen?
2. Gehen Erzieherinnen und Erzieher im Kontakt mit den Kindern möglicherweise anders mit körperlicher Nähe um (Berührungen, Kuscheln usw.)?

Diese beiden Fragen wurden durch weitere Unterfragen ergänzt, um den Arbeitsprozess zu unterstützen. (siehe Anhang 1d)

Im Anschluss an die Arbeitsphase wurden die Ergebnisse jeder Gruppe vorgestellt und im Plenum diskutiert. Seitens infoMann wurden die nächsten Schritte erläutert, um den Teilnehmer\*innen ein Bild über die zukünftige Vorgehensweise und den Prozess zu ermöglichen.

### **Ergebnisse (des Teams):**

Gibt es in eurem Team eine Art Arbeitsaufteilung zwischen Erziehern und Erzieherinnen?

- In einem ersten Schritt wurde sich mit den Funktionsräumen und der Frage, wer welche Räume übernimmt bzw. welche pädagogischen Angebote macht, beschäftigt. Dabei zeigte sich, dass es oft gemischtgeschlechtliche Duos bzw. Trios sind, die beispielsweise für den „Kreativraum“, den „Ruheraum“, die „Hausaufgabenbetreuung“ und den „Psychomotorikraum“ zuständig sind. Demgegenüber wird der sogenannte „Hausraum“ von weiblichen Mitarbeiterinnen, der Außenbereich bzw. „Hof“ von männlichen Mitarbeitern übernommen. Die Küche steht allen Mitarbeiter\*innen zur Verfügung, wird tendenziell aber mehr vom weiblichen Personal für Aktivitäten genutzt.

Gehen Erzieherinnen und Erzieher im Kontakt mit den Kindern möglicherweise anders mit körperlicher Nähe um (Berührungen, Kuscheln usw.)?

- Für die Teilnehmer\*innen gibt es keinen geschlechterbedingten Unterschied. Mögliche Unterschiede ergeben sich ihres Erachtens aus der eigenen Erziehung bzw. eigenen Erziehungs-erfahrungen sowie den sozialen und kulturellen Hintergründen der jeweiligen Person.
- Das Alter der Kinder scheint eine wichtige Bedeutung in Bezug auf Körperkontakt bzw. Berührungen zu haben (Stichwort: Pubertät).
- Die männlichen Erzieher äußerten tendenziell eine größere Unsicherheit hinsichtlich körperlichen Kontaktes bzw. Berührungen.
- Bei manchen Erziehern\*innen besteht Unsicherheit in Bezug auf das Setzen von Grenzen (z.B. den Kuss auf die Wange von kleineren Kindern zulassen oder nicht?).
- Sowohl männliche Erzieher als auch weibliche Erzieherinnen machten sich Gedanken über die Außenwirkung von Situationen mit Körperkontakt (Thema: Unsicherheit – „Was denken die Eltern?“). Bei weiblichen Erzieherinnen sind es vor allem Interaktionen mit pubertierenden bzw. älteren Jungen, die für Verunsicherung sorgten.
- Jede Fachkraft setzt ihre persönlichen Grenzen und entscheidet selbst, inwiefern Berührungen und körperliche Nähe akzeptiert werden. Die bestehende Beziehung und die vorhandene Vertrauensbasis spielen hierbei eine große Rolle.

### **Reflexion:**

Ein Einführungsworkshop mit reduziertem Umfang (90 statt 180 Minuten) hat sich als äußerst sinnvoll erwiesen. Einerseits konnten die Teilnehmer\*innen an die Thematik herangeführt werden, andererseits konnten sich die Referenten durch diesen ersten Kontakt bereits ein erstes Bild über den aktuellen Wissens- bzw. Reflexionsstand der Teilnehmer\*innen und deren Haltungen bzw. Einstellungen zum Themenfeld „Gender in der pädagogischen Praxis“ machen. Die Gruppenarbeitsphase erlaubte es zudem Einblicke in die derzeitige Stimmungslage und die vorherrschenden Umgangsformen des Teams („Teamkultur“) zu erhalten. Trotz der Vorgabe der beiden Fragen seitens der Referenten, zeigten die Teilnehmer\*innen großes Interesse und ließen sich auf den Prozess ein. Durch die Praxisnähe der Fragen führten die gesammelten Ergebnisse im Anschluss an die Kleingruppenarbeit zu einer konstruktiven Diskussion, welche es den Teilnehmer\*innen erlaubte, in einen offenen Dialog untereinander zu treten.

## Workshop 2

**Titel:** Themenfindung

**Dauer:** 180 Minuten

### **Ziel(e):**

Das Hauptziel des zweiten Workshops lag in der Themenfindung für die nachfolgenden Workshops. Dabei sollten zunächst die, für das Team des Atelier Zeralda, relevanten Themen und Fragen gemeinsam identifiziert werden („Partizipativer Ansatz“), um so einen möglichst bedürfnis- und interessenorientierten Prozess einzuleiten. Im Anschluss ging es um eine Priorisierung der zu bearbeitenden Themen, da die Anzahl der Workshops begrenzt waren, konnten nicht alle Themen aufgegriffen und adäquat behandelt werden.

### **Vorgehen:**

Die zentrale Methode, die zur Themenfindung eingesetzt wurde, war die Methode des „Open-Space“. Wie der Name schon verrät, erlaubt die besagte Methode einen möglichst großen „offenen“ Raum für die Themen der Teilnehmer\*innen zu öffnen und gleichzeitig die Eigenverantwortung im Prozess der Themenfindung zu verdeutlichen. Grundsätzlich konnte sich jede\*r Teilnehmer\*in ein Thema aussuchen („Host“) und sich innerhalb eines vorgegebenen „Timeslots“ mit anderen Teilnehmern\*innen austauschen und an der gewählten Thematik arbeiten. Die Besonderheit der Methode liegt in dem offenen Charakter des Vorgehens:

Die Teilnehmer\*innen, die keine „Hosts“ sind können zwischen den verschiedenen Stationen bzw. Thematiken wechseln. So können sie ihr Wissen und ihre Kenntnisse zu verschiedenen Themen und Prozessen an verschiedenen Stellen einbringen.

Während des gemeinsamen Arbeitens sorgt der „Host“ für die Ergebnissicherung und füllt das Dokumentationsblatt (siehe Anhang 2) nach dem KEKK-Prinzip (KURZ, EINDEUTIG, KLAR, KNACKIG) aus.

Im Anschluss an die „Open-Space“ Methode, hatten die „Hosts“ die Möglichkeit die Ergebnisse aus ihren Stationen bzw. Diskussionen vorzustellen und zu entscheiden, ob das Thema als abgeschlossen zu betrachten ist oder noch einer weiteren Auseinandersetzung, in der Form eines Workshops bedarf.

Für eine detaillierte Darstellung/Erklärung der „Open-Space“ Methode:

- Methodenpool Uni Köln:  
[http://methodenpool.uni-koeln.de/openspace/open\\_darstellung.html](http://methodenpool.uni-koeln.de/openspace/open_darstellung.html)
- PDF-Version: [http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open\\_space.pdf](http://methodenpool.uni-koeln.de/download/open_space.pdf)

### **Ergebnisse:**

Verschiedene Themen wurden in der abschließenden Plenumsdiskussion zusammengeführt oder verworfen und somit entstanden folgende vier Themenfelder für die nachfolgenden Workshops:

- WS 3 - Geschlecht/Gender, Selbstreflexion, Rollenbilder/Stereotype
- WS 4 – Gender und pädagogischer Alltag
- WS 5 – Grenzen, Nähe & Distanz, Schutzkonzept
- WS 6 – Transparenz, Diversität, Bild nach Außen

**Reflexion:**

Die „Open-Space“ Methode hat sich als äußerst hilfreich und sinnvoll erwiesen, um die Teilnehmer\*innen möglichst aktiv in den Themenfindungsprozess mit einzubeziehen und sich gemeinsam über zukünftige Workshopinhalte zu verständigen. Da sich die meisten „Open-Space“ Veranstaltungen über ein bis zwei Tage erstrecken, kann innerhalb von 90 Minuten keine tiefere Auseinandersetzung mit den einzelnen Thematiken stattfinden, bietet jedoch genug Raum für die Teilnehmer\*innen, um sich zu entscheiden, ob das jeweilige Thema relevant genug ist für eine tiefere Auseinandersetzung.

### Workshop 3

**Titel:** Gender in der Biografie

**Dauer:** 180 Minuten

#### **Ziel(e):**

Ein Ziel des dritten Workshops lag in der Annäherung der Teilnehmer\*innen an zentrale Begriffe im Zusammenhang mit dem Thema Gender, um im „Dschungel der Begriffe“ die nötige Klarheit und Orientierung für das weitere gemeinsame Arbeiten zu schaffen. Darüber hinaus sollte durch eine erste Auseinandersetzung mit eigenen Geschlechterbildern bzw. geschlechterbezogenen Stereotypen eine Sensibilisierung für deren Einfluss auf die eigene „Weltanschauung“ und das eigene (pädagogische) Handeln erfolgen. Über eine biografische Auseinandersetzung sollte den Teilnehmer\*innen ein niedrigschwelliger Einstieg ermöglicht werden.

#### **Vorgehen:**

Die zentralen Begriffe im Zusammenhang mit dem Thema „Gender“ wurden mit Hilfe des Modells der „Genderbread-Person“ (siehe Anhang 3) dargestellt. Dabei wurden die Begriffe „Identität“, „sexuelle und emotionale Anziehung“, „Geschlecht“ und „Geschlechtsausdruck bzw. -darstellung“ näher erläutert und deren wechselseitige Zusammenhänge verständlicher gemacht. Den Teilnehmer\*innen wurde ein Arbeitsblatt ausgeteilt, auf dem die Begriffe zugeordnet werden konnten. Außerdem konnten die Teilnehmer\*innen versuchen sich selbst zu verorten.

Anschließend wurden die Teilnehmer\*innen gebeten sich, in einer ersten Phase, individuell mit zuvor ausgeteilten Leitfragen auseinander zu setzen (siehe Anhang 4). Anhand dieser Fragen sollten sich die Teilnehmer\*innen mit verschiedenen Abschnitten und Situationen in ihrer Kindheit bzw. Jugend auseinandersetzen

und in Bezug zum eigenen Geschlecht reflektieren. Im Anschluss wurde im Rahmen einer Plenumsdiskussion versucht, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der gemachten Erfahrungen zusammenzutragen und zu diskutieren.

Als Hausaufgabe für den nächsten Workshop wurde den Teilnehmer\*innen die Aufgabe gestellt, in ihrem Alltagsleben Situationen wahrzunehmen bzw. zu identifizieren, in denen ihrer Meinung nach Geschlechterbilder bzw. geschlechterbezogenen Stereotype eine Relevanz entfalten und diese kurz zu dokumentieren. Der Zweck der Aufgabe bestand darin, die Teilnehmer\*innen weiter für die Verbreitung und Wirksamkeit von Stereotypen zu sensibilisieren und diese im Alltag sichtbar zu machen. Besonders die von den Teilnehmer\*innen identifizierten Beispielsituationen sollten im weiteren Prozess wieder aufgegriffen und behandelt werden.

#### **Ergebnisse bzw. Erkenntnisse:**

In der Plenumsdiskussion tauchten ganz unterschiedliche Erfahrungen mit Blick auf Geschlechterrollenerwartungen auf. Einerseits wurde von eher tradierten Erwartungen berichtet, die deutlich machten, dass sowohl Mädchen bzw. Frauen als auch Jungen bzw. Männer in ihren Handlungen, dem Ausleben ihrer Wünsche und Vorlieben und/oder ihrer Entwicklung durch definierte Vorstellungen von Geschlechterrollen eingeengt werden können. Zum Beispiel wurde deutlich, dass es scheinbar Unterschiede in Bezug auf das Ausprobieren von „geschlechtsuntypischen“ Kleidungsstücken gibt. So erzählte ein Teilnehmer davon, dass er als Junge zu Hause gerne auch „Mädchenkleider“ getragen hätte, dies jedoch außerhalb des Elternhauses von den Eltern verboten wurde. Für eine Erzieherin, die als Kind keine Kleider bzw. Röcke tragen und sich eher „jungentypisch“ anziehen wollte, war dies jedoch auch außerhalb des Familienhauses kein Problem.

Andererseits wurden aber auch viele Beispielsituationen genannt, in denen es Gemeinsamkeiten gab, so z.B. in Bezug auf die Freizeitgestaltung. Ein Erzieher und eine Erzieherin erzählten zum Beispiel davon, dass sie öfters nicht mit ihren Freunden spielen durften und frühzeitig zu Hause sein mussten. Die elterlichen Motive ließen sich allerdings bei dem männlichen Erzieher eher in dessen Schulleistungen und bei der weiblichen Kollegin eher in der Sorge der Eltern um ihre Tochter finden.

### **Reflexion:**

Die Einführung in die zentralen Begriffe des Themenkomplexes „Gender“ war wichtig, um eine gemeinsame Grundlage für das weitere Arbeiten und Diskutieren zu schaffen. Gleichzeitig wurde durch das Feedback der Teilnehmenden deutlich, dass es verschiedenen trotz der vermeintlich zugangsfreundlichen Darstellung mit Hilfe der „Genderbread-Person“ schwer fiel sich im „Begriffs- und Definitionssdschungel“ zu orientieren bzw. zurecht zu finden. Eine umfangreichere bzw. längere Auseinandersetzung mit den verschiedenen Bedeutungen und Zusammenhängen wäre sicherlich sinnvoll gewesen.

## Workshop 4

**Titel:** Stereotype/Rollenbilder in der pädagogischen Praxis (Teil 1)

**Dauer:** 180 Minuten

### **Ziel(e):**

Das primäre Ziel des 4. Workshops bestand in der Auseinandersetzung mit Stereotypen im pädagogischen Kontext und deren Einfluss auf die pädagogische Praxis, nachdem sich in dem vorherigen Workshop mit Stereotypen aus biografischer Sicht und in alltäglichen Situationen auseinandergesetzt wurde.

### **Vorgehen:**

Nach einem „Icebreaker“ und einer Rekapitulation des dritten Workshops, wurden die Teilnehmer\*innen zum Einstieg in das Thema in zwei Gruppen eingeteilt. Jeder Gruppe wurde ein Foto ausgehändigt (siehe Anhang 5), auf dem jeweils ein Kind, einmal mit dem Namen „Hugo“, einmal mit dem Namen „Sophie“, abgebildet war. Beide Fotos zeigten allerdings - ohne die Teilnehmer\*innen darüber in Kenntnis zu setzen - das gleiche Kind, einmal mit eher weiblich, einmal mit eher männlich konnotierter Kleidung. Zudem befand sich das Kind in zwei unterschiedlichen Kontexten (Spielplatz bzw. Küche). Anhand von drei Leitfragen und einer anschließenden Diskussion, sollte deutlich werden, dass aufgrund von äußeren Hinweisen und Merkmalen (wie z.B. Kleidung, Auftreten, Kontext) unterschiedliche Zuschreibungen und Interpretationen entstehen können, welche wiederum einen Einfluss auf das Handeln des Erziehers bzw. der Erzieherin haben können.

Im Anschluss wurden die Erfahrungen und Erkenntnisse hinsichtlich der Hausaufgabe, der Identifikation von geschlechterbezogenen Stereotypen im Alltag, gesammelt und im Plenum diskutiert. Von besonderer Bedeutung waren in diesem Bezug Situationen aus dem

Arbeitskontext bzw. der täglichen Arbeit mit Kindern.

Daran anschließend bildeten die Teilnehmer\*innen Kleingruppen und bekamen jeweils zwei kurze Beispielsituationen ausgehändigt, in denen geschlechterbezogene Stereotype eine Rolle spielen. (siehe Anhang 6)

Beispiel:

*„Louis (10) bringt für seinen Geburtstag einen Kuchen mit in die Maison Relais. Der Erzieher bzw. die Erzieherin sagt: „Oh, großartig! Hat deine Mutter den gebacken?““*

Mit Hilfe mehrerer Leitfragen (siehe Anhang 7) setzten die Teilnehmer\*innen sich mit den Beispielsituationen auseinander und bekamen im Anschluss die Gelegenheit, ihre Erkenntnisse bzw. Ergebnisse aus der Kleingruppe in einer Abschlussdiskussion vorzustellen.

### **Ergebnisse bzw. Erkenntnisse:**

Die Ergebnisse der ersten Übung mit den beiden Kinderfotos machte deutlich, wie schnell dem gleichen Kind aufgrund äußerer Merkmale unterschiedliche geschlechterbezogene Attribute und Vorlieben in Bezug auf seine Lieblingsaktivitäten zugeschrieben werden können.

Die Übung zu den Mädchen- und Jungenbildern mit den unterschiedlichen Beispielsituationen führte zu folgenden Identifikationen von Geschlechterstereotypen und Ideen von möglichen Interventionen bzw. Reaktionen:

Beispielsituation:

*„Die Erzieherin Viola wechselt eine kaputte Birne. Eva (8) sagt: „Zuhause macht das immer mein Vater. Männer können auch viel besser reparieren als Frauen...““*

- Stereotyp: Männer sind handwerklich begabter als Frauen.
- Intervention: Dem Kind erklären, dass es nicht das Geschlecht ist, das den Unterschied macht, sondern die Übung. Getreu dem Motto: Übung macht den Meister.

Beispielsituation:

*„Der Erzieher Greg (22) hat seinen ersten Arbeitstag in der Kindertagesstätte. Nachdem er von der Direktion begrüßt wurde, wird er von seiner Arbeitskollegin mit folgenden Worten empfangen: „Schön, dass du da bist! Vielleicht kannst du als erstes Mal das Regal da hinten aufhängen““*

- Stereotyp: Männer sind für die handwerklichen Arbeiten zuständig und handwerklich begabter als Frauen.
- Intervention: Die Kollegin auf diese (geschlechterstereotype) Arbeitsaufteilung aufmerksam machen und ggf. um Hilfe bitten.

Beispielsituation:

*„Die Erzieherin Bora (21) kommt mit einer Cargo-Hose mit Armee-Muster in die Maison Relais. Jason (6) und Bryan (7) hängen an ihren Beinen und rufen: „Haha, hast du heute die Hose von deinem Mann angezogen?““*

- Stereotyp: (Armee-)Hosen sind typisch männliche Kleidungsstücke.
- Intervention: Das Kind darüber aufklären, dass es auch Unisex-Kleidung gibt, die von beiden (bzw. allen) Geschlechtern getragen werden können.

Beispielsituation:

*„Yann (10) und Gonçalo (7) spielen mit der LEGO-Baustelle. Patricia (8) kommt dazu und möchte gerne mitspielen. Yann (10) sagt: „Du darfst hier nicht mitmachen! Kuck, die LEGO-Bauarbeiter sind auch alle nur Männer!““*

- Stereotyp: Bauarbeiter ist ein typisch männlicher Beruf und Frauen sind dafür nicht geeignet.
- Intervention: Bei den Kindern einen Perspektivenwechsel bzw. Reflexion anstoßen: „Wikinger hatten auch lange Haare.“, „Hat nicht jedes Kind ein Recht darauf mit den Spielsachen zu spielen, mit denen es gerne spielen möchte?“...

Beispielsituation:

*„Ricardo (7) hat von zu Hause einen Katalog mit Spielsachen mitgebracht und zeigt der Erzieherin die Seite mit dem Küchenzubehör. Er sagt: „Diesen Kochtopf wünsche ich mir zu Weihnachten!“. Stella (8) lacht und sagt: „Aber kuck doch mal, dort steht ‚Extra für Mädchen‘!““*

- Stereotyp: Kochen ist nur was für Mädchen bzw. Frauen. Männer können/sollen/dürfen nicht kochen.
- Intervention: Beispiel zeigt den Einfluss von Marketing. Reflexion von den Geschlechterbildern in den Medien und der Werbung. Anstöße für Perspektivenwechsel bzw. ein Weiterdenken geben: Viele Fernseh- oder Sterneköche sind ja auch männlich! usw.

Im Kontext der Abschlussdiskussion kam zum Ausdruck, dass es sinnvoll wäre, einen weiteren, vertiefenden Workshop zum Thema Stereotype in der pädagogischen Praxis durchzuführen. Im Rahmen dessen sollte sich konkret mit dem pädagogischen Alltag im Atelier Zeralda befasst und relevante Situationen in den Fokus genommen werden.

**Reflexion:**

Die Übung mit den beiden Kinderfotos (Hugo/Sophie) eignete sich sehr gut, um zu erkennen, wie sinnvoll es ist, sich im pädagogischen Kontext mit geschlechterbezogenen Stereotypen auseinander zu setzen und die eigenen Interpretationen aufgrund von äußeren Merkmalen zu hinterfragen. Allerdings hatten viele Teilnehmer\*innen bereits eine Ahnung, worauf die Übung abzielen könnte. Aus diesem Grund wäre es eventuell sinnvoll, diese Übung bereits in einem früheren Workshop einzusetzen.

Die Übung mit den Mädchen- und Jungenbildern wurde von den Teilnehmer\*innen sehr gut angenommen, weil es sich um greifbare, teils bekannte und sehr praxisnahe Beispielsituationen handelte, die schnell in eine gemeinsame Auseinandersetzung und Diskussion führten.

## Workshop 5

**Titel:** Stereotype/Rollenbilder in der pädagogischen Praxis (Teil 2)

**Dauer:** 180 Minuten

### **Ziel(e):**

Wegen der Covid-19 bedingten Unterbrechungspause von acht Monaten, wurden noch einmal verschiedene Themen und Fragen der zurückliegenden Workshops aufgegriffen und der Fokus auf die Wahrnehmung von geschlechterbezogenen Stereotypen im pädagogischen Arbeitsalltag gerichtet. Im Anschluss wurde sich mit der Themensetzung der noch verbleibenden Workshops auseinandergesetzt.

### **Vorgehen:**

Der Workshop wurde mit einem „Warm-Up“ (siehe Anhang 8a) eröffnet. Diesem folgte die Übung „Positionsbarometer“ (siehe Anhang 1c), um den Einstieg in die behandelten Themen und Fragestellungen zu erleichtern. Nach diesen beiden Übungen wurde mit den Teilnehmer\*innen die Inhalte der vorherigen Workshops gemeinsam rekapituliert.

Anschließend wurde die Übung „Beispielsituationen“ aus Workshop 4 wiederholt, jedoch mit der Erweiterung, dass die Teilnehmer\*innen neben den vorgegebenen Beispielen auch Situationen der eigenen pädagogischen Praxis in den Kleingruppen behandeln konnten.

Zum Abschluss wurde die Frage diskutiert, welche Themen bzw. Schwerpunkte im Zentrum der beiden letzten Workshops stehen sollten. In einem ersten Schritt diskutierten die Teilnehmer\*innen in Kleingruppen die Frage „Was können wir im Atelier Zeralda tun, um eine geschlechtergerechte(re) Pädagogik umzusetzen bzw. zu verankern?“. Danach wurden die Ideen im Plenum gesammelt und in Teamarbeit gemeinsam weiter konkretisiert.

### **Erkenntnisse/Ergebnisse:**

Neben den Auseinandersetzungen mit in der eigenen pädagogischen Praxis erlebten Beispielsituationen, wurden mit Blick auf die beiden verbleibenden Workshops folgende Ideen und Themen festgehalten:

- Die mit den Kindern gemeinsame Gestaltung eines Symbols („Logos“), das die gelebten Werte zum Ausdruck bringen soll, und sich eventuell auch als Graffiti im Treppenhaus wiederfinden könnte
- Die Diversität des Teams nach außen zum Ausdruck bringen, zum Beispiel über professionelle großformatige Portraitfotos
- Eine Art „Freundebuch“ entwickeln, in dem die\*der Erzieher\*innen portraitiert werden
- Eine filmische Kurzdokumentation des Atelier Zeralda als „good-practice“-Beispiel
- Ein „Schutzkonzept“ entwickeln, das Orientierung und Klarheit bringt hinsichtlich der Fragen um „Nähe und Distanz“ bzw. Körperkontakt

**Reflexion:**

Durch die Anknüpfungsmöglichkeiten an die eigene pädagogische Praxis, fiel es den Teilnehmer\*innen - trotz der langen Covid-19 bedingten Pause und personaler Veränderungen des Teams - leicht in die bereits behandelten Themen und Fragen zurückzufinden.

Bei den Überlegungen wie eine geschlechtergerechte(re) Pädagogik verankert und sichtbar gemacht werden könnte, hatten die Teilnehmer\*innen anfangs Schwierigkeiten umsetzbare bzw. auch vom Träger akzeptierte Ideen und Ansätze zu entwickeln. Dennoch kristallisierten sich im Laufe der Diskussion zwei unterschiedliche Schwerpunkte heraus, die im Fokus der noch ausstehenden Workshops stehen sollten: Die Außendarstellung der gelebten Diversität oder die Auseinandersetzung mit dem Thema „Schutzkonzept“ bzw. erste Schritte in dessen Entwicklung.

Die in den Folgewochen getroffene, teaminterne Entscheidung fiel auf das Thema „Schutzkonzept“ und damit auf die Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld „Nähe und Distanz“ bzw. „Umgang mit körperlicher Nähe“.

## Workshop 6 & 7

**Titel:** Nähe und Distanz – Umgang mit körperlicher Nähe

**Dauer:** 2 Einheiten à 180 Minuten

### **Ziel(e):**

Im Zentrum des 6. und 7. Workshops stand die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Nähe und Distanz“ und „Umgang mit körperlicher Nähe“ bzw. Körperkontakt in der Interaktion mit Kindern und deren Eltern. Die Ergebnisse dieses Auseinandersetzungsprozesses sollten in den sog. „Leitlinien für eine körperfreundliche Pädagogik“ gesichert, systematisiert und dokumentiert werden, und damit auch anderen Institutionen bzw. Strukturen als „good-practice“-Beispiel zugänglich gemacht werden.

### **Vorgehen:**

Aufgrund der sanitären Bestimmungen in Verbindung mit Covid-19 musste das Team des Atelier Zeralda in drei separate Kleingruppen eingeteilt werden. Somit fanden an zwei zeitnahen Terminen drei parallellaufende Workshops in reduzierter Gruppengröße statt.

Nach einer kompakten theoretischen Einführung in das Thema „Schutzkonzept“ und dessen verschiedene Bestandteile, wurde den Teilnehmer\*innen ein kurzer Text inklusive Reflexionsfragen (siehe Anhang 9 a & b) ausgehändigt, der als Ausgang bzw. Grundlage für die weitere Auseinandersetzung dienen sollte. In diesem Kontext wurde auch das Konzept einer „körperfreundlichen Pädagogik“ näher erklärt.

Danach wurde mit den Teilnehmer\*innen eine praktische Übung zum Thema „Grenzen“ bzw. „Grenzen wahrnehmen“ durchgeführt, um auf die verschiedenen Distanzzonen nach Edward Twitchell Hall hinzuweisen (siehe Anhang 10) und darauf aufmerksam zu machen, wie unterschiedlich Menschen Nähe und Distanz zu ihren Mitmenschen empfinden und auch definieren (können).

Im Anschluss wurden Beispielsituationen aus dem pädagogischen Alltag der Teilnehmer\*innen gesammelt, in denen „Nähe und Distanz“, körperliche Nähe oder Berührungen und Grenzen bzw. deren Verletzung eine Rolle spielten. Diese Situation, die tendenziell zu Irritation, Unbehagen oder Unsicherheit führten, wurden in den Kleingruppen intensiv diskutiert und mit der Frage verbunden, wie in Zukunft mit solchen Situationen umgegangen werden soll bzw. welche Regeln und Handlungsorientierungen für mehr Klarheit und Sicherheit sorgen könnten.

### **Erkenntnisse/Ergebnisse:**

Aus den Diskussionen der drei Kleingruppen kristallisierte sich eine Vielzahl von Überschneidungspunkten heraus, die als Grundlage für die Verschriftlichung von allgemeinen Leitlinien (für eine körperfreundliche Pädagogik) genutzt werden konnten.

## **Reflexion:**

Die Einteilung in Kleingruppen erwies sich für die prozesshafte Entwicklung der Leitlinien als sehr hilfreich und produktiv, da sich verschiedene Teilnehmer\*innen stärker an der Diskussion und Ausarbeitung beteiligten als in den vorhergegangenen Workshops. Das Arbeiten in kleineren Gruppen erlaubte es einzelnen Teilnehmer\*innen sich eher zu Wort zu melden und ihre Beispielsituationen mit einzubringen. Laut eigener Aussage wäre ihnen das im Gesamtteam deutlich schwerer gefallen.

Da allerdings nur zwei Workshops vorgesehen waren und Covid-19 bedingt eine Zusammenführung der Kleingruppen nicht mehr möglich war, fehlte ein Abschlussbetrachtung in großer Runde („Gesamtteam“). Diese hätte es ermöglicht, die Ergebnisse aus den einzelnen Gruppen zusammen zu tragen und gemeinsame Entscheidungen zu treffen hinsichtlich der Frage, welche Beispielsituationen von besonderer Relevanz sind, um in die Leitlinien aufgenommen und mit entsprechenden Handlungsempfehlungen verbunden zu werden. Dieser abschließende Prozess erfolgte deshalb in mehreren Etappen. Nach einer ersten Bündelung besonders relevanter Alltagsituationen und erster Ansätze von pädagogischen Handlungsorientierungen durch infoMann erfolgte über die Leitung des Atelier Zeralda eine Rückmeldung des Teams mit Ergänzungen und weiteren Hinweisen, die dann wiederum in die finale Fassung der „Leitlinien für eine körperfreundliche Pädagogik“ einfließen konnten.



## Anhang

### Anhang 1:

a) Der Wind weht für alle, die...

Kurzbeschreibung: Der\*die Referent\*in beginnt seinen\*ihren Satz mit «Der Wind weht für alle die...» und ergänzt den Satz durch einen der folgenden Satzenden. Alle Teilnehmer\*innen, welche der Meinung sind, dass die Aussage auf sie zu trifft müssen/sollen aufstehen und sich einen neuen Platz suchen. Dabei kommt es zu einem regen Durcheinander und gleichzeitig erfahren die Referenten\*innen mehr über die Gruppe. Aber Vorsicht! Einige Fragen können je nach Situation/Gruppe zu persönlich oder kritisch sein, weshalb ein gewisses Fingerspitzengefühl gefragt ist. (z.B. Zufriedenheit am Arbeitsplatz). Es handelt sich bei den nachfolgenden Ergänzungen um Vorschläge passend zum Thema. Diese können jedoch nach Belieben noch erweitert werden, z.B. um sehr einfache Ergänzungen wie «... die gerne Schokolade essen» zum Einstieg.

...sich auf diese Gruppe bzw. diesen Workshop gefreut haben (... sich gefreut haben heute Morgen hierhin zu kommen)

...die glücklich sind an ihrem Arbeitsplatz.

...die sich auf der Arbeit als Exot oder etwas Besonderes erleben.

...die auf der Arbeit keinen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Kollegen\*innen machen.

...die der Meinung sind, dass es gut wäre, wenn mehr Männer in Maison Relais und Crèches arbeiten würden.

...die überzeugt sind, dass Männer anders mit Kindern arbeiten als Frauen.

...die überzeugt davon sind, dass es für die Kinder von Vorteil wäre, wenn mehr Männer in den Maison Relais und Crèches arbeiten würden.

b) Soziometrie - Soziometresch Aufstellung...

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmer\*innen sollen sich entsprechend den Vorgaben in einer Reihe aufstellen. Kann verbunden werden mit einer Linie aus Crêpe-Papier auf dem Boden, auf der die Teilnehmer\*innen balancieren müssen bzw. sich aufstellen müssen, ohne «herunterzufallen».

... Größe in cm/ alphabetisch nach Anfangsbuchstaben des Vornamens/ Schuhgröße (mögliche Einstiegsfragen)

...Alter (in Jahren)

...Berufserfahrung (in Jahren) – ...im Atelier Zeralda

...Beschäftigungsstunden (in der aktuellen Funktion im Atelier Zeralda)

...Dauer seiner\*ihrer Ausbildung (Art der Qualifikation)

c) Positionsbarometer (JA ----- NEIN)

Kurzbeschreibung: An zwei gegenüberliegenden Punkten im Raum werden zwei Pole festgelegt (Ja/Nein), zwischen den Polen befindet sich eine Art Spektrum. Ist man 100% einverstanden mit der Aussage stellt man sich zum Ja-Pol, ist man nicht einverstanden zum Nein-Pol. Tendiert man nur zu einem Pol, kann man sich auch innerhalb der zwei Pole positionieren.

Ich erwarte mir etwas von diesem Workshop (Ich habe Erwartungen an diesen Workshop).

Ich freue mich auf das, was jetzt kommt.

Ich finde es gut in einem Team von Frauen und Männern zu arbeiten.

Hast du dich schon einmal mit dem Thema Geschlecht (wahlweise Gender) beschäftigt?

Habt ihr euch – als Team – bereits einmal mit dem Thema Geschlecht (wahlweise Gender) beschäftigt?

Ich spiele gerne Fußball mit den Kindern.

Ich bastele oder male gerne mit den Kindern.

Ich gehe gerne mit den Kindern in den Wald.

Ich kuschele gerne mit den Kindern bzw. habe gerne Körperkontakt.

Geschlecht spielt in meinem pädagogischen Alltag eine Rolle.

Ich kann meine Kompetenzen, Interessen und Vorlieben in den pädagogischen Alltag mit hineinbringen.

Ich fühle mich auf der Arbeit wegen meinem Geschlecht in verschiedene Rollen gedrückt. (!)

Im Kontakt mit den Eltern spielt mein Geschlecht eine Rolle.

d) Zwei Fragen für die Gruppenarbeit

Frage 1: Gibt es in eurem Team zwischen weiblichen Erzieherinnen und männlichen Erziehern eine Art Aufteilung der Arbeit? Zum Beispiel im Hinblick auf

- ...die pädagogische Arbeit mit den Kindern? (Stichwort: Pädagogische Angebote/Aktivitäten)
- ...die Elternarbeit/Gespräche mit den Eltern oder einzelnen Elternteilen (Mutter/Vater)
- ...Feste oder andere Veranstaltungen (Zuständigkeiten für die Show, Animation, Stände, Auf- und Abbau...)

Falls JA, hat sich das Team bewusst für diese Aufteilung entschieden?

Oder hat sich diese unbewusst eingeschlichen?

Sind alle damit zufrieden?

Wie könnten geschlechtbezogene Aufteilungen auf Kinder wirken?

Frage 2: Gehen weibliche Erzieherinnen und männliche Erzieher im Kontakt mit den Kindern möglicherweise anders mit körperlicher Nähe (Berührungen, Kuscheln usw...) um? Gibt es konkrete Situationen wo sich Unterschiede zeigen?

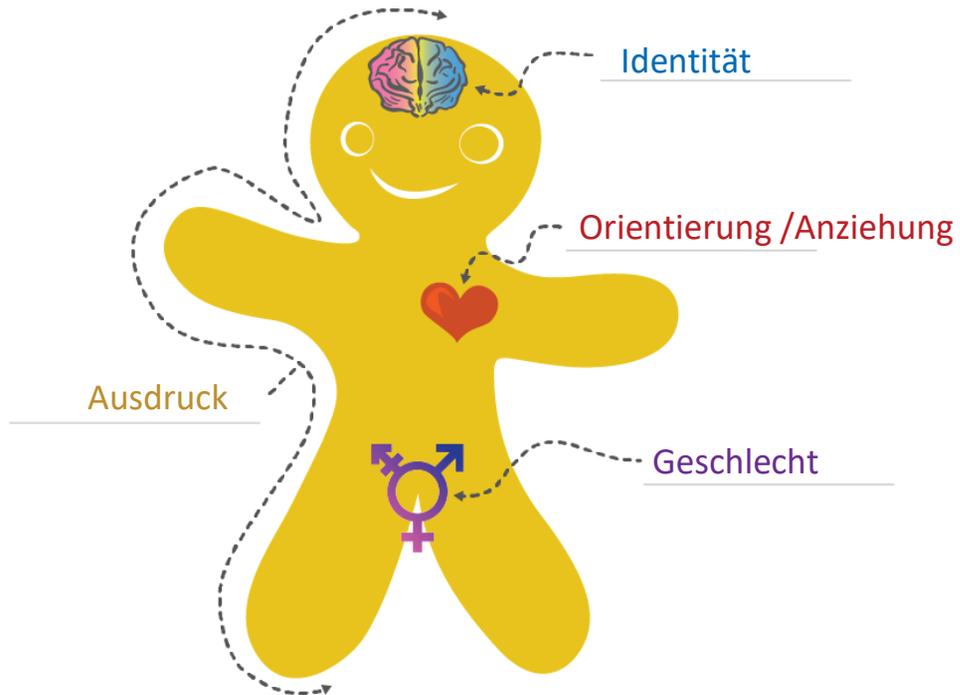
Was könnte der Grund dafür sein?



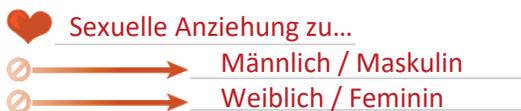
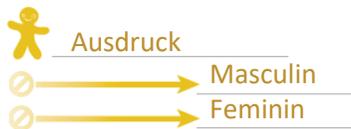
Anhang 3:

a) Genderbread Person - Graphik auf Deutsch

## The Genderbread Person v4



⊘ means a lack of what's on the right side

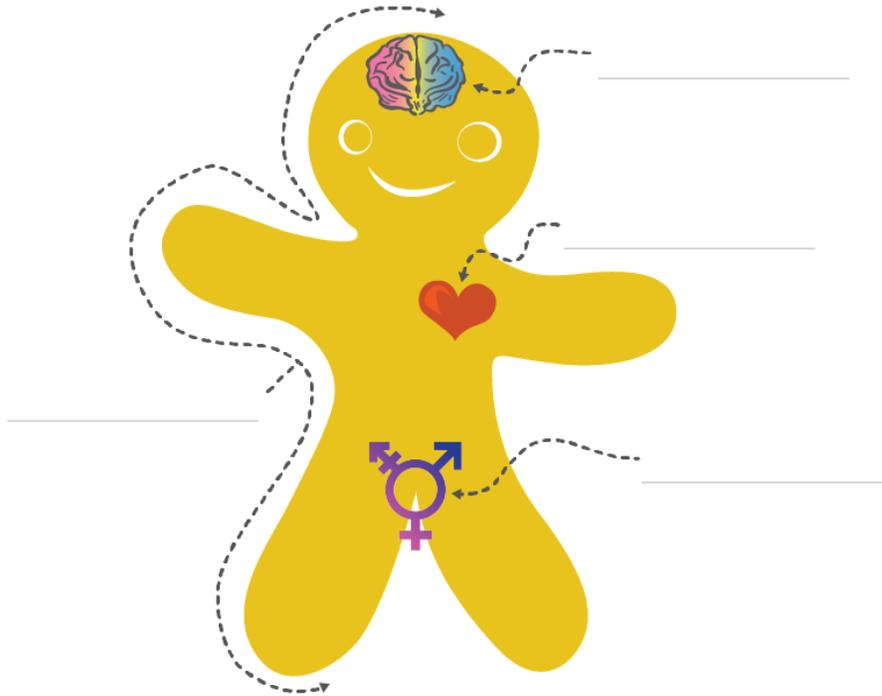


Genderbread Person Version 4 created and uncopyrighted 2017 by Sam Killermann

For a bigger bite, read more at [www.genderbread.org](http://www.genderbread.org)

b) Passendes Arbeitsblatt für die Teilnehmer\*innen:

## The Genderbread Person v4



⊘ means a lack of what's on the right side



\_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

⊘ → \_\_\_\_\_

Genderbread Person Version 4 created and uncopyrighted 2017 by Sam Killermann

For a bigger bite, read more at [www.genderbread.org](http://www.genderbread.org)

#### Anhang 4: Fragen zur Biografie-Arbeit (Selbst- und Teamreflexion)

Als ich ein Kind war...

Wie habe ich damals ausgesehen?

Welche Spiele habe ich mit wem wo gespielt?

Was durfte ich machen? Was durfte ich nicht machen?

Welche Aufgaben und Pflichten hatte ich als Junge oder Mädchen?

Welche Erwartungen wurden an mich gestellt?

Hatten diese Erwartungen etwas mit meinem Geschlecht zu tun?

Hatte ich Vor- und/oder Nachteile als Junge oder Mädchen?

Falls ja, welche?

Wäre ich gerne einmal das „andere“ Geschlecht gewesen?

Wenn ja, in welchen Situationen?

## SOPHIE



**Fro 1:** Wéi géift dir dëst Kand beschreiwen?

**Fro 2:** Wat spillt dëst Kand wuel gären?

**Fro 3:** Wéi eng Attributer/Eegeschaften géift dir dësem Kand zouschreiwen?

## HUGO



**Fro 1:** Wéi géift dir dëst Kand beschreiwen?

**Fro 2:** Wat spillt dëst Kand wuel gäeren?

**Fro 3:** Wéi eng Attributer/Eegeschaften géift dir dësem Kand zouschreiwen?

## Anhang 6 – Mädchenbilder – Jungenbilder Karten (DE und LU)

### Deutsche Version:

Louis (10) bringt für seinen Geburtstag einen Kuchen mit in die Maison Relais. Der\*die Erzieher\*in sagt:  
„Oh, toll! Hat deine Mutter den gebacken?“

Die Erzieherin Viola wechselt eine kaputte Birne. Eva (8) sagt: „Zuhause macht das immer mein Vater. Männer können auch viel besser reparieren als Frauen...“

Yann (10) und Gonçalo (7) spielen mit der LEGO-Baustelle. Patricia (8) kommt dazu und möchte gerne mitspielen. Yann (10) sagt: „Du darfst hier nicht mitmachen! Kuck, die LEGO-Bauarbeiter sind auch alle nur Männer!“

Der Erzieher Alex kommt mit lackierten Fingernägeln zu Arbeit. Beim Vorlesen sagt Stéphanie (7): „Nur Mädchen haben farbige Fingernägel!“

Der Erzieher Greg (22) hat seinen ersten Arbeitstag in der Kindertagesstätte. Nachdem er von der Direktion begrüßt wurde, wird er von seiner Arbeitskollegin mit folgenden Worten empfangen: „Schön, dass du da bist! Vielleicht kannst du als erstes schonmal das Regal da hinten aufhängen“

Ricardo (7) hat von zu Hause einen Katalog mit Spielsachen mitgebracht und zeigt der Erzieherin die Seite mit dem Küchenzubehör. Er sagt: „Diesen Kochtopf wünsche ich mir zu Weihnachten!“. Stella (8) lacht und sagt: „Aber kuck doch mal, dort steht ‚Extra für Mädchen‘!“

Die Erzieherin Bora (21) kommt mit einer Cargo-Hose mit Armee-Muster in die Maison Relais. Jason (6) und Bryan (7) hängen an ihren Beinen und rufen: „Haha, hast du heute die Hose von deinem Mann angezogen?“

Lenny wird von seinem Großvater in der Maison Relais abgeholt. Der\*die Erzieher\*in fragt: „Ist Lenny’s Mutter krank?“ Der Großvater kuckt ganz irritiert und sagt: „Seine Mutter? Lenny hat doch zwei Väter!“

Lara (6) tobt mit Julien (7), Rafael (6) und Estheban (7) auf dem Spielplatz um die Hecke herum.

Laras Vater kommt beim Abholen dazu und sagt: „Sag mal, das ist doch schon viel zu gefährlich für dich!“

Luxemburgische Version:

De Louis (10) bréngt fir säi Geburtsdag e Kuch mat an d'Maison Relais. Den Educateur/D'Éducatrice seet: „Oh, flott! Hues du dee mat denger Mamm gebak?“

D'Éducatrice Viola wiesselt eng Bier, déi futti ass.

D'Eva (8) seet: „Doheem mécht esou eppes ëmmer mäi Papp. Männer kënnen och vill besser reparéieren wéi Fraen...“

De Yann (10) an de Gonçalo (7) spille mat der LEGOsbaustell. D'Patricia (8) kënnt dobäi a géing gär matspillen. Den Tom (9) seet: „Du däärfst hei net matmaachen! - Kuck, d'LEGOsbauaarbechter sinn och just Männer!“

Den Educateur Alex kënnt mat lackéierte Fangerneel op d'Aarbecht. Beim Virliesen seet d'Stéphanie (7): „Faarweg Fangerneel hunn awer nëmme Meedercher!“

Den Educateur Greg (22) huet säin éischte Schaffdag an der Crèche. Nodeems d'Direktioun hie begréisst huet, gëtt hie vu senger Aarbechskolleegin mat folgende Wieder empfaangen: „Schéin, dass du do bass! Vlächcht kéints du als éischt emol d'Regal do hannen ophänken!“

De Ricardo (7) huet e Prospekt mat Spillsaache vun doheem matbruecht a weist der Éducatrice d'Säit mat dem Kichegeschier. Hie seet: „D'Dëppen wënschen ech mir fir Chrëschttag“. D'Stella (8) kickelt a mengt: „Awer kuck emol, do steet dach extra ‚Fir Meedercher‘!“

D'Éducatrice Bora (21) kënnt an enger Cargo-Box mat Army-Muster an d'Maison Relais. De Jason (6) an de Bryan (7) hänke sech un hir Been a ruffen: „Haha, hues du haut d'Box vun dengem Mann ugedoen?“

De Lenny gëtt vu sengem Grousspapp an der Maison Relais ofgeholl. Den Educateur/d'Éducatrice freet: „Ass dem Lenny seng Mamm krank?“ De Grousspapp kuckt irritéiert a seet: „D'Mamm? De Lenny huet dach zwee Pappen!“

D'Lara (6) raibert op der Spillplaz mam Julien (7), dem Rafael (6) an dem Estheban (7) an der Heck. Dem Lara säi Papp kënnt beim Ofhuelen dobäi a seet: „So emol, dat ass dach vill ze wëll a geféierlech fir dech!“

## Anhang 7: Reflexionsfragen Jungen- und Mädchenbilder (DE und LU)

Die Fragen können den Teilnehmer\*innen komplett oder nur zum Teil hinzugegeben werden, um den Reflexionsprozess zu unterstützen.

Welches Bild von Mädchen/Frauen oder Jungen/Männern vermitteln die agierenden Personen in der dargestellten Situation?

Versetzt euch in die Rolle der agierenden Person? Wie würde es euch in der Situation gehen? Was würdet ihr denken, aber nicht aussprechen? Wie würdet ihr reagieren? Was würdet ihr euch von den anderen Personen, die beteiligt sind, wünschen?

Wechselt einmal die Rolle. Stellt euch vor, die Jungen/Männer in der beschriebenen Situation sind Mädchen/Frauen um umgekehrt. Wie würdet ihr die Situation dann erleben?

Wie würdet ihr als pädagogische Fachkraft (Fachfrau/-mann) in der Situation reagieren/intervenieren? Reagiert ihr direkt oder redet ihr mit den beteiligten Personen bzw. der beteiligten Person bei einer anderen Gelegenheit?

Welche ähnlichen Praxissituationen habt ihr schon erlebt an denen es zu Irritationen rundherum das Thema Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer gekommen ist? Wie habt ihr in dieser Situation reagiert? Was war gut an der Reaktion? Was hättet ihr anders machen können?

## Reflexionsfragen: Jongebiller – Meederchersbiller (luxemburgische Version)

Dës Froe kënnen de Participanten komplett oder zum Deel ausgedeele ginn, fir de Reflexionsprozess ze ënnerstëtzen.

Wéi e Bild vu Meedercher/Fraen oder Jongen/Männer vermittelen d'agéierend Persounen an der Situatioun?

Versetzt iech an d'Rolle vun den agéierende Persounen. Wéi géing et iech an der Situatioun goen? Wat géingt dir denken, awer net ausschwätzen? Wéi géingt dir reagéieren? Wat géingt dir iech vun den anere Persounen, déi bedeelegt sinn, wënschen?

Wiesselt emol d'Roll. Stellt iech vir, d'Jongen/Männer an der beschriwwener Situatioun wiere Meedercher/Fraen an ëmgedréit. Wéi géingt dir d'Situatioun dann erliewen?

Wéi géingt dir als pedagogesch Fachkraft (Fachfra/Fachmann) an der Situatioun reagéieren? Reagéiert dir direkt oder schwätzt dir d'bedeelegt Persoun(en) bei enger anerer Geleeënheet nach emol un?

Wat fir änlech Praxissituatiounen hutt dir selwer schon erlieft, an deenen et zu Irritatiounen ronderëm d'Thema Meedercher a Jongen/Männer a Fraen komm ass? Wéi hutt dir an deene Situatioune reagiert? Wat war gutt un der Reaktioun? Wat hätt ee kënnen anescht maachen?

## Anhang 8: Icebreaker

### a) Wusch – Boing - Zoom

Ziele:

Aufmerksamkeit, Energie, Zusammenspiel, Geschwindigkeit, Stoppsagen lernen, Ablehnungen ausdrücken, Aufgaben zurückweisen üben.

Die Teilnehmer bilden einen Kreis. Immer mit „Wusch“ wird eine Bewegung aus der Hüfte heraus und mit Armen und Händen an die nächste Person weitergegeben. Die Laufrichtung muss beibehalten werden, bis sie jemand mit „Boing“ stoppt. Das „Boing“ erfolgt durch Hochhalten eines Unterarms oder es können auch beide Arme über Kreuz vor das Gesicht hochgehalten werden (Achtung: evtl. zu starkes Stopp). Mit dem „Boing“ wird die Wuschbewegung in die andere Richtung zurückgegeben, bis die Laufrichtung durch ein erneutes „Boing“ wieder gewechselt wird. Ziel ist es einen andauernden Rhythmus zu bekommen und danach das Tempo zu steigern.

Klappt der Ablauf, wird das „Zoom“ hinzugefügt. Mit „Zoom“ kann die Bewegung kreuz und quer im Kreis herumgeschickt werden. Die „Zoom“-Bewegung zielt auf irgendeine Person im Kreis, es darf nicht auf den unmittelbaren Nachbarn gezoomt werden. Derjenige, der das „Zoom“ empfängt, kann entweder die neue Laufrichtung des „Wuschs“ vorgeben, mit einem „Boing“ blocken oder mit einem „Zoom“ einen anderen Teilnehmer anpeilen. „Zoom“ darf maximal dreimal hintereinander verwendet werden.

### b) Ich sitze im Grünen

Im Raum wird ein Stuhlkreis mit einem Stuhl mehr als Teilnehmer\*innen arrangiert. Der freie Stuhl kann - mit dem "Startschuss" - von der Person links oder rechts besetzt werden, die „Ich sitze...“ sagen muss. Der/die Nachbar\*in der weiterrückenden Person muss nun deren freigewordenen Platz einnehmen und „...im Grünen...“ sagen. Deren Nachbar\*in rückt auf den nun freigewordenen Platz und nennt den Namen einer weiteren Person aus dem Stuhlkreis „...und rufe Francis/Sonja/ Gunter...!“. Die gerufene Person muss den freigewordenen Stuhl schnell besetzen, deren freigewordener Platz wiederum kann von der/dem Teilnehmer\*in links oder rechts - abhängig von der Reaktionsschnelligkeit, dem Körpereinsatz... Achtung!“ - besetzt werden...

Hinweis:

Es rücken immer nur drei Personen weiter! („1. Ich sitze... - 2. ...im Grünen... - 3. ...und rufe...!“).

## Anhang 9:

### a) Klarheit beim Umgang mit Körperkontakt und körperlicher Nähe

„Die Beschäftigung mit pauschalen Verdächtigungen gegenüber männlichen Erziehern zeigt, dass insbesondere (aber nicht nur) männliche Fachkräfte verunsichert sind, welches Ausmaß an Körperkontakt und körperlicher Nähe in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, insbesondere mit Kleinkindern, angemessen ist. Daher ist es zunächst wichtig hervorzuheben, dass Körperkontakt und körperliche Berührungen für das Miteinander von Kindern und Erwachsenen in Kitas grundlegend, wesentlich und unverzichtbar sind.

Dies betrifft zunächst körpernahe Pfllegetätigkeiten wie das Wickeln, Waschen, An- und Ausziehen sowie Toilettengänge. Es umfasst aber auch den Ausdruck von Gefühlen bzw. Zuneigung und das Eingehen auf emotionale Bedürfnisse durch Kuschneln, Schmusen, Beruhigen, Trösten oder In-den-Schlaf-Wiegen.

Für Kinder sind Körperwahrnehmung und Körperkontakt, Gefühle und Beziehungs-erfahrungen nicht voneinander getrennt. Schon von daher ist es selbstverständlich, dass Kinder körperliche Nähe zu pädagogischen Bezugspersonen suchen und diese auch brauchen. Da kleine Kinder erst nach und nach verbale Fähigkeiten entwickeln, um Gefühle und Bedürfnisse auszudrücken und andere Menschen zu verstehen, sind sie darauf angewiesen, dass Erwachsene nicht nur auf ihre körperlichen Signale reagieren, sondern auch selbst zu direkter körperlicher Kommunikation in der Lage sind. Dies gilt für alle nahen Bezugspersonen.

In der alltäglichen Begegnung mit Kindern ist es allerdings nicht immer einfach zu unterscheiden, bis zu welcher Intensität körperliche Nähe für alle Beteiligten (noch) erwünscht ist. Mögliche (körperliche) Grenzüberschreitungen sollten – unabhängig vom Geschlecht der Beteiligten – wahrgenommen und reflektiert werden.“

#### **Quelle:**

[https://mika.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/06\\_Broschuere\\_Sicherheit\\_gewinnen\\_01.pdf](https://mika.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/06_Broschuere_Sicherheit_gewinnen_01.pdf) (S.40)

### b) Reflexionsfragen:

Wéi eng Beréierung téschent Kand an erwuessener Persoun ass adequat?

Wéi eng net méi?

Wou gëtt et Téscheberäicher?

Ginn et Situatiounen resp. Amenter, en deene du dech onsécher oder onwuel spiers oder gespuert hues?

Wéi gees du domat ëm oder wéi bass du domat ëmgaangen ?

Wéi gees du (perséinlech) mat Grenzen a Grenzverletzungen ëm?

## Anhang 10: Distanzzonen

„Der Abstand zum anderen kann oftmals das beste Bindemittel sein.“ (Hubert Joost)

Das Empfinden von Nähe und Distanz ist erlernt und je nach kulturellem Hintergrund unterschiedlich ausgeprägt. Der amerikanische Anthropologe und Ethnologe Edward Twitchell Hall prägte in den 1960er-Jahren den Begriff „Proxemik“ (Raumverständnis)<sup>7</sup>, der die verschieden großen räumlichen Abstände beschreibt, die Menschen je nach ihrer kulturellen Prägung zulassen bzw. mit unterschiedlichen Mitteln gegen „Eindringlinge“ verteidigen. Er unterscheidet dabei vier verschiedene

### Distanzzonen:

#### **1. Intime Distanz:**

Dieser engste Bereich reicht vom direkten Kontakt (bspw. Umarmung, ins Ohr flüstern) bis zu einer Distanz von etwa 50 cm vor und hinter dem eigenen Körper. In diese Zone dürfen andere Personen nur mit einer besonderen Erlaubnis eindringen. In der Regel steht dies nur vertrauten Menschen zu, wie dem Lebenspartner, nahen Verwandten oder engen Freunden. Wird die Intimsphäre verletzt, löst dies Unbehagen und Abwehrverhalten aus. Wer jemandem ungefragt „zu dicht auf die Pelle rückt“ macht sich schnell unbeliebt.

#### **2. Persönliche Distanz:**

Diese beginnt am Rande der Intimsphäre und reicht etwa einen bis anderthalb Meter nach vorne und nach hinten. Zu den Seiten ist die Distanz etwas geringer. In diesem Umkreis können wir uns mit Handschlag begrüßen und persönliche Gespräche mit Familienmitgliedern, Freunden oder anderen uns sympathischen Menschen führen, ohne uns bedrängt zu fühlen.

#### **3. Gesellschaftliche Distanz:**

Im Umkreis zwischen anderthalb und vier Metern kann man den ganzen Körper der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners sehen, mit ihr oder ihm sprechen, aber nicht mehr berühren. Hier finden weniger persönliche oder formelle Gespräche statt, bspw. mit einer Verkäuferin oder einem Verkäufer, einer Behördenmitarbeiterin oder einem -mitarbeiter. Diese Distanz hat auch eine Schutzfunktion. Wir nehmen andere Menschen wahr, können sie aber auffordern, diesen Bereich wieder zu verlassen, wenn wir nicht mit ihnen in Kontakt treten wollen.

#### **4. Öffentliche Distanz:**

Bei einem Umkreis von mehr als vier Metern beginnt die öffentliche Zone, jenseits der persönlichen Beziehung. Auch hier kann Kommunikation stattfinden, bspw. wenn eine Lehrerin oder ein Lehrer vor der Klasse steht, eine Schriftstellerin oder ein Schriftsteller im Buchladen aus dem neuen Buch vorliest oder ein Musiker für das Publikum spielt. Hier kommt es allerdings darauf an, dass die vortragende Person sich deutlich artikuliert und angemessen laut ist, damit sie verstanden wird. In der öffentlichen Zone kann man mehrere Menschen wahrnehmen und ihnen ggf. ausweichen, wenn sie einem zu nahekommen.





**infoMann**

actTogether asbl



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité entre  
les femmes et les hommes