



## Offene Jugendarbeit

OJA Geschäftsstelle  
Mattengasse 27  
8005 Zürich  
Tel. 043 244 74 64  
Fax 043 244 74 65  
info@oja.ch  
www.oja.ch

# Genderkonzept

## OJA Offene Jugendarbeit Zürich

### 2008-2012

Im Auftrag des Kontraktmanagement des Sozialdepartements Zürich

## Inhalt

### Genderkonzept OJA Offene Jugendarbeit Zürich

---

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1 Gender-Bemühungen der OJA in der Vergangenheit</b>	<b>4</b>
1.1 Mädchen sind anders, Jungen auch – geschlechtsspezifische Anforderungen an die Offene Jugendarbeit	4
1.2 Die OJA auf ihrem Weg zu Chancengleichheit und gendergerechter Jugendarbeit	5
1.3 Gender-Kontext 2003 – 2007: Konkrete Bemühungen und Entwicklungen	6
<b>2 Wo steht die OJA heute? Versuch einer Zwischenbilanz</b>	<b>7</b>
2.1 Organisationsinterne Verankerung von Gender-Grundsätzen	7
2.2 Publikumsorientierte Entwicklungen	8
2.3 Entwicklungen auf Ebene der MitarbeiterInnen	10
<b>3 Bedarfseinschätzung (für die Jahre 2008 – 2011)</b>	<b>12</b>
3.1 Bedarf im Bereich organisationsinterner Massnahmen	12
3.2 Bedarf im Bereich der „publikumsorientierten Massnahmen“	12
3.3 Bedarf im Bereich der „personalorientierten Massnahmen“	13
<b>4 Zielsetzungen, Massnahmen und Umsetzungen bis 2011</b>	<b>15</b>

## Vorwort

Das vorliegende Genderkonzept wurde im Auftrag des Kontraktmanagements (Sozialdepartement der Stadt Zürich) erstellt. Es gibt einen Überblick über die genderspezifischen Aktivitäten des Vereins OJA Offene Jugendarbeit Zürich seit 2003 und erörtert die aktuelle Ausgangssituation (2008), den abgeleiteten Bedarf, die resultierenden Zielsetzungen und Massnahmen für die Jahre 2008-2011 (inkl. der jeweiligen Verantwortlichkeiten) sowie deren Umsetzung und Evaluation.

Mit diesem Grundsatzpapier und den darin skizzierten Vorhaben will die Geschäftsleitung der OJA zum einen den Ansprüchen des Kontraktmanagements und der eigenen Organisation Rechnung tragen. Zum anderen soll das Konzept die generelle Ausrichtung der OJA im Gender-Kontext nach aussen wie nach innen verdeutlichen. Bei der Ausarbeitung von Zielen und Massnahmen (aber auch bezüglich des damit zusammenhängenden Dokumentations- und Controllingbedarfs) wurde darauf geachtet, **realistische und in der Praxis auch tatsächlich durchführbare Vorhaben** zu wählen.

Aufgrund der umfangreichen Vorarbeit in den vergangenen Jahren wird es bis 2011 vor allem darum gehen, **den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen und abzusichern** sowie **punktuell Optimierungen und Korrekturen vorzunehmen**. Dazu bedarf es **organisationsintern einer Balance aus „fördern und fordern“**. Es gilt weiterhin, die Motivations- und Sensibilisierungsarbeit gegenüber unserem Personal und dessen Genderkompetenzen zu fördern. Dazu werden wir die Gender-Reflexion und Diskussion der gelebten Praxis weiter unterstützen, aber eben auch fordern (und deren Nachweis verlangen). Mittels Steuerungsvorhaben (z.B. gleichmässige Verteilung der Ressourcen auf beide Geschlechter) und kontinuierlicher Überprüfung (z.B. anhand erhobener genderspezifischer Daten) möchten wir den angestrebten Entwicklungen die nötige Energie verleihen und deutlich machen, dass es die OJA mit ihren Genderpostulaten ernst meint.

# 1 Gender-Bemühungen der OJA in der Vergangenheit

## *1.1 Mädchen sind anders, Jungen auch – geschlechtsspezifische Anforderungen an die Offene Jugendarbeit*

Obwohl Chancengleichheit in Sachen Bildung und Geschlecht vorerst auf dem Papier festgehalten ist, wachsen Jungen und Mädchen in einem komplexen sozialen Kontext auf. Sie haben vielfach nicht die gleichen Bedürfnisse, treten anders auf und sind verschiedenen gesellschaftlichen Anforderungen ausgesetzt. Das Erlernen von männlichen und weiblichen Rollenverhalten und das damit verbundene Erfüllen unterschiedlicher Erwartungen, stellen hohe Anforderungen an die individuellen und sozialen Voraussetzungen.

Obwohl Mädchen und junge Frauen im Allgemeinen seit dem Anfang der 1990er Jahre an allgemein bildenden Schulen auf der Überholspur sind, bleiben in bestimmten Situationen gewisse Benachteiligungen bestehen. Vielen Jungen fehlen dagegen für eine gelingende Identitätsfindung in ihrer Sozialisation geeignete männliche Vorbilder, die sie in Schule und Elternhaus zu wenig finden. Diese Gegebenheiten stellen hohe Anforderungen an die Offene Jugendarbeit.

Daher ist es der OJA ein Anliegen, beide Geschlechter in ihren spezifischen Entwicklungsaufgaben zu unterstützen und die Angebotspalette der Offenen Jugendarbeit bewusst an den jeweiligen oft sehr unterschiedlichen Bedürfnissen auszurichten. **Der solchermassen ausbalancierte Angebotsmix soll für beide Geschlechter gleiche Zugangsmöglichkeiten und gleichwertige Partizipationschancen gewährleisten.**

„Jugendarbeit ist Jungenarbeit“ ist eine empirisch belegte Wirklichkeit: Die grosse Mehrheit der BesucherInnen von Jugendtreffs waren (und sind noch heute) männlich.

Während Jungen sehr gut auf klassische Jugendtreffs, so genannte „offene Settings“ ansprechen, sind Mädchen vor allem mit konkreten, strukturierten, themenzentrierten Aktivitäten und Projekten erreichbar. Ihr Interesse wird eher geweckt, wenn die verfügbaren Räumlichkeiten auch auf ihre expliziten Bedürfnisse zugeschnitten sind und sie sich auf gewachsene, kontinuierliche Beziehungen zu Bezugspersonen verlassen können. Im Kontext begleiteter Treffangebote treten die wenigen Mädchen vor allem als Begleiterinnen von Jungen auf – ihre eigenen, individuellen Bedürfnisse und Ressourcen treten so kaum zu Tage.

## ***1.2 Die OJA auf ihrem Weg zu Chancengleichheit und gendergerechter Jugendarbeit***

Jungen profitierten in den vergangenen zwanzig Jahren von deutlich mehr Zuwendung und Ressourcen der Offenen Jugendarbeit – ohne dass das bereits als ein Beleg dafür gewertet werden dürfte, dass es der Jugendarbeit gelungen wäre, den effektiven Bedürfnissen der männlichen Jugendlichen gerecht zu werden. Dieser Zustand verträgt sich nicht mit dem Streben der OJA nach Chancengleichheit, weshalb 2003 das Entwicklungsziel der „gleichmässigen Verteilung der Ressourcen auf beide Geschlechter“ formulierte.

Praxisnahe Kinder- und Jugendarbeit kann sehr schnelllebig sein: Der Notwendigkeit, strukturgebende Leitlinien den aktuellen Bedürfnissen anzupassen, muss rasch Rechnung getragen werden – auch in einem eher jungen Verein wie der OJA.

Daher befasste sich die Geschäftsleitung intensiv mit der Frage nach dem „Genderbewusstsein“ der eigenen MitarbeiterInnen: Wird den unterschiedlichen Bedürfnissen und Entwicklungsaufgaben von Mädchen und Jungen genügend entsprochen? Wird diesen nur in geschlechtergetrennten oder auch in gemischten Angeboten des alltäglichen Treffbetriebs Rechnung getragen? Sind geschlechtergetrennte Settings nach dem Motto „heute nur für Mädchen / morgen nur für Jungen“ die einzig gültige Antwort auf die unterschiedlichen Entwicklungsanforderungen? Was können diese „Geschlechterinseln“ bei Jugendlichen bewirken? Welche konkreten Wirkungen werden angestrebt und mit welchen Mitteln werden sie verfolgt? Wie lassen sich die in diesem Rahmen gewonnenen Erkenntnisse in den geschlechterdurchmischten Alltag transferieren? Was ist zu berücksichtigen bei Jugendlichen mit anderen kulturellen Hintergründen? Welche Rolle spielen genderspezifische Überlegungen im Rahmen von Konzeptentwicklungen, Projekten und Aktivitäten in der Jugendarbeit? Und wie wird die Gleichwertigkeit der männlichen und weiblichen Rollen von unseren MitarbeiterInnen vorgelebt?

Alle Beteiligten waren sich darüber einig, dass die Angebotsgestaltung der Einrichtungen den spezifischen Bedürfnissen beider Geschlechter besser gerecht werden sollte. Daher formulierte die OJA 2003 – noch ohne die damit verbundenen Voraussetzungen abschätzen zu können – ein zweites Entwicklungsziel: die **genderbewusste Jugendarbeit**.

Beide Ziele machten eine Reflexion über Innenleben und Aussendarstellung der Organisation unumgänglich: Werden die MitarbeiterInnen selbst den Ansprüchen gerecht, die an die künftige Jugendarbeit gestellt wird? Wie sind Männer und Frauen auf den verschiedenen Funktionsstufen, in Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen der OJA vertreten? Sind gleiche Entwicklungschancen für beide Geschlechter gegeben? Werden MitarbeiterInnen beider Geschlechter gleichwertig gefördert und entlohnt?

Entspricht die interne und externe Kommunikation den postulierten Gender-Massstäben? Wie kann mittelfristig ein adäquates Gender-Controlling, das die periodische Zielüberprüfung ermöglicht, entwickelt und installiert werden?

### ***1.3 Gender-Kontext 2003 – 2007: Konkrete Bemühungen und Entwicklungen***

Ausgehend von den beiden Entwicklungszielen „gleichmässige Verteilung der Ressourcen“ und „genderbewusste Jugendarbeit“ wurden organisatorische Regelungen und Standards sowie deren strukturelle Verankerung notwendig. Die OJA lancierte daher 2003 erste konkrete Aktivitäten im Genderkontext.

Im Rahmen eines Konzepts zur Implementierung von Aspekten des Gender Mainstreaming in die Offene Jugendarbeit wurden in Zusammenarbeit mit der HSA Luzern (Monika Denis, Daniel Kunz) unter anderem erste Workshops für alle MitarbeiterInnen durchgeführt. Die Veranstaltungen zielten darauf ab herauszufinden, welchen Stellenwert das Personal der OJA dem Aspekt „Geschlecht“ in ihrer bisherigen Arbeit beigemessen hatte und welche konkreten Ansätze in Sachen Gender bereits praktiziert wurden. Neben dieser Standortbestimmung beinhalteten die Workshops auch die Vermittlung von Wissen zu spezifischen Bedürfnissen und Entwicklungsaufgaben beider Geschlechter. Ausserdem wurden Sensibilisierungsübungen durchgeführt, die sowohl die Selbstreflexion der MitarbeiterInnen als auch die Reflexion der praktischen Arbeit im Alltag anregen sollten.

Monika Denis und Daniel Kunz verfassten eine Dokumentation dieser Workshops und ergänzten die Darstellung mit ihren Einschätzungen zum Reflexionsgrad der MitarbeiterInnen. Der OJA-Leitung gaben sie Empfehlungen zu weiterführenden Aktivitäten: für den Bereich der organisationsinternen Gewährleistung von Gleichstellung und Chancengleichheit, für die weitere Schulung und Befähigung von JugendarbeiterInnen sowie für Massnahmen das „Publikum“ Offener Jugendarbeit betreffend. Der eingeschlagene Weg wurde in den Folgejahren mittels weiterer konkreter Bemühungen und Massnahmen auf den Ebenen Weiterbildung und Fortbildung sowie Kommunikation in einer Top-down-Strategie verfolgt<sup>1</sup>.

Da ausserdem ein grosser Teil der in der Gender-Mainstreaming-Phase 2002–2005 geschulten MitarbeiterInnen die Stelle gewechselt hatten und mit ihnen auch das Gender Know-how abgewandert ist, wurden regelmässig

---

<sup>1</sup> Wir verzichten hier auf eine detaillierte Aufstellung und verweisen auf die „Chronologie 2004-2005“ S. 328/329 sowie die „Chronologie 2006“ S. 334/335 in M. Denis (Hrsg.): „Gender Mainstreaming in der offenen Jugendarbeit“, Luzern 2006 in Anhang 1.

Weiterbildungen durchgeführt, um das Gender-Fachwissen bei der OJA wieder auf einen Level zu bringen.

Im Rahmen einer weiteren Fortbildung wurde das Thema Kommunikation unter dem Gender-Gesichtspunkt allen OJA-MitarbeiterInnen sowie dem Vorstand näher gebracht. Durch das Üben und Reflektieren wurden eigene Muster sichtbar gemacht und das Genderbewusstsein erweitert.

Auf Geschäftsleitungsebene wurde ein spezielles Fachcoaching eingerichtet, das zum Ziel hatte Gender-Wissen zu reflektieren und Prozesse genauer zu betrachten, um daraus für die nächste Hierarchieebene ein gutes Coaching anbieten zu können.

## 2 Wo steht die OJA heute? Versuch einer Zwischenbilanz

Die bisher unternommenen Bestrebungen auf allen Ebenen der Gesamtorganisation zeigen ein stolzes Ergebnis. Der Fundus an neuen Erfahrungen hat eine Vielzahl von Anhaltspunkten für zukünftige Massnahmen und Veränderungen hervorgebracht. Ein breiter Grundstock an Wissensvermittlung und an Formalisierungen wurde geschaffen und Erfolge können ausgewiesen werden.

### **Genderthematik bei der OJA – die Erfolge auf einen Blick**

- ✓ Das OJA-Personal setzt sich im Verhältnis 50:50 aus Frauen und Männern zusammen.
- ✓ Das OJA-Angebot wird vermehrt auf den Mädchenbedarf ausgerichtet und verzeichnet steigende Mädchen-Zahlen.
- ✓ Formulare zur Erfassung von geschlechtsbezogenen Statistiken wurden für alle Betriebe offiziell eingesetzt.
- ✓ Das Thema Gender wird in der Jahresplanung sowie im Jahresbericht aller Betriebe berücksichtigt.
- ✓ Durchgeführte Weiterbildungen regten einen Gender-Diskurs unter allen MitarbeiterInnen an.
- ✓ Alle internen und externen Dokumente wurden auf eine OJA-spezifische Gender-Schreibweise harmonisiert.

### ***2.1 Organisationsinterne Verankerung von Gender-Grundsätzen***

- **Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen auf allen Funktionsebenen**  
Dem Aspekt wird weitgehend Rechnung getragen. Eine strikte 50:50-Verteilung bildet nach wie vor die Orientierungslinie. Da bei der personellen Besetzung von Stellen das Geschlecht aber nicht das einzig entscheidende Kriterium darstellt, ist auch zukünftig mit bescheidenen Abweichungen von dieser angestrebten Norm zu rechnen.

- **Gemischtgeschlechtliche Teams in allen Betrieben**
- **Gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit**
- **Gleiche interne Entwicklungsmöglichkeiten aller MitarbeiterInnen**
- **Geschlechtergerechte Kommunikation**  
In allen externen und internen Dokumenten der gesamten Organisation wurde eine geschlechtergerechte Sprachregelung umgesetzt (vgl. Anhang 2).
- **Geschlechtergetrennte bzw. -spezifische Erfassung von TeilnehmerInnen / BesucherInnen**  
Die Erhebungsformulare (Zeiterfassung / Leistungserfassung) wurden um genderrelevante Aspekte ergänzt. Damit stehen künftig differenzierte Daten zur Verfügung, die darüber Auskunft geben, welche Leistungen und Angebote von männlichen bzw. weiblichen TeilnehmerInnen / BesucherInnen in Anspruch genommen wurden. Gleichzeitig wird das Geschlecht der Person erhoben, die seitens des jeweiligen Teams an der Erbringung einer Leistung beteiligt war. Damit lassen sich ansatzweise Aussagen dazu machen, welche Kausalbeziehung zwischen dem Geschlechteranteil der TeilnehmerInnen in einem Angebot bzw. einem Projekt zum Geschlecht der jeweils involvierten JugendarbeiterInnen besteht.
- **Begleitung des gesamten Gender-Prozesses durch Controlling-Massnahmen**  
Eine neu gegründete Controlling-Gruppe begleitete den Prozess auf den Ebenen Organisation, Team, Zielpublikum und Sozialraum. Aufgaben waren das Erarbeiten von Instrumenten, das Auswerten der Ergebnisse wie auch das Erstellen eines kurzen Abschlussberichts mit einer Empfehlung für weiterführende Massnahmen. Um die Auseinandersetzung der MitarbeiterInnen im Alltag zu unterstützen wurde ihnen als Instrument ein „Gender-Tagebuch“ zur Verfügung gestellt. Damit wurde im Team selbst die tägliche Reflexion in einem kleinen Alltagsrahmen angestrebt.
- **Genderfragen als Bestandteil von Planungs- und Auswertungssequenzen sowie internen Berichterstattungen**  
Im Rahmen der Entwicklung neuer Angebote bzw. Aktivitäten wird heute deutlich intensiver darüber nachgedacht, welche Settings und Ansätze welchen Bedürfnissen entsprechen und wie versteckte Zugangsschwellen (v.a. für Mädchen) eliminiert werden können.

## ***2.2 Publikumsorientierte Entwicklungen***

Die eingeleiteten Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmassnahmen seit 2003 blieben nicht ohne Wirkung: **Der Mädchenanteil an allen OJA-Angeboten stieg spürbar an.**

War anfänglich in einzelnen Einrichtungen ein Anteil von lediglich 10-20 Prozent an Mädchen zu beklagen, so verbesserte sich das Geschlechterverhältnis über die Jahre auf 30-40 Prozent (2004) resp. auf 43 Prozent (aktuelle Zählung OJA-Betriebe 2007). **Diese Entwicklung lässt darauf schliessen, dass die Teams in den Betrieben dem Postulat „gleiche Ressourcen für beide Geschlechter“ zusehends mehr Beachtung schenkten.**

Es wäre jedoch falsch anzunehmen, dass die Genderthematik vor dem Hintergrund dieser Zahlen an Brisanz verloren hätte. Zum einen fehlen derzeit noch strukturierte Auswertungen, welches Geschlecht sich im Rahmen welcher Angebote und Aktivitäten in welcher Rolle (BesucherIn, MitgestalterIn, InitiantIn etc.) einbringt. Zum anderen sind die Unterschiede zwischen den einzelnen OJA-Betrieben noch beträchtlich. Und vor allem sind solche Entwicklungen immer auch Resultat spezifischer Anstrengungen – lassen sie nach, muss davon ausgegangen werden, dass die eingeleitete Entwicklung wieder in die andere Richtung kippt. Es bedarf diesbezüglich also auch weiterhin gezielter Bemühungen.

Hinsichtlich des Postulats „**genderbewussten Jugendarbeit**“ ist eine realistische Würdigung deutlich schwieriger vorzunehmen, da dazu keine quantitativen Daten vorliegen und einzig eine qualitative Evaluation darüber Aufschluss geben könnte. Fortschritte in diesem Bereich können aber ansatzweise daran gemessen werden, ob und in welchem Masse die Teams Geschlechteraspekte zum Thema machen. Fest steht, dass alle Teams die Genderthematik in Planung und Auswertung sowie im Rahmen des betrieblichen Alltags berücksichtigen. Intensität und Konsequenz sind dabei jedoch noch unterschiedlich ausgeprägt. Der grösste Fortschritt ist sicherlich die Tatsache, dass der Aspekt „Gender“ aus dem traditionellen Korsett der Mädchen- bzw. Bubenarbeit befreit wurde und heute mit zunehmender Selbstverständlichkeit als Kriterium der gemischtgeschlechtlichen Angebotsplanung und -evaluation Verwendung findet. Auch hier bedarf es fortgesetzter Bemühungen, den eingeschlagenen Weg kontinuierlich weiterzugehen. Beachtung gebührt dabei speziell der Diskrepanz zwischen fachlichen Überlegungen der OJA einerseits und den in der Praxis geäusserten Bedürfnissen Jugendlicher andererseits.

Es bestätigt sich die Tendenz, dass mit geschlechtergetrennten Angeboten (Mädchentreff / Bubentreff) vor allem jüngere Jugendliche (Mittelstufe) erreicht werden können. Ab dem Oberstufenalter finden getrennte Settings nur noch dann Zuspruch, wenn sie mit einem spezifischen, für die Zielgruppe attraktiven Inhalt verbunden werden. **Ansonsten dominiert bei beiden Geschlechtern das Bedürfnis nach gemeinsamen Aktivitäten, wobei die jeweils eigenen Rollen, Beiträge und Beteiligungsformen unterschiedlich gelebt und gestaltet werden.** In der praktischen Arbeit gilt es darauf zu achten, dass diese unterschiedlichen Rollen und Beteiligungsformen von

den JugendarbeiterInnen nicht vorschnell gewichtet bzw. klassifiziert werden. **Beteiligungsmöglichkeiten sind jeweils so zu gestalten, dass beiden Geschlechtern die gleiche „Wahlfreiheit“ zusteht.**

Die individuell getroffene Wahl (von Mädchen / von Jungen) ist jedoch zu respektieren, selbst wenn sie nicht oder nur bedingt den allgemeinen Vorstellungen gewünschter Emanzipationsprozesse entspricht: Mädchen sollen beispielsweise Fussball spielen *dürfen* und nicht müssen, Jungen sollen hinter der Bar stehen *dürfen* und nicht müssen.

Erst in bescheidenem Masse wird dem Umstand Rechnung getragen, **dass die Raumgestaltung einen wesentlichen Einfluss darauf hat, wer die Räume für welche Zwecke nutzt.** Bis heute haben die Treffräume eine eher an männlichen Nutzern ausgerichtete Einrichtung, Struktur und Kultur. Eine gestalterische Einflussnahme auf die Raumgestaltung könnte die Zugangsschwelle, insbesondere für Mädchen, senken. Eine Strukturierung der bestehenden Räume macht eine parallele Nutzung durch verschiedene Anspruchsgruppen möglich. Neben den eher „wildem“ Jungen könnten sich dann vermutlich auch Mädchen (oder Jungen mit anderen Ansprüchen) in denselben Räumen wohl fühlen. Hier ist der Handlungsspielraum noch nicht ausgeschöpft, obwohl mit vergleichsweise kleinem Aufwand eine grosse Wirkung erzielt werden könnte.

### ***2.3 Entwicklungen auf Ebene der MitarbeiterInnen***

Von den 2003 an den ersten Gender-Workshops beteiligten MitarbeiterInnen arbeiten heute nur noch sehr wenige in der OJA. **Die nach wie vor hohe Fluktuation führt dazu, dass Investitionen in die Reflexionsfähigkeit, Sensibilisierung und Befähigung des Personals relativ rasch verpuffen.** Es gilt daher, neu eintretende MitarbeiterInnen durch Folgeaktivitäten in den initiierten Prozess einzubinden. Diesem Aspekt muss in den Überlegungen zur künftigen Ausgestaltung von Gender-Bemühungen Rechnung getragen werden.

Im Verlauf des bisherigen Prozesses können **deutliche Schwankungen in der Motivation der MitarbeiterInnen** ausgemacht werden: Nach anfänglicher Skepsis („was soll denn das?“) motivierten die Workshops 2003 dazu, das eigene Rollenverhalten zu reflektieren, in Teamdiskussionen Feedbacks einzuholen bzw. abzugeben und Geschlechteraspekte in der eigenen Arbeit vertiefter zu bearbeiten.

Diese entstandene Offenheit wurde durch die Genderwoche im Oktober 2004 noch weiter unterstützt. Die Implementierung OJA-interner Massnahmen und Folgeveranstaltungen 2005/2006 traf grundsätzlich auf grosse Akzeptanz. Gleichzeitig war jedoch nicht zu überhören, dass die hohe Präsenz des Themas von Einzelnen mit wenig Begeisterung zur Kenntnis

genommen wurde. Die Gründe dafür können nur vermutet werden: Etwa persönliche Widerstände – am Thema Gender zu arbeiten bedingt auch immer, die eigene Geschlechterrolle zu reflektieren. Vielleicht spielte auch die Illusion, die Genderpostulate der OJA seien längst umgesetzt, eine massgebliche Rolle für das Desinteresse. Vermutlich kam mancherorts auch der Eindruck auf, dass das Genderthema im Vergleich zu anderen, ebenfalls wichtigen Themen, in der Jugendarbeit zu prominent bearbeitet wurde.

Die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Bedürfnissen ist **stark personenabhängig**: Auch wenn die Gesamtzahlen (vgl. Kapitel 2.2) in die „richtige Richtung“ weisen, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Betrieben, den einzelnen Leistungsbereichen, aber auch innerhalb der einzelnen Teams in Bezug auf deren spezifische Bemühungen. Das spricht dafür, dass sich die OJA auch künftig nicht allein damit begnügen wird, ihre MitarbeiterInnen für die Thematik zu sensibilisieren und zu konkreten Umsetzungsschritten zu motivieren. Die angestrebten Ziele werden gleichermassen mit konkreten Vorgaben untermauert und überprüft.

Einzelne (männliche) Jugendarbeiter sind noch immer in der Illusion verhaftet, dass **die aktive Arbeit mit Mädchen einseitig oder vornehmlich Sache der „Frau im Team“** sei. Aktuell sind für die Entwicklung von Angeboten für Mädchen hauptsächlich Mitarbeiterinnen verantwortlich. Eine Ressourcenteilung 50:50 ist damit längst nicht erreicht. Die Verantwortung für das Wohlergehen der Mädchen in der Jugendarbeit einseitig der weiblichen Kollegin zu überlassen, wäre aber genau so falsch wie der Umkehrschluss, Jugendarbeiterinnen hätten in der Arbeit mit den Jungen nichts verloren. Es gilt deshalb, weiter an einer Kultur zu arbeiten, die der **gemeinsamen Verantwortung beider Geschlechter für beide Geschlechter** verpflichtet ist. Das Potenzial der „Überkreuzarbeit“ muss erkannt und genutzt werden. JugendarbeiterInnen sind schliesslich Vorbilder und Referenzpersonen – nicht nur für Jugendliche des jeweils eigenen Geschlechts.

### 3 Bedarfseinschätzung (für die Jahre 2008 – 2011)

Die Ableitung des Bedarfs orientiert sich grundsätzlich an den im 2. Kapitel beschriebenen Einschätzungen und Erkenntnissen. Daher wird im Folgenden ebenfalls nach den Aspekten Organisationsinternes, Publikumsorientierung und Personalorientierung unterschieden.

#### *3.1 Bedarf im Bereich organisationsinterner Massnahmen*

- **Periodische Überprüfung der deklarierten genderspezifischen Grundsätze** (vgl. 2.1) zur Gewährleistung der nötigen Nachhaltigkeit der eingeleiteten Entwicklungen.
- **Weiterführung und punktuelle Optimierung der Controlling-Massnahmen** (insbesondere der genderspezifischen Erfassung und Auswertung von Daten, aber auch der Berücksichtigung des Aspekts „Gender“ in der konzeptionellen Arbeit, der Angebotsplanung und -evaluation). Ohne entsprechendes Datenmaterial ist keine verlässliche Prozesssteuerung möglich.
- **Integration der genderspezifischen Bemühungen in das übergreifende Konzept der OJA-Qualitätsmassnahmen** (vgl. dazu das separate Konzeptpapier): Die Ansprüche betreffend Chancengleichheit und genderbewusster Jugendarbeit müssen in den entsprechenden **Verfahren zur Entwicklung von Praxiskonzepten** (und der darauf basierenden betrieblichen Angebotsplanung) verankert werden. Ausserdem sind die **Genderspekte im Rahmen von Selbstevaluationsprojekten** zu berücksichtigen.
- **Verantwortung der Geschäftsleitung für die Durch- und Umsetzung der Gender-Vorhaben** – nur so lässt sich gegenüber den Teams sinnbildlich demonstrieren, dass es der einhelligen Verantwortlichkeit beider Geschlechter bedarf, um in der Sache weiterzukommen.

#### *3.2 Bedarf im Bereich der „publikumsorientierten Massnahmen“*

- **Anschauungsmaterial** in Form von Praxis- und Evaluationsberichten zu genderrelevanten Aktivitäten und Projekten im In- und Ausland („best practice“) – das vermittelt Ideen für OJA-interne Adaptionen.

- **Gezielte Auswertung von Praxiserfahrungen** innerhalb der OJA bezüglich besonders gelungener resp. besonders misslungener Beispiele: Herausarbeiten von Erfolgs- bzw. Misserfolgskriterien bezüglich gendersensibler Aspekte (Personal, Rahmenbedingungen, Arbeitsansätze, Kommunikation etc.) als Grundlage für interne „best practice“ und kollektives Lernen.
- **Vermehrte Aufmerksamkeit bezüglich der Gestaltung von Räumen** (Farbgestaltung, Licht, Gliederung der Räumlichkeiten nach den Ansprüchen verschiedener Anspruchsgruppen). Durch gezielte Gestaltungsmassnahmen können Zugangsbarrieren erkannt und beseitigt sowie die Bedürfnisse vor allem von Mädchen besser berücksichtigt werden.
- **Bewusster Einsatz „geschlechtergetrennter“ Settings** – Konkretisierung von Wirkungszielen, die am besten mittels geschlechtergetrennten Arbeitsformen verfolgt werden können. Eine Verbindung dieser Wirkungsziele mit dem „gemischtgeschlechtlichen Alltag“ ist in der Folge herzustellen.
- **Weiterführung der Gender-Bemühungen durch bewusstes Gestalten der Angebotssettings.** Um gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Angeboten bzw. Aktivitäten der Offenen Jugendarbeit für beide Geschlechter gewährleisten zu können, müssen beispielsweise versteckte „Zutrittsschwellen“ erkannt und bedarfsgerechte Beteiligungsmöglichkeiten gesichert werden.

### ***3.3 Bedarf im Bereich der „personalorientierten Massnahmen“***

- **Weitere Förderung des team- und organisationsinternen Reflexionsprozesses**, z.B. durch Anregung der Ressourcennutzung anderer Modellprojekte bzw. bereits erprobte Handlungsansätze anderer Organisationen. Aber auch durch Vorgaben zur teaminternen Reflexion über die interne Kommunikation, die Übernahme von Rollen und Verantwortung im Team, dem Umgang mit „Vorbildrollen“ etc.
- **Halbjährliche Einführungsveranstaltungen für neu eingetretene MitarbeiterInnen** zur nachhaltigen Absicherung der Genderpostulate sowie zur Vermittlung einschlägiger Grundsätze, generierter Erfahrungen etc.
- **Aktives Ansprechen „desinteressierter“ MitarbeiterInnen auf Genderthemen und -postulate:** Es ist mit ihnen zu klären, wie ihr Verhalten zu interpretieren ist und mit welchen konkreten Veränderungen sie Genderthemen künftig mehr Interesse entgegen bringen können.

- **Fachinputs zum Aufzeigen von Querbeziehungen der Genderthematik:** Genderthemen stehen einerseits in Verbindung mit Aspekten der Partizipation, andererseits spielt das Aufeinandertreffen verschiedener kultureller Wurzeln im Rollenverständnis der Geschlechter eine grosse Rolle. Gender ist hier als „Querschnittsthema“ zu betrachten, das in allen Arbeitskontexten berücksichtigt werden muss.

## 4 Zielsetzungen, Massnahmen und Umsetzungen 2008 bis 2011

1. Chancengleichheit in Führungspositionen	
<p>Jugendarbeit birgt die Chance, Rollenzuschreibungen während der adoleszenten Phasen zu beeinflussen und mitzuprägen – sie hat Vorbildcharakter. OJA als Organisation kann dabei eine wichtige Leaderfunktion übernehmen, wobei die Chancengleichheit auf allen Ebenen umgesetzt und strukturell verankert wird: Führungspositionen werden auf allen Hierarchiestufen quantitativ geschlechtergerecht besetzt.</p>	<p><b>Massnahme:</b> Das Geschlecht ist bei neuen Stellenausschreibungen klar benannt.</p> <p><b>Indikator:</b> Optimierung des Geschlechterverhältnisses auf allen Führungsebenen.</p> <p><b>Evaluation:</b> Zahlenmässige Erfassung im Zeitraum 2007-2011.</p>

2. Implementierung von Gender in das neue Qualitätsmanagement (QM)	
<p>Qualitätsmanagement bietet bei der Genderimplementierung einen nachhaltigen Beitrag. Es verstärkt und garantiert die Sicherung von eingeführten und weiterzuentwickelnden Massnahmen.</p>	<p><b>Massnahmen:</b> Zusammenarbeit von verschiedenen Fachpersonen, die den Prozess begleiten; Genderaspekte werden von Anfang an in das neue QM eingearbeitet.</p> <p><b>Indikator:</b> Genderaspekte sind mit dem Ziel der Umsetzung und Sicherung von Chancengleichheit und gendergerechten Arbeit in die relevanten QM Massnahmen integriert und werden angewendet.</p> <p><b>Evaluation:</b> In Zusammenarbeit mit einer externen Fachperson.</p>

### 3. Experimente zur geschlechtsbewussten Optimierung der Treffraum-Gestaltung

Jungen nutzen Räume anders als Mädchen. Damit Mädchen die vorhandenen Räume im gleichen Masse in Anspruch nehmen, sind Anpassungen der infrastrukturellen Ausstattung notwendig.  
Die Einrichtung der Treffräume soll spielerisch so verändert werden, dass die Eintrittsschwelle für Mädchen vermindert werden kann.

**Massnahme:**

Die mobile Infrastruktur soll den Mädchen und den Jungen angepasst eingerichtet werden.

**Indikator:**

Verschiedene Varianten haben stattgefunden, sind ausgewertet und optimiert.

**Evaluation:**

Laufende Rückmeldungen während dem Jahr an die Leitung Betriebe..

### 4. Sozialraumorientierte Arbeit

- Aufsuchende Arbeit
- Nutzen von Freiräumen
- Planen von Projekten (inkl. Veranstaltungen)
- Vernetzungs- und Zusammenarbeit

Die Bemühungen zur Erstellung des gesamten Angebots im Sozialraum zielen auf eine anzahlmässig ausgeglichene Nutzung durch Mädchen und Jungen ab.

**Massnahme:**

Die Jahresplanung, wie auch die Planung der Veranstaltungen enthält Massnahmen für eine erfolgreiche Teilnahme sowohl von Jungen wie auch von Mädchen.

**Indikator:**

Mädchen und Jungen nutzen die Angebote gleichermassen. Sei dies durch geschlechtergetrennte oder durchmischte Angebote.

**Evaluation:**

Halbjährliches Überprüfen der Gender-Statistik durch die Leitung Betriebe mit anschliessender Massnahmenplanung gemeinsam mit den StellenleiterInnen.

## 5. Gleiche Ressourcen für Mädchen und Jungen

Das Ziel – gleiche Ressourcen für Jungen und Mädchen – soll kontinuierlich verfolgt werden. Alle Massnahmen des Genderkonzepts zielen darauf ab.

**Massnahme:**

Gleichmässige Planung der Angebote für Jungen und Mädchen.

**Indikator:**

Die gesamten Ressourcen kommen Mädchen und Jungen in gleichen Teilen zu Gute.

**Evaluation:**

Messbare Werte können primär in der Gender-Statistik sichtbar und entsprechend in Kosten umgerechnet werden. Kontinuierliche Kontrolle der Gender-Statistik.

## 6. Erfahrungssammlung online

Im Intranet haben MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich ihr Wissen über gelungene und misslungene Erfahrungen zur Chancengleichheit, gegenseitig zugänglich machen.

**Massnahme:**

Eine eigens dafür erstellte Seite wird den MitarbeiterInnen in einem Login-geschützten Bereich zur Verfügung gestellt.

**Indikator:**

Die MitarbeiterInnen profitieren gegenseitig und nutzen hauseigenes Wissen.

**Evaluation:**

Die OJA-Geschäftsstelle kontrolliert den Verlauf und die Einträge und wertet diese jährlich aus. Optimierungen werden bei Bedarf vorgenommen.

## 7. Jahresevaluation Genderimplementierung

<p>Jährlich soll ein Gesamtüberblick für die Organisation OJA möglich werden, um weitere Optimierungen vorzunehmen. Dafür werden alle Hierarchie-Ebenen miteinbezogen.</p>	<p><b>Massnahmen:</b> Reflexions-Bericht von 2 A4-Seiten pro Betrieb per Ende des Kalenderjahres z.H. der Geschäftsleitung. Dafür werden bestimmte Kriterien festgelegt (Erfolge/Schwierigkeiten/Optimierungsmassnahmenvorschlag etc.). Als ‚Vorlauf‘ zu diesem Bericht werden im Team alle Angebote retrospektiv auf das Thema Gender hin reflektiert. Der Bericht wird von der Geschäftsleitung für den Vorstand aufbereitet mit optimierenden Massnahmen für das nächste Kalenderjahr.</p> <p><b>Indikator:</b> Die OJA setzt sich sowohl auf strategischer wie auch auf operativer Ebene mit dem Thema Gender auseinander.</p> <p><b>Evaluation:</b> Die Geschäftsleitung stellt die gewonnenen Erkenntnisse aus den Berichten zusammen. Entsprechend werden Massnahmen für das nächste Kalenderjahr eingeleitet. Die kommende Jahresplanung enthält Optimierungsmassnahmen.</p>
--	--

## 8. Allgemeine Kontrolle der bereits eingeführten Standards

<p>Kontinuierliche Überprüfung der Einhaltung eingeführter Standards (vgl. separate Liste „OJA Gender-Standards“).</p>	<p><b>Massnahmen:</b> Jährliche Überprüfung zum Jahresende: MA-Statistik (ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen), gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung der Teams, Lohngleichheit, interne Entwicklungsmöglichkeiten, Auswertung der Gender-Statistik. Zusammenfassung der Ergebnisse und Deklaration des Handlungsbedarfs zu Händen des Vorstandes (Ergebnisse werden in den Rapport an den OJA-Vorstand integriert).</p> <p><b>Indikator:</b> Die Standards werden implementiert und eingehalten.</p> <p><b>Evaluation:</b> Auswertung gemeinsam durch die Geschäftsleitung</p>
--	--

## 9. Spezielle Kontrolle der bereits eingeführten Standards

Laufende Überprüfung der eingeführten Standards bezüglich sprachlicher Gleichstellung sowie der Berücksichtigung von „Gender“ in Konzeptentwicklung, Angebotsplanung und Evaluation.

**Massnahme:**

Die Geschäftsleitung sorgt für die Umsetzung der sprachlichen Standards ihrer Einrichtungen und für die angemessene Berücksichtigung der Genderaspekte in Konzeptentwicklung, Angebotsplanung und Evaluation ihrer Betriebe.

**Indikatoren:**

Die Standards werden umgesetzt.

**Evaluation:**

Laufend durch die Geschäftsleitung.

## 10. Wissensvermittlung zu Gender bei Neuanstellungen

Einführung neu eingetretener MitarbeiterInnen in Genderziele und -massnahmen.

**Massnahmen:**

Die OJA führt halbjährliche Einführungsveranstaltung für neu eingetretene MitarbeiterInnen durch. Hier werden unter anderem auch die Genderziele der OJA vermittelt.

An der Planung und Durchführung beteiligen sich die Geschäftsleitung.

**Indikator:**

Alle MitarbeiterInnen sind auf dem höchstmöglichen gleichen Wissensstand.

**Evaluation:**

Jährlich werden Massnahmen sowie Erfolg überprüft.

Zürich, im März 2008

OJA Offene Jugendarbeit Zürich

vom OJA-Vorstand verabschiedet am  
25. März 2008