

10. Newsletter : Januar 2003



Liebe LeserInnen,

zunächst möchte ich mich für die vielen guten Wünsche zum Jahreswechsel bedanken! Das ist keine Floskel, denn da ich ja überwiegend allein arbeite ist es sehr wichtig, wer mich mit Grußkarten und eMails „bedenkt“. Es ist sehr beruhigend zu sehen, dass es tatsächlich VIELE Knoten in meinem Netzwerk gibt und besonders gefreut habe ich mich über die ganz persönlichen Grüße und Anmerkungen.

Auch wenn es für Neujahrsgrüße nun eigentlich schon ein bisschen spät ist, möchte ich Ihnen für 2003 eine gute Zeit wünschen, hoffentlich ohne Krieg!

Zur Jahreswende hätte es für mich eigentlich noch einen weiteren Grund zum Feiern gegeben, denn mit dem Jahr 2002 ging das fünfte Jahr meiner Selbständigkeit erfolgreich zuende. Aber was soll schon sein? Auf in die nächsten fünf Jahre!

Herzliche Grüße

Den Gender Mainstreaming Prozess gestalten - was heißt das eigentlich?

In der Definition des Europarates von Gender Mainstreaming ist enthalten, dass es sich um einen Prozess der (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen handelt, also kurz gesagt um einen Reorganisationsprozess.

Die naheliegende Konsequenz wäre eigentlich, dass gleichzeitig mit dem jeweiligen Beschluss zur Umsetzung z.B. durch Kabinett oder Stadtrat der Auftrag zur Prozessgestaltung gegeben würde. Bei derart umfassenden Reorganisationsvorhaben ist das auch in öffentlichen Verwaltungen ein üblicher Vorgang, wohl niemand käme auf die Idee, beispielsweise „Neue Steuerungsmodelle“ ohne entsprechende interne und externe Prozessgestaltung in Angriff zu nehmen.

Wenn dies aber in der Regel nicht geschieht sondern bestenfalls interministerielle Arbeitsgruppen eingerichtet werden oder gar Steuerung und Controlling den Frauenförderstrukturen als Aufgabe beigegeben werden, so ist zu vermuten, dass Gender Mainstreaming nicht als Reorganisationsprozess eingeschätzt wird.

Aber auch wenn die Notwendigkeit der Prozesssteuerung erkannt wird, ist es nicht ganz einfach, ein dafür adäquates Konzept zu finden. Teilweise mag dies auf die berechtigte und inzwischen auch öffentliche Kritik an den typischen Unternehmensberatungen zurückzuführen sein. Zudem ist es schwierig, ProzessgestalterInnen zu finden, die über die nötige Gender Kompetenz verfügen. Außerdem braucht man ein Modell, das eine Integration mit anderen laufenden Reorganisationsprozessen (Neue Steuerungsmodelle, eGovernment etc.) zulässt.

Mit progres-net (www.progres-net.de)

habe ich nun einen Zugang gefunden, bei dem das Leitbild stimmt (partizipative Prozessgestaltung unter Einbeziehung aller internen AkteurInnen) und das je nach Bedarf in einem spezifischen Veränderungsprozess die individuelle Zuschneidung und Gestaltung ermöglicht.

progres-net

Es wird ein Phasenmodell angewandt, das aber nicht als one-best-way gesehen wird, sondern eine Auswahl von Instrumenten und Methoden anbietet. Es gibt ein Qualifizierungskonzept, das im Rahmen eines aus Mitteln der EU und des Landes NRW geförderten Projektes am Institut Arbeit und Technik (IAT Gelsenkirchen) entwickelt wurde, und zwar in konkreter Zusammenarbeit mit PraktikerInnen - Geschäftsführung, ManagerInnen und Betriebsräten von Unternehmen in Veränderungsprozessen sowie mit Unternehmens-Organisationsberatern.

Die erste Qualifizierungsmaßnahme, die an der Fachhochschule für Wirtschaft in Frankfurt angesiedelt ist und an der ich seit Oktober 2002 teilnehme, zeigt, wie Veränderungen in Organisationen in Praxis und Theorie konzipiert und durchgeführt werden; zentraler Bestandteil der Qualifizierung ist aber auch „die Rolle der ProzessgestalterInnen“. Während der gesamten Maßnahme werden die zukünftigen ProzessgestalterInnen begleitet bzw. „gecoached“.

Die Arbeit an individuellen Konzepten und an eigenen Praxisthemen wird ebenso unterstützt wie der Transfer in die Praxis.

Wie so oft in Pilotprojekten läuft nicht immer alles perfekt, aber dafür gibt es die Möglichkeit, die Gestaltung des Gender - Mainstreaming - Prozesses (weiter) zu entwickeln und sich selbst die notwendige Reflexion der eigenen Projekte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu holen.

NEU

Dokumentation zur Fachtagung „Gender Mainstreaming in der Praxis leben“ erschienen

Es ging um eine Bilanz nach zwei Jahren Erfahrung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt und um Impulse für die weitere Umsetzung! Knapp 170 ExpertInnen, Führungskräfte und Interessierte diskutierten am 20. November 2002 in Magdeburg in sechs Workshops - aber es gab auch eine Einschätzung der Landesregierung durch den zuständigen Minister, der erste Gender Report wurde präsentiert und, und, und

Mein Beitrag bestand zum einen in der Moderation der Tagung - gemeinsam mit Dr. Ronald Schulz und zum anderen in der Durchführung eines Workshops mit dem Thema „Gender Kompetenz entwickeln - wie geht das?“

Ungewöhnlich rasch stellt das Gender Institut nun die **umfangreiche Dokumentation mit vielen Downloads** bereit - und auch den Gender Report gibt es online, sehen Sie selbst unter <http://www.g-i-s-a.de>

Neue Publikation!

Gender Mainstreaming - der aktuelle Stand der Diskussion

Die neue Auflage des „**Rechtshandbuchs für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**“ wird ergänzt um das Stichwort Gender Mainstreaming und ich wurde gebeten, einen kurzen Beitrag zu verfassen (9 Seiten).

Dieser beinhaltet zunächst eine Klärung, was das Gender Konzept bedeutet, anschließend wird erläutert, warum überhaupt neue Konzepte in der Gleichstellungspolitik nötig sind. Dabei habe ich einen Schwerpunkt auf die Argumente gelegt, die in der deutschen Diskussion oft zu kurz kommen: die wirtschaftlichen Gründe und solche, die mit der Männerrolle zu tun haben. Dann wird die Doppelstrategie dargestellt und ich gehe auf aktuelle Umsetzungserfahrungen und -probleme ein.

„Das **Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** erläutert alle relevanten Rechtsgebiete unter dem Aspekt der **Chancengleichheit**. Für **Einsteigerinnen und Profis**. Sie erhalten den kompakten und verständlichen Überblick. Das **Fachwissen ist praxisnah aufbereitet mit Fallbeispielen, Musterbriefen, Formularen, Tabellen und Checklisten.**“ (Verlagsankündigung, weitere Infos unter www.dashoefler.de)

Multimediapreis des Landes Rheinland-Pfalz gewonnen!

Der Preis der Landesregierung wurde zum 4. Mal vergeben, diesmal mit dem Ziel, die „virtuelle Verwaltung“ zu fördern. Bewerbungen als Konsortien war gefordert und gemeinsam mit der **Stadt Kaiserslautern** bestand unseres aus dem **VFBW e.V.** (Verein für Frauenbeschäftigung in der Westpfalz, Konsortialführer), der **Fachhochschule Kaiserslautern** und **proInnovation**. Einen der drei ersten Preise konnten wir leider nicht ergattern, aber in der nächsten Kategorie waren wir erfolgreich. Das Projekt **e-Qu@lity** hat das Ziel, ein „digitales Nachschlage- und Informationssystem zum Thema Gender Mainstreaming“ in Kaiserslautern einzurichten. Zug um Zug werden alle modernen Kommunen e-Government mit Gender Mainstreaming verbinden und dann hat Kaiserslautern einen Vorsprung.



Meine nächsten Termine und Arbeitsschwerpunkte:

Die Auflistung meiner „öffentlichen“ Termine ist für viele interessant, jedenfalls bekomme ich dazu immer zahlreiche Rückmeldungen. Allerdings wird damit ja nur ein kleiner Teil meiner Tätigkeit erfasst und dadurch könnte ein schiefes Bild entstehen. Daher werde ich diese Termine in Zukunft immer durch die Rubrik „Arbeitsschwerpunkte“ (s.u.) ergänzen.

Köln 28.1.03 Konstituierendes Symposium der Arbeitsgruppe „Evaluation von Mehrebenenprogrammen und Netzwerken“ des Arbeitskreises „Berufliche und betriebliche Bildung“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluation DeGEval.

Stuttgart 19. - 21.2.03 Workshops „Gender Mainstreaming im ESF“ für VertreterInnen von Trägern und ESF-Ausschüssen in Baden-Württemberg

Bremen 27.2.03 Fortbildung für Gender Beauftragte beim Senat der Freien Hansestadt Bremen und Vortragsveranstaltung zum Gender Mainstreaming für leitende MitarbeiterInnen und Führungskräfte der bremischen Verwaltung

Berlin 3.-5.3.03 Klausurtagung des EQUAL - Evaluationsteams bei FAST e.V. (Forschungsgemeinschaft für Außenhandels-, Struktur- und Technologiepolitik, Berlin www.fastev-berlin.de)

Wien 17.03.03 Qualitätssicherung von Gender Trainings. Round Table beim österreichischen Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte

Beratung und Fortbildung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Saarbrücken

Entwicklung eines Modells der Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses (progres-net, vgl. auch Artikel in diesem Newsletter).

Coaching für Führungskräfte

Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Gender Bildung beim Gender Institut Sachsen - Anhalt (G/I/S/A) <http://www.g-i-s-a.de>

Evaluation von Entwicklungspartnerschaften der EU - Gemeinschaftsinitiative EQUAL bei FAST e.V. (Forschungsgemeinschaft für Außenhandels-, Struktur- und Technologiepolitik, Berlin www.fastev-berlin.de)

Meine Aktivitäten und Themen sind vielfältig, daher können sie hier nur schlaglichtartig dargestellt werden. Vielleicht entdecken Sie Ansatzpunkte für eine mögliche Zusammenarbeit? Ich freue mich über Ihre Anfragen!