

Newsletter 4 – Februar 2000

Liebe LeserInnen,



diesmal hat es etwas länger gedauert bis zum nächsten Newsletter. Nicht nur weil ich zum Jahreswechsel die Flut der Millenniumspost nicht vergrößern wollte – Manche Themen müssen erst reifen, bis man sinnvoll darüber schreiben kann. Außerdem hatte ich mich selbst unter den Druck gesetzt, den nächsten Newsletter erst dann zu veröffentlichen, wenn die Website von *proInnovation* wenigstens in den Grundzügen fertig wäre. Nun sehen Sie selbst, was ich in Kooperation mit Andreas Mischke von Amides unter www.proInnovation.de entwickelt habe. Es ist – wie wohl fast alle Internet-Präsenz im Anfang - eine Baustelle! Für Rückmeldungen und Anregungen bin ich – auch wie immer – dankbar!

Auf der Rückseite stehen Neuigkeiten aus meiner Arbeit, die Sie hoffentlich (wieder) interessieren. Neben diesen Aktivitäten oder im Zusammenhang damit kämpfe ich mit der Aufgabe des *Informationsmanagement* – damit sind die ständig wachsenden Stapel, die ungelesenen Bücher und noch nicht besuchten Internetseiten und, und, und... gemeint. Es muss wohl daran liegen, dass ich es noch nicht schaffe, vom 'kumulativen' zum 'selektiven' Umgang mit Information überzugehen. Siehe Notiz auf der Rückseite dazu!

Mit herzlichen Grüßen

PS: Manche News in diesem Letter sind Fortsetzungen aus den ersten drei Ausgaben. Sollten Ihnen diese fehlen (und damit der Zusammenhang): Kein Problem - bitte anfordern oder im Netz gucken!

Gender Training – Männer und Frauen im Team

Ein Teilnehmer gestand mir am Ende eines Trainings, dass er sich vor Beginn nicht im geringsten hatte vorstellen können, was man denn einen ganzen Tag in einem Gender Training tun könne und nun wisse er gar nicht, wo die acht Stunden geblieben seien! Es war aber auch spannend in dieser internationalen Gruppe von DirektorInnen und ManagerInnen aus der irischen und tschechischen Glas- und Porzellanindustrie, einer dänischen Bildungseinrichtung und der Berliner Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) (Foto s. Rückseite).

Allein schon der Austausch über die Frage, was sich in den letzten fünf Jahren in Betrieb bzw. Organisation der TeilnehmerInnen und auf nationaler Ebene im Hinblick auf Gender und Chancengleichheit geändert hat, förderte höchst Unterschiedliches aber auch viel Ähnliches zutage. Mit einer Vielfalt von Methoden (z.B. Quiz, Fallstudie, Arbeitsblätter und Checklisten, Übungen, das Brettspiel „Gender Diversophy“, Gruppenarbeit, Diskussionen...) wurden viele Aspekte der Zusammenarbeit von Männern und Frauen bearbeitet. Dabei stand die Verbesserung der Kommunikation zwischen den Geschlechtern im Mittelpunkt. Für die meisten war es neu, die häufigen Missverständnisse und Störungen im Dialog der Geschlechter als Probleme interkultureller Kommunikation zu betrachten.

Ganz zu Anfang war die Stimmung etwas angespannt, denn für die meisten ist die Bearbeitung der „Geschlechterfrage“ – insbesondere in gemischten Gruppen – nicht ganz einfach oder doch zumindest ungewohnt. Aber schon nach der ersten Übung waren alle so richtig eingestiegen und engagiert dabei. Obwohl für einzelne Teilnehmer alles aus der Arbeitssprache Englisch ins Tschechische übersetzt wurde und wir hin und wieder heftig mit dem irischen Akzent haderten war das gegenseitige Verständnis sehr groß.

Da es sich um eine Gruppe handelte, die zusammen ein Projekt der betrieblichen Weiterbildung steuert, wurde zum Schluss das Konzept „Gender Didaktik“ vorgestellt und insbesondere die Geschlechtsspezifika der Trainerrolle reflektiert.

Die TeilnehmerInnen machten sich außer-

dem mit der aktuellen EU-Chancengleichheitspolitik vertraut. Und hier schließt sich der Kreis, denn die Durchführung von Gender Trainings ist Teil dieser Politik, seit die EU Kommission festgestellt hat, dass die insbesondere im Management von Behörden und Betrieben fehlenden Kenntnisse über Geschlechterfragen ein wesentliches Hemmnis für die weitere Realisierung von Chancengleichheit ist.

Gender Training – auch in deutschen Betrieben und Behörden?

Inzwischen höre ich ab und zu von ähnlichen Seminaren, hauptsächlich in größeren Unternehmen oder im Zusammenhang mit der Aktion ‚Total E-Quality‘. In Berlin fand eine Tagung zum Thema

(Fortsetzung nächste Seite)

Meine nächsten Termine:

- **Saarbrücken:** Am 29.3.2000 moderiere ich eine Tagesveranstaltung der ‚AG Frauen‘ im Forum Gemeinwesenarbeit.
- **Berlin:** Am 31.3. 2000 findet die erste von 4 Fortbildungsveranstaltungen zum Thema ‚Interkulturelle Kommunikation bei europäischen Partnerschaftsprojekten‘ im Auftrag des Diakonischen Werkes Berlin/Brandenburg statt.
- **Frankfurt:** Am 15.5.2000 Workshop ‚Interkulturelle Kommunikation und Deutsche Geschäftskultur‘ im Rahmen einer Fortbildung ‚Infobroking‘ des Zentrums für Weiterbildung (ZfW).
- **Saarbrücken:** Vorankündigung: Am 23.9.2000 leite ich einen Workshop ‚Von der Vision zum alltäglichen Handeln‘ – Frauen, die wissen was sie wollen, sind unschlagbar“ im Alten Casino, Saarterrassen, Saarbrücken. Veranstalter ist das Projekt FrauenFIRMAment des Frauenbüros der Stadt Saarbrücken.
- **Homburg/Saar:** Christel Buchinger (Impulse) berät kostenlos Existenzgründerinnen im Auftrag von *proInnovation* im Rathaus Am Forum. Termine können unter 06841-101208 vereinbart werden.



Evaluation präventiver Arbeitsmarktpolitik

Es gibt *vielen* Besonderheiten des Programms „Perspektiven betrieblicher Arbeit“, die es wert wären, bekannt gemacht zu werden. Da ich eine Auswahl treffen muss, erlaube ich mir zu beschreiben, was MIR an diesem Evaluierungsauftrag gut gefällt – also eine äußerst subjektive Sichtweise.

Der Evaluierungsansatz unterscheidet sich von konventionellen Konzepten, die sich auf klassische, nachsorgende Arbeitsmarktpolitik beziehen insbesondere durch den Fokus auf (*soziale*) *Innovation*, aber auch dadurch, dass mehrere Ebenen miteinander verknüpft werden.

Im Mittelpunkt der prozessorientierten Evaluation stehen zunächst die Projekte, die verschiedene Ansätze betrieblicher Innovation in und mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erproben. Im Sinne einer projektbegleitenden Qualitätssicherung soll die Evaluation Lernprozesse bei Projektträgern und Projektbeteiligten“ z.B. Unternehmen, initiieren. Die Projekte sind sogenannten „Innovationsfeldern“ zugeordnet: „LuK-Technologien“, „Arbeit, Energie und Umwelt“ und „Betriebliche Innovationsprojekte“.

In der letztgenannten Gruppe, die von

Meine Aktivitäten und Themen sind vielfältig, daher können sie hier nur schlaglichtartig dargestellt werden - weitere Informationen gebe ich gerne auf Anfrage. Vielleicht entdecken Sie auch Ansatzpunkte für eine mögliche Zusammenarbeit? Oder sind Sie bei der Projektentwicklung in Vorbereitung auf die neuen EU-Förderprogramme? Ich biete Ihnen Unterstützung an!

proInnovation in Kooperation mit meinen Berliner KollegInnen von FAST e.V. (Forschungsgemeinschaft für Außenwirtschaft, Struktur- und Technologiepolitik e.V.) evaluiert wird, finden sich so unterschiedliche Projekte wie „Jobrotation“, verschiedene Netzwerke zur Förderung und Qualifizierung von Unternehmerinnen und MitarbeiterInnen, „Marketing und Organisationsentwicklung“, „Familienorientiertes Personalmanagement“, „Organisationsentwicklung in Dienstleistungsunternehmen“, „Combishare“ (Teilzeitarbeitsmodelle in Verbindung mit sozialen, ökologischen oder kulturellen Tätigkeiten als Alternative zu Kurzarbeit).

Bei der Begutachtung ist nicht nur zu fragen, bis zu welchem Grad die Projekte ihre selbstgesteckten Ziele erreichen und ob sie geeignet sind, die Ziele des Programms umzusetzen, denn auch das Programm selbst ist in Bewegung: der Auftrag beinhaltet Politikberatung insbesondere im Hinblick auf die neue Förderperiode. Die bisher zuständige Senatsverwaltung (für Arbeit, Soziales und Frauen) betrachtet dies als Teil ihres Qualitätsmanagements.

Soeben ist allerdings das Programm zur IBB Investitionsbank Berlin verlegt worden, in die Nähe einiger Wirtschaftsförderprogramme, die bereits dort angesiedelt sind. Es ist zu hoffen, dass man auch in Zukunft ein umfassendes Evaluierungskonzept verfolgt. Mehr bei www.proInnovation.de und www.fastev-berlin.de

Informationsmanagement: Selektiv statt kumulativ!

Leider habe ich vergessen, wo ich es gelesen habe, dabei habe ich mich so erappt gefühlt! Ein neuer Umgang mit Informationen ist gefragt. Früher, als sie knapp waren, musste man sie sammeln - soviel man kriegen konnte und aus so vielen Quellen wie möglich. Dann: horten, abheften, verschlagworten...

Heute sind Informationen aber im Überfluss vorhanden und grundsätzlich hat man zu jeder Zeit Zugriff. Nun kommt es darauf an auszuwählen: welche Information aus der Flut, die über mich hinwegschwappt, ist die richtige und wichtige? Was tun mit den Infos, die man nicht sofort verwenden oder in das eigene Wissen „einbauen“ kann? Um Himmels willen nicht sammeln – das tun ja schon andere. Was man braucht ist ein Überblick und dann: Gnadenlose Selektion!

Ein grundsätzlich anderes Herangehen also. Logisch – schon das geringe Haltbarkeitsdatum der meisten Informationen spricht ja dafür. Noch habe ich kein neues System und ertappe mich immer wieder beim Sammeln und Horten. Aber ich fühle mich besser dabei, wenn ich nur ab und zu meine Stapel umschichte und das ein oder andere wegwerfe – Ablage ist out! ;-)

Rückmeldungen an“proInnovation“

Zum Jahreswechsel kam ein ganzer Berg von guten Wünschen! Darüber habe ich mich sehr gefreut und hoffe auch weiterhin auf fruchtbare Zusammenarbeit! Die PartnerInnen aus Deutschland kann ich unmöglich alle nennen, daher bedanke ich mich hier – quasi stellvertretend - bei den europäischen KollegInnen von ACORD International S.A., Luxemburg; INPG Entreprise, Grenoble(F), FANCO S.A., Athen (GR); George Simons International, Mandelieu (F); IRES Udine (I) und AFILE 77, Meaux (F)