

7. Newsletter : September 2001



Liebe LeserInnen,

die Rückschau auf die Monate zwischen diesem und dem letzten Newsletter zeigt, dass sich wieder viel in kurzer Zeit verändert hat: zunächst ist das (große) Evaluationsprojekt in Berlin im Juli endgültig ausgelaufen. Schade, aber der Senat konnte sich aus verschiedenen Gründen nicht entschließen, das Programm noch einmal aufzulegen. Das bedeutet aber nicht das Ende der mehr als sechsstündigen Zugfahrten, denn nun habe ich einen größeren Auftrag in Magdeburg. Ich freue mich sehr, dass ich beim Vorreiter Sachsen-Anhalt bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming dabei sein kann (s. Rückseite).

Gender Mainstreaming und Gender Trainings machen einen großen und noch immer wachsenden Teil meiner Arbeit aus. Inzwischen habe ich recht vielfältige Erfahrungen mit Fortbildungen von Führungskräften in verschiedenen Bundes- und Landesbehörden, in Kommunen, Kreisen, ESF-Gremien, bei Frauenbeauftragten, bei der Beratung von Ministerien und in der Weiterbildung von TrainerInnen gesammelt - auch in der Zusammenarbeit mit männlichen Co-Teamern. Diese Erfahrungen gehen nun in die Entwicklung von Bildungskonzepten in Sachsen-Anhalt ein und die Theorie - Praxis - Verbindung macht mir - wie immer - viel Spaß. Und einiges ist noch in der Röhre: Nach Luxemburg auch in Deutschland eine MultiplikatorInnen - Fortbildung, Evaluationen von Mainstreaming - Projekten...

Mit herzlichen Grüßen und wie immer in Erwartung Ihrer Rückmeldungen....

Anne Rösgen

PS 1: Manche News in diesem Letter sind Fortsetzungen aus den ersten fünf Ausgaben. Sollten Ihnen diese fehlen (und damit der Zusammenhang) - bitte anfordern.

PS 2: Bitte besuchen Sie wieder einmal www.prolnnoation.de

Gender Mainstreaming - Haken und Ösen

Bevor ich auf einige Schwierigkeiten des Gender Mainstreaming eingehe, möchte ich „positiv“ beginnen: die übergroße Mehrheit derjenigen, die mir bei Vorträgen, in Fortbildungen und Beratungen bisher begegnet sind, stehen den neuen Konzepten der Gleichstellungspolitik ausgesprochen aufgeschlossen gegenüber. Es ist nicht allzu schwer, auch Männer davon zu überzeugen, sie treten nach meiner Erfahrung *nicht* als „patriarchale Schutztruppen des ‚Kulturguts‘ Geschlechterhierarchie“ (C. v. Braunmühl) auf, sondern erkennen durchaus ihre eigenen Interessen in der „Gender Perspektive“. Auch viele der Frauenbeauftragten, die zunächst skeptisch waren, sehen inzwischen die Entlastungs- und Ergänzungsfunktion des Gender Mainstreaming für ihre eigene Arbeit und seufzen nun eher: „*wenn die Führungsspitze doch nur endlich den Beschluss fassen würde*“.

Damit bin ich aber auch beim **1. Problem**: die Umsetzung des Amsterdamer Vertrages, der immerhin schon 1999 ratifiziert wurde, geht in Deutschland sehr schleppend voran, denn m.W. haben nur die Bundesregierung, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen Kabinettsbeschlüsse gefasst. In wie vielen Kommunen und Kreisen Umsetzungsbeschlüsse vorliegen, ist nicht bekannt, die Masse ist es nicht. Wenn man auf den unteren Ebenen der Verwaltung trotzdem beginnt, so zeigt sich schon bald, dass das Fehlen des Top - Down - Prozesses sehr

hemmend wirkt. Beispiel: Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming muss meistens ressortübergreifend kooperiert werden. Sobald aber ein Fachbereich andere Prioritäten setzt, stockt der ganze Prozess. Dies ist frustrierend für die PionierInnen und viele ziehen sich wieder zurück.

Ein **2. Problem** ist die Verbindung des Gender Mainstreaming mit der Verwaltungsmodernisierung. Einerseits macht es wenig Sinn, einen langwierigen und komplexen Organisationsentwicklungsprozess *neben* den „Neuen Steuerungsmodellen“ umsetzen zu wollen. Andererseits ist eine Integration schwierig - nicht nur wegen der Ungleichzeitigkeit der beiden Prozesse, sondern auch wegen des Negativ-Images, dass die Verwaltungsreform bei vielen Beschäftigten hat.

Fortsetzung nächste Seite

Meine nächsten Termine:

- > **Saarbrücken:** 9. - 11.9.01 Interkulturelles Coaching beim Treffen des Projektleitungsteams Projekt TEMPUS TACIS I (F - D - Russ. Föd.)
- > **Luxemburg:** 17.9.01 Workshop mit den Mitarbeiterinnen des Ministeriums für Frauenförderung
- > **Luxemburg:** 17./18.9.01 Seminar mit dem interministeriellen Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- > **Emsdetten/NRW** 27.9.01 Führungskräfte-Training zur Umsetzung des Frauenförderplans
- > **Stuttgart:** 10.10.01 Vortrag beim Fachgespräch des Diakonischen Werkes Württemberg zur „Gender Perspektive in der Jugendhilfe“
- > **Luxemburg:** 12.10.01 Weiterbildung „Gender TrainerInnen“ im Auftrag des luxemburgischen Ministeriums für Frauenförderung (s. Rückseite)
- > **Magdeburg:** Jeden Monat ein paar Tage zur Entwicklung von Konzepten und Pilotveranstaltungen zur „Gender Bildung“
- > **Luxemburg:** Start der 2. Weiterbildung für Gender TrainerInnen, 2. Kurstag 11.12.01
- > **Kemerovo (Russ. Föderation):** Interkulturelles Coaching beim Seminar des Projekts „Lokale Entwicklung“
- > **Jekaterinburg (Russ. Föderation):** 3.-7.12.01 Seminare zur interkulturellen Kommunikation im Projekt „Management - Strategie et Gestion des Entreprises en OURAL“ (s. Rückseite).

Und reden aneinander vorbei - späteres Verständnis nicht ausgeschlossen



- > Sie: „Hast Du keinen Hunger?“
 - > Er: „Nein.“
Schweigen.
 - > Sie: „Ist was?“
 - > Er: „Nein, wieso?“
- Und sie ist eingeschlappt.
(„Auflösung“ nächste Seite)

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Adresse: proInnovation Dr. Anne Rösgen; Ziegelstr.18; 66113 Saarbrücken; **Tel.:** +49-(0)681-42541;

Fax : +49-(0)681-4163498; **eMail:** Roesgen.anne@t-online.de; **Internet:** www.prolnnoation.de

Ein **3. Problem** stellt sich bei der Verbindung von Fach- und Gender Kompetenz. Bisher gibt es nur wenige Personen, die über beide Kompetenzen hinreichend verfügen. In Sachsen-Anhalt hat sich herausgestellt, dass mit Einführungsfortbildungen zwar relativ schnell ein Grundverständnis von Gleichstellungspolitik vermittelt werden kann, dass dies aber nicht ausreicht. Soweit ich sehe, wird aber die Kompetenz externer Gender ExpertInnen bisher selten genutzt, so sind Projekte, in denen die in Schweden erprobten „Flying Experts“ eingesetzt wurden, nicht bekannt. (Diese mobilen ExpertInnen arbeiten in einem bestimmten Ressort einige Monate mit und unterstützen die Fachkräfte bei der Erkennung von Ursachen und Schlussfolgerungen in Gender Fragen).

Zum Schluss ein **4. Problem:** Viele beginnen ihre Aktivitäten zum Gender Mainstreaming mit sog. Gender Trainings. Diese Bildungsveranstaltungen sind jedoch nicht systematisch mit anderen Instrumenten verknüpft und auch nicht langfristige und prozessbegleitend angelegt. Nicht selten arbeiten auch noch verschiedene TrainerInnen-Paare unkoordiniert nebeneinander her. OE - Prozesse - und nichts anderes ist Gender Mainstreaming - sind so allerdings nicht konsistent zu gestalten.

Aber alle diese Probleme sind lösbar! Je mehr Umsetzungserfahrungen es gibt, umso mehr pfiffige Lösungen werden gefunden werden!

Informationen über Gender Trainings und Beratung von **proInnovation** sende ich auf Anfrage gerne zu. Das Besondere: *Geschlecht als kulturelle Differenz - Methoden interkultureller Kommunikation nutzbar machen!*

Die Erklärung: Zwei Sprachen



- Sie (beziehungsorientiert) hat **Besorgnis** ausgedrückt.
- Er (berichtsorientiert) hat das nicht erkannt und **rein sachlich** geantwortet.

proInnovation Dr. Anne Rosgen

Luxemburg: Weiterbildungen für Gender TrainerInnen

Verlängerung für die erste Weiterbildung für Gender TrainerInnen, Auftakt für eine zweite Gruppe!

Die erste Gruppe - Aus- und WeiterbildnerInnen aus der Wirtschaft (Unternehmensberatungen, Kammern und Verbände) - alle mit Vorerfahrungen in der Gleichstellungspolitik ist zwar schon zertifiziert vom Ministerium für Frauenförderung, hängt aber noch ein paar Kurstage dran, um das Gelernte zu vertiefen, weitere Methoden auszuprobieren, ein Marketing-Konzept für die neuen Angebote zu entwickeln.

Eine zweite Gruppe beginnt noch in diesem Jahr - nun gleich mit einem erhöhten Kontingent. Nachdem das 4. Chancengleichheitsprogramm der EU ausgelaufen ist, finanziert der Luxemburgische Staat diese Fortbildungen erfreulicherweise aus eigenen Mitteln.

Beratungsprobleme ?

„Lass Dir aus dem Wasser helfen, oder Du wirst ertrinken!“ sprach der Affe und setzte den Fisch auf einen Baum.

NEU Russland: Managementstudien im Ural

Bei diesem TEMPUS TACIS Projekt der Technischen Uni in Jekaterinburg geht es darum, schrittweise ein neues Diplom „Internationales Management“ einzuführen. Es richtet sich an Studierende in den oberen Semestern und hat eine Laufzeit von 2 Jahren. Vorgeesehen sind auch Praktika in Frankreich oder Deutschland von je 1 Monat. Nach einer Einführung in europäische Wirtschaftsstudien geht es in der soeben beginnenden zweiten Phase um die Entsprechung der russischen Diplome mit den deutschen und französischen. Das Studium wird in der jeweiligen Landessprache durchgeführt.

Zur Vorbereitung auf die Praktika in Deutschland und Frankreich leite ich je zweitägige Seminare zur Einführung in die interkulturelle Kommunikation - bezogen auf Deutschland bzw. Frankreich und ebenfalls in beiden Sprachen. Im nächsten Jahr werde ich die PraktikantInnen in Deutschland und Frankreich jeweils ein paar Tage begleiten im Sinne eines interkulturellen Coachings. Sehr spannend!

NEU

Gender Bildung: Konzepte und Pilotveranstaltungen



Mit dem GISA hat Sachsen-Anhalt am 1.3.01 das erste Gender Institut der Bundesrepublik gegründet. Das Besondere: Die Aufgaben im 3-jährigen Modellprojekt beinhalten Forschung, Bildung und internationale Kontakte zum Gender Mainstreaming. Ein integrierter Arbeitsansatz also, wie er häufig gewünscht und selten wirklich praktiziert wird.



Hier bei der Eröffnungsfeier von GISA am 25.7.01 mit der Geschäftsführerin Ute Wanzek.

Das Institut erbringt Dienstleistungen für Landes- und Kommunalverwaltungen, wichtige gesellschaftliche Organisationen (z.B. Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Kirchen) aber auch für Wirtschaftsunternehmen, unterstützt aber auch die interministerielle Steuerungsgruppe, die voraussichtlich bis Oktober 2001 eingerichtet wird.

Meine Aufgabe bei GISA liegt im Bereich Bildung, wo schnellstens Konzepte für die Gender Bildung gebraucht werden. Die Gründung von GISA hat in Deutschland und darüber hinaus einig Aufsehen erregt und nun sind die Erwartungen hoch und die Anfragen zahlreich - was nicht immer ganz einfach für das Team ist in der Aufbauphase des Instituts.

Die ersten Schritte sind getan, der Entwurf eines Rahmenkonzeptes und eine Handreichung für die sog. Auftaktveranstaltungen erstellt. Es geht weiter mit themenspezifischen Workshops und außerdem soll die Kooperation auf Bundesebene im Hinblick auf die Fortbildung von MultiplikatorenInnen forciert werden.

Neues vom Informationsmanagement

Ab und zu muss man die Lautstärke im Gehirn leiser drehen - von zuviel Denken wird man taub!

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!

