

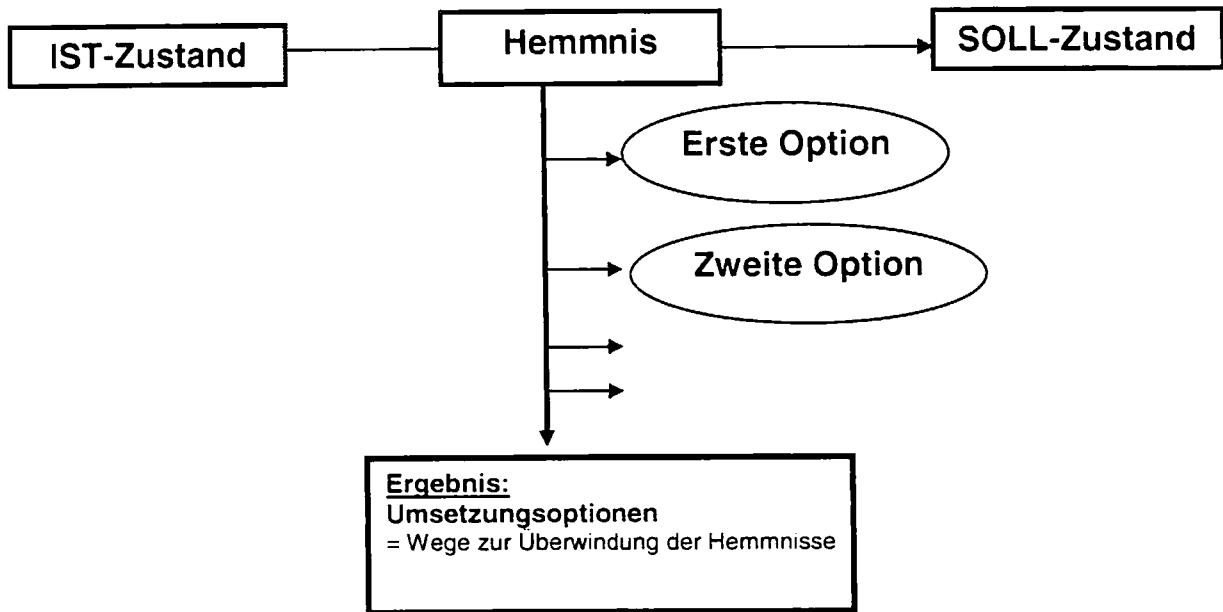
Zustand zurückgegriffen, der in den Workshops gemeinsam formulierte SOLL-Zustand berücksichtigt und schließlich überlegt werden, welche möglichen Hemmnisse könnten sich dem Ziel des Kompetenzaufbaus in der Organisation entgegenstellen.

Solche Hemmnisse könnten möglicherweise sein:

Zu wenig Ressource an Zeit, Personal oder Geld, die Energie der Organisation liegt momentan woanders, Umstrukturierungen in der Organisation und vieles mehr.

Sind die Hemmnisse identifiziert, wird erarbeitet ob und wie sie zu überwinden sind.

Danach können die Optionen für einen Gender Mainstreaming Kompetenzaufbau in der Organisation erarbeitet werden.



Der konkrete Kompetenzaufbau beginnt für alle mit einer Basisschulung. Ziel dieser Basisschulung ist, ein gemeinsames Verständnis von Gender Mainstreaming als Strategie und Gleichstellung als Ziel in der Organisation herzustellen.

In einem nächsten Schritt wird in diversen Aufbauseminaren maßgeschneidert auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche einer Organisation eingegangen.

- ⊙ Klärung der Begrifflichkeiten (Gleichstellung, Gleichbehandlung, Gender Mainstreaming, ...) und deren Verhältnis zueinander sowie deren Verankerung in der Organisation (Zielen, Richtlinien).
- ⊙ Welche Bilder haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einer Organisation, in dem die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht ist.
- ⊙ Privatmeinung versus Berufsrolle – Gleichstellung als integrierter Teil beruflichen Handelns unabhängig von privaten Lebensumständen und Meinungen.
- ⊙ Wie zeigt sich die Gender Mainstreaming Strategie in den Zielen und Maßnahmen der Organisation?
- ⊙ Die Gleichstellungsziele der Organisation – was ist darunter zu verstehen, welche Auswirkungen haben diese Ziele auf die Arbeit, wie kann im eigenen Arbeitskontext diesen Zielen zugearbeitet werden?
- ⊙ Maßgeschneiderte Behandlung von spezifischen Fragestellungen – wie kann im eigenen beruflichen Handeln den Gleichstellungszielen der Organisation zugearbeitet werden?
- ⊙ Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Kompetenz zum Einnehmen der „Gender Perspektive“ im beruflichen Kontext.
- ⊙ Integration von Gleichstellungsorientierung in die eigenen Arbeitsbereiche.
- ⊙ Integration der Gender Perspektive in Prozesse und Abläufe.
- ⊙ Das „Mainstreamen“ des Themas über die Schulungsmaßnahmen hinaus, ist Bestandteil eines Workshops mit den Führungskräften.
- ⊙ Welche Strukturen stellt die Organisation für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (Ziele, Maßnahmen, Strukturen wie Gender Mainstreaming Beauftragte) zur Verfügung?
- ⊙ Verständnis von der Kundinnen-/Kundenbeziehung (Kundinnen-/Kundenwunsch versus? Auftrag)

- ⊙ Welche Akteurinnen/Akteure haben welche Aufgaben im Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess, klarstellen, was Gender Mainstreaming ganz konkret für die einzelnen Tätigkeitsbereiche, Abteilungen etc. einer Organisation heißt.

7.4.2. Methodik und Didaktik

- ⊙ Führungskräfte sind immer Modelle, das gilt einmal mehr im Kontext des Kompetenzaufbaus – so setzt die Teilnahme von Führungskräften an den Workshops ein klares Signal – dieses Kompetenz ist wichtig für die Organisation.
- ⊙ Lernen im konkreten Kontext des eigenen beruflichen Handlungsfeldes fördert das Verständnis wie durch die Einnahme der Gender Perspektive den Gleichstellungszielen der Organisation zugearbeitet werden kann.
- ⊙ Anschlussfähigkeit an die Geschlechterbilder, die (Lern)kultur, Strukturen, Abläufe, Prozesse und Rahmenbedingungen einer Organisation ist unabdingbare Voraussetzung für das Gelingen von Kompetenzaufbaumaßnahmen.
- ⊙ Diese Anschlussfähigkeit findet ihren Ausdruck in der Auswahl von Settings und Methoden.
- ⊙ Maßschneiderung auf die Tätigkeitsbereiche durch Verwendung organisationsinterner Richtlinien, durch Verwendung von Beispielen aus dem Arbeitsalltag, durch die Arbeit an konkreten Fragestellungen im Kontext von Gleichstellungsorientierung im beruflichen Handeln.
- ⊙ Gender Mainstreaming ist auf den Boden der Arbeitsrealität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bringen.
- ⊙ Feedbackschleifen geben die Rückmeldung, ob und wie das in den Workshops Erarbeitete in der Organisation diskutiert und umgesetzt wird.

Siehe auch Punkt 5, allgemeine Methodik und Didaktik