

**Methodenmappe
für geschlechtssensibles Arbeiten
in der
gesundheitlichen Selbsthilfe**

**Gelebte geschlechtssensible
Verbandsarbeit**

Mit finanzieller Unterstützung des
Bundesministeriums für Gesundheit

Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Gesundheit

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

Vorwort	5
1. Gendersensibles Verbandsmanagement – Einnahme der Geschlechterperspektive in der Verbandsarbeit	6
1.1 Anlass.....	6
1.2 Ziel	7
2. Begrifflichkeiten.....	8
2.1 Gender – das soziale Geschlecht	8
2.2 Gendersensibles Verbandsmanagement	9
2.3 Geschlechtergerechtigkeit	10
2.4 Gendersensibles Verbandsmanagement kontrovers – Wozu brauchen wir ein gendersensibles Verbandsmanagement?	11
3. Praxistransfer- Methoden und Arbeitsinstrumente zur Umsetzung und Verankerung für geschlechtsbezogenes Arbeiten	13
3.1 Arbeitsinstrument: Leitfaden Gender Selbstcheck (4R-Methode).....	14
3.1.1 Für was stehen die 4R's bei der Gender-Analyse?	16
3.1.2 Gender Selbstcheck (4R-Methode)	17
3.1.3 Entwicklung von genderorientierten Zukunftsperspektiven.....	30
3.2 Arbeitsinstrument: Leitfaden Projektarbeit	31
Leitfaden Projektarbeit.....	32
3.3 Arbeitsinstrument: Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	36
Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.....	36
3.4 Arbeitsinstrument: Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen	38
Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen	38

3.5 Arbeitsinstrument: Leitfaden Mentoring – Nachwuchsförderung in der Verbandsarbeit	41
3.5.1 Mentoring in der gesundheitlichen Selbsthilfe	41
3.5.2 Was ist Mentoring?	42
3.5.3 Inhalt von Mentoring.....	44
3.5.4 Mentori-Person	45
3.5.5 Mentee	46
3.5.6 Rahmenbedingungen einer Mentoring-Kooperation.....	47
3.5.7 Ablauf eines Mentoring-Projekts	50
Leitfaden für Planung und Organisation von Mentoring-Projekten	55
Leitfaden für das erste Mentoring-Gespräch.....	57
Leitfaden Kurzprotokoll Mentoring-Treffen.....	58
4. Literatur und Links zum Weiterlesen.....	59

Vorwort

Dr. Martin Danner

Die Arbeit in den Selbsthilfeorganisationen chronisch kranker und behinderter Menschen und ihrer Angehörigen wird getragen von der gegenseitigen Unterstützung, von der emotionalen Zuwendung, vom Bereitstellen von Informationen und von der gemeinsamen Interessenvertretung. Dabei wird ganz selbstverständlich das Ziel verfolgt, möglichst allen Beteiligten möglichst optimal gerecht werden zu können, d. h. den Gedanken der Inklusion umzusetzen.

Daher ist es nicht erstaunlich, dass auch das Erfordernis gendersensiblen Arbeitens von allen Organisationen mit Nachdruck bejaht wird.

Dennoch ist es gar nicht so einfach, in der alltäglichen Verbandsarbeit tatsächlich stets alle relevanten Genderaspekte nachhaltig zu berücksichtigen. Zwischen der Zielsetzung gendersensiblen Arbeitens und der Umsetzung dieses Ziels klafft oftmals eine Lücke.

Die vorliegende Material- und Methodenmappe soll einfach umsetzbare Handlungshilfen bieten, um Geschlechtergerechtigkeit im Verbandsleben strukturiert und nachhaltig umzusetzen.

Wir hoffen, dass wir damit wichtige Impulse für die tägliche Arbeit in den Selbsthilfeorganisationen geben können.



Dr. Martin Danner
BAG SELBSTHILFE e.V.

1. Gendersensibles Verbandsmanagement – Einnahme der Geschlechterperspektive in der Verbandsarbeit

1.1 Anlass

Anlass: Eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt es nicht!

Wer immer diese Werk- und Methodenmappe liest, ist beispielsweise eine Frau oder ein Mann.

Weit weniger klar ist uns oft, wie diese Tatsache uns beeinflusst, wie wir die Mappe lesen, welche Aspekte wir interessant finden und wie wir Sachverhalte interpretieren. Oder was uns amüsiert. Wie wir unsere Lebenswelt wahrnehmen und darin agieren, hängt ganz unmittelbar mit unserer eigenen Lebensgeschichte als Frau oder Mann zusammen (Walter 2012).

Die Lebenswelten von Frauen, Männern, Jungen und Mädchen sind in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden. Formale Wahlmöglichkeiten zwischen Beruf, Erwerbsarbeit, Wiedereinstieg, Weiterbildung, Karriere oder Familienpflege- und -betreuung stehen für alle Geschlechter offen. Trotz aller Fortschritte: Frauen und Männer agieren aufgrund geschlechtlicher Sozialisationsverläufe und gesellschaftlicher Zuschreibungen in unterschiedlichen Macht- und Lebensrealitäten. Aufgrund dieser verschiedenen Realitäten erleben Frauen und Männer mannigfache Erfahrungen, entwickeln andere Rollenvorbilder und Rollenerwartungen. Unabhängig von chronischer Erkrankung oder Behinderung.

Unsere Haltung gegenüber Gesundheit unterliegt dem lebensgeschichtlichen Erfahren in der Kindheit und Jugend, Erwachsenenleben und Alter. Neben der genetischen Ausstattung haben die Herkunft, der soziale Status, das Geschlecht sowie das familiäre, berufliche und gesellschaftliche Umfeld Auswirkungen auf gesundheitsrelevante Einstellungen, Wertesysteme, Verhaltensweisen und unterschiedliche Lebensbedingungen. Je nach Geschlecht offenbaren sich Differenzen im subjektiven Gesundheitserleben, im aktiven Gesundheitsverhalten und auch in der Teilhabe an Angeboten (Schlüter, Harnmeier 2010). Aus diesen Gründen haben allgemeine Konzepte zur Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung nicht in allen Lebensphasen oder Bevölkerungsgruppen die gleiche Wirkung.

Insbesondere gesellschaftlich zentrale (Macht-)Ressourcen wie Partizipation, Zeit und Geld sind noch lange nicht gerecht verteilt. Dies mit vielen Nachteilen sowohl für Frauen als auch für Männer. Gleiches trifft auch auf die Verteilung in den Verantwortungs- und Handlungsbereichen der gesundheitlichen Selbsthilfe zu.

Beispielsweise sind 72% der Vereinsmitglieder der BAG SELBSTHILFE Frauen, doch dies spiegelt sich in der Zusammensetzung vieler Entscheidungsgremien sowie in den Partizipationsmöglichkeiten (noch) nicht wider.

Das eigene Erleben als Frau oder als Mann ist der beste Ausgangspunkt, um den Blick für Geschlechterrealitäten und unterschiedliche Lebenslagen zu schärfen. Nur wer den geschärften Blick entwickelt, sich in die Lebenswelten des anderen hineinzufühlen, wird in den eigenen Handlungen vermeiden, dass scheinbar neutrale Entscheidungen oder Aktivitäten zu Benachteiligungen führen (Walter 2012).

1.2 Ziel

Ziel: Förderung eines geschlechtergerechten Miteinanders im Verband

Ein geschlechtergerechtes Miteinander im Verband, das positiv die Lebensqualität und das Wohlbefinden von chronisch kranken und behinderten Menschen und ihren Angehörigen in der gesundheitlichen Selbsthilfe verändert, ist das Ziel. Dies funktioniert, wenn die jeweiligen spezifischen Lebenssituationen als auch die Bedürfnisse und Interessen von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern von Beginn an und regelmäßig zum Querschnitts- und Basisprinzip des verbandlichen Handelns wird.

Die prozesshafte Strategie zur Umsetzung lautet: gendersensibles Verbandsmanagement. In dessen Sinne sind alle Vorhaben, Aktivitäten oder Projekte grundsätzlich danach zu hinterfragen, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken, ob und wie sie zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit der Geschlechter beitragen können. Wer nur männliche oder nur weibliche Gesichtspunkte berücksichtigt, verspielt die Chance ein attraktiver, vielfältiger und moderner Verband für alle zu werden bzw. zu sein.

In der Praxis stellt sich oft die Frage: Wann ist ein Projekt, eine Aktivität oder eine Entscheidung „gegendert“? Was ist der Unterschied zu unserer bisherigen Arbeit? Die Form der Erfassung von Verbandsdaten oder Verbandsaktivitäten, der Sprachgebrauch oder die Ausgestaltung von Veranstaltungen und Projekten bieten praktikable Möglichkeiten, um ein gerechtes Miteinander von Frauen und Männern real zu leben.

Die vorliegende Material- und Methodenmappe zum gendersensiblen Verbandsmanagement bietet praktische Tools und Beispiele für die Durchführung eines gendersensiblen Verbandsmanagement und richtet sich an alle, die sich auf den Weg zur Realisierung einer systematischen Integration von Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Arbeitsalltag begeben. Auf geht's!

2. Begrifflichkeiten

2.1 Gender – das soziale Geschlecht



Quelle: <https://www.tumblr.com/search/rosahellblaufalle>

Angeboren oder anerzogen- der kleine Unterschied

Wie präsent Geschlecht in unserem Leben ist, zeigt die typische Redeformel zur Geburt eines Kindes: „Ist es ein Junge oder ein Mädchen?“ Der Ausruf spiegelt die große Evidenz für unser eigenes Verhalten wider. Die Klassifizierung in weiblich oder männlich erfüllt die Funktion eines Wegweisers, der uns erste Auskünfte darüber erteilt, mit wem wir es zu tun haben und wie wir uns zu verhalten haben (Walter 2012). Dies vereinfacht für uns den Alltag und verleiht eine anleitende Ordnungsstruktur.

Mit der Geburt werden wir aufgrund biologischer Merkmale einem Geschlecht zugewiesen. Ab diesem Zeitpunkt werden unabhängig von individuellen Anlagen, all die soziokulturellen Vorstellungen in Bezug auf Weiblichkeit und Männlichkeit dem Neugeborenen zugeschrieben. In Folge der Zuschreibungen, werden Mädchen und Jungen verschieden erzogen und bestimmte Anlagen werden unterschiedlich gefördert. In dessen Konsequenz entwickeln sich geschlechtertypische Fähigkeiten und Interessen, geschlechterbezogene Aufgabenverteilung in der Familie, gesundheitsrelevante Einstellungen, Körperwahrnehmung oder Umgang mit Gesundheit und Krankheit. Geschlecht ist und bleibt ein zentraler Teil unseres Lebensentwurfs, auch im 21. Jahrhundert (Cheng, Händel, Rietzke 2009).

Geschlecht, Sex, Gender – Was bedeutet eigentlich was?

Um aufzuzeigen, dass männliche und weibliche Eigenschaften, geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten nicht nur biologisch bedingt sind, sondern Ergebnisse historisch gewachsener Zuschreibungen, geschlechtsspezifischer Sozialisationsverläufe und geschlechtlicher Macht- und Arbeitsteilung ist, unterscheidet der wissenschaftliche Sprachgebrauch zwischen **Sex** und **Gender**. Die Unterscheidung betont die Relevanz sozialer und kultureller Faktoren bei der Entwicklung zu Frauen und Männern.

Mittlerweile werden die Begrifflichkeiten in allen Bereichen der Gesellschaft genutzt. Im Deutschen gibt es diese sprachliche Differenzierung für den Begriff Geschlecht nicht.

Sex

Der Begriff **Sex** steht für den biologischen Aspekt (Anatomie, Hormone, Chromosomen).

Gender

Der Begriff **Gender** steht für die sozialen und kulturellen Aspekte von Geschlecht (= sozial-kulturelles Geschlecht).

Gender richtet den Blick auf die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollen, aus denen unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse, Chancen, Privilegien, Kompetenzen und Lebenserfahrungen von Mädchen, Jungen, Frauen und Männern resultieren.

Quelle: genderundschule.de

Beispiel für Gender:

Welche gesellschaftlichen Aufgaben eine Frau oder ein Mann haben soll oder wann etwas als besonders männlich gilt, wurde und wird in den verschiedenen Ländern, zu unterschiedlichen Epochen, von verschiedenen Gruppen jeweils divers definiert. Das soziale Geschlecht und die Geschlechterverhältnisse werden also immer wieder neu hergestellt, festgelegt und auch verändert! „Man kommt nicht als Frau [oder Mann] zur Welt, man wird es...“ (Beauvoir 1949).

Mädchen/Frauen wird beispielsweise zugeschrieben, dass sie empathiefähiger und fürsorglicher sind als Jungen/Männer. Demzufolge sind sie eher dafür geschaffen, sich um andere Menschen zu kümmern. In Folge dessen entscheiden sich bedeutend mehr Mädchen zu Pflegeberufen als Jungen (Cheng, Händel, Rietzke 2009).

2.2 Gendersensibles Verbandsmanagement

Gendersensibles Verbandsmanagement ist eine Gestaltungshilfe und Ermutigung, zukunftsweisende Themen und Arbeitsprozesse unter der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Verbandsalltag nicht aus dem Blick zu verlieren. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Veränderung von Strukturen. Die Neugestaltung von Rahmenbedingungen für das Handeln des Einzelnen rückt in den Mittelpunkt.

Auf die Verbandsarbeit bezogen heißt es: Alle Prozesse, Strukturen und Vorhaben werden im Hinblick auf deren Wirkung gegenüber Frauen und Männer als auch auf die gegenseitige Beziehung zueinander überprüft. Wie ein roter Faden zieht sich der Blick auf die individuellen Bedürfnisse, Interessen sowie Lebenszusammenhänge von allen Geschlechtern von Beginn an und regelmäßig durch die Verbandsarbeit. Klischees und Geschlechtsstereotype werden nicht weiter reproduziert, sondern eine Bandbreite unterschiedlicher Erfahrungen und Realitäten werden angesprochen und berücksichtigt.

Beispielsweise ob sich Entscheidungen bewusst oder unbewusst an der männlichen Zielperson oder auch an der traditionellen Familie (Vater ist Alleinernährer, Mutter ist Hausfrau) orientieren und damit die Vielfalt der Lebenssituationen der Geschlechter ausblenden, mit den bekannten Nachteilen für Frauen - bisweilen aber auch für Männer.

Die Umsetzung ist mit dem Flechten eines Zopfes vergleichbar, bei dem alle Stränge wie Machbarkeit, Kosten, Sachstand als auch die Frage der Geschlechterperspektive von Anfang an gemeinsam verwoben werden (Stiegler 2002). Entscheidungen werden dann von allen Strängen geprägt. Ein Automatismus des „Mitdenkens“ entsteht.

Der **Mehrwehrt** einer gendersensiblen Verbandsarbeit liegt in der:

- Verbesserung der Lebensqualität für Rat- und Hilfesuchende, weil die persönlichen und sozialen Ressourcen und Lebenslage von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern berücksichtigt werden
- Erhöhung der „Alltagstauglichkeit“ und des Gebrauchswertes von Aktivitäten, Produkten und Projekten durch eine ganzheitliche Sichtweise
- Schaffung von bedarfsgerechten und zukunftsweisenden Gesundheitskonzepten, welche zugeschnitten sind auf eine Gesellschaft im demografischen Wandel
- Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe im Verband als Qualitätsmerkmal des Verbands, weil allen Geschlechtern im gleichen Maße Mitgestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten geboten werden
- Steigerung der Effizienz und Qualität von Arbeitsabläufen
- Passgenaue Ergebnisse bei Planungsprozessen, durch differenzierte partizipative Beteiligung aller Geschlechter
- Verringerung kostenintensiver Nachbesserungen/Änderungen abgeschlossener Projekte.

2.3 Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit im Verband bedeutet, dass die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse, Lebenswirklichkeiten, Partizipations- und Handlungsräume von Jungen, Männern, Mädchen und Frauen berücksichtigt werden. Kein Geschlecht bildet die allgemeine Norm, von der jeweils das andere Geschlecht abweicht.

Geschlechtergerechtigkeit soll auch innerhalb einer Geschlechtergruppe gelten. Frauen und Männer sind keine homogene Gruppe. Es existieren immer individuelle Lebenswirklichkeiten und nicht „die“ Lebensrealität oder nicht „das“ Bedürfnis beispielsweise von Jungen oder Männern.

Es bedeutet nicht, dass alle gleich behandelt werden, dass alle dasselbe fühlen, unternehmen oder bearbeiten. Aber es sollen gleiche Ausgangsbedingungen und Chancen ermöglicht werden.

Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung, der Gestaltungs- und Wirkungsforschung oder der Medienpsychologie machen deutlich, dass nur mit Berücksichtigung von Vielfalt und Pluralität erfolgreiche und gerechte Bedingungen und Ergebnisse geschaffen werden (Mert, Seebacher, Suschek-Berger, Wächter 2008).

2.4 Gendersensibles Verbandsmanagement kontrovers – Wozu brauchen wir ein gendersensibles Verbandsmanagement?

Das Anliegen eines gendersensiblen Verbandsmanagement wird (noch) nicht von allen Akteuren in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit geteilt. Einige beunruhigt es, Strukturen zu verändern oder Geschlechterrollen als nicht natürlich anzusehen. Für andere ist Geschlechtergerechtigkeit ein überholtes Thema oder sie fühlen sich nicht persönlich geschlechtsspezifisch angesprochen. Eine weitere Gruppe sieht wiederum Chancen zu positiver Veränderung.

Mit der Pro und Contra-Übersicht möchten wir Ihnen eine Argumentationshilfe zu der oft gestellten Frage bieten: Wozu brauchen wir ein gendersensibles Verbandsmanagement?

Vorteile

- *Erhöhung der Arbeits- und Lebensqualität der haupt- und ehrenamtlich Aktiven*

Männer und Frauen fühlen sich wohler in einem Verband, wenn sie Berufsleben und Privatleben besser miteinander verbinden können.

- *Analyse der alltäglichen Lebenssituation der Zielgruppe*

Mit der Analyse der alltäglichen Arbeits- und Lebenssituation werden verschiedene Interessen und Probleme sichtbar. Es wird sichergestellt, dass Handlungen oder Entscheidungen nicht auf fehlerhaften Annahmen und Stereotypen beruhen.

Kritikpunkte

- *Zusätzliche Arbeitsbelastung*

Nein. In der ersten Zeit ist es zunächst ungewohnt, den Aspekt Gender bei allem zu berücksichtigen und Planungen und Entscheidungen dauern länger. Aber je konsequenter von Beginn an Gender einbezogen wird, umso leichter und selbstverständlicher wird es.

- *“ Alles nur Erbsenszählerei“*

Um Sachverhalte zu ändern, muss zunächst der Stand der Dinge (Ist-Zustand) bekannt sein. Deswegen ist es notwendig, zu klären wie beispielsweise das quantitative Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist, bevor es in die Veränderung geht.

- *Frauen und Männer sind keine homogene Gruppe*

Unterschiede in den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern erkennen. Die Ursache liegt in den Sozialstrukturen, Institutionen, Werten und Normen unserer Gesellschaft. Auch innerhalb einer Geschlechtergruppe gibt es Differenzen aufgrund weiterer Kategorien (Alter, Herkunft, Religion, etc.).

- *Größere Entscheidungsfreiheit*

Frauen und Männer können freie und nach ihren Interessen/Fähigkeiten wichtige Entscheidungen in ihrer Lebensgestaltung planen. Keine Einschränkung durch Rollenzuschreibungen und „geschlechtstypischen“ Kompetenzzuschreibungen.

- *Gerechtigkeit*

Frauen und Männer machen zu (fast) gleichen Teilen unsere Gesellschaft aus. Entsprechend sollten sie auch die gleichen Zugangs-, Mitsprache-, Partizipationsmöglichkeiten in den Verbandsbereichen haben.

- *Männer und Frauen sind gemeinsam verantwortlich.*

Das Ziel: Geschlechtergerechtigkeit entsteht mit der gemeinsamen Verantwortung von Männern und Frauen, starre Geschlechterrollen aufzubrechen und in Bewegung zu bringen, um neue Spielräume zu schaffen. Aktivitäten können gemeinsam nach geschlechtsspezifischen Bedürfnissen gestaltet werden.

- *Direkte Ansprache aller Zielgruppen.*

Sprache beeinflusst unser Denken. Beispielsweise Frauen nicht nur mitmeinen, sondern direkt ansprechen. Demokratisches Schreiben drückt die Gleichbehandlung aller Geschlechter aus und zeigt die Wertschätzung von Menschen unabhängig vom Geschlecht.

- *Zementierung der „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit zwischen Mann und Frau“.*

Hiermit ist die strikte Gegenüberstellung von Frauen und Männern gemeint. Die Genderanalyse trägt dazu bei, die Entwicklung im eigenen Verband zu verstehen und daraus Maßnahmen und Veränderungsprozesse abzuleiten. Beispielsweise Akzeptanz, dass es vielfältige Lebensweisen von Frau- oder Mannsein gibt. Dadurch wird die Zementierung aufgelöst.

Quelle: eigene Darstellung

3. Praxistransfer- Methoden und Arbeitsinstrumente zur Umsetzung und Verankerung für geschlechtsbezogenes Arbeiten

Die Lebenswelten von Mädchen/Frauen oder Jungen/Männern wahrzunehmen, ist in der Welt der gesundheitlichen Selbsthilfe nichts Neues. Doch es stellen sich in der inhaltlichen und administrativen Verbandsarbeit immer wieder die Fragen:

- Wann ist ein Verband geschlechterdemokratisch? Wann ist ein Projekt, Aktivität oder Entscheidung „gegendert“?
- Wie kann ich von vornherein und konsequent die unterschiedlichen geschlechterbezogenen Lebenslagen von Frauen oder Männern in die Verbandsentscheidungen einbeziehen, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts von Beginn an den Nährboden zu entziehen?

Das gendersensible Verbandsmanagement kann hierbei als strategisches Instrument, Möglichkeiten aufzeigen, strukturelle und inhaltliche Veränderungen vorzunehmen. Eine Vielzahl an erprobten Methoden und Arbeitsinstrumenten stehen zur Verfügung, um die systematische Umsetzung der Geschlechterperspektive in einem konkreten Verantwortungs- und Handlungsfeld des Verbands zu unterstützen (Pimminger 2012). Bei der Umsetzung gilt: Guter Wille ist wichtig, aber es braucht vor allem Methode!

Nachfolgend eine Übersicht zu erprobten Arbeitsinstrumenten:

Art des Arbeitsinstruments	Inhalt
Analytische Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • nach Geschlecht aufgeschlüsseltes Datenmaterial (z.B. 4R-Methode)
Bildungsinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen • Gender-Trainings • Informationsveranstaltungen
Konsultationsinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung (Externe) • Beteiligung (Lenkungsausschüssen, Arbeitsgruppen, Befragungen)
Arbeitshilfen/Leitfäden zur Erleichterung von Planung, Durchführung und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfäden • Checklisten • Toolboxen • „Werkzeugkästen“

Quelle: eigene Darstellung

Wichtig: Alle Instrumente knüpfen an konkrete Arbeitsschritte der jeweils Handelnden an, deswegen sind sie kein allgemeingültiges „Patentinstrument“. Sie werden akteursbezogen und partizipativ angewendet und (weiter-)entwickelt, um die individuellen Gegebenheiten vor Ort zu berücksichtigen (Ahrens 2003).

3.1 Arbeitsinstrument: Leitfaden Gender Selbstcheck (4R-Methode)

Was ist ein Gender Selbstcheck (4R-Methode)?

Der Gender Selbstcheck (4R-Methode) ist ein einfaches Analyseinstrument zur Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse und zeigt Zusammenhänge von Ungleichheiten und somit von Diskriminierungen in den Verantwortungs- und Handlungsfeldern des Verbandes auf.

Aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit heraus werden Entscheidungen, Strukturen, Aktivitäten oder Projekte betrachtet (Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2015). In Summe heißt das: gendersensibles Arbeiten.

Freuen Sie sich auf Ihre erste Gender-Analyse!

Ziel Genderanalyse: Wie sieht es bei uns aus? Der Gender Selbstcheck dient als Hilfestellung und Anregung, Verbandsstrukturen zu überdenken und Veränderungen bezüglich einer Geschlechtergerechtigkeit bei der Verbandsarbeit vorzunehmen.

Folge: qualitätsvolle Genderaspekte werden in die Verbandsarbeit integriert und passende Rahmenbedingungen für Zielgruppen entwickelt. Grundlage für Diskussionen und Ableitung von Umsetzungsmöglichkeiten für eine Geschlechtergerechte bzw. gendersensible Verbandsarbeit.

Hintergrund des Instruments

In den letzten 10 Jahren hat sich in vielen europäischen Gender-Projekten die „4R-Methode“ durchgesetzt und sich zu einer am weitesten ausgereiften Analysemethode etabliert.

Mitte der 90er Jahre wurde das Instrument in Schweden für die Beobachtung der Entwicklung der Gleichstellung im kommunalen Bereich erarbeitet (Dobhofer/Küng 2008).

Mehrwehrt des Instruments

Der Gender Selbstcheck dient der Prüfung des Ausmaßes der Gleichstellung und Sensibilität und der Verbesserung zur bewussten Auseinandersetzung mit dem Thema:

- Erhalt wichtiger Informationen zum Ist-Zustand (Bestandsaufnahme)
- Systematische Überprüfung von Entscheidungen, Aktivitäten oder Projekten, ob Gleichstellungsaspekte beachtet wurden
- Gleichstellungsbezogene Defizite werden erkannt, Beteiligte werden sensibilisiert und Genderdiskurse analysiert (Wiener Gesundheitsförderung 2013).

Alle Akteure und Akteurinnen werden selbst in die Untersuchung miteinbezo-

gen bzw. analysieren ihren Arbeitsbereich selbst. Dies hat ein starkes aktivierendes Potential, weil eine intensive Auseinandersetzung im eigenen Wirkungsbereich erfolgt (Bergmann/Pimminger 2004).

Zentrale Frage
beim Selbstcheck:

Wer (**R**epräsentation) bekommt was (**R**essourcen) und warum und bzw. warum nicht (**R**ealität und **R**echtliche Situation)?

Anwendung

Die Fragestellungen helfen zu überprüfen und sich kritisch auseinanderzusetzen, ob in den Verantwortungs- und Handlungsbereichen des Verbands Genderaspekte bereits verankert und umgesetzt werden oder nicht.

Zu jedem Bereich gibt es eine Reihe von Unterfragen. Besonderheit: Die Methode ist variabel gestaltbar. Es ist nicht erforderlich alle aufgeführten Fragen beantworten zu können.

Der Selbstcheck kann sowohl bei Entscheidungen als auch bei der Umsetzung von Aktivitäten oder Projekten zum Einsatz kommen, d.h. wenn eine Entscheidung, Aktivität oder Projekt geplant wird, so erhalten die Beteiligten automatisch den Gender Selbstcheck gemeinsam mit anderen Arbeitsunterlagen.

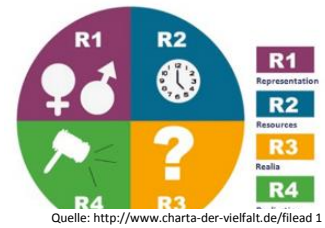
3.1.1 Für was stehen die 4R's bei der Gender-Analyse?

Frage:	Inhalt	Beispielfragen aus der Praxis
Repräsentanz	<ul style="list-style-type: none"> Zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern in diversen Bereichen. 	<ul style="list-style-type: none"> Wie viele Frauen/Männer wirken im betreffenden Bereich bzw. Vorhaben mit, in welcher Position? Aus wie vielen Frauen/Männern setzen sich Gremien zusammen? Wie setzen sich die Zielgruppen zusammen?
Vorgehen: <ol style="list-style-type: none"> Sind Sie zufrieden mit der vorgefundenen Verteilung von Frauen/Männern? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wenn ja, warum? ➤ Wenn nein, was sollte sich ändern (Überlegungen zum Gegensteuern) 		
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Verteilung und Aufwendung von Budgetmitteln, Zeit- und Raumressourcen auf Frauen und Männer. 	<ul style="list-style-type: none"> Gibt es Unterschiede im Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen beim unmittelbar praktischen Handeln? Gibt es Unterschiede bei der Ressource Raum: „Aufmerksamkeit, Sichtbarmachung“ (Themenwahl, Ansprache, Berichterstattung, Öffentlichkeitsarbeit)?
Vorgehen: <ol style="list-style-type: none"> Sind Sie zufrieden mit der vorgefundenen Verteilung der Ressourcen für Frauen/Männer? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wenn ja, Wie können die guten Resultate für die Zukunft gesichert werden? ➤ Wenn nein, Wie sollten sich die Ressourcen verteilen (Überlegungen für geeignete Maßnahmen)? 		
Realitäten	<ul style="list-style-type: none"> Hinterfragen von: Rollenbildern, vorherrschenden Werten/Normen, bisherigen Vorgehensweisen, unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen. Offene Diskussion: Wo sind Ansätze zur Veränderung ungleicher Verteilung? 	<ul style="list-style-type: none"> Welche geschlechtsspezifischen Normen und Werte sind in einem bestimmten Bereich wirksam? Wird Frauen und Männern mit unterschiedlichen Einstellungen oder Vorurteilen begegnet? Welche Rollenbilder sind (be)unbewusst verankert? Wie wirken sich unterschiedliche Strukturen des Verbands auf das Ziel Chancengleichheit aus?
Vorgehen: <ol style="list-style-type: none"> Analyse der Wirklichkeit: Warum, wodurch funktioniert das so? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiefenstruktur der sozialen Rahmenbedingungen, gesellschaftliche (Verbands)Kulturen, Traditionen. 		
Recht	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung, welche Gesetze, Leitbilder, Verordnungen, Satzungen, etc. direkt/indirekt Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen. 	<ul style="list-style-type: none"> Inwieweit betreffen Satzung, Richtlinien, etc. Frauen/Männer ggf. unterschiedlich? Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten mit ein? Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte? Welche rechtlichen Grundlagen müssten zusätzlich geschaffen werden, um Gleichstellung zu gewährleisten?
Vorgehen: <ol style="list-style-type: none"> Wer darf was? Bieten rechtliche Vorgaben ausreichend Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung? <ul style="list-style-type: none"> ➤ formelle/informelle Rechte, Ansprüche Freiheiten. 		

Quelle: eigene Darstellung

3.1.2 Gender Selbstcheck (4R-Methode)

Nehmen Sie die Ergebnisse unter die Lupe, verstehen Sie die Entwicklung in Ihrem Verband, um daraus Maßnahmen und Handlungen zur Veränderung abzuleiten (Blickhäuser 2002).



Je nachdem, ob allgemein der Verband, Arbeitsaufgaben oder Projekte unter genderspezifischen Blickwinkeln untersucht werden sollen, sind die Leitfragen zur Genderanalyse variabel einsetzbar. Falls Fragen nicht zu Ihrem Verband passen, so können Sie diese dahingehend verändern, dass die Fragen für die jeweilige Verbandssituation entsprechend sind (Doblhöfer/Küng 2008). Für eine Weiterentwicklung der Fragen ist ein Feedback von Ihnen herzlich Willkommen.

I. Block: Repräsentation¹

➤ Struktur-Analyse²

- Wie schlüsselt sich die Mitgliederzahl nach Geschlechtern auf?

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

Vorstand

- Wie ist der Vorstand mit Frauen und Männern besetzt?

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

¹ Auf der Grundlage von: Landesjugendring Niedersachsen.

² Hinweis: Bei der Strukturabfrage am besten das jüngste abgeschlossene Jahr als Bezugsgröße wählen.

- Wie sind die Funktionen/Zuständigkeiten innerhalb des Vorstands unter Frauen und Männern verteilt?

Person/ Stellenbezeichnung	Hauptamtlich/ Ehrenamtlich	männlich	weiblich	Alter	Funktion/ Zuständigkeiten	Weisungsbefugnis

➤ **Analyse der Hauptamtlichen/Geschäftsstelle**

- Wie viele Frauen und Männer arbeiten hauptamtlich im Verband?

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

- Wie viele Frauen und Männer sind in Vollzeit, Teilzeit oder Honorarbasis beschäftigt?

	Vollzeit	Teilzeit	Honorarbasis
Frauen			
Männer			
Insgesamt			

- Wirken sich die Arbeitszeiten auf Männer und Frauen unterschiedlich aus?
Wenn ja, auf welche Weise?

.....

.....

.....

- Unterstützt Ihr Verband bzw. Ihre Verbandskultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
Wenn ja, wie bzw. durch welche Maßnahmen, Traditionen, Bedingungen?

.....

.....

.....

- Wie sind die Funktionen/Zuständigkeiten unter Frauen und Männer verteilt (Leitungsfunktion, Referent/in, Sachbearbeitung, etc.)?

Person/ Stellenbezeichnung	männlich	weiblich	Alter	Funktion/ Zuständigkeiten	Weisungs- befugnis	Vergütung/ Gehaltsgruppe

➤ **Analyse der Ehrenamtlichen**

- Wie viele Mädchen/Frauen und Jungen/Männer arbeiten ehrenamtlich im Verband?

	Absolut	in %
Mädchen/Frauen		
Jungen/Männer		
Insgesamt		

- Wie ist die Altersstruktur der Ehrenamtlichen?

Altersgruppen	Mädchen/Frauen	Jungen/Männer	Insgesamt (in %)
9-13 Jahre			
14-18 Jahre			
19-27 Jahre			
28-65 Jahre			
66- und älter			

- Welche Aufgabenbereiche übernehmen die Einzelnen? Wenn eine Person mehrere Aufgabenbereiche wahrnimmt, dann bitte mehrfach eintragen.

Aufgabenbereich	Mädchen/Frauen	in %	Jungen/Männer	in %	Insgesamt (in %)
Vorstand					
Verwaltung					
Kasse					
Gremienarbeit					
Öffentlichkeitsarbeit/ Informationsarbeit					
Materialien/Ausstattung					
Gruppenarbeit					

- Wie hoch ist die Arbeitszeit der Ehrenamtlichen pro Woche (im Durchschnitt)?

Arbeitszeit pro Woche	Mädchen/Frauen	Jungen/Männer	Insgesamt (in %)
unter 2 Stunden			
2-5 Stunden			
6-10 Stunden			
10 Stunden und mehr			

- Wirken sich die Arbeitszeiten auf Männer und Frauen unterschiedlich aus?
Wenn ja, auf welche Weise?

➤ **Analyse der Honorarkräfte**

- Wie viele Honorarkräfte waren im letzten Jahr für Ihren Verband tätig?

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

- In welchen Aufgaben- bzw. Themenbereichen arbeiten die Honorarkräfte?

Aufgaben- bzw. Themenbereiche	Frauen	Männer	Insgesamt

- Variiert die Höhe des Honorars? Wenn ja, welche Honorargruppen gibt es?

Höhe Honorar/ Honorargruppen	Frauen	Männer	Insgesamt (in %)

➤ **Gremien und Entscheidungsbereiche**

- Wie sieht die Besetzung der Gremien/Arbeitsgruppe aus?

Gremien/Arbeitsgruppe	Frauen	in %	Männer	in %
Frauen				
Männer				
Insgesamt				

- Wie und wo werden in Ihrem Verband Entscheidungen vorbereitet und getroffen? Wer ist an diesen Entscheidungen involviert?

Entscheidungsbereiche	beteiligte Frauen	in %	beteiligte Männer	in %	„gemischte“ Anträge	in %
Finanzen						
Personal						
Anträge in Vorstandssitzungen/Gremiensitzungen						
Projekte/Maßnahmen						
Weiterbildung						
Büroausstattung						
Materialbeschaffung						

- Werden bei der Terminierung von Sitzungen, Arbeitstreffen, etc. Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt? Wenn ja, wie?

II. Block: Ressourcen (Finanzen, Informationen, Angebote/Projekte)

➤ **Analyse der Finanzressourcen**

- Wie verteilen sich öffentliche Haushaltsmittel und Eigenmittel auf die Ausgaben von Frauen und Männern?

Höhe der Haushaltsmittel/ Eigenmittel	Ausgabe	Zielgruppe (Mädchen/Frauen, Jungen/Mädchen)

- Wurde und wird z.B. bei Jahresabschlüssen Bezug auf die Ausgaben von Frauen und Männern genommen?

- Stehen Mitarbeiter/innen auf gleicher Funktions- oder Entscheidungsebene gleiche Haushaltsmittel/Eigenmittel zur Verfügung?

- Wie hoch waren die Kosten im letzten Jahr für Ihre Veranstaltungen (Gesamtkosten pro Teilnahme, nicht Teilnahmebeiträge)?

Veranstaltungen/ Thema	Inhalt	Zielgruppe	Anzahl der Teilnehmerin- nen	Anzahl der Teilneh- mer	Kosten pro Teilnahme	Gesamtkosten

- Welche waren die fünf teuersten Anschaffungen, die Sie im letzten Jahr getätigt haben?

Anschaffung	Preis in EURO

- Wer entscheidet über die Anschaffung und von wem wird sie genutzt (Hauptamtliche, Ehrenamtlich, Mädchen/Frauen, Jungen/Mädchen)?

➤ **Analyse zu Informationsressourcen³**

- Wie ist der Informationsweg/Informationsfluss in Ihrem Verband geregelt?

- Sind die Informationswege für alle im Verband transparent?

- Haben Frauen und Männer im Verband gleichermaßen Zugriff auf einen Computer, um evtl. Informationen per Mail zu erhalten?

Gibt es im Verband Regelungen zur geschlechtsbezogenen Sprache, z.B. grundsätzliche Ansprache von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern? Wenn ja, welche Regelungen gibt es?

³ siehe Broschüre „Die Macht der Sprache – Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“, inklusive Gender-Check

- Welche zahlenmäßigen Anteile haben Bilder von Mädchen/Frauen und Jungen/Männer in Ihren Publikationen (Verbandszeitschriften, Ausschreibungen für Kurse, Flyer, Webseite und weitere Veröffentlichungen)?

- Wird rollentypisches/rollenuntypisches Verhalten in den Bildern dargestellt? Bitte erläutern Sie!

- Welche Themen werden in Ihrer Verbandszeitschrift behandelt und welchen Raum nehmen diese ein? Bitte entsprechende Texte heraussuchen!

- Gibt es spezielle Bereiche, die sich mit Geschlechterfragen befassen bzw. die sich speziell der Zielgruppe Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer zugeordnet sind? Bitte entsprechende Texte heraussuchen!

- Wer schreibt die Artikel? Frauen/Männer, Redaktionsteam, Zusammensetzung?

➤ **Analyse zu Bildungsressourcen**

- Ist in den Schulungs- und Seminarkonzepten eine geschlechtsbezogene Sichtweise erkennbar? Wenn ja, woran lässt sich ablesen, dass ein geschlechtssensibles Konzept umgesetzt wird?

- Wie waren die Teamkonstellationen in den Schulungs- und Seminarkonzepten? Wie viele Seminare/Veranstaltungen wurden von einem gemischtgeschlechtlichen Team geleitet? Wie viele Veranstaltungen wurden von einem geschlechterhomogenen Team durchgeführt, obwohl es keine Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer Veranstaltung war? Findet eine Reflexion unter geschlechtsbewussten Aspekten statt? Wenn nein, warum nicht?

- Finden Prozesse der Gesamtreflexion/Evaluation von Seminaren/Veranstaltungen/Maßnahmen unter Berücksichtigung der Geschlechterdimensionen statt? Wenn ja, was sind die Ergebnisse?

➤ **Analyse zu Angeboten/Projekte⁴**

- Anzahl und Titel der durchgeführten Angebote/Projekte und das zahlenmäßige Verhältnis im Angebot/Projekt

Name des Angebots/Projekts	Inhalt und Ziele	Anzahl der teilnehmenden Mädchen/Frauen	Anzahl der teilnehmenden Jungen/Männer	Evaluation/Dokumentation

⁴ Für die detaillierte Untersuchung eines Angebots/Projekts nutzen Sie bitte den Leitfaden Projektarbeit.

- Welche und wie viele Angebote/Projekte wurden nur für Mädchen/Frauen durchgeführt?
Mit wie vielen Teilnehmerinnen?

Name des Angebots/Projekts	Inhalt und Ziele	Anzahl der teilnehmenden Mädchen/Frauen	Evaluation/Dokumentation

- Welche und wie viele Angebote/Projekte wurden nur für Jungen/Männer durchgeführt? Mit wie vielen Teilnehmern?

Name des Angebots/Projekts	Inhalt und Ziele	Anzahl der teilnehmenden Jungen/Männer	Evaluation/Dokumentation

III. Block: Realitäten in der Verbandskultur

➤ Analyse: Institutionelle Geschichte

- Wie ist der Verband entstanden (Gründung)? Welche Ziele wurden mit der Gründung verfolgt?

- Auf welchen Grundsätzen und Zielen basiert der Verband?

- Welche Interessen werden vorrangig vertreten? Werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern erkannt und berücksichtigt?

- Wird Frauen und Männern mit unterschiedlichen Einstellungen oder Vorurteilen begegnet?

➤ Analyse Werte und Normen

- Beschreiben Sie in Stichworten die Werte und Normen des Verbandes (z.B. Familienorientiert, zukunftsorientiert, Balance zwischen Frauen und Männern)!

- Sehen Sie Unterschiede zwischen den Werten und Normen von Männern und Frauen?

- Was ist Ihnen an Ihrer Verbandskultur besonders wichtig?

- Welche geschlechtsspezifischen Normen und Werte liegen den verschiedenen Situationen/Tätigkeiten zugrunde?

➤ **Analyse fachliche Arbeit**

- Was sind die wichtigsten Arbeitsgebiete und Arbeitsschwerpunkte? Geben Sie zu jedem Arbeitsgebiet ein praktisches Beispiel!

- In welchen dieser Arbeitsschwerpunkte ist Ihnen das Thema Geschlecht (Gender) schon einmal begegnet? Wenn ja, in welcher Form?

- Wie werden Geschlechterfragen bei Planungen in der fachlich-inhaltlichen Angebots- oder Projektarbeit berücksichtigt?

IV. Block: Rechte

- Gibt es im Verband eine Selbstverpflichtung, geschlechterbewusst zu handeln?
Wenn ja, wo ist dies niedergeschrieben (Grundsatzprogramm, Satzung, etc.)?

- Gibt es darüber hinaus weitere Vereinbarungen (z.B. Zielvereinbarungen) zum geschlechterbewussten Handeln?
 - a) auf der Ebene der Organisation?
 - b) auf der Ebene der Personalentwicklung?
 - c) auf der fachlich-inhaltlichen Angebots- und Programmebene?

Bitte entsprechende Unterlagen bereitstellen und vergleichen.

- Gibt es in den Selbstdarstellungen, Satzungen, Leitbildern, etc. geschlechtssensible Schreibweise? Wenn ja, seit wann?

- Berücksichtigen die Regelungen für Sprechstunden, Bürozeiten, etc. die Lebens- und Arbeitsrhythmen der Zielgruppe? Wenn ja, wie (Beispiele)?

3.1.3 Entwicklung von genderorientierten Zukunftsperspektiven

Sind alle Fakten von Ihnen zusammengetragen, wird das vorgefundene Geschlechterverhältnis anhand der 4Rs beschrieben. Als Resultat hieraus stellen Sie fest, in welchen zentralen Fragen keine Probleme zu beobachten sind. Ebenso werden Sie festhalten, wo sich Fragen stellen bzw. Geschlechtergerechtigkeit noch nicht vorhanden ist und deshalb Handlungsbedarf besteht.

Im weiteren Verlauf des gendersensiblen Verbandsprozesses formulieren Sie lang-, mittel- oder kurzfristige Ziele, die in einer bestimmten Zeit erreicht werden sollen. Dazu sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln (Doblhofer/Küng 2008).

Nach einem festgelegten Zeitraum wird erneut ein Gender Selbstcheck durchgeführt und beobachtet, ob und wie sich das Geschlechterverhältnis in den Verantwortungs- und Handlungsfeldern des Verbands (weiter-)entwickelt hat. Durch diese nachfolgende 4R-Analyse können Sie aktiv die Entwicklungen in Ihrem Verband beobachten.

Beispiel (Doblhofer/Küng 2008):

Ziel

Ergründung der Ursachen für die scheinbar geringe Motivation von Frauen an Führungspositionen und die schrittweise Auflösung.

Maßnahmen

Frauen und Männer werden zu einem extern moderierten Workshop eingeladen, wo die Ursachen ergründet werden. Bei guter Beteiligung werden einige Hürden identifiziert und anschließend priorisiert. Beispielsweise entscheidet der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung daraufhin über einen geeigneten Maßnahmenplan.

3.2 Arbeitsinstrument: Leitfaden Projektarbeit⁵

Planen Sie ein Projekt und möchten dabei Mädchen/Frauen und Jungen/Männer ebenso unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Interessen ansprechen? Um dies zu erreichen, ist es wichtig, bei der Planung, Zugang, Rahmenbedingungen sowie bei der Durchführung und Auswertung konsequent die Geschlechterbrille zu tragen.



Quelle: <http://www.kreuz-otheke.biz/f/2331s340x225/hypercholesterinaemie/hypercholesterinaemie2/>

Die Projektarbeit bietet besonders gute Möglichkeiten ein gendersensibles Verbandsmanagement umzusetzen. Dies kann auf den folgenden Projektebenen stattfinden:

- Projektstruktur (Partizipation):

Die Mitwirkung von Frauen an Entscheidungsprozessen ist in der gesundheitlichen Verbandsarbeit nach wie vor in vielen Bereichen unterdurchschnittlich. Projekte bieten eine gute Basis Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu fördern. Übernahme von Leitungsaufgaben, Einbringen von Expertisen und Know-how und Sammeln von Führungserfahrungen.

- Projekthalt (Politik):

Was sind die Inhalte des Projekts? Zentral geht es um die Wichtigkeit des Sachverhalts: Bedeutet der Sachverhalt für Mädchen/Frauen und Jungen/Männern das gleiche? Infolgedessen stehen die Fragen im Zentrum: Welche Art von Projekt ist wichtig? Ein Projekt nur für ein Geschlecht oder gemischt?

- Geschlecht (Sex/Gender):

Welche Aspekte der Kategorien Sex und Gender spielen für die Projektarbeit eine Rolle, wenn die Lebensbedingungen als auch die Interessen berücksichtigt werden müssen? Beachten Sie bei der Themenwahl unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern.

⁵ Auf der Grundlage von: Blickhäuser (2002), Wiener Gesundheitsförderung (2013), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (2007).

Leitfaden Projektarbeit

Projektname	
Bestandsaufnahme	<p>Genderanalyse der Ausgangsbedingungen: Festlegung Projektziele, Planung konkreter Maßnahmen, Festlegung von Terminen und Verantwortlichkeiten, Abklärung von Daten und Fakten zum Projektthema (Theorien, Konzepte, Erkenntnisse, Statistiken, Best Practice Modelle).</p> <p>Beispiel: Essstörungen bei Mädchen werden seit mehreren Jahren thematisiert. Es gibt bislang wenig geschlechtsspezifische wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxiserfahrungen für Jungen.</p>
Zielformulierung	<p>Formulierung geschlechtergerechter Ziele (Projekte, die sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten - gleichberechtigte Teilhabe-Chancen/Projekte, die sich entweder an Frauen oder Männer richten - Abbau geschlechterbezogener Ungleichheiten).</p> <p>Beispiel: Tanz-Projekt für Jungen und Mädchen Da Jungen schwer für das Tanzen zu begeistern sind, könnte die Zielformulierung lauten: Mindestens 30% Jungen zur Teilnahme bewegen.</p> <p>Beispiel: Multimedia-Projekt nur für Mädchen Ziel: Mädchen im Bereich der Medienkompetenz fördern, da ihr Anteil in diesem Berufsfeld immer noch um ein Vielfaches geringer ist als der Männer.</p>
Zielgruppenanalyse	<p>Genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) (Geschlecht, Alter, soziokulturellen Hintergrund, usw.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wem nützt das Projekt und wer nimmt das neue Angebot in Anspruch? • Gibt es unterschiedliche Probleme, Bedürfnisse oder Erfahrungen bei Frauen oder Männern der Zielgruppe? • Hat jedes Geschlecht die gleichen Nutzungsmöglichkeiten? <p>Beispiel: Beratung zu gesundheitsrelevanten Verhalten, Schwerpunkt Ernährung. Sowohl bei den Gesundheitspotenzialen als auch bei den Empfehlungen müssen sowohl die sozialen und biologischen Aspekte von Geschlecht berücksichtigt werden. Denn es ist von Bedeutung, wer (Frau/Mann) für die Zubereitung der Mahlzeiten zuständig ist.</p>

Projektteam	<p>Geschlechtergerechte Projektstruktur.</p> <table border="1" data-bbox="635 331 1394 533"> <thead> <tr> <th>Projektfunktion</th> <th>Frau</th> <th>Mann</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Projektleitung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Moderation</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Protokollführung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Arbeitsgruppenleitung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mitarbeit</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Frauen und Männer arbeiten im Projektteam? • Über welche Kompetenzen verfügen sie? • Ist die Aufgabenverteilung gendersensibel? • Werden in den Sitzungen die Meinungen beider Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt? <p>Beispiel: Sprechen Leiterinnen und Leiter gleich oft bzw. gleich lange? Wer trifft hauptsächlich die Entscheidungen? Kommen Männer und Frauen gleich oft und gleich lange zum Sprechen? Wer gibt nach, wenn es Kompromisse braucht?</p>	Projektfunktion	Frau	Mann	Projektleitung			Moderation			Protokollführung			Arbeitsgruppenleitung			Mitarbeit		
Projektfunktion	Frau	Mann																	
Projektleitung																			
Moderation																			
Protokollführung																			
Arbeitsgruppenleitung																			
Mitarbeit																			
Geschlechterstereotype	<p>Beschreibung, ob bei der Projektplanung und –umsetzung Geschlechterstereotype zum Vorschein kommen und wenn ja, wie diese reflektiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werden Programmpunkte angeboten, die dazu beitragen Geschlechterstereotype und –rollen zu überwinden? • Sind die Aktivitäten, falls diese beide Geschlechter ansprechen sollen gleichermaßen attraktiv und leistbar? <p>Beispiel: Werden Frauen automatisch als „Hausfrauen“ eingeplant? Wird bei Jungen automatisch angenommen, dass sie an Sportarten wie Fußball interessiert sind? Sportliche Elemente sind nicht immer für beide Geschlechter gleich körperlich leistbar.</p>																		

Kommunikation	<p>Lebendige und geschlechtergerechte Kommunikation – Sprache und Kommunikation schafft Bewusstsein und Realität.</p> <p>Nach außen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werden in den Kommunikationsstrategien (Antrag, Druckwerke, Berichte, Flyer, Webseite) sowohl Frauen als auch Männer sprachlich wie bildlich sichtbar? • Sind Geschlechter gleichermaßen sichtbar? <p>Nach innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Informationsstrategien sind vorgesehen (Protokolle, Plakate, Verbandszeitungen)? <p>Beispiel: Im Newsletter wird gezielt eine Personengruppe angesprochen. Auf Bildern/Fotos sind sowohl Frauen als auch Männer in Aktion abgebildet.</p>
Rahmenbedingungen	<p>Sicherstellung, dass es keine geschlechtsspezifischen Zugangs- und Teilnahmebarrieren gibt, damit für alle Geschlechter gleiche Teilnahmechancen gewährleistet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie werden gendergerechte Zugangsmöglichkeiten geschaffen? • Werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen ggf. auf beide Geschlechter gleichmäßig verteilt? • Wie wird auf die Erfordernisse, Bedürfnisse und Notwendigkeiten der Zielgruppe eingegangen wie Tageszeit, Dauer, Räume, Betreuungspflichten Erreichbarkeit, etc.? <p>Beispiel: Informationsveranstaltung findet am Wochenende oder Abend mit Familienbetreuung statt, sodass Berufstätige mit und ohne familiäre Verpflichtungen teilnehmen können. Angst-Orte: Muss man, um an den Ort zu gelangen, im Dunkeln durch eine einsame Gegend laufen?</p>
Methoden/Instrumente/ Aktivitäten	<p>Methoden, Instrumenten oder Aktivitäten zum Ansprechen und Erreichen der Zielgruppe.</p> <p>Beispiel: geschlechtergerechte Sprache, Leitfaden</p>

Effekte	<p>Gewinn für Mädchen/Frauen und/oder Jungen/Männer durch das Projekt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind genderspezifische Auswirkungen erkennbar? <p>Beispiel: Im Rahmen des Projekts lernen Jungen, über ihren Umgang mit Stress zu sprechen.</p>
Auswertung nach Geschlecht	<p>Auswertung und Evaluation des Projekts getrennt nach den Meinungen von weiblichen und männlichen Teilnehmenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Unterschiede? Falls ja, was könnte im nächsten Projekt verändert werden? <p>Beispiel: Im Zuge eines Bewegungsprojekts stellt sich heraus, dass bestimmte Angebote nur von Frauen angenommen wurden und nicht, wie geplant von beiden Geschlechtern.</p>

3.3 Arbeitsinstrument: Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit⁶



Quelle: <http://www.jugendserver-niedersachsen.de> 1

Bei der Vorbereitung Ihrer Öffentlichkeitsmaßnahmen haben Sie sicher überlegt, wen die Maßnahme ansprechen und wie sie wirken soll. Damit haben Sie sich bereits die Eingangsfrage der Öffentlichkeitsarbeit im gendersensiblen Verbandsmanagement gestellt: Wie werden in unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit die sozialen, gesellschaftlichen und kulturell geprägten Geschlechterrollen (Genderaspekte) von Frauen und Männern berücksichtigt?

Gendersensibles Verbandsmanagement greift nicht in Ihre journalistischen Freiheiten ein. Sie erhalten aber einen Mehrwert für Ihre Arbeit, in dem Sie bewusster Sprache und Bilder zum Einsatz bringen. Für den Einsatz einer geschlechtssensiblen und wertschätzenden Kommunikation steht Ihnen zur Ergänzung die Broschüre der BAG SELBSTHILFE: „Die Macht der Sprache - Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“ zur Verfügung.

Nutzen Sie den Leitfaden als individuelle Genderanalyse Ihrer verschiedenen Produkte der Verbandsarbeit: Wie sieht es bei uns aus? Diskutieren Sie wo Handlungsbedarf ist und was schon gendergerecht bearbeitet wird.

Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Redaktionsteam	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Frauen und Männer schreiben für die Öffentlichkeitsarbeit? • Wer gestaltet die Flyer, Homepage, etc.? • Wer fährt zu Außenterminen?
Ansprache Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Wer wird durch das Produkt gezielt angesprochen bzw. erreicht? Mädchen/Frauen? Jungen/Männer? Beide?
Art des Produkts	<ul style="list-style-type: none"> • Wie nutzen Frauen und/oder Männer das Produkt?

⁶ Auf der Grundlage von: BMFSFJ (2005).

Texte: Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Relevanz hat das Thema für Jungen/Männer, welche für Mädchen/Frauen? Gibt es Unterschiede? • Gibt es bestimmte Mädchen/Frauen und Jungen/Männerthemen? • Beziehen sich die Texte auf die Lebenswelten der Zielgruppe? • Werden bei der Behandlung von allgemeinen Themen auch Genderaspekte berücksichtigt? • Werden die Leistungen oder Eigenschaften von allen Geschlechtern gleich gewertet und dargestellt?
Interviews (qualitativ/quantitativ)	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist das quantitative Verhältnis zwischen interviewten Frauen und Männern in den Veröffentlichungen? • Wer wird zu welchen Themen in welcher Funktion befragt (z.B. Expertin oder Betroffener)?
Texte: Geschlechtsstereotype	<ul style="list-style-type: none"> • Ist das Produkt frei von herabsetzenden weiblichen und männlichen Geschlechterstereotypen (auch Fotos, Bilder, Illustrationen)? • Bei welchen Tätigkeiten, in welcher Umgebung und auf welche Weise werden die Protagonisten dargestellt (Berufsfeld, Hausarbeit, Sport, Bildanordnung)?
Texte: Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • Werden Mädchen/Frauen, Jungen/Männer gesondert angesprochen? • Ist das Produkt in einer geschlechtssensiblen Sprache abgefasst?
Texte: Zahlenmaterial	<ul style="list-style-type: none"> • Ist das verwendete Zahlenmaterial zielgerichtet nach Geschlechtern differenziert?

3.4 Arbeitsinstrument: Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen⁷

Wenn Sie Menschen für Ihre Verbandsarbeit gewinnen und überzeugen wollen, hängt viel davon ab, wie sie angesprochen werden, wie ihre individuellen Arbeits- und Lebenssituation und auch ihre unterschiedliche Herkunft in den Verbandsinformationen und Werbematerialien Platz finden. Gleiches gilt auch für Veranstaltungen. Sind diese so geplant und angekündigt, dass sie möglichst viele Menschen ansprechen und einladen? Nutzen Sie den Leitfaden als individuelle Genderanalyse Ihrer verschiedenen Produkte der Verbandsarbeit: Wie sieht es bei uns aus? Diskutieren Sie wo Handlungsbedarf ist und was schon gendergerecht bearbeitet wird.



Quelle: <http://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/> 1

Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen

Planung und Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> • Spricht der Einladungstext Mädchen/Frauen und Jungen/Männer, auch verschiedener Herkunft, Berufsgruppen, etc. an (Text, Bilder)? • Wird die Einladung über Informationswege versendet, die allen zugänglich ist? • Liegen die Veranstaltungszeiten so, dass Frauen und Männer mit Familienpflichten auch teilnehmen können? • Sind die Ferienzeiten beachtet? 																		
Planung und Vorbereitung insbesondere bei limitierten Platzangebot	<ul style="list-style-type: none"> • Wird dafür geworben bzw. gesteuert, dass Frauen und Männer unter den Teilnehmenden angemessen vertreten sind? 																		
Organisationsteam	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Frauen und Männer arbeiten im Organisationsteam? • Über welche Kompetenzen verfügen sie? • Wer ist für was zuständig (soziale Dienste wie Küche, Technik, Seminarablauf, Protokoll, Aufhängen von Seminarpapieren)? <table border="1" data-bbox="584 1541 1286 1872"> <thead> <tr> <th>Organisationsfunktion</th> <th>Mann</th> <th>Frau</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leitung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Moderation</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Protokollführung</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fachlichen Input</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organisation vor Ort (Getränke, Begrüßung der Gäste, Kümmerer für das Wohlbefinden, etc.)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Organisationsfunktion	Mann	Frau	Leitung			Moderation			Protokollführung			Fachlichen Input			Organisation vor Ort (Getränke, Begrüßung der Gäste, Kümmerer für das Wohlbefinden, etc.)		
Organisationsfunktion	Mann	Frau																	
Leitung																			
Moderation																			
Protokollführung																			
Fachlichen Input																			
Organisation vor Ort (Getränke, Begrüßung der Gäste, Kümmerer für das Wohlbefinden, etc.)																			

⁷ Auf der Grundlage von: Banos/Droge (2008).

Räumlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Fördern die Räumlichkeiten die Kommunikation? • Sind sie hell, freundlich und bieten ausreichend Platz, um miteinander zu sprechen? • Gibt es Sprachanlagen? • Spricht die Atmosphäre des Raumes beide Geschlechter an? • Gibt es für die Pausen Tische oder Tischgruppen, Stühle zum Austausch? • Ist der Tagungsort gut erreichbar? Können Teilnehmende ohne Auto gut zum Veranstaltungsort kommen? • Können öffentliche Verkehrsmittel zur Anreise genutzt werden? • Keine längeren Fußmärsche im Dunkeln oder schlecht beleuchtete Parkplätze/Straßen? • Ist bei Übernachtungen gesichert, dass Frauen und Männer gleichberechtigt behandelt werden?
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigen die Themen und Inhalte die unterschiedlichen Lebenssituationen, von den Personen, die repräsentiert werden sollen? • Welche genderrelevanten Aspekte beinhaltet das Schwerpunktthema der Veranstaltung? • Wie kann dies deutlich gemacht werden? Praxisbezug und Beispiele! • Wie werden die unterschiedlichen Sichtweisen und Betroffenheit der Teilnehmenden zum Thema gemacht und bearbeitet? • Welche inhaltlichen Anforderungen werden an die Referierenden gestellt? Auf welche Genderaspekte sollen sie eingehen?

Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wird auf der Veranstaltung auf geschlechtergerechte Sprache geachtet? • Wird auf Geschlechterstereotype und abwertende Äußerungen geachtet? • Wie können die Teilnehmenden ihre Sichtweisen und Interessen einbringen? • Werden Bilder beiderlei Geschlechts verwendet? • In welchen relevanten Medien/Publikationen erscheinen die Berichte?
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • In welcher Form werden die Inhalte aufbereitet (Impulsreferate, Podiumsdiskussionen, Arbeitsgruppen, Gruppendiskussionen)? • Welche Beteiligungsformen sind geplant? Sprechen sie die Zielgruppe an? • Ist sichergestellt dass z.B. in Arbeitsgruppen kein Geschlecht als einziges vertreten ist und dadurch höhere Barrieren zur Beteiligung haben? • Wird bei der Auswahl von Arbeitsmaterialien darauf geachtet, dass die Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt werden (Musik, Freizeit, Literatur)?
Auswertung/Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Wird die Teilnahme differenziert ausgewertet? (Geschlecht, Alter, Funktion, etc.)? • Sind die Fragebögen entsprechend aufgebaut, dass sie z.B. geschlechtsdifferenziert ausgewertet werden können?

3.5 Arbeitsinstrument: Leitfaden Mentoring – Nachwuchsförderung in der Verbandsarbeit

Der Ursprung des Begriffs Mentoring liegt in der griechischen Mythologie. Odysseus vertraute seinem Freund und Vertrauten Mentor während seines Aufbruchs in den trojanischen Krieg, die Erziehung seines Sohnes Telemachos an (Ogawa-Müller 2015).



Quelle: <http://bookboon.com/blog/wp-content/uplo1>

Heute findet Mentoring in vielen gesellschaftlichen Kontexten zur Lösung bildungs-, integrations- und zivilgesellschaftlicher Probleme Anwendung. Führende Wirtschaftsunternehmen oder Hochschulen, aber auch öffentliche Verwaltungen nutzen das Instrument als eine neue Strategie zur gezielten Personalentwicklung und Nachwuchsförderung. Das Instrument steht für eine strukturelle Investition in die Zukunft.

3.5.1 Mentoring in der gesundheitlichen Selbsthilfe

Für Verbände in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit bietet das Mentoring als Nachwuchsfindung besondere Chancen. Obwohl bei den meisten Verbänden die Mehrheit der Vereinsmitglieder weiblich ist, sind sie in Führungsgremien unterrepräsentiert. Eine Studie der BAG SELBSTHILFE (2012/2013) weist daraufhin, dass zwischen der Anzahl der weiblichen Mitglieder in den befragten Verbänden und ihrer Vertretung in den Führungspositionen eine große Diskrepanz besteht. Beispielsweise sind 72% der Vereinsmitglieder der BAG SELBSTHILFE Frauen. In den leitenden Ebenen, nimmt ihr Anteil gravierend ab. Hier liegt ihr Anteil nur noch bei 43%. Fazit: Frauen prägen zwar den Verbandsalltag in der gesundheitlichen Selbsthilfe; in Leitungspositionen sind sie jedoch keine Selbstverständlichkeit. Sie verfügen aber über ein wichtiges Kompetenz und – Erfahrungspotential für den Verband. Frauen haben wenige weibliche Vorbilder in Führungsgremien im Verband und sind öfter Vorurteilen und Diskriminierungen über ihre (Führungs-)Kompetenzen ausgesetzt (Pfister 2004).

Die Qualifikationen und Kompetenzen sowohl von Frauen als auch von Männern werden aber in der Verbandsarbeit dringend gebraucht, um weiterhin zukunftsfähig zu bleiben. Zudem wünschen sich viele Verbände, mehr engagierte Menschen. Oftmals werden für dringende Aufgaben die Personen in den Blick genommen, die schon - z.T. mehrfach - mitarbeiten. Oder Positionen können erst gar nicht besetzt werden.

Das Konzept Gender bzw. gendersensible Verbandsmanagement ist in diesem Zusammenhang eine tragende Säule, dass insbesondere Ungleichverteilungen der Möglichkeit von Frauen und Männern zur Partizipation in den Handlungs- und Verantwortungsfeldern des Verbands berücksichtigt und ausgeglichen werden sollen (Brückner 2010).

⁸ Studie der BAG SELBSTHILFE (2012/2013): „Genderorientierung in der gesundheitlichen Selbsthilfe“ - Studienergebnisse aus der Verbände- und Mitgliederbefragung.

3.5.2 Was ist Mentoring?

Es gibt zahlreiche Strategien beim Finden, Motivieren und Ausbilden und Einarbeiten. Mentoring ist dabei ein besonders wirksames Instrument, mehr Menschen für die Übernahme von Verantwortung und Führungsaufgaben zu gewinnen, fit zu machen und zu begeistern.

Mentoring bezeichnet den Aufbau einer Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen (Führungs-)Kraft (Mentor/in) und einer Nachwuchskraft (Mentee) über einen begrenzten Zeitraum hinweg. Dabei handelt es sich um eine geschützte Beziehung, die einen offenen Austausch für beide Seiten ermöglicht (Hartung, Hintze, Schramm 2009).

In dieser persönlichen Austauschbeziehung verfügt die Mentori-Person über Kenntnisse und Erfahrungen, die die andere Person (Mentee), für die Bewältigung anstehender Aufgaben oder eines nächsten Entwicklungsschrittes benötigt. Der Mut zur eigenen Karriere wird gestärkt (Laufbahnplanung), die eigenen Ziele werden detailliert formuliert (Selbstfindungsprozess) und gezielt umgesetzt (Hartung, Hintze, Schramm 2009). Zudem wird im Rahmen der Beziehung wichtiges Handlungswissen über (Führungs-)Anforderungen, Strukturen und Prozesse im Verband als auch ungeschriebene „Spielregeln“ erläutert, was den Zugang zu notwendigen Netzwerken erleichtert (Teichert 2015).

Auch der Verband selbst erhält wichtige Impulse für seine Weiterentwicklung in Richtung Zukunft. So leistet das Mentoring einen wesentlichen Beitrag zur Geschlechterdemokratie im Verbandsleben, in dem Frauen und Männer fernab von stereotypischen Rollenvorstellungen, Tätigkeiten und Aufgaben ausüben können.

Mentoring-Programme beinhalten damit sowohl eine individuelle und organisationspsychologische als auch eine gesellschaftspolitische Dimension, bei der gezielt Personengruppen gefördert werden (z.B. Geschlechterdemokratie der Geschlechter).

Zentrale Merkmale von Mentoring:

Die zentralen Merkmale des Mentorings in der gesundheitlichen Selbsthilfe lauten:

- Mentoring findet außerhalb abhängiger Beziehungen (Arbeitsverhältnis) statt und birgt keine Weisungsbefugnis.
- Dauer der Mentoring-Beziehung ist zeitlich begrenzt. Innerhalb dieses Zeitraums findet ein regelmäßiger Kontakt statt.
- Mentoring ist altersunabhängig.
- Mentoring ist ein wechselseitiger Prozess von Geben und Nehmen.
- Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen stellen die Arbeitsbasis dar.
- Mentoring ist keine professionelle Beratung und kann diese auch nicht ersetzen (Teichert 2015).

Ziel des Mentorings

Genderanalyse: Wie sieht es bei uns aus? Das Mentoring dient als Hilfestellung, engagierte Menschen auf ihrem haupt- oder ehrenamtlichen Weg zu begleiten und sie für Führungsaufgaben oder zur Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben im Verein zu motivieren und fit zu machen. Mit Hilfe von:

- Bereitstellung von Informationen, Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten
- Herstellen von Kontakten und Einbindung in Netzwerke.

Folge: qualitätsvolle Genderaspekte werden in eine zukunftsgerichtete Verbandsarbeit integriert. Mit zunehmender Motivation und Kompetenz von haupt- oder ehrenamtlichen Akteuren erhöht sich gleichzeitig die Bindung an die Verbandsorganisation und eine zukunftsgerichtete Selbsthilfearbeit gelingt.

Mehrwehrt und Nutzen von Mentoring auf institutioneller Verbandsebene

Die Stärken des Mentoring für den gesamten Verband sind:

- Sicherung haupt- und ehrenamtlichen (Führungs-)Personals
- Verbesserung der Qualifikation des (Führungs-)Personals
- Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen
- Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit im Verbandsalltag
- Nutzung der Erfahrungen aller Geschlechter
- Darstellung des Verbands als demokratisch, modern und offen
- Weitergeben von Erfahrungen der „Gestandenen“
- Hineintragen von Innovationen und neuen Ideen.

Mehrwehrt und Nutzen von Mentoring auf der individuellen Ebene

Auch auf der individuellen Ebene bietet das Arbeitsinstrument einen großen Mehrwert bzw. Gewinn.

- | | |
|----------------|--|
| Mentori-Person | <ul style="list-style-type: none">• Neues Erlernen.• Ehren- oder hauptamtliche Weiterentwicklung (Reflexion des eigenen Weges im Verband).• Erweiterung des eigenen Blickwinkels.• Unterstützung des Verbands.• Nachwuchskräfte finden (Pfungster 2004). |
|----------------|--|

Mentee

- Aufzeigen eigener Stärken
- Mut schaffen, um eigene, vielleicht ungewöhnliche Arbeits- und Lebensziele zu formulieren, und erste Ideen, um diese zu verwirklichen.
- Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung.
- Aufbau eines (beruflichen) Netzwerks.
- Praxisblick ermöglicht Strukturen der Ehrenamts- oder Berufswelt anders wahrzunehmen und Betätigungsräume für sich selbst zu entdecken bzw. auch zu erproben oder zu verwerfen (Blick hinter die Kulissen) (Hartung, Hintze, Schramm 2009).

Beispiel eines Mentoring-Programms: Aufbau von Selbstvertrauen

Nora hat gemeinsam mit einem Team an der Festschrift zum Verbandsjubiläum gearbeitet. Als sie gefragt wird, ob sie ihre Ergebnisse in einem Vortrag auf der Festveranstaltung vorstellen möchte, zögert sie. Sie hat noch nie vor so vielen Menschen gesprochen. Für ihren Einstieg in die Führungsposition ist es wichtig, ein sicheres Auftreten zu erlernen und im Verband bekannt zu werden. Gemeinsam mit ihrer Mentori-Person erarbeitet sie einen Plan, wie sie mit ihrem Lampenfieber fertig werden kann (Pfister 2004).

3.5.3 Inhalt von Mentoring

Im Mittelpunkt des Mentoring steht die geschützte Tandembeziehung zwischen der Mentori-Person und dessen Mentee. In dieser Beziehung findet Lernen und Experimentieren gleichzeitig statt. Potenzielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen werden vom Mentee entwickelt (Hartung, Hintze, Schramm 2009). Das Ziel ist die Autonomie des Mentees.

Das Mentoring beinhaltet (Döhling-Wölm 2015):

- **Coachen:** Die Mentori-Person führt ermutigend den Mentee, um wichtige Fähigkeiten und Einstellungen für die Zukunft zu entwickeln (Entwicklung individueller Karrierestrategien).
- **Beraten:** Die Mentori-Person berät bei Fragestellungen und steht bei der Lösung von Problemen oder schwierigen Entscheidungen zur Seite.
- **Transfer von Wissen:** Die Mentori-Person vermittelt (in)formelles Wissen zu Strukturen, Entstehungen, Hierarchien im Verband sowie die Einführung in Erfahrungswissen und „Spielregeln“.
- **Partizipation:** Die Mentori-Person lässt den Mentee an den eigenen Erfahrungen und Handlungswissen teilhaben. Zudem gibt es die Gelegenheit den Alltag im Verband mitzuerleben (Teilnahme an Sitzungen, Gremien, etc.).

- **Feedback:** Eine gegenseitige konstruktive Rückmeldung über die Aktivitäten und Wirkung zwischen Mentori-Person und Mentee. Die Mentori-Person verhilft, eigene Stärken zu erkennen und gezielt einzusetzen.
- **Netzwerken:** Die Mentori-Person eröffnet Wege zum Sammeln von Kontakten und führt in Netzwerke ein.

3.5.4 Mentori-Person⁹

Mentori-Personen sind Vorbilder, aber auch Schutzengel, die „ihre“ Mentees an die Hand nehmen, auffangen und neue Wege aufzeigen. Dabei kann die Mentori-Person verschiedene Rollen einnehmen, die sich jeweils aus den Inhalten des Mentoring-Programms ergeben: Berater (Beraterin, Unterstützer/Unterstützerin, Vorbild, Netzwerker/Netzwerkerin).

Rollen bzw. Aufgaben einer Mentori-Person:

- **Informations- und Wissensvermittlung:** Die Anforderungen und Aufgaben, die mit den verschiedenen Positionen oder Funktionen im Verband verbunden sind, sind für Außenstehende nicht bekannt. Ebenso Erwartungen und Rollen an Gremienmitglieder, bestehende Hierarchien oder eventuelle Konflikte. Informationen darüber sind deswegen von großer Bedeutung. Gezielt und kontinuierlich sollte die Mentori-Person informieren und Wissen vermitteln durch:
 - Teilnahme an Sitzungen oder Besprechungen
 - Mitarbeit an aktuellen Arbeitsprozessen
 - Rollenspiele.

Die Informationen müssen nicht immer mündlich weitergegeben werden. Die Zusendung von Flyern, Broschüren, Protokollen oder Verbandszeitschriften sind ebenfalls eine gute Quelle.

- **Beratung bei Zielen:** Bei der Beratung von Zielen ist das Motto: Realistische Ziele + Erwartungen = machen viel möglich! Gemeinsam können Mentees und Mentori-Personen in Abhängigkeit der Ziele die Vorgehensweisen besprechen. Eine gut strukturierte, richtig begleitete und intensive Zielsetzungsphase ist Voraussetzung für die Mentees, um ihren Weg zu finden. Hierbei können neue Ideen und Inspirationen entstehen, die auch für den Verband sinnvoll sein könnten.
- **Kontaktvermittlung im Verband:** Aufbau eines eigenen Netzwerkes oder die Einbindung in bestehende Netzwerke ist für die Mentees von zentraler Bedeutung. Nur wer andere Vereinsmitglieder kennt und über Entscheidungen informiert ist, weiß was gefragt und erwartet wird.

⁹ Auf der Grundlage von Ogawa-Müller (2015).

- **Reflexion und Feedback:** Eine ehrliche Rückmeldung seitens des Mentors oder der Mentorin ist wertvoll. Kritik sollte aber immer auf eine konkrete Handlung bezogen werden und Alternativen beinhalten. Kein Meister ist vom Himmel gefallen. Die Mentori-Person sollte immer wieder die eigene Rolle reflektieren. Damit wird verhindert, dass Sie gegenüber dem Mentee in eine „Retterrolle“ verfallen. Sie haben nicht mit der Aufgabe die Verantwortung übernommen, dass bei dem Mentee alles klappt.
- **Empowerment und Persönlichkeitsunterstützung:** Ermutigung, Unterstützung beim Aufbau von Selbstbewusstsein oder Zuhören bei Problemen. Die Mentori-Person wirkt an der Weiterentwicklung der individuellen Stärken mit. Sie machen immer wieder dem Mentee diese bewusst und überlegen gemeinsam, in welcher Situation diese zu nutzen sind. Außerdem können Sie zu neuen Verhaltensweisen ermutigen. Sympathie und Interesse an der Mentee-Person sollte deswegen vorhanden sein.
- **Teilhabe und Partizipation:** Die besten Einsichten in Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse erhalten Mentees, wenn sie daran beteiligt werden. Gemeinsame Teilhabe und Partizipation ermöglicht ein „learning by doing“.

Checkliste: Wie fördern Sie Ihre Mentees in der gesundheitlichen Selbsthilfe?

- ✓ **Zuhören und Fragen stellen**
Die Situation oder das Anliegen der Mentees verstehen.
- ✓ **Beraten**
Mit gezielten Fragen an die Mentees die eigene Lösung finden lassen oder gemeinsame Lösungswege erarbeiten.
- ✓ **Vorausschauen**
Die Mentees auf mögliche Schwierigkeiten aufmerksam machen.
- ✓ **Ermutigen**
Die Mentees unterstützen, die eigenen Fähigkeiten realistisch einzuschätzen und Anteilnahme zeigen, bei Schwierigkeiten.
- ✓ **Üben**
Neues Verhalten durch Rollenspiele und Gespräche üben.

3.5.5 Mentee ¹⁰

Die Nachwuchskräfte erhalten einen Blick hinter die Kulissen und die Chance, ihre Absichten und Ambitionen im Verband zu überprüfen. Vielleicht zeigt sich während des Mentorings, dass die Position für die Öffentlichkeitsarbeit doch nicht so spannend ist wie erwartet, aber möglicherweise das Konzipieren von Projekten. Jedoch ohne Engagement, dem Einsatz von Zeit, und Kraft, ist das Mentoring nicht erfolgreich. Deswegen haben auch Mentees innerhalb des Mentorings Rollen und Aufgaben.

¹⁰ Auf der Grundlage von Döhling-Wölm (2015).

Rollen und Aufgaben eines Mentees:

- **Ziele setzen:** Es ist die Aufgabe des Mentees, sich über die eigene Pläne und Unterstützungswünsche bewusst zu werden. Mit der Mentori-Person werden dann konkrete Themen und Maßnahmen, die für die Zielerreichung notwendig sind, erarbeitet.
- **Engagement und Willen:** Es ist wichtig, sich vor dem Einstieg ins Programm zu verdeutlichen, wieviel Kraft und Zeit ich investiere und ob ich auf einen Teil meiner Freizeit für einen bestimmten Zeitraum verzichten möchte. Mentoring bedeutet, sich neuen Erfahrungen zu stellen und Risiken einzugehen oder Kritik zuzulassen. Als Mentee muss ich prüfen: Bin ich dazu bereit?
- **Vertrauen:** Ein Mentoring-Programm beruht auf der Idee des Gebens und Nehmens, deshalb ist es gerade für die Beziehung wichtig, dass sie auf gegenseitigem Vertrauen und auf Offenheit basiert. Nur wenn Ängste und Sorgen angesprochen werden, kann gezielt beraten und geholfen werden. Dies basiert auf einer Vertrauensbasis, die nur aufgebaut werden kann, wenn sich die Partnerinnen oder Partner sympathisch sind, d.h. wenn die Chemie stimmt.
- **Aktive Mitarbeit:** Vorbereitung von Gesprächen mit der Mentori-Person. Definieren Sie klar, um welchen Aspekt es Ihnen geht und welchen Beitrag/Unterstützung sie von der Mentori-Person erwarten.
- **Kontakt halten:** Es ist Aufgabe des Mentees, Kontakt zu halten und die Mentori-Person über den Entwicklungsstand zu informieren oder bei Fragen gleich um Hilfe bitten.

3.5.6 Rahmenbedingungen einer Mentoring-Kooperation

- **Auswahl geeigneter Tandempartner**

Unweigerlich stellt sich bei der Umsetzung die Frage: Wie stelle ich Mentoring-Paare zusammen? Die Auswahl geeigneter Mentoren und Mentees ist besonders wichtig. Beispielsweise müssen Mentori-Personen, alles was den Außenstehenden nicht bekannt ist, vermitteln: Anforderungen an die verschiedenen Positionen, Erwartungen, Rollen der Gruppenmitglieder, Hierarchien, Konflikte. Nur wer die strukturellen und inhaltlichen Vorgänge im Verband kennt, kann mitagieren.

Eine Mentori-Person kann unterschiedliche Funktionen einnehmen. Diese ergeben sich aus den Inhalten des Mentoring: Berater/Beraterin, Vorbild, Wissensvermittler/Wissensvermittlerin (Pfister 2004). Dabei gilt immer der Grundsatz: Die Kompetenzen der (Führungs-)Person müssen zu den Vorhaben und Plänen der Mentees passen. Am besten so viele Übereinstimmungen wie möglich.

Wer kann eine Mentori-Person sein?

- Erfahrende Führungskräfte mit guten Beziehungen, Zugang zu Informationsflüssen innerhalb/außerhalb des Verbands.
- Personen, die sich in andere hineinversetzen, positiv auf andere zugehen, flexibel und kreativ reagieren, aber auch Frustrationen aushalten können („soziale Ader“, psychosoziale Kompetenzen).
- Personen müssen von ihren Aufgaben begeistert sein und diese Begeisterung auf den Mentee übertragen (Pfister 2004).

Folgende Fragen, können bei der Entscheidungsfindung helfen¹¹:

Fragebox: Persönliche Fragen an eine potentielle Mentori-Person:

- ✓ Sind Sie bereit, Zeit und Kraft in das Mentoring zu investieren?
- ✓ Was können Sie dem Mentee an (in)formellen Wissen, an Erfahrung und Regeln anbieten, wo können Sie konkret helfen?
- ✓ Was erwarten Sie vom Mentee?
- ✓ Sind Sie bereit, Ihre Verbands- und Lebenserfahrung weiter zu geben, dem Mentee Einblicke in Ihre Aufgabengebiete und Tätigkeiten zu geben und Ihren Arbeitsstil zu erläutern?
- ✓ Sind Sie offen, Neues zu lernen und die Partnerschaft zum Mentee als bereichernd anzusehen?
- ✓ Wie reagieren Sie, wenn es nicht so läuft, wie Sie es sich vorgestellt haben?
- ✓ Was machen Sie, wenn sich die Beziehung zwischen Ihnen und dem Mentee verschlechtert?
- ✓ Wo können besondere Belastungen und Konflikte mit anderen Lebensbereichen (Familie/Beruf) entstehen und wie können die Probleme gelöst werden?

Fragebox: Praktische Fragen an eine potentielle Mentori-Person:

- ✓ In welchen Bereichen sind Sie Experte/Expertin, auf welche Ämter oder Aufgaben können Sie den Mentee vorbereiten?
- ✓ Verfügen Sie über ein gutes Netzwerk und umfangreiche Kontakte und können diese vom Mentee genutzt werden?
- ✓ Wieviel Zeit können Sie investieren?
- ✓ Wo können persönliche Treffen stattfinden?
- ✓ Welche Entfernungen müssen für persönliche Treffen überwunden werden?
- ✓ Welche Mittel der Kommunikation stehen zur Verfügung?

Fragebox: Praktische Fragen an den künftigen Mentee:

- ✓ Für welche Aufgaben bringt der Mentee Erfahrungen und Kompetenzen mit?
- ✓ Für welche Ämter möchte der Mentee kandidieren?
- ✓ Wieviel Zeit kann investiert werden?
- ✓ Wo können persönliche Treffen stattfinden?
- ✓ Wo können besondere Belastungen und Konflikte mit anderen Lebensbereichen (Familie/Beruf) entstehen und wie können die Probleme gelöst werden?
- ✓ Welche Entfernungen müssen für persönliche Treffen überwunden werden?
- ✓ Welche Mittel der Kommunikation stehen zur Verfügung?

¹¹ Auf der Grundlage von Pfister (2004).

- **Grundpfeiler der Tandem-Beziehung**

Die Mentoring-Beziehung basiert auf den Pfeilern: Freiwilligkeit, Hierarchiefreiheit, definierter Zeitraum, persönlicher Kontakt, Vertraulichkeit, Verbindlichkeit und Erwartungen/Vereinbarungen (Brückner 2014).

Nachdem sich die Tandems gefunden haben, sollten in einem Erstgespräch die konkreten Vorgehensweisen und jene genannten Rahmenbedingungen für die Kooperation festgelegt werden. Geregelt Rahmenbedingungen sind wichtig, um eine offene Gesprächskultur zu erzeugen und das gegenseitige Vertrauen zu fördern.

Zu klärende Rahmenbedingungen sind:

- **Gegenseitige Erwartungen:** Klärung gegenseitiger Erwartungen und Befürchtungen.
- **Individuelle Zielvereinbarungen:** Gemeinsam wird überlegt, welche Ziele erreicht werden können.
- **Rahmenbedingungen der Treffen:** Festlegung von Zeit, Rhythmus, Form, Kommunikation und Ort. Beispielsweise sind Treffen für die Mentees am Arbeitsplatz der Mentori-Person von besonderem Interesse.
- **Methoden/Maßnahmen:** Mentoring kann in Form von Gesprächen, Besprechung eines bestimmten Projekts oder Begleitung zu Sitzungen, Gremien, etc. stattfinden.
- **Zeitplan:** Festlegung in welchem Zeitraum die Ziele bzw. Maßnahmen oder Methoden stattfinden.
- **Schriftliche Vereinbarung:** Die mündlich besprochenen Ziele werden schriftlich festgehalten sowie Aufgaben und Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt. Die Vereinbarungen schaffen Verbindlichkeit und die Ergebnisse validierbar (Döhling-Wölm 2015).

Fragebox: Themenbereiche für die Tandem-Treffen:

- ✓ Verbandsaktivitäten der Mentori-Person.
- ✓ Verbandsaktivitäten des Mentees.
- ✓ Was ist seit dem letzten Treffen geschehen?
- ✓ Chancen und Probleme im Verband?
- ✓ Inhaltliche Planung und Zeitressourcen bis zum nächsten Kontakt.

- **Anzahl der Tandems**

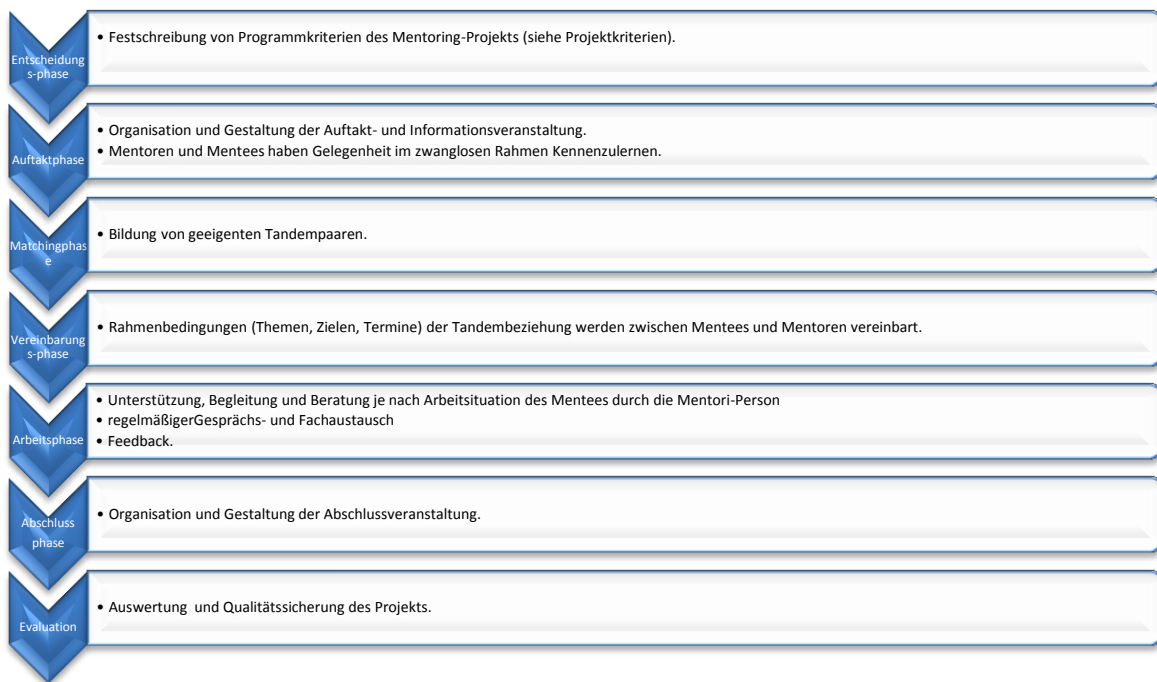
Die Anzahl der Tandems im Gesamtprogramm kann sehr unterschiedlich sein, d.h. auch nur ein Tandempaar hat positive Effekte für den gesamten Verband. Wenn das Mentoring erfolgreich ist, kann es zu einem Best Practice Beispiel werden. Vorteil von mehreren Tandemteams, ist der Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Unterstützung.

3.5.7 Ablauf eines Mentoring-Projekts¹²

Vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Verankerung des Mentorings in der gesundheitlichen Selbsthilfe als ein Aspekt des gendersensiblen Verbandsmanagements empfiehlt sich die Festschreibung eines konkreten Ablaufplans mit Projektkriterien.

Nachfolgend wird ein möglicher Ablauf eines Mentoring-Projekts in der gesundheitlichen Selbsthilfe dargestellt.

Ablauf eines Mentoring-Projekts:

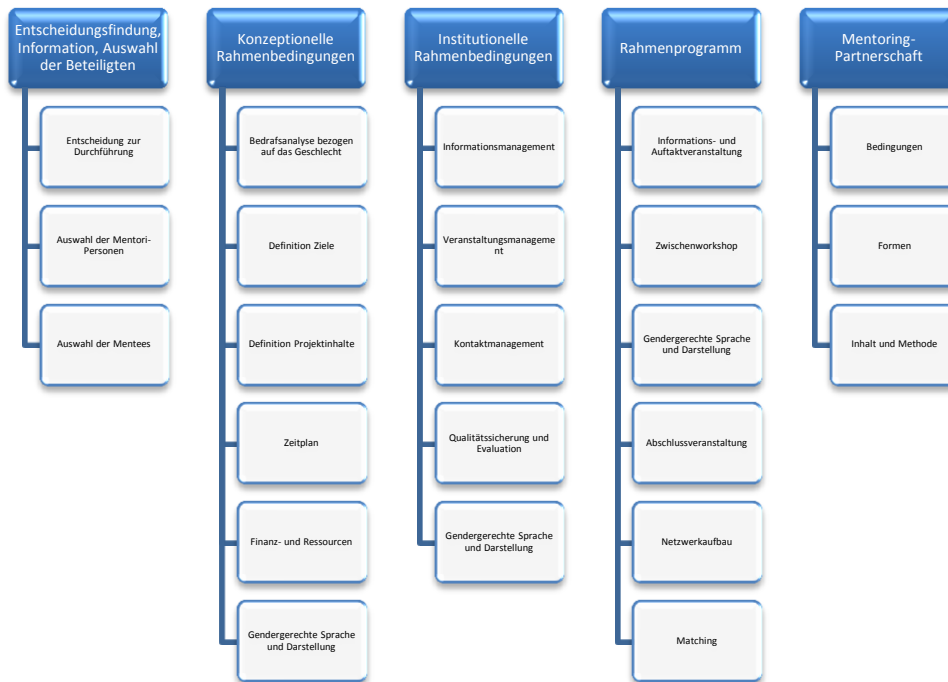


Quelle: eigene Darstellung

¹² Auf der Grundlage von Brückner (2014).

Wenn sich das Mentoring als Arbeitsinstrument zur Umsetzung von qualitätvollen Genderaspekten in der Verbandsarbeit etablieren soll, bedarf es einer strukturierten und systematisch konzipierten Rahmensituation, Matching und Durchführung.

Struktur der Projektkriterien:



Quelle: eigene Darstellung

I. Projektkriterium: Entscheidungsfindung

Den ersten Schritt zu einem Mentoring-Projekt sollte die leitende Ebene (Vorstand/ Geschäftsführung) beschließen, in dem eine Person oder Gruppe zum Thema beauftragt wird. Ein Mentoring beginnt mit folgenden Fragen:

- Für welche Aufgaben/Ämter sind kurz- oder langfristig Nachwuchskräfte zu suchen?
- Wer kann als Mentori-Person zur Verfügung stehen?

Die einzelnen Projekte können auf lokaler, regionaler oder Bundesebene stattfinden, je nach Ressourcen des Verbands. Was Mentoring-Programme im Einzelnen dabei leisten können und sollen, ist abhängig von der:

- Größe der Verbands, der Führungsebene und von den vorhandenen Ressourcen
- individuellen und gemeinsamen Zielsetzungen durch Mentees und Mentori-Person.

Auswahl der Mentoren und Mentees: Die Mentori-Personen sind in der Regel bereits im Verband bekannt. Dies gilt für Mentees nicht. Daher ist es bei der Suche nach ihnen sinnvoll, neue Wege zu gehen. Vielleicht ist eine Anzeige in der Verbandszeitschrift, Homepage oder lokalen Presse eine Möglichkeit. Interessentinnen und Interessenten sollten dabei so viele Informationen wie möglich über das Mentoring-Programm erhalten (Ziele, Inhalte, zeitliche Anforderungen, Erwartungen) (Pfungst 2004).

Im Anschluss an die Beantwortung der drei Fragen beginnt die Gestaltung der konzeptionellen und institutionellen Rahmenbedingungen als auch das Rahmenprogramm.

II. Projektkriterium: konzeptionelle Rahmenbedingungen

Die konzeptionellen Rahmenbedingungen zum Mentoring-Programm umfassen die Aspekte:

Bedarfsanalyse bezogen auf das Geschlecht

In welchen Handlungs- und Verantwortungsbereichen des Verbands ist ein Mentoring-Programm notwendig? Ggf. Analyse der Geschlechterverhältnisse.

Definition der Ziele

Realistische Zieldefinition und Terminierung der Zielerreichung (z.B. Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand).

Definition der Programm-Inhalte

Beschreibung der einzelnen Module des Programms. Diese sind auf die Bedürfnisse/Interessen der Zielgruppe anzupassen (Zeitstrukturen, Training, Netzwerkarbeit).

Zeitplan

Insgesamt sollte ein Mentoring-Projekt eine Gesamtlaufzeit von 12-18 Monate haben.

Die jeweilige Tandem-Beziehung ist individuell gestaltbar. Aber auch hier sollten Zeitpläne für den laufenden Durchgang erstellt werden.

Die Zahl und Dauer der Kontakte zwischen Mentori-Person und Mentee wird entsprechend nach den jeweiligen Zielen und Bedingungen festgelegt. Empfehlenswert ist ein regelmäßiger Kontakt (persönliche Treffen, E-Mail, Telefon) etwa alle 14 Tage.

Finanzielle Ressourcen

Mögliche Kosten entfallen auf Veranstaltungen (z.B. Referenten, Raummiete, Kinderbetreuung), Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Broschüren) oder Weiterbildungen.

Personelle Ressourcen

Festlegung personeller Ressourcen umfasst die Planung, Durchführung und Koordination des Mentoring-Programms.

Qualitätssicherung und Evaluation

Evaluation quantitativ oder qualitative (z.B. Fragebögen). Feedback der Teilnehmenden. Formulierung von Anregungen zur Weiterentwicklung und ggf. Veröffentlichungen der Projektdokumentation. Geschlechtsdifferenzierte Auswertungen.

III. Projektkriterium: institutionelle Rahmenbedingungen

Die institutionellen Rahmenbedingungen zum Mentoring-Programm umfassen die Aspekte:

Informationsmanagement

Eine möglichst breite Öffentlichkeitsarbeit ist ein effizienter Faktor zur erfolgreichen Durchführung des Programms:

- Presse- und Medienarbeit (Pressemitteilungen zur Auftaktveranstaltung, Veröffentlichungen erfolgreicher Biografien, Publikationen in Verbandszeitschriften und Social-Media-Bereichen).
- Mediengestaltung (Flyer, Broschüren, Handbüchern, Leitfäden).

Veranstaltungsmanagement

Für die Konzeption, Organisation und Durchführung der Veranstaltungen des Rahmenprogramms sind die Akquise von Referenten, Räumen und Bewirtung notwendig.

Kontaktmanagement

Das Kontaktmanagement umfasst die zeitnahe Bearbeitung von Anfragen, Aufbau und Pflege von Kontakten und die Kooperation im Verband.

IV. Projektkriterium: Rahmenprogramm

Das Rahmenprogramm zum Mentoring umfasst die Aspekte:

Informations- und Auftaktveranstaltung

Aufgrund praktischer Erfahrungen empfiehlt es sich, zu Beginn des Mentoring-Projekts eine Informations- und Einführungsveranstaltung durchzuführen.

Themen der Informationsveranstaltungen:

- Informationen über das Mentoring-Projekt (Ziele, Vorgehen, Erwartungen, Durchführung, etc.)
- Informationen zum Ablauf
- Gastbeitrag zu einem bereits durchgeführten Mentorin-Programms
- Vorstellung Anforderungen an Mentee und an Mentori-Person
- eventuell Zusammenstellung von Mentoring-Paaren
- ggf. konkrete Vereinbarungen zur Tandembeziehung im Hinblick auf die Dauer, Zahl und Form der persönlichen Kontakte, Art der Kommunikation tätigen.

Dauer der Veranstaltung: ca. 2-3 Stunden.

Zwischenworkshop

Der Workshop dient dem Erfahrungsaustausch, Reflexion und Feedback zur Halbzeit des Programmdurchlaufs. Hier können Veranstaltungspunkte auch von den Mentees selbst vorgeschlagen oder von ihnen organisiert oder mitgestaltet werden. Durch diese Partizipation wird bereits ein gegenseitiges Geben und Nehmen sichtbar. Die Themenauswahl der Veranstaltung dient der:

- persönlichen Qualifizierung (Durchsetzungsstrategien, Rhetorik, Kommunikation, Wissensvermittlung zum Verband)
- der Festlegung und Überprüfung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen
- Erfahrungsaustausch.

Dauer der Veranstaltung: ca. 2-3 Stunden.

Abschlussveranstaltung

Zum Abschluss des Programmdurchlaufs werden alle Teilnehmenden verabschiedet und ein Resümee gezogen. Eine Präsenz der Leitungsebene ist wünschenswert.

Dauer der Veranstaltung: ca. 2 Stunden.

Netzwerkaufbau

Zielgruppenspezifischer Aufbau von Netzwerkstrukturen unter Berücksichtigung von Genderaspekten wie moderierte Netzwerktreffen, Mailing-Listen.

Matching

Passgenauigkeit beachten z.B. durch Profilbögen. Berücksichtigung von Informationen aus persönlichen Gesprächen. Beachtung der Bestandteile der Mentoring-Partnerschaft (Vertraulichkeit, Freiwilligkeit, persönlicher Kontakt, Hierarchiefreiheit, etc.).

Leitfaden für Planung und Organisation von Mentoring-Projekten¹³

I. <u>Konzeptionelle Voraussetzungen</u>	
Gibt es ein Konzept, das folgende Aspekte berücksichtigt?	
Ziel des Mentoring-Projekts	
Zielgruppendefinition	
Erstellung des Konzepts mit Bedarfsanalyse bezogen auf die Anteile von Frauen und Männern, konzeptionellen und Rahmenbedingungen (inklusive Kosten- und Zeitplan)	
Einverständniserklärung des Verbands ggf. mit Finanzierungszusage	
Ansprechen von Mentori-Personen im Verband	
Aufruf („Call“) Mentees (z.B. Verbandszeitschriften, Messen, Tagungen, lokalen Tageszeitungen)	
Erstellung eines Informationsblattes mit Zielen und Aufgaben der Mentori-Personen und Mentees	
Zusammenstellung der Paare (entweder bei individuellen Gesprächen oder bei der Informations- und Auftaktveranstaltung)	
Beachtung einer gendergerechten Sprache und Darstellung.	
II. <u>Institutionelle Rahmenbedingungen</u>	
Ist ein Rahmenprogramm vorhanden, das die folgenden Veranstaltungen beinhaltet? <ul style="list-style-type: none"> ○ Informations- und Auftaktveranstaltung ○ Zwischenworkshop ○ Abschlussveranstaltung 	
Beachtung einer gendergerechten Sprache und Darstellung.	
Aufgabenverteilung bei Planung und Organisation (Wer übernimmt welche Aufgaben? Wer trägt für was Verantwortung?)	
<u>Veranstaltungsmanagement</u> <u>Informations- und Auftaktveranstaltung</u>	
Planung und Organisation der Auftaktveranstaltung mit potentiellen Mentori-Personen und Mentees (Zeit, Einladung, Ort, Referenten/Referentin, etc.)	
Erstellen einer Tagesordnung	
Einladungsschreiben per Mail, Brief, Anzeige, Aushang	
Protokollführung	

¹³ Auf der Grundlage von Pfister (2004) und Brückner (2014).

<u>Zwischenworkshop</u>	
Planung und Organisation	
Themenfindung (ggf. durch Mentees) zur persönlichen Qualifizierung	
Erstellung Tagesordnung	
Protokollführung	
<u>Abschlussworkshop</u>	
Planung und Organisation	
Erstellung Tagesordnung für Abschlussworkshop	
Einladungsschreiben per Mail, Brief, Anzeige, Aushang	
Evaluierung (eventuell extern - Wissenschaft)	
<u>Informationsmanagement</u>	
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	
Mediengestaltung (Flyer, Broschüre, Homepage)	
Projektpräsentation	
<u>Kontaktmanagement</u>	
Aufbau und Pflege zu Mentees und Mentoren	
Aufbau und Pflege zu Netzwerken (Mailing-Liste, Stammtische)	
<u>Programmstruktur</u>	
Definition der Inhalte des Mentoring-Projekts <ul style="list-style-type: none"> ○ Entwicklung persönlicher Karrierestrategien ○ Ausbau persönlicher Kompetenzen ○ Transfer Wissensbestände ○ Training und Qualifizierung 	
<u>Mentoring-Partnerschaft</u>	
Klarheit über die Auswahl der Mentees	
Passgenauigkeit der Profile (Wünsche und Erwartungen)	
Berücksichtigung der Bedingungen der Mentoring-Partnerschaft <ul style="list-style-type: none"> ○ Persönlicher Kontakt ○ Definierter Zeitraum ○ Freiwilligkeit und Vertraulichkeit ○ Hierarchiefreiheit 	

Leitfaden für das erste Mentoring-Gespräch¹⁴

Erstes Gespräch zum Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Was interessiert mich an der Mentori-Person? ✓ Was interessiert mich am Mentee? (verbandliche/berufliche Position, Erfahrungshintergrund, Lebensumstände)
Zieldefinition	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Besprechung des persönlichen Entwicklungsplans ✓ Welche Ziele werden angestrebt? ✓ Welche Voraussetzungen liegen dafür vor?
Erwartungen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie wünschen wir uns die Zusammenarbeit? ✓ Was erwarten wir gegenseitig voneinander? ✓ Welche Form der Unterstützung ist möglich? ✓ Was soll die Mentori-Person tun/nicht tun? ✓ Was sollen die Mentees tun/nicht tun?
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie wollen wir miteinander arbeiten? ✓ Über welchen Zeitraum? ✓ Wie häufig? ✓ An welchem Ort? ✓ Wie soll die Kommunikation stattfinden (per Mail, Telefon, persönliche Kontakte zwischen den Treffen)? ✓ Wann ist die beste Kontaktzeit? ✓ Soll eine Gesprächskultur festgelegt werden (z.B. zuerst konkrete Ziele, anschließend Fragen und Anliegen)?
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Werden die Kontakte dokumentiert und Ergebnisse schriftlich festgehalten?
Erfolgsdefinition	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Woran machen wird der Erfolg der Zusammenarbeit im Mentoring festgemacht?

¹⁴ Auf der Grundlage von WomenExist.

Leitfaden Kurzprotokoll Mentoring-Treffen¹⁵

Datum:
Zeitraum:
Ort des Treffens:
Festgelegte Themen/Anliegen für das heutige Treffen:
Ergebnisse/Lösungsvorschläge:
Umsetzungsvorschläge:
Sonstige besprochene Themen:
Terminvereinbarung für das nächste Treffen:
Themen für das nächste Treffen:
Persönliches Fazit:

¹⁵ Auf der Grundlage von Ogawa-Müller (2015).

4. Literatur und Links zum Weiterlesen

- Ahrens, Petra/Kletzing, Uta/Kühl, Jutta (2004):** Instrumente von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis, In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder-Instrumente, Bonn, S. 306-320
- Banos, Sissi/Droge Regina (2008):** Gendersprache - Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit, Texte - Bilder – Veranstaltungen, Frankfurt am Main
- Beauvoir, Simone de (2000):** Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau, Berlin
- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004):** Gender Mainstreaming Praxishandbuch, Wien
- Blickhäuser, Angelika (2002):** Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen; In: Schriften der Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung, Nr. 3, Berlin
- Brückner, Sibylle (2014):** Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft, Würzburg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005):** Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse und Öffentlichkeitsarbeit, Berlin
- Cheng, Hsiu-Yün/Hänel, Susann/Rietzke, Christine (2009):** Gender Mainstream vor Ort – Der kompakte und praxisbezogene Leitfaden für die Herangehensweise und die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Projektalltag, Leipzig
- Doblehofer, Doris/Küng, Zita (2008):** Gender Mainstreaming – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – Ein Praxisbuch, Heidelberg
- Döhling-Wölm, Jasmin (2015):** Mentoring-Leitfaden der Universität Oldenburg, Oldenburg
- Hartung, Anna/Hintze, Katja/Schramm, Sandra (2009):** Dokumentation und Evaluation des Mentoring-Programms »gender goes praxis«, Berlin
- Landesjugendring Niedersachsen e.V.:** gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit; In: Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik, Hannover
- Landeszentrale für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (2015):** Gender-Analyse. Mit der Gender-Analyse zum Gender-Mainstreaming. Ein Leitfaden für ESF-geförderte Projekte in M-V, Greifswald
- Mert, Wilma/Seebacher, Ulrike/ Suschek-Berger/Wächter, Christine (2008):** Leitfaden NENA - Netzwerk nachhaltige Lebensstile, Modul Gender, Graz
- Ogawa-Müller, Yulika (2015):** Mentoring-Leitfaden für MEVEMENT – Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, Bielefeld
- Pfister, Gertrud (2004):** Mentoring im Sportverein oder Sportverband, Frankfurt/Main
- Pimminger, Irene (2012):** Gender Mainstreaming: Methoden und Instrumente, Berlin
- Schlüter, Anne/Harnmeier, Michaela (2010):** Gender-Rätsel in der zielgruppenorientierten Gesundheitsbildung an Volkshochschulen; In: Gender, Heft 2/2010, S. 122-131, Opladen
- Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (2007):** Frauenkommission 2007
- Stiegler, Barbara (2000):** Wie Gender in den Mainstreaming kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele. Friedrich-Ebert-Stiftung: Forschungsinstitut, Bonn
- Teichert, Georg (2015):** Leitfaden für One-to-one Mentoring-Tandems, Leipzig
- Walter Melitta (2012):** Jungen sind anders, Mädchen auch, Den Blick schärfen für eine geschlechtergerechte Erziehung, München

Links

- genderschule:** Angeboren oder anerzogen – der kleine Unterschied, Link: <http://www.genderundschule.de/index.cfm?D391C7D80D8EA66ED7EC0D62A4793A58> [Stand: 26.05.2016]
- Wiener Gesundheitsförderung (2013):** Gender Check, Link: http://www.wig.or.at/fileadmin/user_upload/DOWNLOAD/Download-Bereich/gender-check-bf.pdf, [Stand: 20.05.2016]
- WomenExist:** Was ist Mentoring?, Link: http://www.dripartner.de/WE_Lernsystem/Daten/1b_bas_a.htm [Stand: 26.06.2016]

Impressum

BAG SELBSTHILFE

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.

Projekt "Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit "

Büro Berlin
Isländische Str. 18
10439 Berlin

Telefon: 0211-31006-54
Fax: 0211-31006-48
E-Mail: nicole.kautz@bag-selbsthilfe.de

Projektleitung: Nicole Kautz M.A.

Erscheinungsdatum

Juni 2016