

**Fragen zur Selbstevaluation:**

**Einschätzung bisheriger Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Empfohlen wird, die folgenden Fragen schriftlich zu beantworten. Erfahrungen zeigen, dass anders/konzentrierter nachgedacht wird, wenn zu den Fragen etwas schriftlich formuliert wird – sei es auch nur kurz.

Welchen Stellenwert hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern Deines/Ihres Erachtens in Deinem/Ihren Verband, und zwar nicht nur als pflichtgemäß-symbolische Deklaration, sondern als tatsächlich geklärtes und anerkanntes Ziel, das in bestimmten Handlungen mündet?

Ist es möglich, und wenn ja, wie und von wem werden konkrete Ziele tatsächlich festgelegt? Welche Ziele sind festgelegt?

Welche Indikatoren wurden erarbeitet, die erkennen lassen, ob die festgelegten Ziele erreicht wurden bzw. werden?

Welche Rollen – im Sinne von Funktionen – gibt es im Umsetzungsprozess in der Organisation (Mover, Bystander, Opposer, Follower)? <sup>1</sup>

Wie siehst Du Dich/sehen Sie sich selbst momentan? Welche Rollen siehst Du/sehen Sie in Deiner/Ihrer Organisation in Bezug auf Gender Mainstreaming noch – verknüpft mit welcher Funktion? Was hat sich seit ..... verändert?

<sup>1</sup> Zu diesen Begriffen siehe Anhang

Welche konkreten Formen des Widerstandes gegen die Umsetzung von Gender Mainstreaming begegnen Dir/Ihnen in Deiner/Ihrer Organisation? Was sagen sie aus über den Verband, welche „Information“ ist – Deines/Ihres Erachtens – in diesem Widerstand enthalten?

Es heißt immer, dass Gender Mainstreaming ein Querschnittsthema ist. Das hat paradoxe Konsequenzen: Eigentlich muss es bei allen Entscheidungen mitgedacht werden einerseits – fast schon selbstverständlich in die Alltagsarbeit integriert sein, andererseits geht es momentan vielfach noch darum, die Geschlechterperspektive überhaupt zu thematisieren. Wie konntest Du/konnten Sie bisher Gender Mainstreaming in Deinen/Ihren Arbeitsalltag integrieren- seien es auch kleine Schritte?

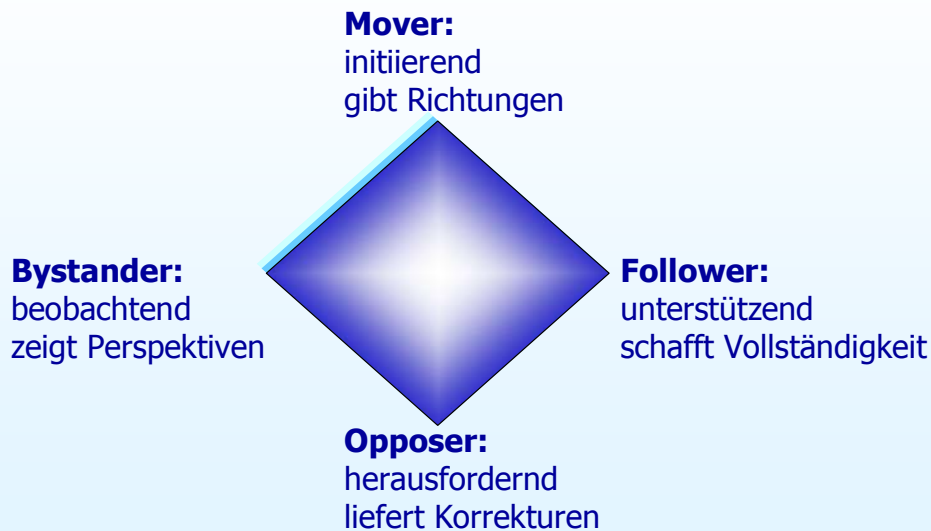
Was haben die bisherigen Bemühungen zur Umsetzung zur Gender Mainstreaming – Deines/Ihres Erachtens – bewirkt?

**Lessons learned:**

Welche „Lessons learned“ kannst Du/können Sie formulieren aus Deinen/Ihren bisherigen Vorgehensweise oder Aktivitäten, in Deinem/Ihrem Verband die Implementierung von Gender Mainstreaming voranzutreiben?



# Handlungsrollen



(nach Kantor)

Böhme Consulting



# Zuschreibung und Intention

Alleswissend, ungeduldig,  
entschieden, zerstreut, diktatorisch

**Mover**

Richtungsgebend, diszipliniert,  
Übereinstimmung, Vervollkommnung,  
Klarheit

Beschwichtigend, unentschieden,  
biegsam, unklar, übergefällig

**Follower**

Vervollständigung, Mitgefühl,  
Loyalität, Kontinuität

Kritisch, konkurrierend,  
Schuld zuweisend, attackierend, konträr

**Opposer**

Korrektur, Courage, Schutz,  
Vollständigkeit, Überleben

Unbeschäftigt, bewertend, verlassend,  
zurückziehend, ruhig

**Bystander**

Perspektivisch, geduldig, bewahrend,  
moderat, selbstreflektierend

Böhme Consulting

**In dem folgenden Aufsatz:**

**Johannes Herwig-Lempp**

**Aus Erfolgen lernen:**

**Ein Instrument der Selbstevaluation**

**Sechs Argumente und ein Leitfaden für das Sprechen über Erfolge**

In: systema 2/2000 · 14. Jahrgang · Seite 185-195;

(Der gesamte Aufsatz als \*.pdf zum downloaden unter: <http://www.herwig-lempp.de/>)

**findet sich ein Gesprächsleitfaden: Erfolge auswerten – um sie nutzen zu können, den wir für anregend auch in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming halten.**

**Herwig Lempp schreibt dazu:** „Es gibt gute Gründe dafür, unsere Erfolge zum Thema fachlicher Reflexion zu machen: Das Sprechen über Erfolge trägt zur Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität bei. Indem wir uns die geglückten Situationen vergegenwärtigen, können wir aus ihnen lernen und sie für zukünftige Situationen nutzen. Der Autor stellt einen einfachen Leitfaden vor, mit dem Teams in strukturierter Form ihre Erfolge ‚ausschlachten‘ können – und der sich nicht zuletzt auch für erfolgsorientierte Gespräche mit KlientInnen eignet.“

Er schlägt u.a. folgende Fragen vor:

**„Nach den Erfolgen fragen**

- Wann warst du das letzte Mal mit dir und deiner Arbeit zufrieden?
- Welche erfreuliche Situation hast du kürzlich erlebt?
- In welcher Situation ist dir etwas gelungen? Schildere ein Beispiel.
- Erzähle kurz von einem Erfolgserlebnis aus der letzten Zeit.  
Verwende nicht mehr als 3 bis 4 Sätze.
- Worin bestand der Erfolg für dich?

**Fragen nach dem eigenen Beitrag**

- Wie hast du das gemacht?
- Wie ist dir das gelungen?
- Was war dein Beitrag dazu?
- Welche deiner Stärken und Fähigkeiten hast du dabei eingesetzt?
- Wie hast du dich darauf vorbereitet?“

Der vollständige Gesprächsleitfaden findet sich als download unter: <http://www.herwig-lempp.de/>