

E-QUALITY

QUALITY



Foto: www.photocase.com, Fotograf: Swampfever

Chancengleichheit
im Qualitätsmanagement
(ISO 9001)

Anregungen für die Praxis

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 156

ISSN: 0937-7379/0937-7360 (Auflage: 200)

Layout: Renate Griffiths

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Dortmund
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41
Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00
e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
<http://www.sfs-dortmund.de>

Band 156

Gudrun Richter-Witzgall (Hg.)

E-Quality

Chancengleichheit im Qualitätsmanagement
(ISO 9001)

Anregungen für die Praxis

Dokumentation der Transferveranstaltung
am 31. Januar 2007
im Berufsförderungswerk Dortmund

„E-Quality in Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken“ - Entwicklung von Modulen zur Integration von Chancengleichheit in Qualitätsmanagementsysteme - Abstract

Ziele: Das Vorhaben verfolgt das Anliegen, die Gender-Perspektive systematisch in alle Bereiche und Dimensionen des unternehmensspezifischen Qualitätsmanagementsystems (QMS) der beteiligten Einrichtungen zu integrieren. Es soll in zwei Richtungen wirken: Zum einen nach innen, indem durch gezielte Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung die Potentiale und die Beschäftigungsfähigkeit der weiblichen Beschäftigten gefördert werden. Zum zweiten soll durch die Entwicklung, Bündelung und systematische Verankerung von Maßnahmen im QMS eine verbesserte Ansprache und Aktivierung von Rehabilitandinnen erreicht werden. Damit soll das Vorhaben die Beschäftigten für die Belange dieser Zielgruppe sensibilisieren und qualifizieren sowie dem (weiteren) Personalabbau in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vorbeugen.

Inhalte: Auf Basis der Ergebnisse betrieblicher Analysen (Gender Assessment, Umsetzung QMS) werden betriebliche Arbeitsgruppen (E-Quality-Zirkel) installiert, die systematisch die zentralen Verfahrensweisen und Ablaufprozesse in der beruflichen Rehabilitation entsprechend der ISO-Norm in Hinblick auf unterschiedliche Auswirkungen auf Geschlechter überprüfen und ggf. geschlechtergerechte Maßnahmen und Nachweisverfahren entwickeln. Die Sozialforschungsstelle berät und begleitet die Arbeitsgruppen bei der Entwicklung entsprechender Gender & Equality-Module, übernimmt die Qualitätssicherung bei der Produktentwicklung, stellt die inner- und zwischenbetriebliche Abstimmung sicher sowie qualifiziert Multiplikator/innen. Das „E-Quality-Produkt“ ist eine Beschreibung der Qualitätskriterien und Qualitätsbereiche, in denen die Gender-Perspektive integriert wurde; dies umfasst die verabschiedeten Verfahren, einzuhaltende Standards und Nachweise sowie einen Handlungsleitfaden zur Einführung mit einem Materialienordner.

Erfolgsindikatoren: Unterstützung der Leitung für das Vorhaben, gelungene Einrichtung der betrieblichen Arbeitsgruppen, Erarbeitung von Maßnahmen und Nachweisverfahren zur Beförderung von Chancengleichheit i. R. des QMS, Umsetzung der beschlossenen betrieblichen Maßnahmen, Erarbeitung eines Auditkatalogs „Integration von Chancengleichheit in das Qualitätsmanagement (ISO 9001)“, Akzeptanz des Vorhabens und der beschlossenen Maßnahmen durch die Beschäftigten, erhöhte Sensibilität der Lehrenden und des Fachpersonals für Geschlechtsunterscheidungen und Geschlechtshierarchien in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen, Transfer innerhalb der Einrichtungen beruflicher Rehabilitation.

Kooperationspartner des Projektvorhabens sind die Berufsförderungswerke Dortmund, Oberhausen, Hamm und das Berufsbildungswerk CJD Dortmund, die als Pilotbetriebe für die projektrelevanten Phasen der Planung/Entwicklung, der Implementierung und der Umsetzung eines „E-Quality & Gender“-Konzeptes als integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements zur Verfügung stehen.

Transfer: Das Ergebnis des Vorhabens ist ein transferfähiges Produkt (s.o.). Zur Beförderung des Transfers werden Multiplikator/innen geschult. Durchgeführt werden Workshops zur Rückkoppelung und dem Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Einrichtungen sowie eine *Transferveranstaltung*, die sich sowohl an Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und an Personalverantwortliche und Expertinnen aus Weiterbildungseinrichtungen der Region richtet. Die Ergebnisse werden in die Weiterbildungslandschaft der Region sowie in die Selbsthilfeverbände von Frauen mit Behinderungen in NRW und Bund hineingetragen.

Laufzeit: 13 Monate (01.01.2006 – 31.01.2007)

Grußworte

21.03.2007

Grußwort von Ludger Peschkes,
Direktor des Berufsförderungswerkes Dortmund und
stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufs-
förderungswerke

Sehr geehrte Damen und Herren,

2007 hat die Europäische Union zum „Jahr der Chancengleichheit“ ausgerufen. Dass das Thema Chancengleichheit gleichwohl in der beruflichen Rehabilitation von Bedeutung ist, zeigt sich in der unterschiedlichen Geschlechterverteilung von Männern und Frauen. 25 Prozent der Teilnehmenden an beruflichen Reha-Maßnahmen sind Frauen. Über die Gründe dafür weiß man nur wenig und kann nur spekulieren.

Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke hat sich dieser Thematik gestellt. In der Arbeitsgruppe „Frauen in der beruflichen Rehabilitation“, ein Zusammenschluss von entsprechenden Interessensverbänden, Selbsthilfeorganisationen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Reha-Trägern, wurden die Gründe für das Ungleichgewicht ausgiebig diskutiert.

Sicherlich hätte eine wissenschaftliche Untersuchung für Aufklärung sorgen können. Solche Untersuchungen haben aber den Nachteil, dass sie langwierig und zeitlich aufwändig sind. Häufig genug verschwinden sie anschließend in irgendwelchen Schubladen, ohne dass die gewonnenen Erkenntnisse in praktisches Handeln umgesetzt werden.

So hat man sich entschlossen, nach pragmatischen Lösungen zu suchen und die vorhandenen Qualitätsmanagementsysteme in den Einrichtungen als Arbeitsgrundlage zu nutzen. Es sollten Module entwickelt werden, die in den einzelnen Einrichtungen in die jeweiligen Qualitätsmanagementsysteme eingepflanzt werden können. Diese Module sollten arbeitsteilig erarbeitet werden und zeitnah zu konkreten Ergebnissen führen.

Unter Federführung der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und mit Beteiligung des Berufsförderungswerkes Hamm, des Berufsförderungswerkes Oberhausen und des Berufsbildungswerkes Christliches Jugenddorf Dortmund wurde das ESF-geförderte Projekt „E-Quality“ auf den Weg gebracht. Es wurden zunächst die Angebote der einzelnen Häuser geprüft. Ein Jahr lang untersuchten die Projektmitarbeiter interne Abläufe, führten Befra-

gungen durch, inspizierten Räumlichkeiten und analysierten die Bedarfe der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen.

Herausgekommen ist dabei ein Paket an Vorschlägen, Maßnahmen und Instrumenten, die alle einem Zweck dienen: nicht einfach nur nach zusätzlichen „Teilnehmern“ zu suchen, sondern die spezifischen Bedürfnisse von Männern und Frauen genauer kennen zu lernen und passgenaue Angebote dafür zu entwickeln.

Das Ergebnis liegt Ihnen nun mit dieser Dokumentation vor, ein bunter Strauß von Möglichkeiten, der auf einer Abschlussveranstaltung am 31. Januar 2007 einer interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt wurde. Die Mitarbeiter der beteiligten Einrichtungen haben in Workshops die erarbeiteten Werkzeuge und Instrumente vorgestellt und die Gäste zur Diskussion eingeladen. Einhellig bestätigten die Besucher, dass mit den Fragebögen, Checklisten und Informationen Lösungen für die alltägliche Arbeit gefunden wurden, die auch auf die Bedürfnisse der eigenen Einrichtung angepasst werden können.

Wir würden uns freuen, wenn auch Sie in diesen Unterlagen Anregungen, Instrumente und Möglichkeiten finden, die Chancen für Frauen und Männer in der beruflichen Rehabilitation zu verbessern und wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit.

Ludger Peschkes

Begrüßung durch

Dr. Gudrun Richter-Witzgall
Sozialforschungsstelle Dortmund
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Dortmund
Projektleiterin

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Sie heute auf unserer Transferveranstaltung des Modellprojektes „E-Quality: Integration von Chancengleichheit in das Qualitätsmanagement der ISO: 9001“ begrüßen zu können.

Wie Sie wissen, ist 2007 das Europäische Jahr der Chancengleichheit. Ziel der von der europäischen Kommission ausgerufenen Initiative ist es, Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen, die Vielfalt als positiven Wert zu vermitteln und Chancengleichheit für alle zu fördern.

Vier zentrale Themen stehen im Mittelpunkt des Europäischen Jahres:

- „Rechte“ – Sensibilisierung für das Recht auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung;
- „Gesellschaftliche Präsenz“ – Anregung einer Debatte über Möglichkeiten, die Teilhabe bisher benachteiligter Gruppen an der Gesellschaft zu stärken;
- „Anerkennung“ – Vielfalt würdigen und berücksichtigen;
- „Respekt und Toleranz“ – eine Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt fördern.

„Wertschätzung“ und „Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland“, hier bezogen auf den Bereich der beruflichen Rehabilitation, sind auch die zentralen Themen unserer heutigen Veranstaltung. Dazu passt auch, dass die Landesregierung mit dem Programm „Teilhabe für alle - Programm der Landesregierung für Menschen mit Behinderung und ihrer Familien in NRW 2007-2010“ ein Signal in der Behindertenpolitik gesetzt haben. Wir verstehen diese Fachtagung deshalb auch als eine Auftaktveranstaltung für das Europäische Jahr in Dortmund.

Drei Berufsförderungswerke

- das BFW Dortmund
- das BFW Hamm
- das BFW Oberhausen

und das Berufsbildungswerk des CJD Dortmund

haben mit der Sozialforschungsstelle als wissenschaftlicher Begleitung ein Jahr lang zusammengearbeitet, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowohl als Beschäftigte der genannten Einrichtungen als auch für die Teilnehmenden an Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zu fördern und voranzutreiben.

Ein erklärtes Ziel der Einrichtungen beruflicher Rehabilitation ist es dabei, den Frauenanteil bei den Teilnehmenden zu erhöhen, der in den Berufsförderungswerken nur rund 25 % beträgt. Wesentliches Anliegen ist es deshalb, diese Zielgruppe besser als bisher zu erreichen und für eine Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahme zu gewinnen.

Das Thema Chancengleichheit ist für den Bereich der Öffentlichen Verwaltung, aber auch für die Privatwirtschaft nicht neu. Das ebenfalls von der Europäischen Union propagierte Politikkonzept des Gendermainstreaming ist bundesweit und auch in Nordrhein-Westfalen vielfach modellhaft erprobt worden, beispielsweise bei Trägern der Jugendhilfe, in kleinen und mittleren Unternehmen und auch in Weiterbildungseinrichtungen. In diesem Zusammenhang wurden vielfältige Konzepte und methodische Ansätze entwickelt, wie Chancengleichheit in die Unternehmensstrategie integriert werden kann. Für zentrale Handlungsfelder wie Personal- und Organisationsentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance etc. gibt es gute Handlungshilfen und Praxisleitfäden, auf denen wir aufbauen konnten.

Das Neue im E-Quality-Modellprojekt ist die Anwendung dieser Thematik auf den Bereich der Beruflichen Rehabilitation und die systematische Integration der Chancengleichheitsperspektive in das Qualitätsmanagement der ISO-Norm.

Das Hauptprodukt des Projektes ist ein Genderauditkatalog, in dem den Normkapiteln der ISO:9001 geschlechterrelevante Handlungsfelder, Fragestellungen und Bewertungskriterien zugeordnet worden sind. Zusammen mit den von den Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken entwickelten Handlungshilfen ist damit ein Prüfinstrument vorhanden, das es ermöglicht, Chancengleichheit nachhaltig im Qualitätsmanagement zu verankern. Das Instrument ist für die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erstellt worden, kann jedoch mit geringem Aufwand für die Situation in anderen Weiterbildungseinrichtungen oder kleinen und mittleren Unternehmen angepasst werden.

Wir möchten Ihnen heute den Genderauditkatalog und die von den Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern erarbeiteten Module vorstellen und mit Ihnen über Verbesserungs- und Transfermöglichkeiten diskutieren. Auf Ihre Anregungen und weiterführenden Reflexionsanstöße freuen wir uns.

Hinweisen möchte ich Sie auf die Podiumsdiskussion, für die wir kompetente Partnerinnen und Partner gewinnen konnten: Herrn Peschkes, Direktor des BFW Dortmund, Stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke, Herrn Dr. Röhr, Mitglied der CJD Geschäftsleitung, Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. und Direktor/Sprecher der Regionalkonferenz NRW, Frau Filoda, Reha-Beraterin der Deutschen Rentenversicherung Bund in Düsseldorf, Herrn Ramon-Neumann, Fallmanager des Jobcenters ARGE Dortmund sowie Frau Servos, Sprecherin des Netzwerks Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW und Frau Busse, Teilnehmerin an der Ausbildung zur Industriekauffrau im Berufsförderungswerk Hamm.

Herzlichen Dank!

Gudrun Richter-Witzgall

Inhalt

1. Ablauf der Veranstaltung
Begrüßung/Pressemitteilung
Liste der Teilnehmenden
2. Fachvorträge
3. Thementafeln
4. Genderfragen im Qualitätsmanagement
Sozialforschungsstelle Dortmund
5. Gezielt Frauen ansprechen:
Öffentlichkeitsarbeit und Produktentwicklung
Berufsförderungswerk Dortmund
6. Neue Angebote für Frauen:
Produkt- und Personalentwicklung
Berufsförderungswerk Hamm
7. Gendersensible Lehr- und Lernmethoden
Berufsförderungswerk Oberhausen
8. Pädagogische Aktivitäten unter Berücksichtigung
genderspezifischer Aspekte zielgerichtet planen
CJD Berufsbildungswerk Dortmund

1. Ablauf der Veranstaltung
Projektbeteiligte
Begrüßung/Pressemitteilung
TeilnehmerInnenliste

13.15 – 14.30 Uhr	Mittagessen	
14.30 – 15.45 Uhr	Podiumsdiskussion mit anschließender Möglichkeit von Nachfragen/Diskussionsbeiträgen der Teilnehmer/innen: Teilnehmende: Ludger Peschkes, Direktor BFW Dortmund und stellv. Vorsitzender Arbeitsgemeinschaft der Berufsförderungswerke Dr. Horst Röhr, Mitglied der Geschäftsleitung des Christlichen Jugenddorfs (CJD) Ursula Filoda, Deutsche Rentenversicherung Bund, Düsseldorf René Ramon-Neumann, ARGE Dortmund Gertrud Servos, Sprecherin des Netzwerks von Frauen und Mädchen mit Behinderung Dorothee Busse, Teilnehmerin einer Qualifizierungsmaßnahme zur Industriekauffrau Moderation: Annette Feldmann	
15.45 – 16.00 Uhr	Schlusswort/Ende der Veranstaltung	Dr. Gudrun Richter-Witzgall

Projektbeteiligte

E-Quality-Zirkel BFW Dortmund	E-Quality-Zirkel BFW Hamm
Ludger Peschkes - Direktor Christa Mischke – QMB Frank Pieper - Vermittlungs- und Beratungsdienst Ulrich Schröder – Teamleitung Vorholt Eva - Teamleitung Katja Thimm	Dr. Thorsten Frerk - psychologischer Bereich vorbereitende Maßnahmen und Integration/ Mitglied der Mitarbeitervertretung Birgit Hülsbruch - kaufmännischer Bereich vorbereitende Maßnahmen, Sprachförderung Christina Mehnert - Bereich Verwaltung Personalwesen Dietmar Scholz - kaufmännischer Bereich Abteilungsleiter/QM-Beauftragter Christine Winkler – gewerblich-technischer Bereich Orthopädiemechanik
E-Quality-Zirkel BFW Oberhausen	E-Quality-Zirkel CJD BBW Dortmund
Lothar Beckmann Beauftragter Qualitätsmanagement Freimut Buck Leiter Ärztlicher Dienst Peter Faber Fachbereichsleiter Ausbildung Brigitte Klusmann Ausbildung Annette Lemberdt-Draeger Ärztlicher Dienst Holger Nickolai Ausbildung Stellvertr. QM Beauftragter Christine Schlote-Raulf Sozialer Dienst Bernhard Schröder Fachbereichsleiter Assessment Reinhard Vöing Ausbildung	Yasmin Kempa-Forsthuber Sozialpädagogin Peter Löw Ausbilder Holz Gerd Jacobs Berufsschullehrer Thorsten Speerschneider Diagnostik Team
Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)	Steuerungskreis
Dr. Hans-Werner Franz Dr. Monika Goldmann Dr. Gudrun Richter-Witzgall (Projektleitung) Dr. Anna Stefaniak Jens Maylandt Renate Griffiths (Sekretariat)	BFW Dortmund: Ludger Peschkes, Direktor BFW; Christa Mischke, QMB BFW Hamm: Dietmar Scholz, Abteilungsleiter; Birgit Hülsbruch, Reha-Vorbereitung BFW Oberhausen: Christine Schlote-Raulf, Sozialer Dienst; Holger Nickolai, stellv. QMB CJD BBW Dortmund: Markus Besserer, Dienststellenleitung BBW; Svenja Jäger, psychosoziale Begleitung; Nils Röhr, stellvertr. QMB sfs: Dr. Gudrun Richter-Witzgall, Dr. Hans-Werner-Franz, Dr. Anna Stefaniak

E-Quality Transfertagung
„Chancengleichheit im Qualitätsmanagement“
31. Januar 2007
Berufsförderungswerk Dortmund

TeilnehmerInnenliste

Name	Vorname	Firma	Unterschrift
Becking	Michael	Förderwerk St. Elisabeth Augsburg	
Beckmann	Lothar	BFW Oberhausen	
Beitz	Alie	Agentur für Arbeit Dortmund	
Besserer	Markus	CJD Dortmund	
Boeckmann	Monika	Agentur für Arbeit Bochum	
Bollenberg	Antje	CJD Dortmund	
Buczewski	Christa	Stadt Dortmund Sozialamt	
Buer	Hilke	Berufsförderungswerk Frankfurt	
Busse	Dorothee	BFW Hamm	
Damwerth	Brigitte	Berufsbildungswerk Benediktushof, Maria Veen	
Düwel	Mirja	dobeq GmbH Dortmund	
Eusterholz	Christian	BFW Hamm	

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



Name	Vorname	Firma	Unterschrift
Feldmann	Anette	Journalistin	
Filoda	Ursula	DRV-Bund	
Frankhaenel	Karin	Landschaftsverband Rheinland	
Franz, Dr.	Hans-Werner	Sozialforschungsstelle Dortmund	
Gerdes	Tomke	Universität Dortmund	
Goldmann, Dr.	Monika	Sozialforschungsstelle Dortmund	
Goldstein	Martin	v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel	
Heimann	Dorothea	Impulsa Fortbildung	
Holtkamp	Jutta	Deutsche Rentenversicherung Westfalen	
Hülsbruch	Birgit	BFW Hamm	
Hülsmann	Simone	Bürgerbüro Stadt Dortmund	
Jaehn	Astrid	TNP GmbH Duisburg	
Keidies, Dr.	Claudia	Regionalstelle Frau und Wirtschaft Dortmund	
Kempa-Forsthuber	Herr	CJD Dortmund	
Knappe	Klaus	BFW Hamm	
Kovac	Svetlana	BFW Hamm	
Kowalski	Kathrin	Sozialforschungsstelle Dortmund	
Krause	Martina	Landschaftsverband Rheinland	
Krause	Rainer	Kreis Mettmann	
Kruse	Gisela		
Kühn	Rita	Diakonisches Werk Westfalen	
Lembert-Dräger	Annette	BFW Oberhausen	
Lessner	Vanessa	TNP GmbH Duisburg	
Linde	Karin	G.I.B. NRW Bottrop	

Name	Vorname	Firma	Unterschrift
Mehnert	Christina	BFW Hamm	
Mischke	Christa	BFW Dortmund	
Neschen	Ruth	BFW Dortmund	
Nickolai	Holger	BFW Oberhausen	
Oltersdorf	Jochen	Heinrich-Haus Neuwied	
Peschkes	Ludger	BFW Dortmund	
Pfingst	Angelika	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW	
Piasecki, Dr.	Peter	CJD Dortmund	
Pieper	Harald	Stadt Hamm	
Pieper	Frank	BFW Dortmund	
Pung	Janet	Heinrich-Haus Neuwied	
Quell	Detlef	BFW Hamm	
Ramon-Neumann	René	ARGE Dortmund	
Richter-Witzgall, Dr.	Gudrun	Sozialforschungsstelle Dortmund	
Röhr, Dr.	Horst	CJD Dortmund	
Röhr	Nils	CJD Dortmund	
Roller	Mike	BFW Hamm	
Sauter	Karin	BFW Michaelshoven Köln	
Schädlich	Dagmar	DPWV Landesverband NRW e.V. Bergisch Gladbach	
Schlote-Raulf	Christine	BFW Oberhausen	
Schmidt	Michael	Forschungsinstitut Technologie und Behinderung Wetter	
Schneider, Dr.	Rosa	Impulsa Fortbildung	
Schonhoff	Jürgen	BFW Dortmund	

Name	Vorname	Firma	Unterschrift
Schröder	Claudia	BBW Annedore-Leber-Haus Berlin	
Schröder	Ulrich	BFW Dortmund	
Schubert	Brigitte	Stadt Unna	
Schwiderek-Heisterkamp	Birgit	Berufsbildungswerk Benediktushof, Maria Veen	
Seidel	Ursula	Kolping Berufsbildungswerk Essen	
Servos	Gertrud	Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW	
Speerschneider	Herr	CJD Dortmund	
Stahr	Petra	Netzwerkbüro Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW	
Steinhoff	Ute	LVR Köln	
Stern	Christoph	CJD Dortmund	
Stolze	Christina	BFW Oberhausen	
Thimm	Katja	BFW Dortmund	
Tillmann	Clemens	BFW Hamm	
Treger	Annette M.	Stadt Lünen - Jugendberufshilfe	
Veltkamp	Claudia	Projektentwicklung Bochum	
Vorholt	Eva	BFW Dortmund	
Wagner	B.	Stadt Menden	
Wehmeier	Günther	BFW Dortmund	
Weigl	Elke	IfADO Universität Dortmund	

Einladung zur Pressekonferenz

E-Quality-Modellprojekt stellt seine Produkte vor

„Wie soll ich als allein erziehende Mutter an einer beruflichen Reha-Maßnahme teilnehmen, wenn ich nicht weiß, wo mein Kind in der Zwischenzeit bleibt?“ fragte Marion B. aus Dortmund. „Gute Frage, wie sieht das eigentlich bei uns aus? Hätten wir eine zufrieden stellende Antwort?“ haben sich die Berufsförderungswerke Dortmund, Hamm und Oberhausen sowie das Berufsbildungswerk CJD aus Dortmund gesagt und gemeinsam mit der Sozialforschungsstelle Dortmund nach einer Antwort gesucht.

Ein Jahr lang wurden alle beruflichen Angebote geprüft, die internen Abläufe untersucht, Informationsmaterialien und Internetauftritt kritisch gesichtet, Befragungen durchgeführt, Internatsräumlichkeiten inspiziert. Herausgekommen ist dabei ein umfangreiches Paket von Maßnahmen und Instrumenten, die alle darauf abzielen, nicht einfach nur nach „Teilnehmern“ zu suchen, sondern die spezifischen Bedürfnisse von männlichen und weiblichen Teilnehmenden genauer unter die Lupe zu nehmen und spezifische Angebote zu entwickeln.

Beim BFW Dortmund können sich Frauen Rat in allen sie betreffenden Fragen bei einer festen Ansprechpartnerin holen. Viele Berufsbildungsangebote wurden stärker auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten, z.B. Fortbildungen mit mehr Fernlernanteilen und online-Betreuung. Das BFW Hamm bietet Wohneinheiten für allein erziehende Mütter an und achtet verstärkt darauf, dass Frauen bei der Personalentwicklung besser zum Zuge kommen. Das BFW Oberhausen modifizierte seinen Aufnahmefragebogen und berücksichtigt die unterschiedlichen Ansichten und Verhaltensweisen von Frauen und Männern bei der Unterrichtsgestaltung. Im Christlichen Jugenddorf Dortmund werden die Freizeitangebote konsequent nach der Maxime abgestimmt: „Frauen sind anders. Männer auch.“

Und damit diese Anstrengungen keine Eintagsfliegen bleiben, wurde das gesamte Qualitätsmanagement aller Einrichtungen kritisch durchgesehen und auf die konsequente Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von männlichen und weiblichen Maßnahmekunden gepolt. Ein spezieller Audit-Fragebogen gewährleistet, dass alle Bereiche darauf achten.

Das Projekt endet am 31. Januar mit einer großen Abschlusstagung in Dortmund, bei der alle Ergebnisse und Produkte vorgestellt werden.

Ansprechpartnerin

Dr. Gudrun Richter-Witzgall, Sozialforschungsstelle Dortmund
T 0231-8596.212
richter-witzgall@sfs-dortmund.de



Pressekonferenz

Ort:

Berufsförderungswerk
Dortmund
Hacheney Str. 180
44265 Dortmund

Zeit:

11.30 Uhr

Bemerkung:

Zum Fotografieren besteht auch vorher schon Gelegenheit.

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes
Nordrhein-Westfalen



2. Fachvorträge siehe CD
auf Umschlagseite 3

3. Thementafeln

Design:

Tacke Neumann & Partner, TNP

Agentur für Kommunikation, Duisburg

E-Quality – Modellprojekt in NRW

Entwicklung von Modulen zur Integration von
Chancengleichheit in Qualitätsmanagementsysteme

Berufsförderungswerk Dortmund



Berufsförderungswerk Oberhausen



Berufsförderungswerk Hamm



Christliches Jugenddorfwerk Dortmund
Berufsbildungswerk



Sozialforschungsstelle Dortmund



Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen
Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen

Chancengleichheit schafft Vorteile im Wettbewerb

Erfolgreiche Umsetzung durch ein integriertes Qualitätsmanagement nach ISO 9001

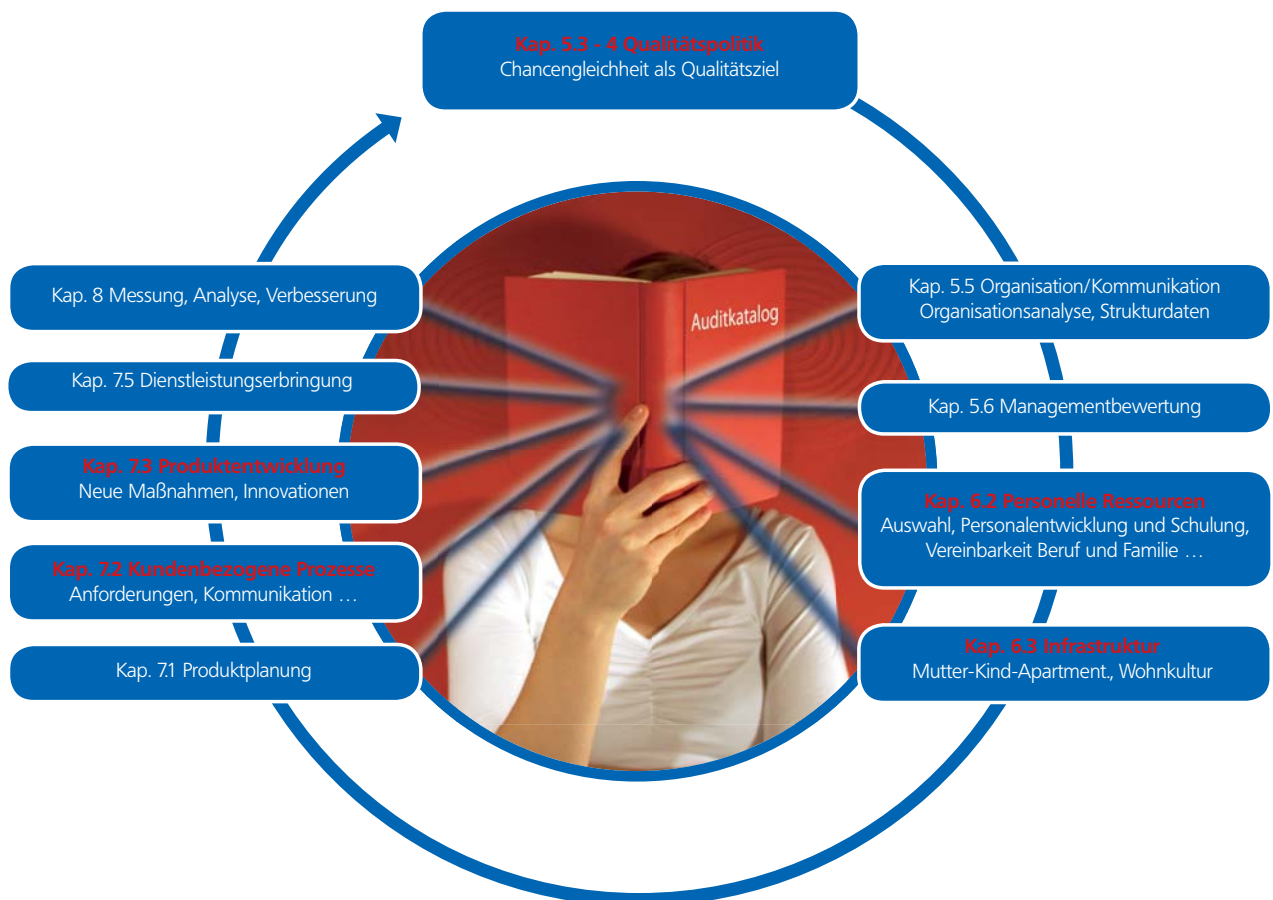


Qualität

Zentrale Unternehmensaufgabe: Personal und Organisation entwickeln

Chancengleichheit im Qualitätsmanagement

Genderaudit für E-Quality im Unternehmen

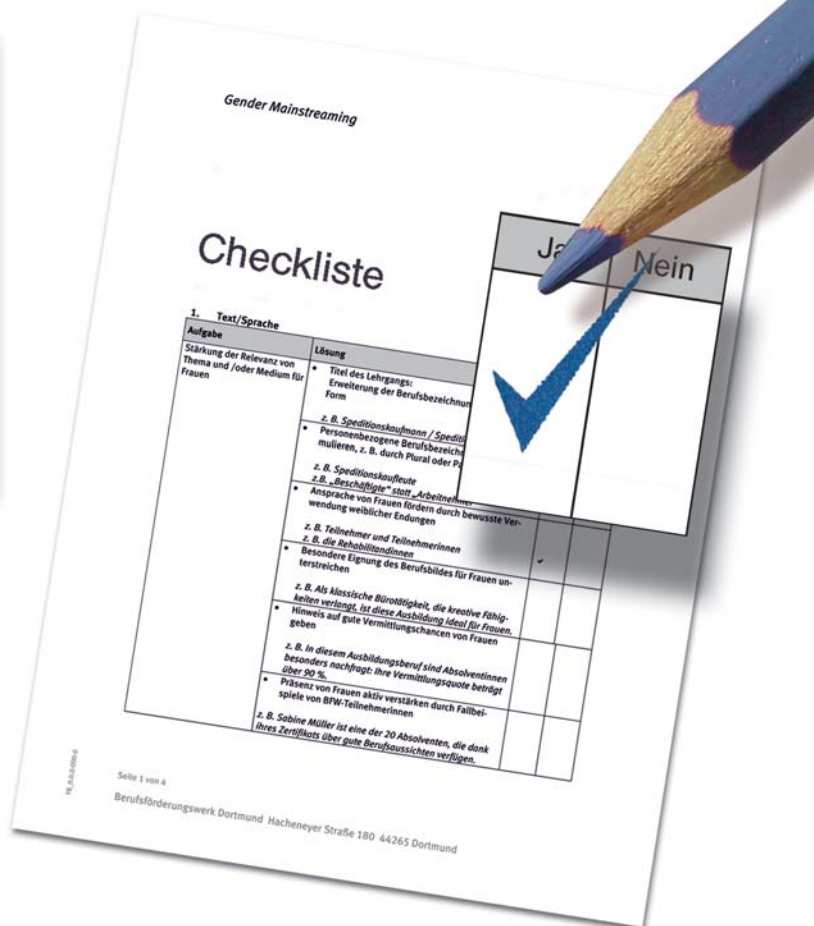


Ergebnis

Auditkatalog mit Handlungsfeldern,
Fragestellungen und Umsetzungshilfen

Erreichen wir eigentlich Frauen?

Analyse der Öffentlichkeitsarbeit



Vorgehen

Recherche zum Thema „Gender Mainstreaming“,
Medienanalyse, Entwicklung von Leitlinien,
Entwicklung von Checklisten, Integration ins QMS

Damit Frauen den Alltag besser bewältigen können

Die persönliche Ansprechpartnerin im Berufsförderungswerk



Aufgaben

Informationen während der beruflichen Orientierungsphase und der berufspraktischen Erprobung, Beratung von Frauen mit Kindern, Unterstützung bei akuten Problemen, feste Sprechzeiten, Zusammenarbeit mit dem Reha-Fachdienst

Morgens in der Reha – mittags zu Hause

E-Learning unterstützt Frauen in der beruflichen Rehabilitation



Berufe mit Teletutoring
Bürokaufleute, Industriekaufleute,
Kaufleute im Gesundheitswesen



Damit Frauen beruflich gut durchstarten können

Maßgeschneiderte Reha-Maßnahmen für Frauen



Berufspalette

Podologin, Bürokauffrau, Immobilienkauffrau,
Industriekauffrau, Hörgeräteakustikerin,
Augenoptikerin, Kosmetikerin, Medizinische Fachangestellte ...

Was Frauen mit Kind für eine erfolgreiche Rehabilitation brauchen

Vielfältige Beratungs- und Freizeitangebote



Angebote

Feste Ansprechpartnerin, Mutter-Kind-Apartments, Spielzimmer, Kinderspielplatz, Sporthalle, Fitnessraum, Meditation, Damensauna ...

Frauen direkt erreichen!

Mit passgenauen Materialien informieren



Vielfalt

Frauen denken anders als
Männer, Kommunikation und
Instrumente darauf abstimmen

Lernen Frauen anders als Männer?

Gendersensible Unterrichtsgestaltung für effizientes Lernen



Aspekte

Reflexion von Vorurteilen, Gewinnung neuer

Perspektiven, Verbesserung des Lern- und Kommunikationsklimas

Die Unterschiede herausfinden

Systematisch Kompetenzen mittels Fragebogen feststellen



Fragen

Einstellungen und Werte zur Entwicklung einer guten Klassengemeinschaft, Selbsteinschätzung von Basis-, Methoden- und Sozialkompetenz

Frauen sind anders, Männer auch

Freizeitaktivitäten gendergerecht planen



Aufgaben

Mit Checkliste und Leitfaden geeignete Themen für junge Frauen und Männer finden, genderrelevante Ziele definieren

4. Genderfragen im Qualitätsmanagement,
Sozialforschungsstelle Dortmund

Auditkatalog

Organisationsanalyse

Gender-Workshops und Gender-Trainings

Download-Adressen

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Auditkatalog

Normkapitel	Gender-relevante Handlungsfelder	Gender-relevante Fragestellungen	Umsetzung im Qualitätsmanagementsystem	Mitgeltende Unterlagen	Bewertung
5.1 Verpflichtung der Leitung	Chancengleichheit muss als Top-down-Prozess in die Organisation hineingetragen und vermittelt werden. Gender Mainstreaming/ Chancengleichheit von Frauen und Männern muss von der Leitung gewollt, d. h. als wesentlicher Bestandteil von Qualität definiert werden.	- In welcher Weise wird eine Selbstverpflichtung der Leitung und der Führungskräfte realisiert, das QMS um gender-relevante Aspekte zu ergänzen? - Welche Initiativen ergreift die Führung, um Chancengleichheit im Unternehmen zu verankern? - Wie werden die Initiativen und Aktivitäten zur Realisierung von Chancengleichheit koordiniert und vorangetrieben?	Gender Mainstreaming ist Verantwortungsbereich der Leitung, wird an die Bereichsverantwortlichen delegiert und in der Umsetzung rückgemeldet.	Stellenbeschreibungen, Aufgabenbeschreibung für Führungskräfte	
5.3 Qualitätspolitik	Die Verankerung von Chancengleichheit als Qualitätsziel hat zur Folge, dass dieses auch Eingang in das gesamte QM findet.	- Ist Chancengleichheit/Gender im Leitbild/der Unternehmensphilosophie des BFW/BBW verankert?	Chancengleichheit ist in die Unternehmenspolitik und ins Leitbild eingeflossen.	Handbuchkapitel und Leitbild	
5.4 Qualitätsziel	Chancengleichheit ist als ein relevantes Qualitätsziel definiert.	- Ist Chancengleichheit explizites Ziel des QMS? - In welcher Weise stellt die Leitung sicher, dass alle Funktionsbereiche und Ebenen gender-relevante Ziele festlegen, dokumentieren und nachhalten? - Werden alle Prozesse im Hinblick auf Gender-Relevanz überprüft?	Chancengleichheit ist Unternehmensziel und wird operationalisiert. Ziele sind auf Bereiche heruntergebrochen und entsprechende Maßnahmen und Messgrößen festgelegt.	Handbuchkapitel, Formblätter, Checklisten	
5.5 Verantwortung, Befugnis und Kommunikation	Auf der Grundlage der Organisationsanalyse (Strukturdaten) entstehen Pla-	- In wie weit werden bei der Planung und Steuerung der Organisationsentwicklung die spezifischen Belange von Männern und Frauen berücksichtigt?	Qualitätszirkel (mit Unterstützung des Betriebsrates/der Mitarbeitervertretung) werden gebildet.	Strukturanalyse Checkliste zur Prüfung der	

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Normkapitel	Gender-relevante Handlungsfelder	Gender-relevante Fragestellungen	Umsetzung im Qualitätsmanagementsystem	Mitgeltende Unterlagen	Bewertung
	nungs- und Steuerungselemente der Organisationsentwicklung für die Umsetzung von Chancengleichheit. In der Unternehmenskultur wird Chancengleichheit gelebt.	- Welche Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern an Projekt- und Teamarbeit werden ergriffen? - In welcher Weise wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleiche Möglichkeiten haben, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen? - In welcher Weise werden Methoden des Krisenmanagements im Hinblick auf ihre Wirksamkeit für Männer und Frauen überprüft? - Wird in der internen und externen Kommunikation auf einen gender-sensiblen Sprachgebrauch geachtet?	Gender-relevante Strukturanalysen werden erarbeitet. Interne und externe Dokumente zur Kommunikation werden auf Gender-Relevanz und gender-sensible Formulierungen geprüft.	Formulierungen in Publikationen	
6.2 Personelle Ressourcen, Fähigkeit, Bewusstsein und Schulung	Gender beinhaltet im Bereich Personal die Personalakquisition und -auswahl, die Personalentwicklung, Schulung und Weiterbildung bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	- In wie weit wird bei der Personalakquisition bzw. bei internen Stellenbesetzungen bewusst und systematisch hinsichtlich des Geschlechts ausgeschrieben? - Werden Frauen (grundsätzlich oder für bestimmte Aufgaben) gezielt angesprochen, sich zu bewerben? - Welche Auswahlkriterien sind für Fach- bzw. Leitungspositionen relevant? - Werden Frauen und Männern im BFW/BBW die gleichen Qualifizierungschancen und Beschäftigungsperspektiven eröffnet? - Sind Auswahlverfahren sowie die eingesetzten Instrumente geschlechtssensibel gestaltet? - Werden an Auswahlprozessen Beteiligte im Hinblick auf eine geschlechtssensible Durchführung von Bewerbungsgesprächen bzw. anderen Aus-	Die Geschlechterdimension ist im Personalmanagement verankert. Das bezieht sich auf - die Organisation im Personalmanagement, - die strategische Personalplanung, - Personalinformationssysteme, - Personalbeschaffung, - Personalentlohnung, - Personalentwicklung, - Personalabbau und - Arbeitsbedingungen.	Konzept „Einführungsseminar für neue Mitarbeiter/-innen“ Internes Fort- und Weiterbildungskonzept Leitfaden für Bewerbungsgespräche Leitfaden für Mitarbeitergespräch Formblatt zur Erfassung des Schulungsbedarfs	

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Normkapitel	Gender-relevante Handlungsfelder	Gender-relevante Fragestellungen	Umsetzung im Qualitätsmanagementsystem	Mitgeltende Unterlagen	Bewertung
		wahlmethoden geschult? - Gibt es zielgruppenspezifische und gender-spezifische Aspekte bei der Personalauswahl (z.B. Frauen als IT-Dozentinnen)? - Werden Berufsrückkehrerinnen berücksichtigt? - Sind Gender-Trainings als Fortbildungselement vorgesehen? - In welcher Form wird der besonderen Einarbeitung von Männern und Frauen Rechnung getragen? - Im Rahmen der neuen Personalentwicklung erlauben die eingesetzten Methoden und Instrumente eine Finanzplanung, Budgetierung, Kostenplanung und Kostenüberwachung, mit einer differenzierten Betrachtung von Aufwand, Kosten etc. auch nach Geschlecht? - Gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung? - Werden Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten, zu Teilzeitarbeit oder Telearbeit gemacht? Gibt es diese Möglichkeiten auch für Führungskräfte? - Werden Mitarbeiter/innen während der Erziehungszeit zu hausinternen Informationsveranstaltungen und Fortbildungen eingeladen?			
6.3 Infrastruktur	Die Infrastruktur ermöglicht die räumliche Umsetzung der geschlechterspezifischen Bedürfnisse beim Arbeiten, Lernen und Wohnen/Freizeit.	- Welche Unterstützung erhalten (junge) Paare, um eine gleichberechtigte Partnerschaft zu realisieren (speziell aus BBW)? - Gibt es Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Alleinerziehende? - Welche Maßnahmen werden ergriffen, um gewalt-	Apartments für Alleinerziehende sind vorhanden. Die Kinderbetreuung ist über einen Betriebskindergarten oder Fremdkindergartenplatz garantiert. Es gibt eine Ansprechpartnerin zur Bewältigung von Alltagsproblemen.	Informations- und Werbematerial Veröffentlichungen im Internet und Intranet Strategiepapier gegen Mobbing	

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Normkapitel	Gender-relevante Handlungsfelder	Gender-relevante Fragestellungen	Umsetzung im Qualitätsmanagementsystem	Mitgeltende Unterlagen	Bewertung
		tätige Übergriffe gegenüber Männern und Frauen zu verhindern? - Welche Freizeitangebote nehmen die spezifischen Probleme, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern (ggf. auch getrennt) auf?		und Gewalt	
7.2 Bedarfsermittlung und Kommunikation mit dem Kunden	Ermittlung der Anforderungen der Kunden (Reha-Träger, Teilnehmende) an das Produkt „Berufliche Rehabilitation“ Gender-gerechte Ansprache der Teilnehmenden und Information über das Angebot	- Wie werden geschlechtsdifferenzierte Anforderungen an die Produkte ermittelt? - Wird der Bedarf an koedukativem Unterricht im Bereich Naturwissenschaften und EDV erhoben und ggf. Angebote entwickelt? - Wie sind die Zugangsvoraussetzungen definiert? Können Frauen und Männer diese in gleichem Maß erfüllen (formale Anforderungen und Vorkenntnisse)? - Wie kann die Auswahl der Teilnehmenden diskriminierungsfrei gestaltet werden (Auswahl der Auswählenden, Verfahren)? - Wird im BFW / BBW und bei der Außendarstellung auf einen gender-sensiblen Sprachgebrauch geachtet? - Wie kann die Anwerbung und Ansprache von Teilnehmenden gestaltet werden, damit beide Geschlechter sich angesprochen fühlen? Gibt es mögliche „Abschreckungseffekte“ in den Formulierungen?	Kundenanforderungen werden geschlechtsdifferenziert erhoben. Reha-Träger werden über geschlechtsdifferenzierte Angebote informiert. Chancengleichheit wird als Image- oder Marketingfaktor bei der Kundenakquisition herausgestellt. Rollenstereotype und -zuschreibungen werden vermieden. Schulung und Information der Mitarbeiter über Produkte und Angebote ist erfolgt.	Gesamtkonzept / Leitlinien zur Öffentlichkeitsarbeit Fragebogen zur Kundenzufriedenheit Fragebogen zum gender-sensiblen Lernen Checkliste für gender-sensiblen Sprachgebrauch in internen und externen Publikationen.	
7.3 Produktentwicklung	Fort-, Neuentwicklung von Angeboten Vereinbarkeit (Ausbildung / Familie) als Bestandteil des Assessments	- Wie werden Anforderungen von Kunden bei der Entwicklung von Angeboten berücksichtigt? - Existieren spezielle Angebote, die sich an Frauen und Männer mit dem Anliegen richten, ihren Anteil in Berufsfeldern zu erhöhen, in denen sie unterre-	Die Ausbildung ist nach den Bedürfnissen der Kundengruppen (Frauen, Personen mit Betreuungsverpflichtungen) ausgerichtet. Das Personal ist für die Bedürfnisse	Checkliste zur Prüfung vorhandener und neu zu entwickelnder Produkte	

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Normkapitel	Gender-relevante Handlungsfelder	Gender-relevante Fragestellungen	Umsetzung im Qualitätsmanagementsystem	Mitgeltende Unterlagen	Bewertung
		präsentiert sind? - Welche Einstiegsbarrieren gibt es für Teilnehmende in traditionellen geschlechtstypischen Berufen? - Welche Maßnahmen werden ergriffen, um solche Barrieren abzubauen? - Sind die Methoden und Lernmaterialien so gestaltet, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden? - Werden ergänzend Schlüsselqualifikationen vermittelt (z. B. Gesprächsführung, Rhetorik, Präsentations- oder Verhandlungstechniken, Arbeiten im Team), die es den Männern bzw. Frauen erleichtern, nach Abschluss der Maßnahme eine Beschäftigung in einem für sie eher unüblichen Bereich aufzunehmen? - Sind Rahmenbedingungen so gestaltet, dass Männer und Frauen daran teilnehmen können, z. B. zeitliche Lage, Teilzeitangebote, Präsenzphasen, Telelearning.	dieser Personengruppen sensibilisiert und qualifiziert. Die Arbeitsmarktchancen der angebotenen Produkte sind geprüft. Unterrichtsmaterialien werden geschlechtergerecht gestaltet.	Produktinformationen Leitfaden/Textsammlung zum erwachsenengerechten Lernen Unterrichtsmaterialien Übersicht zu Förderangeboten	
8. Messung, Datenanalyse, Verbesserung	Überwachung und Messung der Kundenzufriedenheit, internes Audit, ständige Verbesserung etc. müssen auch für das Ziel Gender Mainstreaming/Chancengleichheit gelten.	- Werden Daten über die Bewerber/innen bzw. Teilnehmer/innen geschlechtsspezifisch erfasst? - Welche Kriterien bzw. welche Fragen liegen der Erfassung zugrunde? - Werden die statistischen Daten (z. B. Abbruchquoten) analysiert, bewertet und ggf. Maßnahmen ergriffen?	Die Strukturdaten zu Maßnahmeteilnehmenden werden erhoben. Die Kundenzufriedenheit wird ermittelt und geschlechtsspezifisch ausgewertet.	Erhebungsbogen, Datenbank Fragebogen zur Kundenzufriedenheit	

1. Organisationsanalyse (Strukturdaten) – Grunddaten (einschließlich Leitungsfunktionen)

Ausbildung, Integration

	gesamt	Frau	%	Mann	%
Bereich 1					
Bereich 2					
Bereich 3					
Integration					
Gesamt					
Auszubildende					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte (inkl. ATZ)					
Anlerntätigkeiten*					
Gesamt					

Leitungsfunktionen

Ausbildung, Integration	gesamt	Frau	%	Mann	%
1. Ebene					
2. Ebene					
3. Ebene					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte					
Gesamt					

Verwaltung, Küche, Internat, GF

	gesamt	Frau	%	Mann	%
GF					
Kfm.-Verw.					
Auszubildende					
Hauswerkstatt, Information					
Küche					
Internat/Freizeit					
Gesamt					
Auszubildende					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte					
Anlerntätigkeiten*					
Gesamt					

Verwaltung, Küche, Internat, GF	gesamt	Frau	%	Mann	%
1. Ebene					
2. Ebene					
3. Ebene					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte					
Gesamt					

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Rehafachdienste MD,PD,SD, Assessment

	gesamt	Frau	%	Mann	%
MD					
PD					
SD					
Zivi					
Assessment					
Gesamt					
Praktikant/Zivi					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte					
Anlernertätigkeiten*					
Gesamt					
Gesamt					
Davon Vollzeit					
Davon Teilzeit					

Rehafachdienste MD,PD,SD, Assessment

	gesamt	Frau	%	Mann	%
1. Ebene					
2. Ebene					
3. Ebene					
Vollzeitkräfte					
Teilzeitkräfte					
Gesamt					

*ohne Berufsausbildung

Gender-Workshops und Gender-Trainings – Erwerb von Gender-Kompetenz für Mitarbeiter/innen und/oder Kooperationspartner/innen

Die qualifizierte Umsetzung von Gender Mainstreaming in Weiterbildungseinrichtungen setzt den Erwerb von Gender-Kompetenz bei allen Beteiligten voraus.

Zwar können in der Anfangsphase der Umsetzung die Weichen für einen strukturierten Einführungsprozess durch die Unterstützung von externen Berater/innen gestellt werden, die Nachhaltigkeit der Anstrengungen hängt jedoch davon ab, inwieweit hauseigene Gender-Expertise vorhanden ist und/oder ausgebaut wird. Benötigt werden zum einen Expert/innen, die die Gender-Dimensionen einzelner Themenfelder überblicken (z.B. geschlechtergerechte Didaktik oder Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung). Zum anderen ist es jedoch auch erforderlich, die Mehrzahl der Mitarbeiter/innen mit der Gender-Thematik vertraut zu machen, damit diese die Konzepte im Sinne des Qualitätsmanagement auch umsetzen können.

Zur Steigerung der Gender-Kompetenz ist es sinnvoll, Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter/innen zu entwickeln und bei Spezialfragen externe Berater/innen hinzuzuziehen. Bei Weiterbildungsangeboten können Gender-Trainings und Gender Workshops durchgeführt werden, auch wenn diese nicht trennscharf zu unterscheiden sind.

Bei **Gender-Trainings** liegt der Fokus auf der Sensibilisierung der Teilnehmenden für Geschlechterfragen, verbunden mit der Reflexion der eigenen Geschlechterrollen und Geschlechterbilder. Meist ist dies verknüpft mit der Diskussion von Umsetzungsstrategien von Gender Mainstreaming in der eigenen beruflichen Praxis.

Gender-Workshops beschäftigen sich meist ganz spezifisch mit fachlichen Inhalten des jeweiligen Bereichs/der jeweiligen Abteilung. Sie behandeln Gender-Fragen im Kontext der fachlichen Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmenden. Vielfach werden jedoch auch diese Workshops als Gender-Trainings bezeichnet.

Die Auswahl von Weiterbildungsangeboten ist nicht einfach, da hier mittlerweile viele Berater/innen ein Betätigungsfeld gefunden haben. Die im Folgenden aufgeführten Organisationen und Netzwerke haben Qualitätskriterien für ihre Arbeit aufgestellt und arbeiten nur mit Trainer/innen und Berater/innen zusammen, die hohen Qualitätsstandards genügen.

Informationen zu Anbietern von Gender Workshops und Gender-Trainings und zu qualifizierter Gender Mainstreaming-Beratung (Auswahl)

- **GenderKompetenzZentrum Berlin**
Das Zentrum bietet eine Datenbank, in der Expert/innen mit Gender Mainstreaming-Expertise für unterschiedliche Aufgabenstellungen zu finden sind.
<http://www.genderkompetenz.info/zentrum/datenbank>
- **Netzwerk Gender-Trainerinnen**
Diesem Netzwerk gehören qualifizierte Trainerinnen und Beraterinnen an, die in unterschiedlicher Zusammensetzung mit männlichen Kollegen kooperieren. Sie bieten auch eine Checkliste zu den Qualitätskriterien von Gender-Trainings an.
<http://www.gender-netzwerk.de>
- **Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin**
Geboten werden berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen (Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis) sowie maßgeschneiderte In-House-Qualifizierungen und Beratungen.
<http://www.gendertraining.de>
- **Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung**
Das Bildungsnetz bietet eine interessante e-learning-Lernplattform.
www.bildungsnetz-berlin.de

Anbieter in NRW zum Thema geschlechtersensible Bildung/Didaktik (Auswahl)

- **Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation, Recklinghausen**
Ansprechpartnerin:
karin.derichs-kunstmann@ruhr-uni-bochum.de
- **Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille, Petershage**
Sie bieten u.a. Seminare für gendersensible Praxis in der Bildungs- und Jugendarbeit an.
<http://www.hvhs-frille.de/>
- **Das Gendernetz NRW**
bietet weitere Hinweise auf Anbieter/innen unter
<http://gendernetz.gib-nrw.de>

Literatur (Auswahl)

- Angelika Blickhäuser, Henning von Barga, Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz.
Ein Wegweiser für Training und Beratung in Gender Mainstreaming. Hg. von der Heinrich-Böll-Stiftung. Königstein/Ts. 2006
- Blickhäuser, Angelika/von Barga, Henning: Vom Gendertraining zur Genderkompetenz. In:
Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Geschlechterdemokratie wagen. Königstein/Ts. 2003
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): GEcel. Politische Bildung und Lernen für Gender
Mainstreaming. Beispiele guter Trainings-Praxis - Höhepunkte und Hindernisse. Bonn
2005. www.bpb.de/files/5484S7.pdf
- Derichs-Kunstmann, Karin (2002), Geschlechtergerechte Didaktik für Bildungsarbeit mit Erwachsenen, Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (FiAB)
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/online5.pdf>
- Derichs-Kunstmann, Karin, Wendler-Boeck, Ursula, Petry, Sybille (2004); FiT für Gender
Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (FiAB)
www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/mfgbd6.pdf
- Kaschuba, Gerrit: Frauenbildung und Gender-Ansätze in der Erwachsenenbildung - Feministische Perspektiven. In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hg.): Mit der Gender-Perspektive Weiterbildung gestalten. Soest 2001, S. 111-125.
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten. (Weiterbildung Materialien NRW). Soest 2001.
- Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 2003: Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung für Weiterbildungsorganisationen. Ergebnisse eines Modellprojektes. Mainz.
(Bestelladresse: Kaiserstr. 19, 55116 Mainz)
- Zentrum Frau in Beruf und Technik (HG.) (2005): Chancengleichheit nutzen. Anregungen für die personalpolitische Praxis in Unternehmen. www.zfbt.de

Monika Goldmann, 23.12.2006

Downloads zu den Themen Chancengleichheit und Gender Mainstreaming

Publikationen/Checklisten zu Gender Mainstreaming

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Berlin
<http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-oeffentlichkeitsarbeit,property=pdf,bereich=gm,rwb=true.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender Mainstreaming im Berichtswesen. Geschlechterdifferenzierte und gleichstellungsorientierte Erstellung von Berichten (Arbeitshilfe zu § 2 GGO., Berlin
<http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-berichtswesen,property=pdf,bereich=gm,rwb=true.pdf>

Derichs-Kunstmann, Karin (2002), **Geschlechtergerechte Didaktik für Bildungsarbeit mit Erwachsenen**, Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (FiAB)
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onetexte/online5.pdf>

Derichs-Kunstmann, Karin, Wendler-Boeck, Ursula, Petry, Sybille (2004); FiT für Gender Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (FiAB)
www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onetexte/mfgbd6.pdf

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2005): **Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union**. Luxemburg
http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke6304949_de.pdf

G.I.B. (Hrsg.) (2004): **Gender Mainstreaming in betrieblichen Beratungsprojekten**. Bottrop
http://www.gib.nrw.de/de/download/data/Leitfaden_GM.pdf

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW (2005): **Bericht zur beruflichen Situation von Frauen in NRW**
http://www.frauennrw.de/docs/Berufliche_Situation_Frauen_NRW.pdf

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW: (2004): Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. 1. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesregierung Nordrhein-Westfalens, Düsseldorf
http://www.frauennrw.de/docs/37496789_landesgleichstellungsgesetz.pdf

Barbara Stiegler (2003): Gender macht Politik: 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming - Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 39 S. Electronic ed., PDF-File. (ISBN 3-89892-100-X)
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01411.pdf>

Links zu Organisationen, die Gender Mainstreaming-Informationen zur Verfügung stellen:

Gender Mainstreaming - Portal des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Das Portal bietet ein breites Spektrum an Informationen und Hinweisen u.a. zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Bundesregierung, den Landesministerien und den Kommunen ebenso wie auf EU-Ebene.

<http://www.gender-mainstreaming.net>

GenderKompetenzZentrum

Angeboten werden Grundlageninformationen zum Thema Gender Mainstreaming wie Definitionen, Ziele, Strategien, Handlungsfelder, Instrumente. Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbände, Wissenschaft, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beratende erhalten jeweils spezifische Informationen. Das GenderKompetenzZentrum ist als anwendungsorientierte Forschungseinrichtung im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) an der Humboldt Universität zu Berlin angesiedelt.

<http://www.genderkompetenz.info>

Kompetenzzentrum TeDiC

Das Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit (TeDiC) setzt die Arbeit von „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ fort. Die zukünftigen Kompetenzfelder in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften sind:

- Digitale Integration
- Bildung, Weiterbildung und Beruf
- Hochschule, Wissenschaft und Forschung

<http://www.kompetenzz.de>

Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung

Das "Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung" vereint Bildungs- und Beschäftigungsträger, öffentliche Verwaltungen, Arbeitsämter und Betriebe in der Region Berlin mit dem Ziel, innovative Bildungsangebote quer zu den traditionellen Bildungsbereichen zu entwickeln, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure zu verbessern und das lebenslange Lernen zu fördern.

www.bildungsnetz-berlin.de

EU-Info-Portal "Gender Mainstreaming"

Die EU hat ein eigenes Info-Portal geschaffen, über das aktuelle und zurückliegende Informationen zum Thema Gender Mainstreaming aufgerufen werden können.

Es wird über die Rechtsgrundlagen, die Methode der Kommission, die Instrumente und die Praxis des 'Gender Mainstreaming' informiert. Es schließen sich vielfältige Neuigkeiten & Dokumente und eine umfangreiche Sammlung von Links an.

[Informationen der EU](#)

"Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit" (GeQuaB)

Das Projekt GeQuaB - "Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit" ist ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Modellprojekt, das am FiAb in Kooperation mit dem Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, dem Deutschen Volkshochschulverband, der Gewerkschaft Ver.di u-a- durchgeführt wird. Es bietet interessante Literaturhinweise zu Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit.

www.gender-qualifizierung.de

[Literatur zu Gender Mainstreaming](#)

Dr. Monika Goldmann, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), März 2006

5. Gezielt Frauen ansprechen: Öffentlichkeitsarbeit und Produktentwicklung, Berufsförderungswerk Dortmund

BMFSJ-Checkliste

Leitlinien bei der Gestaltung von Kommunikationsmaßnahmen

Checkliste Überprüfung vorhandener und neu zu entwickelnder Produkte

Sichtung und Bewertung der Öffentlichkeitsarbeit des BFW Dortmund an Hand der BMFSJ-Checkliste

Ausgewertete Medien:

1. Ausbildungs-Informationen (berufskundliches Blatt)
2. Chance
3. BFW aktuell
4. Internet-Auftritt

Medium	Ist-Analyse	Optimierung	Fazit
Detailanalyse			
1 a) Ausbildungs-Informationen (berufskundliches Blatt) Materialprüfer/in	Titel des Lehrgangs: Die personenbezogene Berufsbezeichnung bezieht sich nicht auf beide Geschlechter	Änderungsvorschlag: Erweiterung der Berufsbezeichnung auf Materialprüfer/Materialprüferin	Da die Ausbildungsinformation vor allem durch den Berufstitel sowie das Aufmacherbild bestimmt wird, muss hier ein besonderer Schwerpunkt in der Ansprache von Frauen liegen.
	Sprachgebrauch im allgemeinen Informations-text: Die personenbezogenen Berufsbezeichnungen beziehen sich nur auf Männer.	Änderungsvorschlag: Im Interesse einer besseren Lesbarkeit sollten Alternativen gewählt werden, die nicht nur geschlechtersensibel sind, sondern auch Dopplungen vermeiden und den Satzbau vereinfachen. Beispiel: Die modulare Ausbildung basiert auf einem neuen Konzept, das die Neuordnung dieses Berufsbildes ebenso wie die Anforderungen an Prüfpersonal in Europa berücksichtigt. Die Module bilden zusammen ein Paket mit folgenden Möglichkeiten: Nach 14 Monaten Materialprüfer/Materialprüferin mit IHK-Abschluss Nach 23 Monaten Werkstoffprüfer/Werkstoffprüferin mit IHK-Abschluss	Die Analyse von zwei Fallbeispielen hat gezeigt, dass hier ein deutlicher Optimierungsbedarf besteht: Auf den „Eyecatchern“ (Fotos) fehlen Frauen bislang völlig, auch die Headlines (hier die Berufsbezeichnungen) müssen sich verstärkt auf beide Geschlechter beziehen.
	Sprachgebrauch unter „Anforderungen“ und „Einsatzmöglichkeiten“: Positiv: Hier wird besonders betont, dass der beschriebene Ausbildungsberuf sich auch für Frauen eignet.	Änderungsvorschlag: Diese besondere Betonung lässt sich auch bei den „Einsatzmöglichkeiten“ integrieren. „.... ergibt sich ein breites Vermittlungsspektrum für Frauen und Männer in den unterschiedlichsten Branchen.“	
	Ausbildungsinhalte: Die personenbezogene Berufsbezeichnung bezieht sich nur auf Männer.	Änderungsvorschlag: Werkstoffprüfer/Werkstoffprüferin mit Schwerpunkt Metalltechnik.	Um das Ziel zu erreichen, den Frauenanteil unter den Rehabili-

Medium	Ist-Analyse	Optimierung	Fazit
	Bilder: Sowohl im groß- wie auch im kleinformatischen Bild ist jeweils ausschließlich ein Mann dargestellt.	Änderungsvorschlag: Bildmotiv, das eine Frau und einen Mann (gemeinsam) bei der Ausübung der Tätigkeit zeigt.	tand/innen im BFW Dortmund zu erhöhen, sollten dezidierte Hinweise zur besonderen Eignung, zum besonderen Einsatz und zu guten Vermittlungschancen von Frauen aufgenommen werden.
	Grafik: Nur Männer werden im Ablaufplan der Ausbildung berücksichtigt.	Änderungsvorschlag: Erweiterung der Berufsbezeichnungen zu Materialprüfer / Materialprüferin Werkstoffprüfer / Werkstoffprüferin	
1 b) Ausbildungs-Informationen (berufskundliches Blatt) Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	Titel des Lehrgangs: Positiv: Die Berufsbezeichnung erfolgt geschlechtergerecht		
	Sprachgebrauch im allgemeinen Informations-text: Es wird ein personenbezogenes Substantiv verwendet: Mitarbeiter Positiv: Verwendung einer neutralen Pluralform unterstützt die Geschlechtergerechtigkeit.	Änderungsvorschlag: Verwendung eines neutralen Begriffs wie „Beschäftigte“ oder „Mitarbeiterschaft“.	Um die besondere Lebenssituation von Frauen zu berücksichtigen, sollten Hinweise auf Mutter-Kind-Appartements ergänzt werden.
	Sprachgebrauch unter „Anforderungen“ Es wird nur ein auf Männer personenbezogener Begriff verwendet: Rehabilitanden	Änderungsvorschlag: Statt Rehabilitanden können explizit „Frauen und Männer“ als Zielgruppe genannt werden.	
	Sprachgebrauch unter „Einsatzmöglichkeiten“: Positiv: Hier wird die Pluralform der personenbezogenen Berufsbezeichnung „Speditionskauffleute“ verwendet.		
	Bilder: Die Ausbildungssituation zeigt ausschließlich Männer, inklusive Ausbilder.	Änderungsvorschlag: Bildmotiv, das eine Ausbildungsgruppe bestehend aus Frauen und Männern zeigt	

Medium	Ist-Analyse	Optimierung	Fazit
Kurzanalyse			
2) 2. Chance	Abbildungen: der Titel (Cover) zeigt einen jungen Mann, im weiteren Verlauf der Zeitung werden aber Frauen als Akteurinnen (ein zweiseitiges Fallbeispiel mit zwei Fotos sowie ein Expertinnenrat, ein Foto) ins Bild gerückt. Thematische Aspekte: Deutliche Berücksichtigung von Frauen als Handelnde: Der Kurz-Krimi handelt von einer Detektivin.		Mit dem Titelbild werden Frauen explizit nicht angesprochen. Inhaltlich (Text/Fotos) wird die besondere Lebenssituation von Frauen berücksichtigt, geschlechtsneutrale Begriffe prägen den Sprachgebrauch.
	Sprachgebrauch: Außerhalb der Porträts/Fallbeispiele, in denen zutreffende Begrifflichkeiten verwendet werden (Arbeitnehmerin, KFZ-Mechaniker), stehen neutrale, allgemein gehaltene Begrifflichkeiten im Vordergrund („Eine Rehabilitation...“)		
Kurzanalyse			
3) BFW aktuell	Abbildungen Fast die Hälfte der insgesamt 25 Bilder zeigt Frauen (12 Bilder), wobei die Männer allerdings in den großformatigen Bildern dominieren. Das Cover zeigt ein geschlechtsneutrales Architekturbild.	Änderungsvorschlag: Verstärkt Bildmaterial mit Frauen verwenden, insbesondere bei den großformatigen Fotos.	Die Mitarbeiterzeitung BFW aktuell spiegelt die Wirklichkeit im BFW Dortmund wider, die aus Männern und Frauen besteht. Die Präsenz von Frauen zeigt sich auch in der Redaktion der Hauszeitung: Hier sind mehrheitlich Frauen vertreten (2/3).
	Ansprache Editorial: Es werden sowohl Männer als auch Frauen in derselben Weise angesprochen.		
	Sprachgebrauch Gemischt: Neben neutralen, allgemein gehaltenen Begrifflichkeiten („Perspektiven für junge Menschen“) finden sich Pluralformen „Rehabilitanden“		

Medium	Ist-Analyse	Optimierung	Fazit
	Thematische Aspekte: Allein in zwei von 15 Artikeln dominieren Frauen		
Kurzanalyse			
4) Internet-Auftritt	Bilder: Der Internetauftritt zeigt Bilder von Männern und Frauen in relativ ausgewogenem Maße. Unter „Angebote“ zeigen 15 von 36 Bildern Frauen. Einschränkung: Unter „Teilnehmer“ werden allerdings nur auf 2 von 7 Bildern Frauen dargestellt.	Änderungsvorschlag: Neue geschlechtsneutrale Rubrikbezeichnungen, z.B. Teilnehmende, Technische Berufe	Im Internetauftritt des BFW Dortmund sind Frauen und Männer relativ ausgewogen vertreten, wobei die Bildmotive mit Frauen aber erhöht werden sollten. Es werden ausschließlich die (männlichen) Pluralformen verwendet. Um auch Frauen anzusprechen, sollten beide Geschlechter vorkommen. Insbesondere bei den Berufsbezeichnungen sollten Änderungen in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit vorgenommen werden müssen.
	Sprachgebrauch im allgemeinen Informations-text: Die personenbezogenen Berufsbezeichnungen beziehen sich mehrheitlich nur auf Männer. Positiv: Pluralformen (weibliche Rehabilitanden)	Änderungsvorschläge: Bei Pluralformen verstärkt auf beide Geschlechter hinweisen, z.B. weibliche und männliche Absolventen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen Personenbezogene Berufsbezeichnungen verwenden, die sich auf beide Geschlechter beziehen.	

Ergebnisse

Unter quantitativen, qualitativen, thematischen und sprachlichen Aspekten finden Frauen in einem Großteil der Öffentlichkeitsarbeit des BFW Dortmund bereits in relativ ausgewogenem Maße Berücksichtigung (2. Chance, BFW aktuell, Internet-Auftritt), wobei eine Verstärkung der bildlichen Präsenz von Frauen im Internet-Auftritt erfolgen sollte, um hier ein echtes ausgewogenes und geschlechtergerechtes Verhältnis zu realisieren. Ein besonderes Augenmerk muss dabei auch auf die geschlechterneutrale oder gerechte Berufsbezeichnung gelegt werden.

Eindeutiger Handlungsbedarf zeigt sich in den Ausbildungs-Informationen: Hier bestehen deutliche Defizite in der Berücksichtigung von Frauen. Da die Hauptansprache in diesen Medien visueller Natur ist, führt die Abwesenheit von Frauen in den Bildern zu einer frauenausgrenzenden Kommunikation.

Die Ausbildungs-Informationen sind ein wichtiges Instrument, um den Frauenanteil unter den Rehabilitanden im BFW Dortmund zu erhöhen. Aus diesem Grund sollten (neben entsprechendem Bildmaterial) dezidierte Hinweise zur besonderen Eignung/zum besonderen Einsatz sowie zu guten Vermittlungschancen von Frauen aufgenommen werden. Ebenso sollte die besondere Lebenssituation von Frauen berücksichtigt und Hinweise zu besonderen Dienstleistungen gegeben werden.

Leitlinien bei der Gestaltung von Kommunikationsmaßnahmen

Ziel:

- die Benachteiligung von Frauen in der Text-/Bildsprache aufheben
- die Zahl der Rehabilitandinnen im BFW Dortmund signifikant erhöhen

Prüfung gemäß Checkliste:

1. Text/Sprache

Aufgabe	Lösung		
Stärkung der Relevanz des Themas und/oder der Rolle von Frauen	• Titel des Lehrgangs Erweiterung der Berufsbezeichnung um weibliche Form <i>z.B. Speditionskaufmann / Speditionskauffrau</i>		
	• Personenbezogene Berufsbezeichnungen neutral formulieren, z.B. die oder Passivformen <i>z.B. Speditionskauffleute</i> <i>z.B. „Beschäftigte“ statt „Arbeitnehmer“</i>		
	• Ansprache von Frauen fördern durch bewusste Verwendung weiblicher Endungen <i>z.B. Teilnehmer und Teilnehmerinnen</i> <i>z.B. die Rehabilitandinnen</i>		
	• Besondere Eignung des Berufsbildes für Frauen unterstreichen <i>z.B. Als klassische Bürotätigkeit, die kreative Fähigkeiten verlangt, ist Ausbildung ideal für Frauen.</i>		
	• Hinweis auf gute Vermittlungschancen von Frauen geben <i>z.B. In diesem Ausbildungsberuf sind Absolventinnen besonders nach Vermittlungsquote beträgt über 90 %.</i>		
	• Präsenz von Frauen aktiv verstärken durch Fallbeispiele von BFW-Teilnehmerinnen <i>z.B. Sabine Müller ist eine der 20 Absolventen, die dank ihres Zertifikats gute Berufsaussichten verfügen.</i>		
Berücksichtigung der besonderen Anforderungen von Frauen an Lernbedingungen	• Unterstützende Angebote für die spezielle Lebenssituation von Frauen platzieren <i>z.B. Das BFW Dortmund bietet Alleinerziehenden Frauen spezielle Mietwohnungen an.</i>		
	• Hinweis auf verbesserte Chancengleichheit von Frauen mit Kindern in der Ausbildung – durch Angebote wie Online-Qualifizierungen, die anteilnehmend erfolgen. <i>z.B. Die Maßnahme erfolgt im Teletutoring und ermöglicht Müttern die bessere Vereinbarung von Ausbildung und Familie.</i>		
	• Gendersensibilität unterstreichen durch Hinweis auf gute Verkehrsanbindungen an öffentlichen Verkehrsmitteln. <i>z.B. Das BFW Dortmund ist schnell und sicher mit der U-Bahn zu erreichen.</i>		

2. Bilder und Grafiken

Aufgabe	Lösung		
Bilder			
Relevanz von Frauen	Darstellungen / Bildmotive mit einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern verwenden <i>z.B. Darstellung einer Ausbildungsgruppe bestehend aus Frauen und Männern in gleicher Anzahl</i>		
	Berücksichtigung weiblicher Interessen bei der Ausübung der Tätigkeiten <i>z.B. Darstellen einer Arbeitssituation am Schreibtisch statt in der Werkstatt</i>		
	Brechen von bestehenden Geschlechterstereotypen, u. a. durch Umkleekleidung <i>z.B. eine Frau im „Blaumann“</i>		
Rollenklischees vermeiden	„Weiche“ Eigenschaften der Tätigkeiten in den Vordergrund stellen <i>z.B. Aspekte wie Kommunikation und Kundenorientierung visualisieren, statt technischer Details</i>		
	Botschaft des Bildes überprüfen: Ist die Rollenverteilung von Frauen und Männern geschlechtergerecht? Sind Frauen Akteurinnen? <i>z.B. Darstellung von weiblichen Lehrenden</i> <i>z.B. Männer und Frauen agieren gemeinsam</i> <i>z.B. am Rechner</i>		
	Herabsetzende Geschlechterstereotypen und Klischees vermeiden <i>z.B. Frauen nicht als Assistentinnen oder Zuschauerinnen darstellen</i>		
	Keine Sexualisierung in der Darstellung		
	Ausgewogene Kameraperspektive <i>z.B. Frauen nicht durch Vogelperspektive (Foto von oben) verkleinern</i> <i>z.B. Männer nicht durch Froschperspektive (Foto von unten) vergrößern</i>		
Grafiken			
	Bei Zahlenmaterial nach Geschlechtern differenzieren <i>z.B. die Vermittlungsquote beträgt bei Materialprüferinnen 90 % und bei Materialprüfern 89 %</i>		
	Beschreibende Elemente in geschlechtergerechter oder -neutraler Form verwenden. <i>z.B. Werkstattleitung statt Werkstattleiter</i>		

Checkliste

Überprüfung vorhandener und neu zu entwickelnder Produkte auf:

- die Erhöhung der Attraktivität speziell für Frauen und/oder für Personen mit Betreuungsverpflichtung
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Ausbildung

ausgefüllt am: _____ durch: _____

(Regelmäßiges Ausfüllen dieser Checkliste im Sinne von KVP einmal jährlich erforderlich)

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
1.	Ausbildungsorganisation		
1.1	Gibt es Einschränkungen der Eignung des Berufs/der Qualifizierung speziell für Frauen? (Wenn ja, kann das Berufsbild für Frauen ggf. nicht angeboten werden.)		
1.2	Wird die Ausbildungsorganisation so gestaltet, dass sich Frauen und der o. g. Personenkreis besonders angesprochen fühlen? Durch: • Tele-Learning • Modularisierung • Flexible Ausbildungszeiten • Spezifische Lern- und Fördermöglichkeiten • Organisationshilfen bei häuslichen Angelegenheiten • Unterbringungs- und Wohnmöglichkeiten • ...		
2	Personal		
2.1	Ist die Besetzung mit männlichem und weiblichem Personal ausgewogen? In den Bereichen: • RehaAssessment® • Reha-Vorbereitung • Qualifizierung • Reha-Fachdienst • Vermittlungs- und Beratungsdienst • ...		

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
2.2	Wenn nicht, werden Maßnahmen ergriffen, dies zu ändern? Durch: • Vorgabe des Geschlechts als ein Einstellungskriterium bei anstehenden Neubesetzungen • Beachtung der Ausgewogenheit bei anstehenden Umbesetzungen • ...		
2.3	Sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über Genderaspekte informiert? Durch: • interne Schulungen • Veröffentlichungen in internen Medien • Q-Zirkel • ...		
2.4	Wenn nicht, sind weitere Schulungen geplant? • Termin • Inhalt • Referent/in • Teilnehmerkreis • ...		
2.5	Zeigen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen diskriminierendes Verhalten gegenüber Frauen und dem o. g. Personenkreis? Durch: • sexuelle Gewalt • Mobbing • Diskriminierung von Minderheiten • ...		
2.6	Wenn ja, sind Schulungen geplant, um dieses Verhalten abzustellen? • Termin • Inhalt • Referent/in • Teilnehmerkreis • ...		

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
2.7	Wird durch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerbetrieblich eindeutig Stellung bezogen gegen: • sexuelle Gewalt • Mobbing • Diskriminierung von Minderheiten • ...		
2.8	Wenn nicht, sind diesbezügliche Schulungen geplant? • Termin • Inhalt • Referent/innen • Teilnehmerkreis • ...		
3	Arbeitsmarkt		
3.1	Ist der Arbeitsmarkt – sind die offenen Stellen – geprüft worden? Durch Recherchen bei: • Arbeitsagenturen • Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) • Stellenmarkt • Jobbörsen • SIS • Unternehmenskontakte • ...		
3.2	Wie wurde geprüft, ob der Beruf in der Wahrnehmung bei Frauen bekannt ist? Durch: • Ermittlung des aktuellen Frauenanteils in dem Beruf • Abfrage in interner Info-Veranstaltung • Recherchen zum Berufsbild • ...		
3.3	Wenn die Wahrnehmung des Berufs bei Frauen nicht vorhanden ist, wie wird der Beruf bei Frauen bekannter gemacht? Durch: • Erläuterungen in interner Info-Veranstaltung • Vorstellung des Berufsbilds in internen und externen Info-Medien (z. B. in BFW-aktuell, Positionen & Profile, Info-Blätter, Broschüren, Internet, ...) • ...		

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
3.4	Wie wurde geprüft, ob Arbeitgeber Frauen in diesem Beruf einstellen? Durch: • Eigene Datenbanken • Erhebungen durch Vermittlungs- und Beratungsdienst • Kontakt zu Arbeitsagenturen • Persönliche Kontakte zu Arbeitgebern • ...		
3.5	Sind Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplatz in dem Beruf/bei den Arbeitgebern flexibel und damit für Frauen und den o. g. Personenkreis attraktiv? Wenn ja, durch: • Teilzeitarbeit möglich • Schichtdienst möglich • Flexible Arbeitszeit/Arbeitsort • ...		
3.6	Wenn nicht, werden Hilfestellungen für Frauen angeboten, um individuelle Lösungen zu finden? Durch: • Bewerbungstraining (Stärkung des Selbstbewusstseins und Artikulation von eigenen Interessen im Bewerbungsgespräch) • Häusliche Unterstützung (Kinderbetreuung, Pflege, ...) • Sensibilisierung von Arbeitgebern • ...		
3.7	Werden Hilfestellungen und Informationen zur Existenzgründung bereits frühzeitig angeboten? Durch: • Info-Veranstaltung • Info-Material • Persönliche Beratung • ...		

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
4	Marketing		
4.1	Ist die Checkliste für die Prüfung der Öffentlichkeitsarbeit bearbeitet? (Anlage)		
4.2	Welche Marketing- und Werbemaßnahmen sind für das Produkt im Hinblick auf seine Attraktivität für Frauen und den o. g. Personenkreis durchgeführt worden? Durch: • Information der Arbeitsagenturen • vorhandenes Informationsmaterial • Schulung des eigenen Personals • Information über (Frauen-) Fachverbände • Information über (Gesundheits-) Selbsthilfegruppen • Information in Arztpraxen • Information in Reha-Kliniken • ...		
5	Reha-Träger		
5.1	Wie sind die Reha-Träger über das Produkt informiert? Durch: • Flyer • persönlich • schriftlich • E-Mail • Internet • Newsletter • Veranstaltungen • ...		
5.2	Wie wurde geprüft, ob die besonderen Vorteile für Frauen und o. g. Personenkreis in diesem Beruf bei den Reha-Trägern bekannt sind? Durch: • Befragung der internen Kontaktpersonen zu den Reha-Trägern • schriftliche Abfrage • persönliche Kontakte • ...		

lfd. Nr.	Thema	ja	nein
5.3	Welche Möglichkeiten gibt es, Reha-Träger weiter über die Vorteile zu informieren, die das Produkt für Frauen bietet? Durch: • persönliche Beratung • Info-Material • ...		
5.4	Welches sind die Gründe, warum dieses Produkt Frauen durch Reha-Träger nicht oder unzureichend empfohlen wird? • unzureichende Information der Reha-Träger • Vorbehalte gegenüber Neuerungen • keine Nachfrage durch Frauen • fehlende Sensibilität gegenüber Frauen und dem o.g. Personenkreis • ...		
5.5	Wie wird erreicht, dass Reha-Träger das Produkt häufiger empfehlen? Durch: • Flyer, Broschüren, Info-Material • persönliche, schriftliche Information • E-Mail • Internet • Newsletter • Veranstaltungen • Vorstellung guter Beispiele • Verweis auf gute Vermittlungszahlen • ...		

6. Neue Angebote für Frauen: Produkt- und Personalentwicklung, Berufsförderungswerk Hamm

Geschlechterdimensionen im
Personalmanagement

Checkliste – Zentrale Fragen zur
Geschlechterdimension

QMH 6.2: Personal

Geschlechterdimensionen im Personalmanagement



Da die Qualifikation der Beschäftigten in hohem Maße die Wettbewerbsfähigkeit einer Organisation bestimmt, gilt es für Unternehmen die Potenziale aller Beschäftigten zu nutzen, bislang ungenutzte Ressourcen zu erschließen und die Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit zu erhöhen. Ein professionelles Personalmanagement kann sich nicht mehr am Leitbild des männlichen Normalarbeitnehmers orientieren, sondern berücksichtigt die Unterschiede zwischen den Beschäftigten hinsichtlich Geschlecht, Alter, kultureller und ethnischer Herkunft oder Religion.

Organisation des Personalmanagements

Die Organisation des Personalmanagements bestimmt durch die Verteilung von Verantwortlichkeiten, wer für Chancengleichheit verantwortlich ist und wo Chancengleichheitsprojekte ansetzen können.

Personalbedarfsplanung

Die Personalbedarfsplanung formuliert im qualitativen Bereich Anforderungs- (Aufgabenanalyse) und Qualifikationsprofile (Qualifikationsanalyse). Mit Blick auf die Geschlechterdimension lässt sich feststellen, dass einerseits Frauen dazu neigen, ihre Qualifikationen unter Wert darzustellen, andererseits Anforderungsprofile häufig so formuliert sind, dass Männer mit den ihnen zugeschriebenen Eigenschaften (etwa "Durchsetzungsfähigkeit") scheinbar besser auf eine Stelle passen und sich eher angesprochen fühlen.

Personalinformationssysteme

Personalinformationssysteme sind gängiges Instrument der Personalarbeit. Aus dem gewonnenen Datenmaterial lassen sich geschlechterdifferenzierte Aussagen ableiten. Sie bzw. ihre entsprechende Ausgestaltung sind somit Grundlage weiterer Fragestellungen, Hypothesenbildungen und Diskussionen, auf deren Basis Optimierungsprozesse angestoßen werden können.

Personalbeschaffung

Ziel ist die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit der fähigsten Arbeitskraft. Jedoch hängt die Beurteilung der Qualifikation und Kompetenz von subjektiven Wertmaßstäben ab. An Frauen und Männer werden unterschiedliche Wertmaßstäbe angelegt. Es können Beurteilungsfehler entstehen, die zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen. So etwa:

- o der Similar-to-me-Effekt (Personen, die mir ähnlich sind, werden besser beurteilt)
- o der Halo-Effekt (ein Merkmal überstrahlt alle anderen Eigenschaften)
- o das „Leistungsmanko Teilzeit“ (Teilzeitwünsche wecken den Eindruck, nicht ausreichend engagiert zu sein)
- o Stereotype und Vorurteile über die typischen Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen und Männern.

Personalentlohnung

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern steht noch immer auf der Tagesordnung. Für gleiche Arbeit gibt es häufig das gleiche Geld, andererseits sind frauentypische Tätigkeiten häufig schlechter bewertet/eingruppiert als männertypische.

Personalabbau

Bauen Unternehmen Personal ab – etwa aufgrund von Auslagerung –, sind es häufig die niedrig qualifizierten Stellen, die überwiegend betroffen sind. Dies sind oftmals gerade die Stellen, die überproportional von Frauen gehalten werden.

Arbeitsbedingungen (Work-Life-Balance/Gesundheit/Betriebsklima)

Oftmals erschweren organisatorische Rahmenbedingungen der Arbeit ihre Vereinbarkeit mit Anforderungen, die außerhalb der Erwerbsarbeit an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden. Da es nach wie vor in erster Linie die Frauen sind, die sich etwa um die Kinder- und zunehmend auch um die Eltern-Betreuung kümmern, sind sie hiervon verstärkt betroffen. Im Rahmen des Betriebsklimas sind Frauen von Mobbing und insbesondere von sexueller Belästigung in besonderem Maße betroffen. Angebote zur Gesundheitsförderung und/oder Krankheitsminderung werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen, wie auch der Umgang mit Krankheit unterschiedlich ist.

Checkliste:

Zentrale Fragen zur Geschlechterdimension



Frage	Einschätzungen/Antworten
Gibt es im Rahmen eines Personalhandbuchs oder eines Leistungskatalogs eine Beschreibung der einzelnen Aufgaben im Personalmanagement? Ist dort das Thema Chancengleichheit enthalten?	
Gibt es eine Leitlinie /ein Leitbild für das Personalmanagement? Ist dort das Thema Chancengleichheit enthalten?	
Da der Betriebsrat in Personalfragen einbezogen werden muss, stellt sich an dieser Stelle die Frage, mit wem und wie die Kommunikation zu diesen Fragen gestaltet wird und ob es hier festgelegte Grundsätze gibt. Ferner kann er sachkundige Personen aus dem Personalbereich zur Unterstützung heranziehen.	
Wie und wann wurde das Anforderungsprofil erstellt, sind die Mitarbeiter/innen eingezogen worden? Entspricht die Beschreibung noch den aktuellen Anforderungen?	
Spiegelt das Anforderungsprofil die realen Aufgaben wider oder spiegelt es v. a. den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin wider?	
Ist die Beschreibung der Anforderungen für alle nach einer bestimmten Systematik erstellt (Aufgaben, Stellung im Betrieb, Qualifikationsanforderungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen)?	
Gibt es ein Qualifikationsprofil der Beschäftigten? Wie wird dies ggf. erhoben (Instrumente)? Sind Daten ggf. unternehmensweit zusammengefasst, so dass man Muster erkennen kann? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen?	
Gibt es eine regelmäßige Erfassung der Weiterbildungen der Mitarbeiter/innen? Zeigen sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede (Häufigkeit/Themenwahl)?	
Werden die Beschäftigten (Frauen und Männer) bei der Darstellung ihrer Qualifikationen unterstützt, so dass sie alle Qualifikationen, auch informelle, angeben?	
Welche Unternehmensbereiche und welche Personengruppen sind derzeit oder künftig von Reorganisationsprozessen betroffen (Alter, Qualifikation, Geschlecht)?	
Gibt es Personalakten/Personalkarteien (Personaldaten), die zentrale Informationen zu einzelnen Mitarbeiter/innen enthalten und die zusammengefasst werden können?	

Gibt es eine Personalstatistik (Personalstruktur/ Personalbewegungen/Ausfallzeiten/Fluktuation/ Personalkosten), die differenzierte Daten nach Alter, Geschlecht und Tätigkeit enthält?	
Gibt es ein Personalinformationssystem mittels EDV (Lohn- und Gehaltsabrechnung/ Personalstammdatenverwaltung/Personalbezogenes Melde- und Berichtswesen, ggf. Personalbedarfsplanung/ Personalkostenplanung), das differenzierte Daten nach Alter, Geschlecht und Tätigkeit enthält?	
Gibt es qualitative Erhebungen (Mitarbeiter/innen-Befragungen zum Betriebsklima, Gesundheitsprävention Arbeitszeit etc.), die nach Geschlecht oder Alter differenziert werden können?	
Welche Daten sind zu Berufsgruppen/Positionen/ Funktionen/Lohn- und Gehaltsgruppen/ Arbeitsvertragsformen/ Arbeitszeitregelungen/ Fluktuation/Weiterbildungsteilnahme/Familiensituation vorhanden?	
Spricht die Ausschreibung erfahrungsgemäß alle oder eher bestimmte Personengruppen an?	
Gibt es Kooperationen mit anderen Einrichtungen zur Rekrutierung (Arbeitsagentur/Hochschulen/Headhunter etc.?) Ermöglichen diese gleichermaßen Bewerbungen von Männern und Frauen?	
Gibt es eine Ergebnisbewertung (Statistik) der Bewerbungen (Alter, Familienstand, regionale Mobilität, Qualifikationsprofil, Geschlecht)?	
In welcher Form findet die Auswahl von Fach- und Führungskräften statt (Bewerbungsformular für Bewerbungsunterlagen/Testverfahren/Interview)?	
Ist die Auswahlkommission gemischt-geschlechtlich besetzt?	
Gibt es zur Eingruppierung der Beschäftigten eine nach Geschlecht differenzierte statistische Auswertung?	
Gibt es neue Tarifvereinbarungen oder Veränderungen, die z. B. die Differenzierung von Arbeiter/innen und Angestellten aufheben? Bieten diese neue Möglichkeiten an, Arbeitsplätze insbesondere von Frauen höher zu bewerten?	
Welche Regelungen zur Eingruppierung/ Höhergruppierung gibt es? Werden dort tendenziell frauentypische Arbeitsplätze anders behandelt als männertypische Arbeitsplätze?	
Wie wird in Ihrem Unternehmen Personalentwicklung konzipiert? Welche Maßnahmen/Instrumente gehören dazu (Beurteilung, Aus- und Weiterbildung/Arbeitsstruk-	

turierung, Karriereplanung)?	
Wie ist Chancengleichheit in den Instrumenten verankert (als Leitbild, durch konkrete Hinweise in Leitfäden etc.)?	
Gibt es Hinweise durch Evaluationen oder Personal-Controlling, inwieweit Männer und Frauen unterschiedlich von PE-Maßnahmen erfasst werden oder unterschiedliche Interessen in und mit PE haben?	
Gibt es einzelne Instrumente oder Maßnahmen, die den Aspekt Chancengleichheit reflektieren, bewerten oder verändern?	
Sind bei Ihnen schriftliche Befragungen oder Bewertungsbögen in Seminaren und dergleichen nach Geschlecht differenziert ausgewertet?	
Spielt das Thema Chancengleichheit in der Führungskräfteentwicklung eine Rolle, z. B. als Thema bei Seminaren zur Mitarbeiter/innenführung, Leitlinien für Führungskräfte zu Beurteilungsverfahren?	
Welche Bereiche im Unternehmen sind vom Abbau bedroht und wie wird im Vorfeld, z. B. über Personalentwicklung, damit umgegangen?	
Wie ist das Verhältnis von Frauen und Männern bei den vom Personalabbau betroffenen Bereichen?	
Welchen Stellenwert hat work-life balance im Betrieb? Welche Maßnahmen werden darunter beschrieben?	
Gibt es im Betrieb Kenntnisse über die Erfahrungen und Erwartungen der Beschäftigten (z. B. Mitarbeiter/innenbefragung)? Sind die Daten geschlechterdifferenziert erhoben und ausgewertet?	
Gibt es flexible Arbeitszeitregelungen , ggf. auch in der Schichtarbeit für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?	
Gibt es Hinweise darauf, wie bei einer alternden Belegschaft künftig mit der work-life balance (Schichtarbeit, Tätigkeiten, Gesundheitsprävention) umgegangen werden soll?	
Gibt es zum Thema Betriebsklima bereits Vereinbarungen oder Aktivitäten, ist dies ein Thema im Betrieb? Welche Instrumente wurden bislang eingesetzt? Betrifft dies Frauen und Männer unterschiedlich?	
Gibt es geschlechterdifferenzierte Daten zur gesundheitlichen Lage im Betrieb? Welchen Stellenwert hat Gesundheitsvorsorge im Betrieb? Gibt es Maßnahmen zur Gesundheitsprävention? Wie sehen diese ggf. aus? Werden dort alle Tätigkeiten (Büro und Produktion) berücksichtigt?	

aus: DGB (Hrsg.): Chancengleiches Personalmanagement. – Berlin, Mai 2006

QMH 6.2: Personal

Die Aufgabe der Personalwirtschaft besteht darin, das für den unternehmerischen Leistungserstellungsprozess erforderliche Personal in der erforderlichen Qualität und Quantität, zeit- und ortsgerecht unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsprinzips an die jeweilige unternehmerische Leistung zu stellen. Damit gehört die **Personalwirtschaft** zu den komplexen Funktionen der Unternehmung. Neben der Beachtung der individuellen Bedürfnisse und Interessen ist die Sicherung des Personalvermögens die vitale Aufgabe der Personalwirtschaft. Da die Qualifikation der Beschäftigten in hohem Maße die Wettbewerbsfähigkeit einer Organisation bestimmt, gilt es für Unternehmen die Potenziale aller Beschäftigten zu nutzen, bislang ungenutzte Ressourcen zu erschließen und die Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit zu erhöhen. Ausschlaggebend für den Leistungserstellungsprozess sind die individuellen Qualifikationen und die zugehörigen Motivationen der Mitarbeiter. Erst ein positives Zusammenspiel beider Komponenten ermöglicht die Optimierung der Geschäftsprozesse. Ziel des Prozesses „Personal“ ist es, qualifizierte, informierte und in angemessener Zahl vorhandene Mitarbeiter zu haben.

**Leitidee
Chancengleichheit**

Aktivität	Mitarbeiter	Gruppenleiter	Abteilungsleiter	Geschäftsführer	Verwaltung	Mitarbeitervertretg.	Disabilitymanager	Schwerbeh.-Vertretg
Personalplanung			▲	●	●			
Personalbeschaffung		●	▲		■			
Rechtsgeschäfte			■	▲	●	●		
Personalführung		●	▲					
Einführung, Hospitation, Seminar neue Mitarbeiter	●	●	▲	■	■	■		
Personalentwicklung	●	■	▲		■	●		
Qualifikationsübersicht	▲		■		■			
Mitarbeitergespräch	●		▲					
Arbeitsbedingungen	●	■	●					
Arbeitsbedingungen			●	▲				●
Arbeitsbedingungen	●		■	▲	■			
Arbeitsbedingungen	●	●	●	▲	■	●		
Veranstaltungen und Betriebskultur	●	●	●	▲	●	●		
Personalcontrolling			▲	●	●			

Neuer Teilprozess

Legende:

- ▲ Durchführung
- Mitwirkung
- Information

Unter „Funktion“ aufgelistete Akteure sind nicht identisch mit dem Stellenplan, sondern beschreiben zum Teil besondere Aufgabenstellungen. Die abteilungsweise Zuordnung der Funktionsträger (AL, GL, Sekretariat) ist abhängig von der ▲ Durchführungsverantwortung.

...

Die **Personalbeschaffung** soll das im Rahmen der Personalbedarfsplanung ermittelte erforderliche Personal in quantitativer und qualitativer Hinsicht rechtzeitig zur Verfügung stellen. Grundsätzlich erfolgt die Stellenbesetzung über den Innen- und Außenmarkt gemäß struktureller Stellenbeschreibung. **Anforderungsprofile sind gender-neutral zu formulieren. Die mit der Personalauswahl befassten Verantwortlichen werden in ihrer Gender-Kompetenz durch Workshops oder Trainings gefördert. Den Auswahlgremien gehören Menschen beiderlei Geschlechts an; Personalauswahlgespräche werden anhand eines gender-neutralen Fragenkatalogs strukturiert durchgeführt.**

Jeder Mitarbeiter führt eine **Qualifikationsübersicht** als Dokumentation seiner beruflichen Entwicklung. Dazu gehören neben besuchten Fortbildungen, Seminaren oder Tagungen die Mitarbeit im BFW, die Mitwirkung in Arbeitsgruppen sowie die Vorbereitung, der Aktualisierung des Wissens. **Dazu gehören auch Familienarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten.** Die Qualifikationsübersicht dient als eine Grundlage für das Mitarbeitergespräch.

Texterweiterung

Ein **Mitarbeitergespräch** findet jeweils jährlich leitfadengestützt statt. Themen sind Arbeitsaufgabe, Qualifikation, (zukünftige) Anforderungen, Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und Führung, Fortbildungsmaßnahmen, ggf. Verbesserungsvorschläge. Verabredungen werden intern dokumentiert, das Datum des Gesprächs im Sekretariat festgehalten.

Ziel der Organisation der **Arbeitsbedingungen** ist es, die Vereinbarkeit der Arbeit mit den Anforderungen, die außerhalb der Erwerbsarbeit an die Mitarbeiter gestellt werden, herzustellen. Die Work-Life-Balance wird erleichtert durch Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeit, Unterstützung bei der Kinder- und Elternbetreuung. **Dazu gehören auch geschlechtsspezifische Angebote zur Gesundheitsförderung und/oder Krankheitsminderung.**

Überprüfung

Qualitätsmerkmal	Indikator / Kennzahl	Quelle	Berechnungsweg
	Schluss, Berufser-	Personalakte	Abgleich Soll – Ist
Personalentwicklung und Fortbildung	Einsatzfähigkeit	Fortbildungsbericht, Mitarbeitergespräch	Fortbildung (intern/extern), Dauer, Transfer, Selbstqualifizierung
Information	Angemessenes Handeln im Verantwortungsbereich	Mitarbeitergespräch, Zusammenarbeit	Einschätzung
Mitarbeiterzahl	Personalschlüssel	Lfd. Aktualisierung	Produktivität

Mitgeltende Unterlagen:

- o FB G.02 Dienstreise-/Fortbildungsantrag
- o FB G.04 Fortbildungsbericht
- o FB G.08 Hospitation
- o FB G.15 Qualifikationsübersicht MitarbeiterIn

7. Gendersensible Lehr- und Lernmethoden,
Berufsförderungswerk Oberhausen

Zielvereinbarung

Aufnahmebogen

Geschlechtersensible Lehr- und Lernmethoden

Didaktischer Entwurf einer Unterrichtseinheit zum
Thema Gender in der beruflichen Rehabilitation

Gender, Veränderung der Geschlechterrollen und
moderne Personalpolitik

E-Quality – die Formel für Chancengleichheit und
Qualität

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Zielvereinbarung :

Zeitraum:

Vorgesetzte(r):

Mitarbeiter/-in:

				Wirtschaftlichkeit	Kundenorientierung	Gender	Mitarbeiterorientierung	und andere
Nr.	Vereinbarte Ziele:	Beurteilungskriterien:	Unterstützende Maßnahmen:					
1.	geringere Reklamationen	Anzahl der Reklamationen Anzahl der TN < 1 %	Jour fixe, systematische Zufriedenheitsbefragung regelm. Rückkopplungen u.a.	X	X		X	
2.	Stellenplan erfüllen	Besetzungsgrad 100%	rechtzeitige Planung Stellenausschreibung durch PW		X	X	X	

Datum:

Vorgesetzte(r)

Mitarbeiter/-in

Aufnahmebogen

Maßnahme: _____

Ihre Angaben erleichtern uns die vorbereitenden Arbeiten, um Ihren reibungslosen Ausbildungsbeginn sicherzustellen. Versuchen Sie bitte, alle Fragen zu beantworten, die für Sie zutreffen. Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Kästchen an oder tragen Sie an den vorgegebenen Stellen Ihre Antworten ein.

Ihre Daten und Auskünfte werden streng vertraulich behandelt und sind gegen Missbrauch geschützt.

Gegen die Einsicht der Fachdienste des in meine Unterlagen und Speicherung der Daten, die in direktem Zusammenhang mit meiner Rehabilitationsmaßnahme stehen, habe ich nichts einzuwenden.

1) Familienname (Geburtsname)

_____ / _____

2) Vornamen (*Rufname bitte unterstreichen*)

3) Geburtsdatum/Geburtsort

4) Jetzige Anschrift (*Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort*)

5) Telefon/Handynummer mit Vorwahl, E-mail-Adresse

6) Name, Anschrift und Telefonnummer des / der nächsten Angehörigen

7) Geschlecht

☐ männlich

☐ weiblich

8) Familienstand

- ☐ verheiratet
- ☐ in eheähnlicher Beziehung
- ☐ ledig
- ☐ geschieden
- ☐ verwitwet

Kinder	Anzahl	Tag	Monat	Jahr
Falls Sie Kinder haben, geben Sie bitte das jeweilige Geburtsdatum an.	1. Kind			
	2. Kind			
	3. Kind			
	4. Kind			
	5. Kind			
	6. Kind			

Die Betreuung meines Kindes/meiner Kinder

- ☐ ist geregelt, z.B. durch Familienangehörige, Tagesmutter, Kindergarten usw.
- ☐ ist noch unklar.

Beratungsbedarf besteht zu folgenden Fragen:

9) Konfession

- ☐ evangelisch
- ☐ katholisch
- ☐ sonstige
- ☐ keine

10) Staatsangehörigkeit *(Sie können hier mehr als eine angeben.)*

- ☐ deutsche
- ☐ eine andere, nämlich _____

11) Schulabschluss

- ☐ Hauptschulabschluss
- ☐ Fachoberschulreife
- ☐ Abitur/Fachhochschulreife
- ☐ sonstiger Abschluss, nämlich _____
- ☐ ohne

12) Beruflich bedeutsame Vorgeschichte *(Bitte machen Sie auch zeitliche Angaben.)*

- ☐ Ausbildung als _____ Abschluss: JA ☐ NEIN ☐
- ☐ Studium, Fachrichtung _____ Abschluss: JA ☐ NEIN ☐
- ☐ Berufserfahrung als _____
-
- ☐ Kindererziehungszeiten bzw. Pflege Angehöriger _____
- ☐ Bundeswehr / Zivildienst / Soziales Jahr _____
- ☐ Zeiten ohne Beschäftigung _____ davon krank _____

13) Bisheriger Rehabilitationsverlauf

- ☐ Medizinische Rehabilitation von _____ bis _____ in der _____
-
- ☐ Berufsfindung / Arbeitserprobung von _____ bis _____ im _____
-

14) Weitere persönliche Voraussetzungen

Benötigen Sie eine **Diätverpflegung**?

JA ☐ NEIN ☐

Wenn ja welche? _____

Falls Sie im **Internat** wohnen werden:

Worauf sollte aufgrund Ihrer Behinderung besonders geachtet werden?

Wie ist Ihre **Körpergröße** _____ cm

Falls Sie pendeln, benötigen Sie einen **Parkplatz**?

JA ☐ NEIN ☐

Falls Sie an einer handwerklich/technischen Maßnahme teilnehmen:

Welche Größen benötigen Sie für die **Berufskleidung**?

Kittel _____

Arbeitshose _____

Schuhe _____

15) Gesundheitliche Voraussetzungen

Minderung der Erwerbsfähigkeit

JA ☐ NEIN ☐, _____ Prozent

Grund der Behinderung _____

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Merkzeichen

☐ G, ☐ aG, ☐ B, ☐ H, ☐ BI

Werden Hilfsmittel benötigt?

JA ☐ NEIN ☐

wenn ja welche? _____

Falls Sie daran interessiert sind, dass dem **Ärztlichen Dienst** unseres Hauses Ihre Unterlagen vorliegen, entbinden Sie bitte die nachfolgenden Ärzte von der Schweigepflicht.

Anschrift Ihres Hausarztes/Facharztes _____

Straße, Hausnr.: _____ PLZ/Ort _____

Ich entbinde die oben genannten Ärzte von der **Schweigepflicht**.

Unterschrift _____

Bei einer **eingeschränkten Sporttauglichkeit** ist eine Ärztliche Bescheinigung notwendig.

Gibt es weitere **gesundheitliche Besonderheiten**?
Sind Sie

- ☐ Raucher/in
- ☐ Rollstuhlfahrer/in
- ☐ Brillenträger/in
- ☐ gehbehindert
- ☐ Linkshänder/in
- ☐ behindert an den Händen oder Armen, wenn ja, rechts ☐ oder links ☐
- ☐ sonstige, nämlich _____

Meine Krankenkasse ist _____

Straße, Hausnr.: _____ PLZ/Ort _____

Sonstige Bemerkungen oder Bedürfnisse:

Geschlechtersensible Lehr- und Lernmethoden

Frauen lernen und verhalten sich anders als Männer. Dies hat Konsequenzen für die Entwicklung ihrer jeweiligen Kompetenzen und die Kooperation im Klassenverband und in Lerngruppen.

Frauen arbeiten sorgfältig und engagiert, führen ihren Erfolg aber eher auf Zufälle zurück. Sie fragen häufig nach Hintergründen und Zusammenhängen, kommunizieren miteinander, melden Probleme zurück und sind offen für Vorschläge. In Frauengruppen legen sie Wert auf Gleichrangigkeit. In gemischten Gruppen dagegen neigen sie eher dazu, sich und ihr Geschlecht abzuwerten und den Männern den Vorrang zu lassen.

Männer probieren gern aus, arbeiten eher oberflächlich, gehen aber davon aus, dass ihre Leistung von Bedeutung ist. Sie sind eher bereit, abgehoben und abstrakt zu denken, steuern häufig Gesprächsthemen, reden länger und versuchen, sich und ihre Meinung durchzusetzen. Sie legen Wert auf Selbstdarstellung, führen Rangunterschiede herbei und klären ihre Position. Sie unterbrechen ggf. auch den Gesprächsfluss im Unterricht und bewerten die Lehrenden.

Ausbilder und Ausbilderinnen verstärken im Alltag häufig unbewusst durch ihr Verhalten den „heimlichen Lehrplan“ der geschlechtsbezogenen Kommunikation und Interaktion mit den entsprechenden Statuszuweisungen. Selbst bei sexistischen Äußerungen von Teilnehmenden reagieren Lehrende manchmal resigniert.

Gender-sensibler Unterricht

Gender-sensibler Unterricht zielt daher auf die

- Überwindung geschlechtsstereotyper und sexistischer Verhaltensweisen,
- Schaffung eines Lern- und Kommunikationsklimas zur optimalen persönlichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern durch den Abbau von Macht- und Aufmerksamkeitsgefällen zwischen Männern und Frauen, leisen und lauten Teilnehmenden,
- Reflexion von Vorurteilen und Gewinnung neuer Perspektiven,
- Identifikation von persönlichen Stärken und Schwächen und Optimierung der eigenen Lernstrategien,
- Eröffnung neuer Erfahrungen und Nutzung persönlicher und gruppenspezifischer Ressourcen.

Einstieg

Einen Einstieg in dieses Thema bietet der vorliegende im Folgenden näher beschriebene didaktische Unterrichtsentwurf. Folgende Rahmenbedingungen sind bei der Realisierung zu beachten:

1. Die Teilnehmenden sollten sich bereits kennen und zur Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse noch eine gemeinsame Zeit zusammen lernen können.
2. Das Ausbildungspersonal sollte hinsichtlich der eigenen Geschlechterrolle und der Gestaltung des Interaktionsprozesses mit den Teilnehmenden sensibilisiert sein/werden, evtl. Teamteaching, z.B. Gruppenleiter und Reha-Beraterin.
3. Das Reha-Team sollte informiert werden, um bei Bedarf individuelle Beratung und Unterstützung anzubieten und den Prozess nachhaltig im Fachunterricht zu unterstützen.
4. Die Unterrichtseinheit umfasst ca. sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten in zwei Blöcken mit einer Woche Pause dazwischen, um zu ermöglichen, dass sich das Thema "setzt" und erste Erfahrungen mit den gewonnenen Erkenntnissen des ersten Teils bei der Bearbeitung des zweiten Teils bereits vorliegen.
5. Erforderlich ist ein EDV Raum zur Bearbeitung und Auswertung eines EXCEL-Fragebogens in den drei letzten Unterrichtsstunden.

Weiterführende Literatur

Karin Derichs-Kunstmann: Lernen Frauen anders - Empirische Befunde zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in Lernsituationen -

Gerrit Kaschuba: Theoretische Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik - Begründungen und Konsequenzen -

Karin Derichs-Kunstmann: Didaktische und methodische Überlegungen zur Gestaltung von Gender Trainings/Genderseminaren

Gerrit Kaschuba/Carlos Lächele: Gender Training - Konzepte - Erfahrungen

alle herausgegeben in: GeQuaB (Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit)
Arbeitsmaterialien 1 - 4 www.gender-qualifizierung.de

GeQuaB - "Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit" ist ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Modellprojekt.

Didaktischer Entwurf einer Unterrichtseinheit zum Thema Gender in der beruflichen Rehabilitation

Methode	Inhalte	Ziele/Maßnahmen	Material	Zeit
Vortrag	• Einstieg in das Thema Gender - o Definition - o Historie - o Beispiele aus der Genderforschung (jeweils aktuell) - o Gender im Arbeitsleben	Die TN • erwerben allgemeine Kenntnisse zur Genderproblematik.	Folie	15 Min.
Gelenkte Gruppen-diskussion	• Verbindung der Thematik mit eigenen Erfahrungen aus der familiären, schulischen und beruflichen Sozialisation sowie mit den gender-spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten des gewählten Berufsbildes. • Entwickeln von persönlichen Meinungen.	Die TN • stellen einen persönlichen Bezug zum Thema her.	Leitfragen	30 Min.

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Methode	Inhalte	Ziele/Maßnahmen	Material	Zeit
- Quellenbearbeitung/Vorlesen der Antworten aus einer Befragung durch Teilnehmer und Teilnehmerin - Zweiter "portionsweiser" Bearbeitungs-/ Lesedurchgang und Diskussion	- Ergebnisse einer offenen Befragung in drei Klassen zur Kooperation von Männern und Frauen in Klassengemeinschaften und Lerngruppen mit ähnlichen Inhalten, aber auch geschlechtsstereotypen Aussagen - Reflexion der Kooperation im eigenen Klassenverband und in Lerngruppen. Identifizierung von Problemen. - Entwickeln von Lösungen. - Treffen von konkreten Vereinbarungen (Ziele, Absprachen, Regeln)	Die TN - werden angeregt durch Provokation und Wiedererkennen. - Sie identifizieren sich mit der Thematik, - spüren Stereotypen auf, - überwinden Polarisierungen, - schaffen eine kritische Distanz aufgrund eigener persönlicher Erfahrungen und Sichtweisen. - Sie schätzen die Qualität in ihrer Zusammenarbeit ein, - benennen positive und negative Faktoren und - entwickeln neue Handlungsmöglichkeiten.	Folie Kopien als Arbeitspapier Leitfragen Flipchart/Tafelbild / Karten	90 Min.
Pause von ca. einer Woche				
- Blitzlicht - Gelenktes Gruppengespräch - Einführung eines Fragebogens - Bearbeitung eines EXCEL-Fragebogens, der geschlechtsspezifisch ausgewertet wird.	- Rückschau auf die Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der vergangenen Woche - Einstieg in Thematisierung: - soziale Werte bezogen auf die Klassengemeinschaft - persönliche Kompetenzen (individuelle Bewertung)	Die TN - reflektieren den Kooperationsprozess in der letzten Woche. - Sie bewerten aus Sicht von Männern und Frauen Verhaltensmerkmale im Hinblick auf die Entwicklung einer guten Klassengemeinschaft. - Sie schätzen selbst ihre jeweiligen Kompetenzen ein (Basis-, Sozial- und Methodenkompetenzen)	mündliche Information durch Ausbilder/in Fragebogen Auswertungstool (EXCEL)	15 Min. 30 Min.

E-QUALITY - Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001)

Methode	Inhalte	Ziele/Maßnahmen	Material	Zeit
• Auswertung des Fragebogens • Gelenkte Unterrichtsdiskussion mit Brainstorming • Prozess- und Ergebnisorientierung	• Vergleich der Wertvorstellungen von Männern und Frauen hinsichtlich der Entwicklung einer guten Klassengemeinschaft • Vergleich der geschlechtsspezifischen Kompetenzen (jeweilige Mittelwerte, Rankings) Überprüfung der vorherigen Problemlösungen und Ergänzung • Beispiele: - o Lernpartnerschaften - o Verhaltensregeln - o Raum für Übungsformen bei Defiziten - o evtl. Schaffung von Rahmenbedingungen	Die TN • informieren sich über die durchschnittlichen Ergebnisse hinsichtlich sozialer Wertvorstellungen und Kompetenzen ihrer und der anderen Geschlechtsgruppe. • Sie gewinnen die Möglichkeit, ihre persönliche Bewertung und Einschätzung hierzu in Bezug zu setzen. • Sie überprüfen die bisher gefundenen Lösungen hinsichtlich der Entwicklung ihrer Klassengemeinschaft und der Zusammenarbeit in Lerngruppen. • Sie ergänzen diese auf der Basis der neu gewonnenen Kenntnisse. • Sie definieren Ziele der persönlichen Entwicklung von Männern und Frauen und entwickeln gemeinschaftliche Strategien zur Realisierung.	Ausgewerteter Fragebogen Diagramme Tafelbild / Flipchart/ Karten und Pinnwand	90 Min.

Gender, Veränderung der Geschlechterrollen und moderne Personalpolitik

- Einführung in das Thema -

1. Was heißt „Gender“?

Während das englische Wort „sex“ sich auf das biologische Geschlecht bezieht, zielt der Begriff „gender“ auf das soziale Geschlecht. Unsere Vorstellung, was Männer oder Frauen sind und wie sie sein sollen, wird gesellschaftlich hergestellt und unterliegt geschichtlichen Veränderungen. Diese Entwicklung geschieht, indem Normen, Gesetze und Traditionen verändert werden, Institutionen wie Ehe oder Familie sich weiter entwickeln.

2. Überwindung von Geschlechtsstereotypen

Geschlechtsstereotypen schreiben Männern und Frauen aufgrund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Sie basieren auf erworbenen bewussten oder unbewussten Vorurteilen und geben Sicherheit im Umgang. Dadurch entstehen festgefahrene Wahrnehmungsmuster, die einerseits das Handeln erleichtern, andererseits aber das Wahrnehmen von Personen und Gruppen festschreiben und beschränken. Außerdem sind Wertungen und unterschiedliche Einflussmöglichkeiten damit verbunden. Überwindung von Stereotypen und soziale Entwicklung bedingen einander.

3. Geschlechterrollen im Wandel

Historische, technisch-naturwissenschaftliche, politische und kulturelle Entwicklungen verändern somit auch die Geschlechterrollen. Frauen tun sich z.B. zusammen, werden selbstbewusster und sind inzwischen in der Regel langfristig bis auf Familienauszeiten berufstätig. Familienstrukturen verändern sich aus unterschiedlichen Gründen. Durch das internationale Zusammenwachsen gewinnt die Frauenbewegung an Einfluss. All dies hat Folgen auf das Selbstverständnis und die Rolle der Männer.

4. Internationale Zusammenarbeit erfordert Gender Mainstreaming

Innerhalb der Europäischen Union ist die Durchsetzung von Chancengleichheit von Männern und Frauen ein wichtiges Thema. Es werden dazu Empfehlungen an alle Mitgliedsländer ausgegeben, Projekte finanziert und Rahmenbedingungen geschaffen. Die Skandinavier/innen sind Vorreiter/innen. Gender ist somit kein Randthema mehr, sondern soll als zentrales Thema in allen Bereichen beachtet werden und in alle Entscheidungen einfließen (mainstreaming). Das gilt sowohl für Betriebe, wie für Schulen, Hochschulen, Verwaltungen, Städte und Politikbereiche.

5. Betriebliche Veränderungen unter Genderaspekten

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im Wandel der Märkte und Zielgruppen wird es immer wichtiger für Unternehmen, sich den veränderten Geschlechterrollen der Gesellschaft anzupassen. Diese Notwendigkeit bezieht sich auf fast alle Geschäftsbereiche, auf Kundenzielgruppen, Produktentwicklung, wie auch auf internes Personalmanagement, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (work-life-balance) und die Fortbildung des Personals.

6. Männer und Frauen - als Team unschlagbar

Die wissenschaftlich technische Entwicklung erfordert ein hohes Maß an Zusammenarbeit. Frauen und Männern haben unterschiedliche, für das Wirtschaftsleben wichtige Fähigkeiten. Gerade Frauen bringen häufig für die notwendige Zusammenarbeit bedeutsame Fähigkeiten mit. Rein männlich dominierte Firmen sind somit im Nachteil und entsprechen längerfristig nicht den modernen Anforderungen. Gemischte Teams, die das neue Aufgabenspektrum zwischen Männern und Frauen aufteilen, weil die Aufgaben verschiedenes Know-how verlangen, sorgen somit für Wettbewerbsfähigkeit in einer sich wandelnden Gesellschaft.

E-Quality - die Formel für Chancengleichheit und Qualität

Fragebogen
Nr.

Fragebogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Diese Einrichtung legt Wert auf E-Quality, d.h. auf die Berücksichtigung geschlechts- und genderspezifischer Umstände in Ihrer Klasse. Frau und Mann sind nicht nur unterschiedlichen Geschlechts, sie haben im Verlauf ihres Lebens als Mann und Frau auch unterschiedliche Erfahrungen gemacht, die ihre Ansichten und Bedürfnisse nachhaltig prägen. Darauf wollen wir beim gemeinsamen Lernen und Arbeiten Rücksicht nehmen, soweit das möglich ist.

Wir bitten Sie, die nachfolgenden Fragen aus Ihrer Sicht zu beantworten. Natürlich ist jeder Mann, jede Frau einzigartig. Dennoch gibt es möglicherweise geschlechtsspezifisch typische Verhaltensweisen und Fähigkeiten bei Männern und Frauen Ihrer Klasse, die für die laufende Arbeit von Bedeutung sind. Nur wenn wir diese kennen und darüber gesprochen haben, können sie angemessen berücksichtigt werden.

Die Befragung ist anonym. Nach der Auswertung der Fragen werden Sie über das Gesamtergebnis informiert und mit Ihrem Gruppenleiter bzw. Ihrer Gruppenleiterin gemeinsam überlegen, wie das Ergebnis für Ihre Lern- und Klassensituation genutzt werden kann.

Klasse:

Auswertungs-
leiste

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

männlich (= 1)

0

weiblich (= 2)

0

Es ist wichtig, dass Sie zu jeder der folgenden Fragen eine Bewertung abgeben, weil sonst die Auswertung der Fragebögen insgesamt erschwert wird.

1. Fragen zur Klassengemeinschaft

Welche Verhaltensweisen sind Ihres Erachtens für die Entwicklung einer guten Klassengemeinschaft wichtig?

Bitte geben Sie durch die Eingabe des jeweiligen Werts an, wie wichtig Ihnen die betreffende Verhaltensweise ist.

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	Fragebogen Nr.
	1	2	3	4	0
1. Kollegiales Zusammenarbeiten					0
2. Rücksichtnahme gegenüber Schwächeren					0
3. Zusammenhalt der Gruppe					0
4. Gegenseitige Hilfe und Unterstützung					0
5. Respekt- und verständnisvoller Umgang miteinander					0
6. Schaffen einer harmonischen Gruppenatmosphäre					0
7. Offene Kommunikation					0
8. Konstruktive Auseinandersetzung mit Problemen					0
9. Aufstellen gemeinsamer Ziele und Regeln					0

2. Fragen zu Basis-, Methoden- und Sozialkompetenz

Kompetenz

umfasst die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie befähigen, in angemessener Weise zu entscheiden, zu machen und zu prüfen, um daraus zu lernen und es besser zu machen.

Basiskompetenz

umfasst grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die meisten Tätigkeiten in irgendeiner Form von Bedeutung sind.

Methodenkompetenz

umfasst diejenigen systematisch erlernbaren Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit denen das Wie Ihres Handelns in bestimmten Situationen umschrieben wird.

Sozialkompetenz

umfasst diejenigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie persönlich im Umgang mit anderen auszeichnen.

Schätzen Sie Ihre Kompetenzen selbst ein und bewerten Sie!

Bitte geben Sie durch die Eingabe des jeweiligen Werts an, wie Sie Ihre Kompetenz jeweils einschätzen

	Kann ich	Kann ich in etwa	Kann ich eher nicht	Kann ich nicht	
	1	2	3	4	
A Basiskompetenzen					
1. Sachtexte lesen und verstehen					0
2. Aufgaben verstehen und lösen					0
3. Gemachtes kontrollieren und Fehler suchen					0
4. eigene Texte formulieren					0
5. ohne Rechtschreib- und Zeichensetzungsfehler schreiben					0
6. mit Zahlen umgehen					0
7. genau arbeiten					0
8. mathematische Aufgaben systematisch lösen					0
9. räumlich denken					0
10. Fachbegriffe lernen und einsetzen					0
11. technische Probleme lösen					0
12. mit technischen Hilfsmitteln umgehen					0
13. mit PC arbeiten					0
14. mich auf eine Sache konzentrieren					0
B Methodenkompetenzen					0
15. mich verständlich ausdrücken					0
16. allein vor einer Gruppe sprechen					0
17. Anderen zuhören					0
18. jemand Anderen beraten					0
19. aus Fehlern lernen					0
20. Kompromisse schließen					0
21. in Streitgesprächen argumentieren					0
22. eine Diskussion leiten					0
23. positive oder kritische Rückmeldungen geben					0
24. mit Kritik umgehen					0
25. meine Zeit optimal einteilen					0
26. zusammen arbeiten					0
27. selbständig arbeiten					0
28. aufgeschlossen für Neues sein					0
29. das Verhalten situationsgerecht anpassen					0
C Sozialkompetenzen					0
30. über mich selbst und mein Verhalten nachdenken					0
31. ein Ziel konsequent verfolgen					0
32. mich in die Lage Anderer hineinversetzen					0
33. kreativ sein					0
34. bei Konflikten angemessen reagieren					0
35. pünktlich sein					0
36. Absprachen einhalten					0
37. eine Arbeitsgruppe leiten					0
38. für eine Gruppe sprechen					0
39. mir Hilfe holen					0
40. Hilfen geben					0
41. meine Interessen wahrnehmen					0
42. Kontakt zu fremden Menschen herstellen					0

8. Pädagogische Aktivitäten unter Berücksichtigung
genderspezifischer Aspekte zielgerichtet planen,
CJD Berufsbildungswerk Dortmund

Checkliste Veranstaltung

Thema Ernährung

Vorgegebene Themen für Gruppenabende im Bereich Sozialpädagogik im CJD Dortmund

- Leben innerhalb einer Gemeinschaft
Werte und Normen achten und akzeptieren
- (Körper) Hygiene
Ordnung und Sauberkeit (Recycling)
Ernährung (lebenspraktischer Kontext)
- Musische Bildung
Kreativität
Religion
Politische Bildung
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
Selbst- und Fremdeinschätzung
Selbsterfahrung
- Partnerschaft
(gemeinsame Regeln und Pflichten gemeinsamer Umgang mit Finanzen)
Liebe
Sexualität (Verhütung)
- Sinnvolle Freizeitgestaltung
- verschiedene Lerntechniken
- Bewerbungstraining
(Telefontraining, Thema Kommunikation, Bewerbungen schreiben)
- Entspannungstechniken

Checkliste

Die vorliegende Checkliste dient der zielgerichteten Planung eines themenbezogenen Freizeitangebotes oder einer Gruppenaktivität.

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erhalten damit eine Planungshilfe, um thematische Gruppenaktivitäten im Freizeitbereich vorzubereiten und durchzuführen.

Die Checkliste versteht sich als Werkzeug, um bei der Planung und Gestaltung ein gendersensibles Vorgehen zu gewährleisten.

Thema der Veranstaltung:

Die Veranstaltung wird geplant für die Hausgruppe/Ausbildungsgruppe:

.....

Verantwortliche Mitarbeitende:

1.

2.

3.

Gruppengröße:

..... Teilnehmer/innen

Durchschnittsalter der Gruppe:

Durchschnittsalter der Frauen:

Durchschnittsalter der Männer:

Gemischte Gruppe:

☐ Ja

☐ Nein

Anzahl der männlichen Teilnehmer:

..... Teilnehmer

Anzahl der weiblichen Teilnehmer:

..... Teilnehmerinnen

Checkliste 1:

Klärung der personellen und organisatorischen Voraussetzungen

Die geschlechterdifferenzierte Auseinandersetzung mit den personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen muss sowohl der Themenwahl wie der didaktischen Umsetzung voraus gehen, denn je nach Gruppenkonstellation, räumlichen sowie zeitlichen Gegebenheiten müssen die thematischen Zugänge, die Art und Intensität der Aufbereitung und die jeweilige Ansprache der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie das didaktisch-methodische Vorgehen variieren.

1. Wie sieht die Gruppenkonstellation aus?

- ☐ Gemischte Gruppe mit längeren gemeinsamen Erfahrungen
- ☐ Gemischte Gruppe in zufälliger Zusammensetzung
- ☐ Frauengruppe mit längeren gemeinsamen Erfahrungen
- ☐ Männergruppe mit längeren gemeinsamen Erfahrungen
- ☐ Frauengruppe in zufälliger Zusammensetzung
- ☐ Männergruppe in zufälliger Zusammensetzung
- ☐ Welche Konstellation wäre bezüglich des Themas am besten geeignet:
- ☐ Was muss ich bei der vorhandenen Gruppenkonstellation besonders beachten?
- ☐ Welche Rollenvorstellungen bringen die Teilnehmenden mit?

2. Welches Vorwissen, welche Erfahrungen hat die das Themenangebot durchführende pädagogische Fachkraft in Bezug auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

- ☐ Kennt alle Teilnehmenden persönlich und hat bereits mit ihnen gearbeitet
- ☐ Kennt die Teilnehmenden nur oberflächlich
- ☐ Kennt einzelne Personen (Männer oder Frauen; Frauen und Männer)
- ☐ Weitere Optionen

3. Was muss ich bei der Durchführung beachten?

- ☐ Welche Rollenvorstellungen möchte ich vermitteln?
- ☐ Welchen Einstieg wähle ich in das Thema (Methodik)
 - Provokation, Irritation
 - Situation aus dem Alltag aufgreifen
 - Rollenstereotype bewusst überziehen etc.
- ☐ Welche Materialien/Medien verwende ich? Sind diese Materialien auch genderspezifisch/genderneutral formuliert?
 - Methodenwechsel beachten!
 - Praktische Übungen mit einbinden
- ☐ Wie Sorge ich dafür, beiden Geschlechtern gerecht zu werden
- ☐ Welche Beispiele aus dem persönlichen / täglichen Leben der Gruppe unterstützen die genderspezifische/genderneutrale Sichtweise?
- ☐ Welche können das Gegenteil erreichen?
- ☐ Mit welchen Gegenargumenten / Abwehrmechanismen muss ich rechnen und wie gehe ich damit um?

4. Welche räumlichen Bedingungen gibt es?

- ☐ Für diesen Zweck eingerichteter Gruppenraum, der auch Kleingruppenarbeit (z.B. in nach Geschlechtern getrennten Gruppen) ermöglicht
- ☐ Gruppenraum mit adäquater Ausstattung, der keine Kleingruppenarbeit ermöglicht.
- ☐ Mehrzweckraum mit vielfältigen anderen Nutzungsoptionen
- ☐ Büroraum, der für Gruppenarbeit zweckentfremdet wird
- ☐ Sollte ein entsprechendes Setting (Räumlichkeit/Ambiente) außerhalb des gewohnten Umfeldes genutzt werden, das dem Thema besser gerecht wird?

5. Welche zeitlichen Bedingungen sind zu berücksichtigen?

- ☐ Teilnehmende haben unmittelbar im Anschluss weitere
 - a) berufliche
 - b) persönliche Verpflichtungen (ggf. wer welche?)
- ☐ Es gibt ein/kein enges zeitliches Korsett der teilnehmenden Männer/Frauen
- ☐ Es gibt Anschlusstermine zur weiteren Bearbeitung des Themas

Leitfaden zur inhaltlichen Vorbereitung eines themenbezogenen Freizeitangebotes

Mit diesem Leitfaden erhalten die pädagogischen Fachkräfte Anhaltspunkte sowohl ihre Themenwahl wie deren Aufbereitung und Vermittlung gender-sensibel zu reflektieren.

Reflexion der Zielsetzung

1. Welche Informationen, Kenntnisse, Einsichten soll das Themenangebot vermitteln?
2. Welche Vorkenntnisse, Vorinformationen etc. sind a) bei den weiblichen und b) bei den männlichen Teilnehmenden zu erwarten?
3. Welche zusätzlichen Informationen sind für weibliche, welche für männliche Teilnehmende nach Ansicht der pädagogischen Fachkraft wichtig?
4. Welche Einstellungs- bzw. Verhaltensänderungen werden intendiert?
a) für wen welche? und
b) wie sollen sie erreicht werden?
5. Was sollen weibliche bzw. männliche Teilnehmende aus dem Themenangebot für sich persönlich mitnehmen?

Themenauswahl und Aufbereitung

1. Was bestimmt die Themenwahl? Zum Beispiel:
 - ☐ Thema ist von weiblichen Teilnehmenden vorgeschlagen worden
 - ☐ Thema ist von männlichen Teilnehmenden vorgeschlagen worden
 - ☐ Thema ist vorgeschrieben
 - ☐ Thema wird in der Einrichtung diskutiert – aktueller Bezug
 - ☐ Thema ist in den Medien präsent
 - ☐ Päd. Fachkraft hält das Thema für wichtig
2. Welchen Zugang haben männliche Teilnehmende zum Thema?
3. Welchen Zugang haben weibliche Teilnehmende zum Thema?
4. Welche Geschlechterrollen-Stereotype können bei der Bearbeitung des Themas auftauchen?
5. Wie kann das Thema so eingeführt werden, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen?
6. Um welche konkreten Fragestellungen, Thesen bzw. Aussagen soll es gehen?
7. Welche Aspekte des Themas sollten in gemischten, welche eher bzw. zunächst in nach Geschlechtern getrennten Gruppen besprochen werden?

8. Mit welchen didaktischen Methoden und Materialien können eher Frauen bzw. eher Männer angesprochen werden?
9. Welche praktischen Übungen zur Erschließung oder Vertiefung des Themas sind besonders für Frauen, welche für Männer geeignet?
10. Welche sollten getrennt, welche gemeinsam probiert werden?
11. Erlauben sie einen Perspektivenwechsel im Erleben bzw. in der Wahrnehmung eigener Fähigkeiten?

Checkliste 2: Erfolgskontrolle

Um selbst Erfahrungen und Sicherheit in der gender-sensiblen Aufbereitung und Vermittlung von Themen zu erhalten, ist es wichtig, nach jedem Themenangebot Ablauf, Verhalten der Teilnehmenden sowie das eigene Verhalten zu überdenken. Dem dient diese Checkliste.

- 1. Hat der Funke gezündet? Waren alle engagiert bei der Sache? Woran konnte man feststellen, dass das Thema „ins Schwarze“ getroffen hat bzw. nicht getroffen hat?**

- 2. Wie unterschied sich das Engagement bei Frauen und Männern der Gruppe? Was war zu beobachten?**

- 3. Bei wem sind welche Fragen/Anliegen offen geblieben?**

- 4. Woran können Veränderungen in Bezug auf Meinungen oder Einstellungen bei Frauen bzw. Männern festgestellt werden?**

5. Welche Rückmeldung erhält die pädagogische Fachkraft von den Teilnehmenden?

6. Welche Hinweise für eine sinnvolle Weiterarbeit gibt es?

Fruchtalarm

Süße Früchtchen zum Vernaschen



Einleitung

Falsche Ernährung gehört in den westlichen Industrienationen neben Bewegungsmangel zu den wesentlichen Ursachen für Krankheiten wie Übergewicht, Fettstoffwechselstörungen, Arteriosklerose, Bluthochdruck oder Gicht.

Sie verringert außerdem die Lebenserwartung der Menschen und beschneidet deren Lebensqualität und -freude.

"Gemüse und Obst gehören zu den besonders wertvollen Bestandteilen unserer täglichen Nahrung. Sie enthalten in größerem Umfang als andere Lebensmittel Ballaststoffe, Mineralien, Spurenelemente und wasserlösliche Vitamine, aber auch wertvolles Eiweiß und Eisen", sagt Prof. Karl Huth für die Landesärztekammer Hessen.

Zusätzlich enthalten sie noch die so genannten „sekundären Pflanzenstoffe“, die den Körper auf vielfältige Art und Weise vor Krankheiten schützen können.

Zahlreiche Beobachtungs- und z.T. Fallkontrollstudien haben gezeigt, dass Personen, die reichlich pflanzliche Lebensmittel und vor allem Gemüse und Obst verzehren, ein geringeres Risiko für bestimmte Krebskrankheiten oder Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems haben.

Die in Obst und Gemüse enthaltenen Ballaststoffe beeinflussen den Energie-, Fett- und Kohlenhydratstoffwechsel günstig und verhindern dadurch Diabetes mellitus, überhöhte Blutfettwerte und Übergewicht und damit letzten Endes auch die Entwicklung einer vorzeitigen Arteriosklerose.

Des Weiteren machen Ballaststoffe satt, fördern eine gute Verdauung und beugen Dickdarmkrebs vor, indem sie krebsauslösende Stoffe im Dickdarm binden und diese mit der Nahrung ausgeschieden werden.

Aufgrund der gesundheitsfördernden Wirkung gehören Obst und Gemüse unbedingt auf den Speiseplan. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung, die Deutsche Krebsgesellschaft und die Landesärztekammern empfehlen daher, fünfmal täglich Obst und Gemüse zu essen.

Trotz dieser Empfehlungen prallen derartige Ratschläge an Männern meist ab und bewirken so gut wie nichts. Nur etwa jeder vierte Mann bis 65 Jahre isst täglich Frischgemüse und nur die

Hälfte täglich Obst. Dagegen isst mehr als jede dritte Frau bis 65 Jahre täglich Gemüse und fast 70 Prozent täglich Obst. Diese unterschiedlichen Ernährungsweisen der Geschlechter bilden sich in der Phase der Pubertät heraus. Männer verzehren stattdessen überwiegend ungesunde Zwischenmahlzeiten. Sie nehmen deutlich mehr Fette und Zucker zu sich, als Frauen.

Eine Ursache dafür liegt in der emotionalen Steuerung des Essverhaltens. Männer wissen zwar, dass Gemüse und Obst gesund sind, deshalb essen sie aber lang noch nicht mehr davon. Aspekte wie Genuss, Image und Werbung sprechen die emotionale Seite an und können die Umsetzung von Ernährungsempfehlungen wesentlich verbessern.
(www.medizinauskunft.de)

Der regelmäßige Verzehr von mehr Obst und Gemüse verlängert das Leben der Männer und macht sie gesünder. Das zeigen die Ergebnisse einer großen französischen Untersuchung: Bei Männern aller Altersstufen könnten 40.000 Krebserkrankungen - hauptsächlich Darm-, Lungen- oder Hautkrebs - pro Jahr vermieden werden, wenn sie beispielsweise mehr Tomaten, Erdbeeren, Kohlrabi oder Äpfel essen würden.

	Ein Glas passt in eine Hand.
	Eine Hand voll ist das Maß für großstückiges Gemüse und Obst (z. B. Kohlrabi, Apfel, Orange).
	Eine Portion Brot (eine Brotscheibe) entspricht der gesamten Handfläche mit ausgestreckten Fingern.
	Ein Glas passt in eine Hand.
	Die Fleischportion ist etwa so groß wie der Handteller. Eine Fischportion kann so groß sein wie die Handfläche.
	Fett wird in Esslöffeln gemessen. Die Portionsgröße richtet sich nach dem Alter.
	Süßigkeiten und Knabbereien müssen in einer Hand Platz haben.

Quelle: aid, Flothkötter, Maria; www.aid.de 24.03.2006

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung rät daher, täglich mindestens fünf Portionen Obst und Gemüse zu essen. Das bedeutet konkret: 3 Portionen Gemüse - davon etwa die Hälfte roh - und mindestens 2 Portionen Obst - am besten frisch.

Aber was genau bedeutet eigentlich **eine Portion**?

Eine Portion = eine Hand voll

Portionsgröße - gemessen mit der eigenen Hand

Im Zeitalter von „Mega-Portionen“ und „XXL-Menüs“ sind objektive und praktische Kriterien vonnöten, die helfen, die richtige Portionsgröße zu wählen. Grammgenaue Angaben haben sich im Alltag nicht bewährt, deshalb verwendet die Ernährungspyramide des aid (Infodienst Verbraucherschutz-Ernährung-Landwirtschaft) die eigene Hand als einfache Messhilfe.

Das große Plus: Die Hand ist immer dabei, wenn's ums Essen geht. Sie ist individuell, wächst mit und berücksichtigt somit den je nach Alter und Geschlecht unterschiedlichen Bedarf eines Menschen.

Tipps für die Umsetzung von "5-am-Tag"

1. Frühstück:

- Frisches Obst mit Joghurt oder im Müsli
- Ein Glas Frucht- oder Gemüsesaft schmeckt gut, liefert wertvolle Nährstoffe und kann maximal.
- 1 Portion Obst bzw. Gemüse am Tag ersetzen.

2. Zwischenmahlzeit:

- Äpfel, Orangen, Mandarinen oder Bananen bieten sich auch am Arbeitsplatz als Zwischenmahlzeit an.

3. Mittagessen:

- Mittags z.B. einen großen Salatteller oder einen kleinen Salat und eine große Portion Gemüse essen.

4. Zwischenmahlzeit:

- Auch Gemüse wie Paprika, Möhren oder Kohlrabi kann man gut am Arbeitsplatz zwischendurch essen.

5. Abends:

- Geschnittenes rohes Gemüse oder ein Rohkostsalat peppen die Brotmahlzeit am Abend auf.
- Gemüse mit wenig Fett und Salz schonend dünsten. Kräuter und andere Gewürze machen Gemüsegerichte schmackhaft und abwechslungsreich.
- Zum Fernsehen statt fettigen, salzigen Knabbereien, geschnittenes Gemüse und einen Kräuter-Quark-Dip anbieten.

Extratipp: stets eine Schüssel mit frischem Obst bereithalten.

Besser essen: So müssen Sie auf nichts verzichten

Männer sind häufig Fleischfans, doch allzu viel tierisches Fett und Eiweiß gilt als ungesund. Mit ein paar Tricks und in kleinen Schritten können Männer Ihren Speiseplan gesünder gestalten, ohne auf etwas verzichten zu müssen!:

- Wer oft Fleisch isst, kommt auch mal mit einer etwas kleineren Portion aus: Ein erster Schritt in die richtige Richtung! Ein zweiter: Magere Fleischsorten wie Geflügel und Rind dem fettigen Schwein und Lamm vorziehen, extrem Fettiges wie Bratwurst nur ausnahmsweise verzehren. Gesunde Sattmacher sind Kartoffeln (besser Pell- oder Salzkartoffeln als Bratkartoffeln, Pommes frites oder Kroketten), Nudeln und Reis; eine große Portion Gemüse oder Salat macht die Hauptmahlzeit komplett.
- Wer sich vornimmt, weniger Fleisch zu essen, das aber nicht schafft, kann eine andere Taktik versuchen: Essen Sie zum Ausgleich mehr Obst, mindestens eine Portion pro Tag mehr als sonst üblich. Dabei zählt auch ein frischer Obst- oder Gemüsesaft! Wenn er aus der Packung kommt, sollte er wirklich hochwertig und ohne jede Zusätze sein.
- Mindestens einmal, besser zweimal pro Woche Fisch essen: Der enthält wertvolle Fettsäuren und Jod.
- Eine Alternative zu Fertiggerichten und ein Tipp für alle, die kaum Zeit zum Kochen haben: Einmal die Woche eine größere Ration vorkochen (zum Beispiel Gemüsesugo für Nudeln, Gemüse Eintopf, Fleischragout) und portionsweise einfrieren. Dann nur noch aufwärmen, Nudeln oder Reis frisch dazu kochen fertig.
- Lust auf **Fast Food**? Wer geschickt wählt, isst auch dabei etwas gesünder: Empfehlenswert sind Döner Kebab (Fleisch, Jogurt und Salat im Fladenbrot), Falafel (Kichererbsenbällchen im Fladenbrot), aber auch das gute alte Fischbrötchen (besser ohne Remoulade!), weil sie mehr Nährstoffe und viel weniger Fett liefern, als Currywurst mit Pommes. Die Kombi aus Hamburger mit Salat und Orangensaft ist besser als der Viertelpfunder mit Käse, Pommes und Cola. Und wenn der **Pizza-Service** kommt: Artischocken, Pilze, Spinat oder gekochter Schinken ergeben den schlankeren Belag als fette Salami!
- Mittags geht's in die **Kantine**? So wählen Sie richtig: statt sahniger Cremesuppen lieber klare Brühe oder Gemüsesuppe; statt Fleischrouladen, Braten oder Würstchen lieber gegrilltes Fleisch oder Geflügel. Frittiertes und Paniertes so oft es geht meiden. Wer Süßes liebt, wählt wenigstens hin und wieder Obstsalat statt Pudding oder Eis!

Quelle. www.ikk.de

Die Striptease-Frage Hüllen fallen lassen oder nicht



Die Schale von Obst und Gemüse ist nicht nur lecker, sondern auch reich an gesunden Substanzen. Sie dran zu lassen spart viel Zeit und Mühe – und verbessert nebenbei die Versorgung mit Vitaminen, Mineralien und sekundären Pflanzenstoffen. Es gibt allerdings auch nutzlose Schalen. So trennen Sie die Spreu vom Weizen.

Apfel/Birne

Der Gehalt an Vitaminen, vor allem an Vitamin C, und Mineralstoffen ist in den Schalen von Äpfeln und Birnen deutlich höher als im Fruchtfleisch: Auch bei den sekundären Pflanzenstoffen, die im Körper aggressive Sauerstoffteilchen abwehren, ist der Fall klar. „Ein geschälter Apfel enthält 40 Prozent weniger antioxidativ wirkende Stoffe“, so der Ernährungswissenschaftler Dr. Bernhard Watzl. Damit ist klar:

Nur ungeschälte Äpfel schützen effizient vor Krebs und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Fazit: Äpfel gründlich waschen und die Schale mitessen. Bei gewachsenen Äpfeln empfiehlt es sich, diese zusätzlich mit einem Stückchen Küchenkrepp abzureiben.

Orange und Zitrone

Nicht ganz ausziehen. Die Schalen der Südfrüchte sind vollgesogen mit gesunden ätherischen Ölen und eignen sich insbesondere als Gewürz oder Backzutat. Achten Sie aber darauf, dass es sich um chemisch unbehandelte Ware handelt – ansonsten schälen. Lassen Sie dabei das schwammige, weiße Gewebe, das sich unter der Schale befindet, dran. In ihm findet sich der größte Anteil wertvoller Flavonoide (schützen unsere Zellen vor freien Radikalen, bremsen Alterungsprozesse und senken das Krebsrisiko).

Fazit: Kleinere Mengen ungespritzter Schale sind essbar. Ansonsten die äußere Schale entfernen, das Weiße mitessen.

Karotte

Sekundäre Pflanzenstoffe sammeln sich vor allem in der Schale. Karotten enthalten 85 Prozent ihrer gesamten Polyphenole in einer dünnen, äußeren Schicht. Polyphenole, zu denen Flavonoide gehören, wirken antioxidativ und antimikrobiell.

Fazit: Besorgen Sie sich eine harte Bürste, schrubben Sie die Karotten nach dem Waschen damit ab. Und wählen Sie unter allen nicht gerade die dicksten Exemplare mit verholzten Schalen aus.

Gurke

Die grüne Haut hält den Saft drin. Salatgurke liefert zu 97 Prozent Wasser, daneben Kalium, B-Vitamine und andere wertvolle Stoffe, die harnsäurelösend, Blutzucker regulierend und entwässernd wirken. Vitamine und Mineralstoffe sitzen vor allem direkt unter der Schale. Vorsicht, Gurken werden zum Schutz vor Schimmel reichlich gespritzt!

Fazit: Alle Freiland-Gurken gründlich waschen und dann die Schale mitessen. Treibhaus-Exemplare dünn abschälen.

Tomate

Fühlt sich wohl in ihrer Haut. Ganz abgesehen davon, dass Tomaten mit Schale appetitlicher aussehen: Die sekundären Pflanzenstoffe befinden sich vor allem in der Schale. Ein Kilogramm Tomatenschale enthält 40 bis 50 Milligramm des Flavonoids Quercetin, im restlichen Gewebe liegt der Wert unter 0,1 mg/kg. Quercetin wirkt antimikrobiell und ist auch in Zwiebeln enthalten.

Fazit: Essen Sie diese prallen Dinger mit Haut und Haar – auch auf der Pizza.

Kartoffel

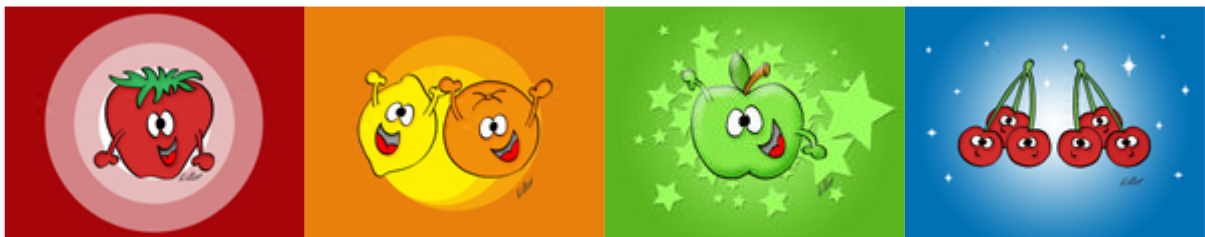
Die können Sie ruhig ausziehen. Eine Studie der BFE hat gezeigt, dass Schalen von Kartoffeln deutlich weniger Eiweiß und Vitamin C enthalten als das Knollenfleisch. Nur der Mineralstoffgehalt ist ein wenig höher. „Das Schälen von Kartoffeln bewirkt keine Minderung des Nährstoff- und Vitamingehaltes im Vergleich zur Gesamtknolle“, sagt Professor Bognár.

Fazit: Kartoffelschalen mitzuessen empfiehlt sich nur für Faule und für all jene, die Kartoffeln mit allem Drum und Dran lecker finden. Gourmets genießen speziell Frühkartoffeln (Juni/Juli) gerne komplett.

Tipp: Schale mitkochen und erst kurz vor dem Verzehr abpellen, weil so die Nährstoffe der Knolle besser erhalten bleiben.

13.05.2002 © Men's Health 06/2002 Autorin: Ruth Rösch

Rot, gelb, grün, blau ...



Quelle: www.cartoon-it.de

... die Vielfalt der Farben von Gemüse und Obst ist ebenso reichhaltig wie die Geschmacksrichtungen. Essen dient nicht nur der reinen Nahrungsaufnahme, sondern ist auch ein sinnliches, genussvolles Erlebnis

Geschmackstest:

Aufgabe: Wer von euch erkennt mit verbundenen Augen die meisten Früchte am Geschmack?
Verwendetes Obst: Apfel, Banane, Birne, Orange, Ananas, Kiwi,

Erotic-Food

- Obst und Gemüse sind nicht nur gesund, sondern ihnen wird seit jeher auch eine aphrodisierende (luststeigernde) Wirkung nachgesagt
- Schon Eva verführte Adam mit einem Apfel und auch heute noch geht die Liebe bekanntlich durch den Magen
- Durch aphrodisierende Lebensmittel kann man(n) seine Frau „weichkochen“, ihr Blut in Wallungen versetzen und eine Explosion der Sinne erleben
- Lusterzeuger sind z.B. Erdbeeren, denn der hohe Gehalt an Zink beschleunigt die Produktion des Testosterons und macht daher schneller Lust. Auch Granatäpfel sind von jeher ein Sinnbild der Lust und stellen ein wirksames Potenzmittel dar

Erotic-Food Rezepte

Amor-Shake:

250g reife Beeren (frisch od. tiefgefroren)
500 ml Milch oder Buttermilch
Honig oder Zucker zum süßen
Eiswürfel

Milch und Beeren mit einem Mixer oder Pürierstab vermischen und nach Geschmack süßen. Dann mit den Eiswürfeln in schönen Gläsern gut gekühlt servieren. Gegebenenfalls mit ein paar Beeren garnieren

Zimtbananen:

2 Bananen
2 EL Butter
2 EL Zucker
Etwas Orangensaft
Zimt

Die Bananen halbieren. Butter in der heißen Pfanne schmelzen lassen. Bananen reinlegen und von jeder Seite 1-2 Minuten anbräunen. Dann Zucker (auch lecker: Honig) über die Bananen gießen. Nach kurzem warten karamellisiert er – Achtung der flüssige Zucker ist sehr heiß! Den Orangensaft zugießen und verrühren. Bananen vorsichtig auf 2 Teller legen und die karamellierte Soße aus der Pfanne über die Bananen verteilen. Mit Zimt bestreuen z.B. in Herzform

Erdbeeren mit Vanillecreme:

200g Erdbeeren
Schale und Saft 1 abgeriebenen Limette
1 Prise frisch geriebene Muskatnuss
2 TL Zucker
1 Vanilleschote
200 g Crème Fraîche

Zum Garnieren: Zitronenmelisseblättchen

1. Erdbeeren abspülen, putzen und halbieren. Aprikosen abspülen, halbieren, entkernen und in Spalten schneiden. Die Früchte mit abgeriebener Limettenschale, Limettensaft, Muskatnuss und Zucker mischen. Kurz durchziehen lassen.
2. Vanilleschote längs aufschneiden und das Mark herauskratzen. Crème fraîche mit Vanillemark verrühren. Crème fraîche zusammen mit den Früchten anrichten und mit Zitronenmelisseblättchen garnieren.

Schnelle und leichte Rezepte

Gemüseplatte mit Dip (5 Minuten):

Kaufen Sie verschiedene Gemüsesorten, die zum Rohverzehr geeignet sind, wie Paprika, Möhren, Kohlrabi, Blumenkohl, Zucchini oder Gurken, waschen und putzen Sie das Gemüse, schneiden Sie das Gemüse in Streifen, richten Sie die Streifen auf einem großen Teller an, stellen Sie einen Dip aus Magerquark mit getrockneten oder tief gefrorenen Kräutern, einer Prise Jodsalz und Pfeffer her. Alternativ: Verwenden Sie einen fettarmen fertigen Dip. Guten Appetit.

Bunter Salat (2 Minuten):

Nehmen Sie einen fertig geputzten gemischten Salat aus der Kühltheke, stellen Sie ein Dressing aus etwas Pflanzenöl, Essig, einer Prise Jodsalz, Pfeffer, Paprika und Kräutern her, mischen Sie das Ganze: Guten Appetit.

Beeren-Shake (3 Minuten):

Nehmen Sie eine halbe Packung tiefgefrorener Himbeeren oder Heidelbeeren, tauen Sie sie in der Mikrowelle auf und pürieren Sie mit einem Mixstab, geben Sie einen Becher Kefir oder Buttermilch dazu und vermischen Sie beides: Guten Appetit

Bunter Obstsalat (4 Minuten):

Waschen, putzen und zerkleinern Sie einen Apfel, eine Banane, eine Orange, nehmen Sie frische Beeren oder tiefgefrorenes Beerenobst und tauen Sie es in der Mikrowelle auf, mischen Sie das Obst mit etwas Buttermilch oder magerem Joghurt: Guten Appetit.

Gesundheitstipps speziell für Männer

Statistisch gesehen sterben deutsche Männer fast sieben Jahre früher als Frauen. Das liegt aber nicht an den Genen, sondern eher am Lebenswandel.

In Prozent erfasst: Männer- und Frauenrisiken

Ende 2005 veröffentlichte das Berliner Robert Koch-Institut einen Bericht zur Gesundheit von Männern und Frauen. Wie unterscheiden sich die Geschlechter hinsichtlich ihres gesundheitlichen Risikoverhaltens? Hier die wichtigsten Fakten.

- **Alkohol:** 30 Prozent aller Männer zwischen 30 und 64 Jahren trinken täglich mehr als empfohlen, aber nur knapp 16 Prozent der Frauen in derselben Altersgruppe. Als tolerable Grenzwerte für Männer gelten 20 bis 24 Gramm Alkohol (**ca. ½ l Bier oder 0,2 l Wein**), für Frauen etwa die Hälfte 10 bis maximal 12 Gramm Alkohol (ca. ¼ l Bier, 0,1 l Wein). Wer regelmäßig über diesen Grenzwerten liegt, kann dauerhaft seiner Leber schaden.
- **Zigaretten:** 37 Prozent aller Männer über 18 Jahren rauchen regelmäßig, aber nur 28 Prozent der Frauen. Der Anteil der starken Raucherinnen unter den Rauchern beträgt 31 Prozent, der der starken Raucher immerhin 47 Prozent. Rauchen ist ein wichtiger Risikofaktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Lungenkrebs.
- **Ernährung:** Je nach Altersgruppe sind zwischen 65 und knapp 80 Prozent aller Männer übergewichtig, bei den Frauen ist der Anteil der Übergewichtigen mit 40 bis 66 Prozent deutlich geringer. Ein Grund könnte das allgemeine Schlankkeitsideal sein, dem sich Männer weniger unterwerfen als Frauen. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, dass Männer weniger Obst und zum Teil auch weniger Gemüse essen als Frauen. Beides kann aber Herz-Kreislauf-Erkrankungen und bestimmten Krebsarten wie Darmkrebs vorbeugen helfen.
- **Körperliche Aktivität und Sport:** Männer schneiden besser ab. So treiben beispielsweise deutlich mehr Männer vier Stunden und mehr pro Woche Sport als Frauen. Allerdings erledigt noch immer das Gros der Frauen die Haus- und Gartenarbeit. Deshalb gehen Wissenschaftler davon aus, dass gerade "Frauen mit Haushaltstätigkeiten und Familienaufgaben" sich soviel bewegen, dass dies einer "moderat-intensiven körperlichen Aktivität" entspricht.
- **Früherkennung von Krankheiten:** Männer nehmen Krebsvorsorgeuntersuchungen nur halb so oft in Anspruch wie Frauen. Geringer fallen die Unterschiede beim "Check-up 35" aus: Knapp 11 Prozent der 35- bis 39-jährigen Männer nehmen teil, bei den Frauen sind es knapp 13 Prozent. Bei beiden steigen die Zahlen mit dem Alter. Fazit der Experten: Die Teilnahmebereitschaft ist bei Männern wie Frauen deutlich zu gering!

Ablaufplanung:

Einleitung: Theorie
5 am Tag Portionenregel

Obsttest mit verbundenen Augen verschiedene Früchte erkennen: Apfel, Birne, Banane, Ananas; Kiwi, Orange

Erotic Food

Rezepte austeilen

Obstsalat gemeinsam herstellen

Schlusswort

Ohne das Engagement aller Projektbeteiligten wären diese Ergebnisse nicht zustande gekommen. Zu nennen sind hier die Leitungen der beteiligten Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke, die dem Projekt in ihren Unternehmen den nötigen Rückhalt gegeben und die Freistellung der Mitglieder der E-Quality-Zirkel ermöglicht haben. Mein besonderer Dank gilt Herrn Direktor Ludger Peschkes, der an die Projektidee geglaubt und als Leitfigur im Kreis der Berufsförderungswerke für das Projekt geworben hat. Bedanken möchte ich mich auch bei allen Mitgliedern der E-Quality-Zirkel, die mit viel Zeit, Elan und ihrer Fachlichkeit dazu beigetragen haben, dass am Ende ein gemeinsames „rundes“ Produkt und viele einzelne Initiativen herausgekommen sind, die den Gleichstellungsgedanken in ihren Unternehmen befördert haben und noch weiter befördern werden.

Schließlich möchte ich mich bei meinem Kollegen Dr. Hans-Werner Franz und meinen Kolleginnen, Dr. Monika Goldmann und Dr. Anna Stefaniak bedanken, die ihre jeweiligen Kompetenzen in das Projekt eingebracht haben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Tagung haben, so hoffen wir, einige Anregungen zum „Nachmachen“ und Weiterentwickeln für Ihre Einrichtungen mitnehmen können.

Kommen Sie gut nach Hause!