

Vortrag:

# **Organisationsentwicklung – Gender Mainstreaming Leitlinien Frau und Sucht**

Elke Peine, Dipl. Pädagogin und Sozialökonomin  
Frauenperspektiven e.V., Hamburg

**„Gender 2010 – die Zeiten ändern sich!“  
am 27.10.2010 Hamburg**

Jahrestagung des Fachausschusses Suchtprävention/Büro für  
Suchtprävention



# Organisationsentwicklung

ist ein organisationstheoretisches Konzept zur Einführung von sozialem Wandel in Organisationen.

- ist eine **Interventionsstrategie, welche gruppodynamische Prozesse verwendet, die sich auf die Organisationsstruktur konzentriert,**
- verfolgt das Ziel, Verhaltens- und Einstellungsänderungen herbeizuführen zur Steigerung organisationeller Effektivität,
- fokussiert Beziehungen, Verhalten und Einstellung gegenüber dem Individuum, der Arbeitsgruppe, anderen Arbeitsgruppen und der Organisation als Ganzem,
- OE ist ein breit angelegter, andauernder, mittel- bis langfristiger Ansatz,
- OE ist prozessorientiert (im Gegensatz zu zielorientiert),
- OE erfordert eine Moderation,
- OE ist partizipativ

(<http://de.wikipedia.org/wiki/Organisationsentwicklung>).



# Gender Mainstreaming

- **Strategie** der Weltfrauenkonferenz (Peking 1995) entwickelt, in den Amsterdamer Vertrag (1999) der EU eingeschrieben, vom Bundeskabinett (1999) als Leitlinie der Regierungstätigkeit aufgenommen,
- Strategie zur Überwindung von geschlechtsspezifischer Benachteiligung,
- hat das Ziel **Geschlechtergerechtigkeit** herzustellen,
- **Doppelstrategie** und somit kein Ersatz für die bisherige Gleichstellungspolitik und Frauenförderung,
- erfasst die gesamte Struktur einer Organisation, des Trägers,
- **Top-Down-Prinzip:** Strategie beginnt beim Management, erfasst systematisch alle Mitarbeiter und MitarbeiterInnen



# Gender Mainstreaming

**Der Begriff „Gender“** bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt und damit auch veränderbar. Vorstellungen von Weiblichkeit/Männlichkeit und entsprechende Erwartungen und Verhaltensweisen werden alltäglich interaktiv neu inszeniert und reinszeniert - „doing gender“.

**Der Begriff „Mainstreaming“** bedeutet im Zusammenhang mit Gender, dass ein geschlechtssensibler Blick mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit „in den Hauptstrom“, zur inhaltlichen Vorgabe (Kriterium) aller Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.



# Übergeordnete Voraussetzungen

- die **Überzeugung** bei allen männlichen und weiblichen Entscheidungsträgern (Politik, Verwaltung, Träger, dass es sinnvoll ist GM umzusetzen),
- Die Übernahme des **politischen Willens** zur Umsetzung durch PolitikerInnen, Steuerungsgremien und Trägerleitungen
- die Bereitschaft die notwendigen **Ressourcen** (Finanzmittel, externe Fachkräfte, Personalkapazität, Material und psychische Energie) und
- Die Bereitschaft **das notwendige Wissen** (über Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit verbunden mit dem Sucht-Fachwissen) für diesen Organisationsentwicklungsprozess zur Verfügung zu stellen.



# Organisatorische Anforderungen

Verankerung einer geschlechtersensiblen und -gerechten Haltung auf struktureller, konzeptioneller und finanzieller Ebene auf strategischer und operativer Ebene:

- erkennbar in Leitbildern, Satzungen
- erkennbar in der Personalentwicklung
- erkennbar im Profil und in den Angeboten der Einrichtungen.



# Leitlinien zur Implementierung von GM in Bezug auf Frauen und Mädchen

GM bedeutet, bei allen Vorhaben die wirklichen Lebenssituationen von Klientinnen und Klienten zu berücksichtigen und passgenaue Konzepte zu gestalten.

Durch die Ausrichtung an den wirklichen Lebensrealitäten beider Geschlechter kann die Wirksamkeit von Angeboten und Programmen bedarfsgerecht und bedürfnisorientiert auf Frauen und Männer zugeschnitten werden, um Qualität und Zielgenauigkeit der Maßnahmen zu erhöhen.



# Organisatorische Anforderungen bezogen auf Frauen und Mädchen

Methodenwechsel:

weg von der Beschreibung wie GM implementiert werden  
kann – hin zu:

Fragen, mit denen geprüft werden kann, ob GM  
implementiert ist



# GM umgesetzt?

## Strukturelle Ebene:

- Ist das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ im Leitbild und Satzungen/Grundsatzpapieren o. ä. ausdrücklich formuliert?
- Sind flache Hierarchien mit konsensueller und transparenter Entscheidungsfindung vorhanden?
- Sind Leitungspositionen paritätisch besetzt?
- Sind Mitarbeiterinnen in Entscheidungs- und Fachgremien gleich stark vertreten?
- Werden bei Sitzungszeiten Kinderbetreuungszeiten (Schule, Kinderbetreuungseinrichtungen) berücksichtigt?



# GM umgesetzt?

## Strukturelle Ebene

- Gibt es ein offenes, von Mitarbeiterinnen genutztes Beschwerdeverfahren im Hinblick auf Ungleichbehandlung?
- Haben Mitarbeiterinnen (gleich) optimale Arbeitsplatzbedingungen (Wege, Lage, Größe und Möblierung der Räume, (technische) Arbeitsmittel)?



# GM umgesetzt?

## Personelle Ebene

- Wie ist die Verteilung der Teilzeit / Vollzeitstellen im Vergleich beschäftigter Frauen und Männer/Väter/Mütter?
- Unterscheiden sich die Gehälter der weibl. und männl. Beschäftigten?
- Gibt es Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit geschlechtersensiblen Themen, wie zum Beispiel:

### Bewusstsein als weibliche (oder männliche) Fachkraft

- männliches oder weibliches Körperbewusstsein
- Männliches und weibliches Gesundheitsbewusstsein
- Kritische Reflektion eigener Bewertungen von rollenbezogenen Verhaltensweisen des weiblichen oder männlichen Klientels (weiblich: z.B. Auto- und Fremdaggression, Weinkrämpfe, Suizidversuche, Wutanfälle, etc.)
- Kritische Auseinandersetzung mit eigenen Betroffenheiten von (sex.) Gewalt (Sekundärtraumatisierung; Täter; Opfer; Auswirkung auf Beratung mit Tätern/Opfern)



# GM umgesetzt?

## Personelle Ebene:

- Ist die Ressourcenverteilung in Bezug auf Gehalt, Räumlichkeit, technische Ausstattung, fachlicher Input (Fortbildung/Tagungen), Zeitbudgets zur Leistungserbringung in Bezug auf Frauen gerecht?
- Gibt es transparente und chancengerechte Beförderungs- und Stellenbesetzungsverfahren, wie stark sind Frauen an der Entwicklung von Einstellungs- und Stellenbesetzungskriterien und an den Entscheidungen beteiligt?
- Wird flexibel auf eventuelle Doppel- und Dreifachbelastung von Mitarbeiterinnen reagiert?
- Welche Ursachen für Widerstände bei der Umsetzung einer ausdrücklich frauengerechten Personalplanung sind bekannt und wie können sie beseitigt werden?
- Welche geschlechtsspezifischen Konzepte der Psychohygiene gibt es?



# GM umgesetzt?

## Konzeptionelle Ebene

- Welche frauenspezifischen Angebote sind strukturell verankert (mit Personalkapazität, Sachmittel, Räumen ausgestattet)?
- Können sich Klientinnen regelhaft für eine Mitarbeiterinnen in der Einzelberatung (Ansprechpartnerin und Bezugsperson) entscheiden (Wahlfreiheit)?
- Wird auf eine paritätische Zusammensetzung der Gruppen geachtet, Vereinzelung vermieden?



# GM umgesetzt?

## Konzeptionelle Ebene

- Werden Gruppen von Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) (gleichberechtigt) angeleitet?
- Werden geschlechtshomogene Gruppen angeboten?
- kommen die Anliegen der Klientinnen in der Gruppe angemessen und sensibel zur Sprache?
- Welche frauenspezifischen Belastungen/Konsummotive und Beratungsziele sind in den Hilfeplänen grundsätzlich berücksichtigt?



# Themen in der Arbeit mit Klientinnen

- Die Liste der genannten Themen und Schwerpunkte ist nicht vollständig
- Die Themen und Schwerpunkte müssen individuell zusammengestellt und gewichtet werden
  - abhängig von der Bedarfskonstellation/Hilfeplanerstellung
  - abhängig von den Themen, die sie oder er selbst als wichtig erachtet
  - Die Ziele sollten unbedingt realisierbar sein, d.h. die soziale Lage (einschließlich der materiellen, finanziellen und struktureller Behinderungen) ist notwendig zu berücksichtigen bei der Formulierung möglicher Handlungsalternativen
  - Sie unterscheiden sich je nach Alter, Gruppenzugehörigkeit, sozialem Status, Bildungsstand, kulturellem Hintergrund, eigenen Werten und und und .....



# Themen in der Arbeit mit Klientinnen

- Unterstützung bei der Wertschätzung des eigenen Geschlechts (der eigenen Person als Frau und anderer Frauen)
- Annahme und Wertschätzung des eigenen Körpers
- Erkennen von Abhängigkeitsmustern in der Beziehung
- Thematisierung der ind. Spannung zw. Kulturell bedingten unterschiedlichen bisweilen widersprüchlichen „Frauenbildern“
- Sensibilisierung für die Selbstwahrnehmung als selbständig Handelnde



# Themen in der Arbeit mit Klientinnen

- Schaffung/Widerherstellung von sozialen Netzen und Beziehungen mit dem Ziel einer Ausgewogenheit von Selbst- und Fremdfürsorge mit dem Fokus auf Selbstfürsorge
- Auseinandersetzung mit der Mutterrolle (Selbst- und Fremderwartungen (Rabenmutter vs. altruistisch liebende Mutter)
- Erkennen von psychischen und psychosomatischen Phänomenen (psych. Störungen, posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen, Angstzuständen, Selbstmedikation, Essstörungen, diffuser körperlicher (alters- und ereignisbedingter) Beschwerden)
- Erlangung von Fähigkeiten zur Abgrenzung und zur Konfliktlösung



# Themen in der Arbeit mit Klientinnen

- Umgang mit (Auto-) Aggressionen und körperlicher, sexueller und seelischer Gewalt in den Rollen Opfer/Täter
- Herstellung einer Balance zw. Anforderungen aus der Arbeitswelt und aus der privaten Welt (Familie, Beziehungen, Kinder, Freunde, Freizeitgestaltung) (eigene Bedürfnisse wertschätzen)



**Vielen Dank**  
**für ihre Aufmerksamkeit**

