

Abschlussbericht zum Projekt

„Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit“ (Laufzeit: 01.01.2014 – 30.11.2016)

**Mit finanzieller Unterstützung des
Bundesministeriums für Gesundheit**

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

1. Titel und Verantwortliche	4
2. Projektzusammenfassung	5
3. Einleitung.....	6
3.1 Gender Bias in der gesundheitlichen Selbsthilfe.....	6
3.2 Veränderungen in den Organisations- und Personalstrukturen der Mitgliedsverbände	10
3.3 Ziele des Projekts.....	13
3.4 Projektstruktur	15
3.4.1 Projektphase I (I. – II. Quartal 2014)	16
3.4.2 Projektphase II (III. – IV. Quartal 2015)	16
3.4.3 Projektphase III (I. – III. Quartal 2016)	17
3.4.4 Projektphase IV (III. Quartal 2016)	17
3.4.5 Projektphase V (III. Quartal 2016)	18
4. Arbeits- und Zeitplan.....	18
4.1 Bewilligte Arbeits- und Zeitplan	18
4.2 Analyse und Darstellung des angepassten Arbeits- und Zeitplans	19
5. Durchführung	22
5.1 Aufbau eines inneren genderorientierten Verbandsmanagements: geschlechtergerechter Sprachgebrauch.....	22
5.2 Aufbau eines inneren genderorientierten Verbandsmanagements: Genderanalyse nach der 4R-Methode zur Aufbereitung geschlechtsdifferenzierter Daten.....	23
5.3 Aufbau eines äußeren genderorientierten Verbandsmanagements: Umsetzung von Model in die Praxis	25
5.4 Abschluss	26
6. Ergebnisse	26
6.1 Management-Tool: Sprachliche Gleichbehandlung	27
6.2 Management-Tool: Geschlechtsdifferenzierenden Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten und/ Verbandsaktivitäten.....	33
6.3 Management-Tool: Implementation von Genderaspekten in den Verbandsstrukturen, Projekten und Maßnahmen	45

6.4 Management-Tool: Einrichtung Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle	47
7. Gesamtbeurteilung.....	57
8. Verbreitung und Öffentlichkeitsarbeit der Projektergebnisse.....	59
9. Verwertung der Projektergebnisse (Nachhaltigkeit/ Transferpotential)	61
Literatur.....	64

1. Titel und Verantwortliche

Titel Projekt	Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit
Förderkennzeichen	ZMVI5-2514SBG011
Projektleitung	Nicole Kautz, M.A.
Projektassistenz	Anna Heidrich (01.01.2014 - 15.05.2014) Sonja Liebherr (01.09.2015 - 25.05.2016)
Kontaktdaten	E-Mail: nicole.kautz@bag-selbsthilfe.de Tel.: 0211/ 31 006 - 54
Laufzeit des Projekts	01.01.2014 - 30.11.2016
Bewilligter Gesamtzwendungsbetrag	91.568,00 EUR

Besonderheit im Projektzeitraum

Der Projektbeginn war am 01.01.2014 mit einer Projektförderung von zunächst zwei Jahren. Aufgrund der beantragten Elternzeit der Projektleitung wurde die Projektförderung bis zum 30. November 2016 verlängert.

Während der Elternzeit wurde das Projekt vom 01.01.2015 - 31.08.2015 mit einer reduzierten Wochenstundenzahl von 15 Stunden durchgeführt. Ab dem 01.09.2015 nahm die Projektleitung ihre Stundenzahl in vollem Umfang (19,5 Stunden) auf.

2. Projektzusammenfassung

Anfang 2014 nahm das Projekt „Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfe“ seine Arbeit auf. Das Projekt versteht sich als Gestaltungs- und Perspektivhilfe, relevante geschlechtssensible Aspekte strukturiert in die eigene Verbandsarbeit der gesundheitlichen Selbsthilfe zu integrieren. Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) übernahm die Förderung.

Im Mittelpunkt standen die geschlechtsdifferenzierten Auseinandersetzungen sowie die gemeinsame Verantwortung von Männern und Frauen, Gleichstellung in die Verbandsaktivitäten umzusetzen. Die notwendige Strategie hierfür war bzw. ist immer noch ein genderorientiertes Verbandsmanagement, weil diese Strategie Möglichkeiten bietet, alte Traditionen, Denkmuster und Strukturen zu hinterfragen und neu zu definieren, aber auch alltagstaugliche Handlungsansätze für alle Beteiligten zu entwickeln. Das bedeutet: Unterschiedliche Lebenszusammenhänge, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern mit chronischer Erkrankung oder Behinderung von Beginn an und regelmäßig in der inhaltlichen wie strukturellen Arbeit zu berücksichtigen.

Die zentralen Ergebnisse sind:

- In der ersten Projektphase lag der Schwerpunkt auf dem Thema der wertschätzenden und geschlechtssensiblen Kommunikation. Wie Wertschätzung in unserer Sprache als zentrales Merkmal der Verbandskultur integrierbar ist, zeigte die Fachtagung „Selbsthilfe ist Kommunikation“ (24.03.2014). Als *Arbeitshilfe* entstand die Broschüre: „Die Macht der Sprache – ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“.
- In der zweiten Projektphase stand die Analyse von Handlungsfeldern der Verbandsarbeit im Hinblick auf die Bedeutung der Kategorie Geschlecht im Mittelpunkt. Im Rahmen der „Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ (16.11.2015) wurde das *Genderanalyse-Instrument* der „AR-Methode“ an Beispielen aus der Praxis vorgestellt und erprobt. Mit den gewonnenen Ergebnissen erhalten die durchführenden Mitgliedsverbände klare Argumente für Veränderungen in Richtung Geschlechterparität und Geschlechtergerechtigkeit.
- Die dritte Projektphase zeichnete sich durch eine erfolgreiche Akquise und Erarbeitung von Pilotprojekten aus der Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE aus. Alle Modellvorhaben knüpften an den Alltag der Verbände an und vermittelten praxisnahe Angebote zur gemeinsamen Integration und Durchführung eines gendersensiblen Verbandsmanagements. Als *Handlungsgrundlage* diente die eigens im Projekt entwickelte „Material- und Methodenmappe für geschlechtssensibles Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit“. Die Mappe enthält praktische Hilfen, z.B. für Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement oder Nachwuchsförderung, um Geschlechtergerechtigkeit im Verbandsleben strukturiert und nachhaltig umzusetzen.

- Im Rahmen der Abschlussveranstaltung standen die Vernetzung und ein gegenseitiger Fach-
austausch zur Zukunftsgestaltung einer Geschlechterperspektive im Verbandsleben der
Selbsthilfe für die kommenden Jahre im Mittelpunkt.
- Aktuelle Entwicklungen zur Thematik wurden in Publikationen und Artikeln aus dem Bereich
der gesundheitlichen Selbsthilfe veröffentlicht. Eine Übersicht ist auf der Homepage der BAG
SELBSTHILFE zu finden. Link: <http://www.bag-selbsthilfe.de/implementation-eines-genderorientierten-verbandsmanagements.html>

3. Einleitung

3.1 Gender Bias in der gesundheitlichen Selbsthilfe

Unsere Welt von heute besteht zu annähernd gleichen Teilen aus Frauen und Männern. Sollte deswegen die Gleichstellung beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen nicht schon aus diesem einfachen Grunde eigentlich etwas Natürliches, Selbstverständliches sein? Viele werden dies spontan mit „ja“ beantworten. Auf der Basis, dass Bestandteil jeder Organisationskultur die Geschlechterkultur ist, ist die gesellschaftliche Realität auch im 21. Jahrhundert eine andere. Eine Geschlechterkultur umfasst hierbei mehr als nur die Geschlechterrollen. Fragen wie:

- Was definiert ein Geschlecht?
- Welchen sozialen Status haben die unterschiedlichen Geschlechter?
- Wofür sind die Geschlechter jeweils zuständig?
- Wie werden diese Bereiche sowie die mit ihnen verbundenen Kompetenzen und
Lebensmuster gewertet?

begleiten den Prozess. Aktuell herrscht noch immer eine abendländische Geschlechterkultur, welche auf einer bipolaren Definition von Geschlechterrollen basiert. D.h. auf der Basis von Körpermerkmalen erfolgt die Unterscheidung von Menschen in Mann und Frau. Die geschlechtliche Konnotation von Tätigkeiten vollzieht sich dabei in Relation der Nähe bzw. Ferne der jeweiligen Tätigkeit zur unmittelbaren Fürsorge am lebendigen Menschen: pflegende Tätigkeiten sind weiblich, mathematisch-kulturelle Tätigkeiten männlich konnotiert. Zwar ist die Herabwürdigung von Frauen in Deutschland de jure nicht mehr existent, weiblich konnotierte Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmuster sind jedoch gegenüber männlich konnotierten durchgängig abgewertet. Diese Abwertung erfahren auch Männer, welche entsprechende Tätigkeiten ausführen oder Lebensmuster leben - etwa als Krankenpfleger tätig sind oder Karenz in Anspruch nehmen wollen. An diesem Beispiel zeigt sich bereits, dass die Genusgruppe der Männer - ebenso wie die der Frauen - keine homogene Gruppe dargestellt, sondern entlang anderer Merkmale und Lebensmuster in sich differenziert ist (Döge 2007).

Die männlich geprägte Norm sieht wie folgt aus: Frauen sind die Ausnahmen, Männer sind Frauen übergeordnet, sie haben Macht, Frauen wenig. Im Alltag bedeutet dies ungleiche Machtverhältnisse, Ressourcenzugänge und Teilhabemöglichkeiten, in denen Männer dominieren und Frauen in den meisten Lebensbereichen untergeordnet sind. Unsere Gesellschaft wird folglich zugunsten des Männlichen bestimmt.

Die beschriebenen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, sind nicht allein durch natürlich biologische Differenzen zu erklären. Betrachtungen zum Geschlechterverhältnis im Rahmen von Forschungen liefern wichtige Grundlagen und Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Struktur unserer Gesellschaft. Dabei wird zwischen den biologischen (sex) Geschlecht und sozialem (sex) Geschlecht differenziert (Bergmann/Pimminger 2001):

- Soziale Geschlecht: benennt die gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Geschlechterrollen sowie die Vorstellungen und Erwartungen, wie Mädchen/Frauen und Jungen/Männer sind/ sein sollen. Besonderheit ist, dass sich weibliche und soziale Rollen sich im Laufe der Zeit ändern können. Sie sind konstruiert und damit veränderbar!
- Biologische Geschlecht: benennt den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern. Ist biologisch konstruiert und nur bedingt veränderbar.

Erst jene Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht öffnet den Blick dafür, dass vieles, was uns natürlich erscheint, in Wirklichkeit gesellschaftlich geprägt ist. Es verweist uns auf die gesellschaftliche Bedingtheit, wie das Geschlecht sozial gelebt wird. Wir alle haben die unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen im Laufe unseres Lebens so verinnerlicht, dass sie uns als natürlich und selbstverständlich erscheinen (Bergmann/Pimminger 2001). Was als männlich definiert wird, hat als Folie immer das davon abgrenzende Weibliche und umgekehrt. Unsere gesellschaftlichen Konstruktionen und Zuschreibungen von Aufgaben, Funktionen, Rollen, Charakteren im öffentlichen wie privaten Bereich des Lebens bringt jeweils unterschiedliche Erfahrungen als auch unterschiedliche soziokulturelle Lebens- und Verhaltensweisen hervor, welche verbunden sind mit unterschiedlichen Privilegien, Ressourcenzugängen und unterschiedlicher Verteilung von Geld, Zeit, Macht, Arbeit und Versorgung (Helming/Schäfer 2006).

Darüber hinaus öffnet der Blick eine Sichtweise sowohl auf das Verhältnis der Geschlechter als auch auf Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit sowie Ungleichheit und Hierarchie (Helming/Schäfer 2006).

Somit ist Geschlecht nicht nur ein individuell zugewiesenes Personenmerkmal bei der Geburt. Vielmehr verbinden sich mit Geschlecht für Mädchen, Frauen, Jungen und Männer unterschiedliche Rollen, Positionen, Teilhabemöglichkeiten, die mit bestimmten Erwartungen, Normen und Werten einer Gesellschaft verbunden sind (Bergmann/Pimminger 2001). Jene alltägliche Reproduktion trägt zur Stabilisierung, Erhalt und Normierung der gegenwärtigen vorherrschenden natürlichen Geschlechtszugehörigkeiten, Geschlechtshierarchien, -differenzen und zum Geschlechtsdualismus im privaten und beruflichen Umfeld bei.

Dieser Vorgang wird im wissenschaftlichen Diskurs als „*doing gender*“ bezeichnet. „*Wir werden nicht als Frauen geboren – wir werden dazu gemacht*“ sagte die französische Philosophin Simone de Beauvoir vor mehr als 60 Jahren und charakterisiert den aufgezeigten alltäglichen Vorgang sehr bildhaft.

Aus den gegenwärtigen ersten Doing-Gender-Ansätzen entwickelte sich die Frauengesundheitsforschung und schließlich die Erkenntnis, dass Frauen und Männer eine geschlechtssensible Gesundheitsversorgung brauchen. „Männer fühlen sich kerngesund, bis sie tot umfallen“ verdeutlicht unseren geschlechtsspezifischen Umgang mit Gesundheit: Frauen und Männer nehmen Schmerzen und Beschwerden unterschiedlich wahr, sprechen unterschiedlich darüber und erhalten so auch unterschiedliche Diagnosen. Die Ursache liegt in den gesellschaftlichen Erwartungen an den weiblichen oder männlichen „Träger“, den Geschlechterrollen und den Genderkonstruktionen.

Die sozial-kulturelle Geschlechtsidentität als Frau oder Mann ist somit ein fundamentaler Aspekt im Leben, der entscheidet, welchen Platz wir in der Gesellschaft einnehmen und welche Lebensbedingungen wir haben werden. Beispielsweise lernen Mädchen und Jungen anders, (Gesundheits-) Biographien, Arbeitslöhne und Renten von Frauen und Männern unterscheiden sich, ehren- und hauptamtliche Arbeit in Gesellschaft und Verbänden werden in unterschiedlicher Weise von Frauen und Männern geleistet. Auch bestätigen vielfältige Forschungsergebnisse fast täglich: Gesundheits- und Suchtprävention sind geschlechtssensibler wirksamer, weil es doch einen Unterschied im Gesundheitsverhalten, bei Risikofaktoren und bei Krankheitssymptomen zwischen den Geschlechtern gibt (Kautzky-Willer, Tschachler 2012).

Reflexionserkenntnis: Geschlecht bestimmt maßgeblich, welchen Platz wir in der Gesellschaft zu welchen Bedingungen einnehmen, wie wir uns im (Arbeits-)Alltag oder im Bereich der Gesundheit zu verhalten haben. Aber auch, wie Gesellschaft, Politik und Selbsthilfearbeit nach unterschiedlichen Rollen und Positionen von Frauen und Männern organisiert wird. Das Geschlechterverhältnis in unserem Alltag ist ein Ungleichheitsverhältnis. Das bedeutet: Unsere Wirklichkeit ist nicht geschlechtsneutral! Verbandliche wie gesellschaftliche oder politische Vorhaben und Entscheidungen betreffen immer Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, die sich in unserer Gesellschaft strukturell und systematisch nach der Geschlechtszugehörigkeit unterscheiden (Jahn 2004).

Beispielsweise bedingt die noch immer währende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (männliche Erwerbsarbeit - weibliche Pflege- und Familienarbeit) die strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtergruppen Frau und Mann in den Bereichen: Einkommen, Armut, Arbeits- und Zeitbelastungen, Anerkennung, Wertschätzung, Entscheidungsmöglichkeiten und Machtverhältnissen (Bergmann/Pimminger 2001). Mehr und mehr Frauen dringen in die gesellschaftlich hoch bewertete, ursprünglich männliche Sphäre Berufsarbeit vor. Diese ist aber noch immer stark geprägt von einem Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit und flexibler Verfügbarkeit. Rahmenbedingungen wie Familien- und Hausarbeit werden zumeist als selbstverständlich individuell geregelt.

Für erwerbstätige Frauen bleibt dieser Verantwortungsbereich in der Regel bestehen, da Männer sich bisher nicht in gleichem Ausmaß in diese traditionell weibliche Sphäre begeben haben. Gleichzeitig treffen Frauen auf die männlichen Normen im Berufsleben. In der Konsequenz haben sich einerseits neue unterschiedliche individuelle Lösungsvarianten von Frauen herausgebildet. Diese reichen vom „gleichgestellten Partner“ über verschiedene Arten von beruflichen Abstrichen bis hin zum Verzicht auf Familie. Gleichzeitig werden Frauen durch stereotype Rollenzuschreibungen (potentielle Mutterschaft und Familienarbeit, geringeres berufliches Engagement, hohe Abwanderungsbereitschaft etc.) noch immer vorwegnehmend aus anspruchsvollen beruflichen Positionen ausgegrenzt (Stepanek/Krull 2003).

Die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern gehen überwiegend zu Lasten von Frauen. Auch in der Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE. Wenn Geschlecht in der gesundheitlichen Selbsthilfe als soziale Kategorie aufgegriffen wird, werden jene Ungleichheiten als gesellschaftlich produziert angesehen, die prinzipiell auch veränderbar sind. Vor diesem Hintergrund ist ein dringender Handlungsbedarf in der Verankerung der Geschlechterperspektive innerhalb der gesundheitlichen Selbsthilfe ableitbar sowie das Schaffen konkreter Umsetzungsinstrumente dringend erforderlich.

Im wissenschaftlichen Diskurs werden Wissens- und Handlungslücken, die dadurch entstehen, dass Frauen und Männer oder die Kategorie Geschlecht nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden, als Gender Bias bezeichnet (Jahn 2004). Die Geschlechterperspektive im Rahmen der gesundheitlichen Selbsthilfe fokussiert die Frage: Wie wirken sich geschlechtsbezogene Lebensrealitäten auf die Gesundheit als auch auf die Teilhabechancen (Machtverhältnisse) im Verbandsleben aus? In der gesundheitlichen Selbsthilfe sind entsprechend die Bereiche:

- unterschiedliche Lebenslagen und sozialen Lebensverhältnisse (Gender)
- unterschiedliche Biologie (Sex)

von vornherein als auch regelmäßig zu berücksichtigen (Jahn 2004).

Inwieweit geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen in der gesundheitlichen Selbsthilfepraxis bereits Beachtung fanden, ging die quantitativ strukturierte Verbände- und Mitgliederbefragung im Jahr 2012/2013 nach. Die gewonnenen Erkenntnisse zeigten klare Tendenzen innerhalb der teilgenommenen Mitgliedsorganisationen: erst 48,7 % aller Mitgliedsorganisationen führten bisher eine Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht und deren Einfluss auf gesundheitsbezogene Verhaltensweisen und der gleichberechtigten Teilhabe an Information, Verantwortung, Honorierung oder Arbeit in ihren fachlichen oder strukturverbandlichen Diskussionen. Besonders die Aussagen zur Einschätzung persönlicher Fachkenntnisse spiegelten eine latente Unsicherheit bezüglich des Umgangs mit der Thematik Geschlecht in der eigenen Selbsthilfepraxis wider. Mehrheitlich gaben die Befragten an, nur geringe oder keine Fachkenntnisse zu haben sowie ihr Wissen zur Thematik Geschlecht in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit nicht einschätzen können.

3.2 Veränderungen in den Organisations- und Personalstrukturen der Mitgliedsverbände

Auch Selbsthilfeverbände oder -organisationen oder -gruppen werden geprägt von sozial-kulturellen Geschlechtsgegebenheiten, Geschlechterrollen und -funktionen, sog. Geschlechterkulturen, denn sie sind soziale Systeme, welche bewusst und unbewusst gesellschaftliche Vorstellungen, Zuschreibungen und Verhaltensweisen von Geschlechtern tradieren und täglich (re-)produzieren, wie beispielsweise typisch männliche oder weibliche (Arbeits-)Verhaltensweisen oder Besetzung von Gremien, oder Redezeiten in Veranstaltungen auszusehen haben. In Folge jenes Alltagsverständnisses entsteht beispielsweise eine Differenz zwischen den Geschlechtern im Arbeitsalltag und den auszuführenden Aufgaben und Planungen im Verbandsleben.

Aufgrund zugewiesener spezifischer Fähigkeiten (z.B. weil ein Geschlecht nicht genug Durchsetzungsvermögen hat) oder Funktionen (z.B. weil ein Geschlecht für die Familie zuständig ist) verfestigt sich die Annahme, nicht jedes Geschlecht, ist für alle Arbeitsbereiche geeignet.

Wie diese Denk- und Handlungsweise in den Mitgliedsorganisationen der BAG SELBSTHILFE verankert ist, zeigen die noch immer bestehenden ungleichen Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten für Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Im Rahmen der Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE drückt sich dies in einer asymmetrischen Geschlechterkultur in der Verbandslandschaft aus. Die folgende Darstellung aus der Verbände- und Mitgliederbefragung aus dem Jahr 2012/2013 schlüsselt die aktuelle männliche Dominanz im Alltag der Mitgliedsorganisation auf:

Gesamtverteilung nach Geschlecht in den Mitgliedsorganisationen		
	Frauen in %	Männer in %
Vorstand	43%	57%
Geschäftsführung	44%	56%
sonstige Leitungsfunktion	41%	59%
Vollzeit	59%	41%
Teilzeit	92%	8%
geringfügig Beschäftigte	81%	19%
Ehrenamt	52%	48%
Vereinsmitglieder	72%	28%

Quelle: BAG SELBSTHILFE e.V. Mitglieder- und Verbändebefragung 2012/2013

Die Übersicht zeigt insgesamt einen hohen Frauenanteil in der gesundheitlichen Selbsthilfe. Jedoch in leitenden Ebenen (Vorstand, Geschäftsführung) nimmt ihr Anteil gravierend ab und eine klare weibliche Unterrepräsentanz gestaltet die Führungsgremien. Männer sind dagegen in den leitenden Funktionen im Schnitt 15% häufiger vertreten als Frauen. Diese unterschiedliche Verteilung der Geschlechter wirkt sich dahingehend aus, dass die weibliche Perspektive weniger Anteil an Entscheidungsfindungsprozessen erhält. Das kann zu geschlechterbezogenen Verzerrungen in allen Ebenen der Verbandsarbeit (Personalpolitik, Projektplanung, -durchführung, Evaluation, etc.) führten.

Auch die Partizipationsmöglichkeiten von Frauen sind aufgrund der geringen Repräsentanz geringer als bei den Männern (Kautz, Heidrich 2013).

Als Bundesarbeitsgemeinschaft kann die BAG SELBSTHILFE bei ihrem gesundheitlichen, politischen und gesellschaftlichen Engagement die soziale Kategorie Geschlecht nicht länger ausklammern. Sondern sie muss vielmehr den Verschiedenheiten von Mädchen, Frauen, Jungen, Männern, Transgender oder Intersexuellen Raum geben. Gesundheitliche Selbsthilfe sensibilisiert sich nur dann für genderorientierte Arbeit, wenn sie sich bewusst auf ein geschlechtergerechtes Miteinander auf allen Ebenen der Verbandsarbeit zubewegt. Damit müssen die Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE die Herausforderung annehmen, einen gleichberechtigten Zugang sowohl zu den Ressourcen als auch den Handlungs- und Verantwortungsfeldern auf allen Ebenen (Personal, Organisation, Individuum) der Mitgliedsverbände schaffen, in dem bei allen Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Mädchen, Frauen, Jungen und Männern ausreichend Berücksichtigung finden. Wenn Frauen und Männer in ihrer Vielfalt an der Erstellung der Inhalte eines Angebots oder Entscheidung beteiligt sind, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass auch verschiedene Erfahrungen und Lebenswelten Eingang in das Vorhaben finden können (Frey 2013).

Geschlechtergerechtigkeit im Selbsthilfeverband bedeutet, die gleichberechtigte Teilhabe an zentralen Gütern des Verbandslebens, ausgeglichene Verteilung von Belastungen sowie adäquate Teilnahme an der Gestaltung und Entscheidung des Verbands. Zentrale Güter des Verbandslebens sind: Teilhabe an Informationen, Weiterbildung, Kultur, Verantwortung, Zeitautonomie, Arbeit, Wertschätzung und Honorierung. Belastungen umfassen die Aspekte: Arbeit, Verantwortung Zeiterfordernis und können Lebensmöglichkeiten einschränken. Ebenfalls müssen die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse, Lebenswirklichkeiten, Partizipations- und Handlungsräume von Jungen, Männern, Mädchen und Frauen Berücksichtigung finden. Kein Geschlecht bildet die allgemeine Norm, von der jeweils das andere Geschlecht abweicht. Das Wissen und die Erkenntnis wiederum ist die Voraussetzung für ein Leben, welches Frauen und Männer mit Behinderung und chronischer Erkrankung selbstbestimmt und selbstgewählt führen können (Doblhofer/Küng 2008).

Geschlechtergerechtigkeit soll auch innerhalb einer Geschlechtergruppe gelten. Frauen und Männer sind keine homogene Gruppe. Es existieren immer individuelle Lebenswirklichkeiten und nicht „die“ Lebensrealität oder nicht „das“ Bedürfnis beispielsweise von Jungen oder Männern. Es bedeutet nicht, dass alle gleich behandelt werden, dass alle dasselbe fühlen, unternehmen oder bearbeiten. Aber es sollen gleiche Ausgangsbedingungen und Chancen ermöglicht werden.

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

Die Umsetzung der Geschlechterperspektive auf struktureller Verbandsebene kann durch Veränderungen in Verfahren, Prozessen und Ablaufstrukturen erfolgen. Oder in der Verankerung in Regelwerke, in denen für die Organisation allgemein geltende Grundsätze, Werte und Ziele festgelegt werden, denn diese bilden einen wichtigen Bezugs- und Orientierungspunkt für die Arbeitsbereiche (Helming/Schäfer 2006).

Werden beispielsweise im Verband Beteiligte in unterschiedlichen Lebenssituationen (Frauen und Männer mit Pflege- und Familienverpflichtungen) durch eine zeitliche Strukturierung von Aktivitäten systematisch ausgeschlossen, weil zentrale Gremien, Arbeitsgruppen oder Sitzungen regelmäßig nachmittags stattfinden, während Frauen und Männer bei ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen sind. Gendersensibles Arbeiten begreift die beschriebene Situation nicht als ein alleiniges Frauenproblem, sondern als Bedingung im Verband, die verändert werden kann, wenn sowohl Frauen als auch Männer dadurch in problematische Situationen versetzt werden (Jahn 2004).

Den Blick für die soziale Vielfalt schärfen, in dem beiden Geschlechtern gleiche Rechte und Pflichten als auch reale Möglichkeiten für die individuelle Lebensgestaltung zugestanden wird, ist das Ziel der Projektaktivitäten. Die ersten Schritte zu diesem individuellen und verbandlichen Entwicklungsprozess sind:

- die gleichzeitige Wahrnehmung unserer Welt aus der sozialen Situation, aus der Sicht und mit den Möglichkeiten sowohl von Frauen als auch von Männern und
- die Frage danach, welche Auswirkungen Prozesse, Beschlüsse und Entscheidungen in allen Lebensbereichen für die konkrete Lebenssituation und Lebensgestaltung von Frauen und Männern mit Behinderung und chronischer Erkrankung haben .

Gendersensible Verbandsarbeit entspricht mit anderen Worten, der Fähigkeit und sozialen Kompetenz, alles, was im Zusammenhang mit Menschen steht, mit einer weiblichen und männlichen Doppelperspektive zu analysieren und zu entscheiden (Stepanek/Krull 2003).

Das ist nicht immer einfach, weil sich mögliche Benachteiligungen erst bei genauem Beobachten zeigen. Außerdem wird deutlich: Ungleichheiten oder Benachteiligungen sind Prozesse unserer Sozialisation in einem „System der Zweigeschlechtlichkeit“. Hieraus ergeben sich Rollenzuschreibungen, Werte, Normen und Rituale, die so fest im kulturellen Gut verankert sind, dass sie als natürlich und selbstverständlich angesehen werden als auch unreflektiert täglich reproduziert werden. Der bewusste Umgang mit Geschlechterrollen und Genderkonstruktionen ist daher eine notwendige Voraussetzung, um den Dialog beruflich wie privat kompetent, situationsadäquat und authentisch zu führen. Die geschlechtssensible Arbeit ist immer wieder neu in einem offenen und dynamischen Prozess zu erarbeiten und weiterzuentwickeln (Stepanek/Krull 2003).

3.3 Ziele des Projekts

Das Projekt strebt auf Basis der bereits gewonnenen Erkenntnisse zu den Defiziten bei der Genderorientierung der Selbsthilfearbeit, ein nachhaltig wirkendes Implementationsprogramm zur Herstellung einer gleichberechtigten Teilhabe an zentralen Verbandsgütern, Verteilung von Belastungen und der adäquaten Teilnahme bei Entscheidungen an. Darunter fällt eine adäquate Teilnahme an der Gestaltung und Entscheidung in den Handlungs- und Verantwortungsfeldern als auch eine ausgeglichene Verteilung von Belastungen in Strukturen der Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE. Dies umfasst die Verteilung und Teilhabe von und an Ressourcen als auch an Entscheidungen des Mitgliedsverbandes (Information, Weiterbildung, Kultur, Verantwortung, Zeitautonomie, Arbeit, Wertschätzung, Honorierung).

Zugleich trägt die Vorgehensweise zum Abbau der Hierarchie von höheren, männlich besetzten und niedrigeren, von Frauen ausgeübten Tätigkeitsbereichen bei. Hierbei zeigt sich, wie wichtig sowohl der Blick nach innen, also auf die Personal- und Organisationsstruktur, Personalauswahl, Frage des Gremienbesetzung, Arbeitszeitgestaltung als auch der Blick nach außen ist, also Angebote, wie Beratung Information, Öffentlichkeitsarbeit oder Projekte/Maßnahmen für die Zielgruppe(n) mit chronischer Erkrankung und Behinderung und ihren Angehörigen.

In Folge dessen finden Prozesse eines organisatorischen Wandels in der Verbandsarbeit (Arbeitsaufteilung, Gremienstrukturen, Entscheidungsstrukturen, Entwicklung von Maßnahmen/Projekten, Anwendung und Weiterentwicklung von Gender-Kompetenz in allen Handlungsfeldern der Mitgliedsorganisationen) statt, welche sich in einem Qualitäts- und Organisationsentwicklungsprozess ausdrücken. Auf diese Weise kann sich eine geschlechterbezogene Sichtweise als Querschnittsaufgabe dauerhaft verankern.

Das Hauptaugenmerk während der Projektlaufzeit lag auf der Veränderung von Strukturen mit dem Ziel der Entwicklung eines modernen Mitgliedsverbands, welcher in seinen formalen Abläufen, in seiner Erfüllung von Funktionen und Anforderungen an seinen Arbeits- und Zuständigkeitsbereichen unabhängig vom Geschlecht und anderen Differenzkategorien (Alter, ethnische Zugehörigkeit, etc.) Frauen/Mädchen oder Jungen/Männer mit chronischer Erkrankung oder Behinderung ausgewogen beteiligt und dessen Anliegen und Bedürfnisse gleichwertig in die bereits genannten Prozesse integriert. Die Neugestaltung von Rahmenbedingungen für das Handeln des Einzelnen rückt in den Mittelpunkt. Auf die Verbandsarbeit bezogen heißt es: Alle Prozesse, Strukturen und Ergebnisse werden im Hinblick auf deren Wirkung auf Frauen und Männer als auch auf die gegenseitige Beziehung zueinander überprüft. Wie ein roter Faden sollte sich der Blick auf die individuellen Bedürfnisse beider Geschlechter von Beginn an und regelmäßig durch die Verbandsarbeit ziehen.

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

Worin liegt der Gewinn bzw. Mehrwert einer genderorientierten Selbsthilfearbeit? Die dauerhafte Implementation im Verbandsalltag verbessert die Qualität und Wirksamkeit der Arbeit und leistet einen Beitrag zum Abbau einer asymmetrischen Geschlechterkultur in der vierten Säule des Gesundheitswesens. Der Mehrwert und Erfolg einer gendersensiblen Verbandsarbeit liegt klar und deutlich in den Aspekten:

- Perspektivwechsel

Aufgrund der Tatsache, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, ist es erforderlich bei Entscheidungen und Planungen von Beginn an die Geschlechterperspektive einzunehmen. Es ist trügerisch, von geschlechtsneutralen Entscheidungen auszugehen. In der Regel führt die vorhandene männliche Dominanz in den Verbänden zur selbstverständlichen Übernahme männlich geprägter Sicht- und Vorgehensweisen. Dies widerspricht dem Ziel einer Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit. Mit Einnahme des Gender-Blicks verändert sich die Perspektive in einem Handlungsfeld (Gremienarbeit, Vorstandsarbeit) oder einem Projekt. Folglich auch die Definition von Zielen und Zielgruppe, die Planung, die Entscheidung und die Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen/Projekten. Eine Annäherung an die soziale geschlechtliche Wirklichkeit wird ermöglicht.

- Optimierung von Planungs- und Entscheidungsprozessen (Steigerung der Effizienz und Qualität von Arbeitsabläufen)

Durch eine frühzeitige Einbindung der Interessen von Frauen, Männern und anderen Geschlechtern können Entscheidungen bedarfsorientiert auf die Zielgruppe(n) abgestimmt werden (passgenaue Angebote für Männer/Jungen oder Frauen/Mädchen anstatt Angebote nach dem „Gießkannenprinzip“). Dies ist ein erster Schritt, um die Reichweite und die Qualität z.B. von Angeboten zu erhöhen.

- Transparenz und Klarheit innerhalb der Verbandsebenen (Aufbau partizipativer und partnerschaftlicher Strukturen)

Eine geschlechtsspezifische Datenerhebung und -analyse trägt zu mehr Transparenz und Klarheit innerhalb der verschiedenen Verbandsebenen bei. Als Instrument führt die genderorientierte Selbsthilfearbeit zu mehr Zielgenauigkeit.

- Ressourcennutzung (Chancengleichheit)

Die Ressourcen der jeweiligen Geschlechter werden besser genutzt, wodurch Informationen, Beratung und Produkte bedarfsorientierter gestaltet werden können.

- Abbau gesundheitlicher Ungleichheit (Erhöhung der Lebensqualität für Rat- und Hilfesuchende)

Geschlecht soll kein zusätzliches „Gesundheitsrisiko“ sein. Die Orientierung an den Lebenswelten der Geschlechter bedeutet, dass Entscheidungen oder Projekte diesen Differenzen in der Biografie und der Lebenswelt Rechnung tragen müssen.

3.4 Projektstruktur

Um die Projektziele zu erreichen war ein systematisches Vorgehen im Projektablauf notwendig. Entsprechend unterteilten sich die Projektstruktur und der inhaltliche Projektablauf in sechs Arbeitsphasen. Die jeweiligen Phasen nahmen thematische Schwerpunkte in den Blick und stellten verschiedene Arbeitshilfen und Handlungsinstrumente, die strukturiert aufeinander aufbauten, für die Akteure in der Verbandsarbeit zur Verfügung. Mit Hilfe jener Struktur und Arbeitsinstrumente ist ein zielgerechtes geschlechtsorientiertes Handeln im Verbandsleben möglich.

Überblick Arbeitsphasen

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
<u>Phase I</u> <u>(I.– II. Quartal 2014)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Kick-Off Veranstaltung für das Gesamtprojekt • Einführung in eine wertschätzende und gendersensible Kommunikation
<u>Phase II</u> <u>(III. - IV. Quartal 2015)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in ein gendersensibles Verbandsmanagements am Beispiel der Gender-Analyse nach der 4R-Methode
<u>Phase III</u> <u>(II. – III- Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensibles Verbandsmanagement • Umsetzung vom Modell in die Praxis • Erarbeitung von Modellprojekten zur Erprobung des gendersensiblen Verbandsmanagements
<u>Phase IV</u> <u>(III. Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussveranstaltung • Dialogforum und Erfahrungsaustausch
<u>Phase V</u> <u>(IV. Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussbericht

3.4.1 Projektphase I (I. – II. Quartal 2014)

Der thematische Schwerpunkt in der ersten Projektphase lag auf dem Thema der wertschätzenden und geschlechtssensiblen Kommunikation innerhalb der gesundheitlichen Selbsthilfe. Wie Wertschätzung in unserer Sprache als zentrales Merkmal der Verbandskultur integrierbar ist, zeigte die Fachtagung „Selbsthilfe ist Kommunikation“ am 24.03.2014 in Berlin. Zugleich diente die Veranstaltung als Projektauftritt.

Übersicht Arbeitsphase

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
Phase I (I.– II. Quartal 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Kick-Off Veranstaltung für das Gesamtprojekt • Einführung in eine wertschätzende und gendersensible Kommunikation

3.4.2 Projektphase II (III. – IV. Quartal 2015)

Die zweite Projektphase diente der Annäherung und Erprobung des analytischen Genderinstruments der 4R-Methode in der Verbandslandschaft der BAG SELBSTHILFE. Eine Analyse von Handlungsfeldern der Verbandsarbeit im Hinblick auf die Bedeutung der Kategorie Geschlecht stand im Mittelpunkt. Im Rahmen der Veranstaltung „Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ (16.11.2015) wurde das Genderanalyse-Instrument der 4R-Methode an Beispielen aus der Praxis vorgestellt und erprobt. Die aus der Analyse erarbeiteten Ergebnisse schafften klare Argumente für Veränderungen in Richtung Geschlechterparität und Geschlechtergerechtigkeit.

Übersicht Arbeitsphase

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
Phase II (III. - IV. Quartal 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in ein gendersensibles Verbandsmanagement am Beispiel der Gender-Analyse nach der 4R-Methode

3.4.3 Projektphase III (I. – III. Quartal 2016)

Innerhalb der dritten Projektphase fand die Akquise und Erarbeitung von Pilotprojekten von Mitgliedsverbänden zur gemeinsamen Integration und Durchführung eines gendersensiblen Verbandsmanagements statt. Jene Projektphase war gekennzeichnet durch den intensiven Austausch und Arbeitsinhalt. Und war dadurch das längste Arbeitspaket.

Übersicht Arbeitsphase

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
Phase III <u>(I. – III- Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensibles Verbandsmanagement • Umsetzung vom Modell in die Praxis • Erarbeitung von Modellprojekten zur Erprobung des gendersensiblen Verbandsmanagements

3.4.4 Projektphase IV (III. Quartal 2016)

Im Rahmen der Abschlussveranstaltung „*Gelebte gendersensible Verbandspraxis – Erkenntnisse, Empfehlungen und Perspektiven*“ am 27.09.2016 in Berlin standen sowohl die Vernetzung, ein gegenseitiger Austausch zur Integration einer Geschlechterperspektive im Verbandsleben als auch eine notwendige Zukunftsdiskussionen für eine nachhaltige Verankerung der Geschlechterperspektive im Diskussionszentrum. Außerdem fand ein Erfahrungsaustausch zu den individuellen Projekten Platz und Aufmerksamkeit.

Für alle beteiligten Mitgliedsverbände wuchs aus den Modellprojekten der allseitige Konsens für eine dauerhafte Implementation einer gesundheitlichen Selbsthilfearbeit mit Blick auf das Geschlecht für das Leben und Arbeiten im Verband. Mit den gewonnen Erfahrungswissen trat deutlich der Mehrwert für alle Akteure hervor:

- Perspektivwechsel
- Optimierung von Planungs- und Entscheidungsprozessen
- Ressourcennutzung
- Abbau gesundheitlicher Ungleichheit

Übersicht Arbeitsphase

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
Phase IV <u>(III. Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussveranstaltung • Dialogforum und Erfahrungsaustausch)

3.4.5 Projektphase V (III. Quartal 2016)

Die letzte Projektphase umfasste die Erarbeitung eines Abschlussberichts.

Übersicht Arbeitsphase

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>
<u>Phase V</u> <u>(IV. Quartal 2016)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussbericht

4. Arbeits- und Zeitplan

Der vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) ursprünglich bewilligte Arbeits- und Zeitplan mit Stand: 07. Mai 2014 unterlag aufgrund der Umsetzung der Projektinhalte und Ziele notwendigen inhaltlichen als auch zeitlichen Veränderungen.

4.1 Bewilligte Arbeits- und Zeitplan

Nachfolgend die Übersicht des ursprünglich bewilligten Arbeits- und Zeitplans mit Stand: 07. Mai 2014:

Darstellung des ursprünglich bewilligten Arbeits- und Zeitplan

Stand: 07. Mai 2014

<u>Arbeitsphase</u>	<u>Zeitplan</u>	<u>Arbeitsinhalt</u>	<u>Kurzbeschreibung</u>
Phase I	<ul style="list-style-type: none"> • Start: Januar 2014 • I.-II. Quartal 2014 • Juni bis Dezember 2014 keine Projektaktivitäten aufgrund der Elternzeit der Projektleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung Sprachleitfaden • Kick-Off- Veranstaltung für das Gesamtprojekt 	Sprachleitfaden hilft geschlechtergerecht und wertschätzend zu formulieren und die Sprache so zu verwenden, dass: <ul style="list-style-type: none"> • aus einem Text klar hervorgeht, welches Geschlecht gemeint ist • dort, wo von allen Geschlechtern die Rede ist, beide gleich behandelt werden
Phase II	<ul style="list-style-type: none"> • Start: Januar 2015 • I.-II. Quartal 2015 	<ul style="list-style-type: none"> • geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten/ Verbandsaktivitäten nach der 4-R-Methode (Gender-Analyse) • geplant: 1 Veranstaltung 	Analyse von verschiedenen Handlungsfeldern des Verbandes mit Hinblick auf die Bedeutung von Geschlecht: <ul style="list-style-type: none"> • schafft Kenntnis über geschlechtsspezifische Strukturen und Ungleichheiten im Handlungsfeld
Phase III	<ul style="list-style-type: none"> • III. Quartal 2015 – I. Quartal 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung Leitfaden für ein gendersensibles Projektmanagement • geplant: 2 Veranstaltungen 	Arbeitsinstrument für die Umsetzung von Gender-Aspekten, d.h. die Einführung der Kategorie Geschlecht, in Projekten und Angeboten
Phase IV	<ul style="list-style-type: none"> • Start: März 2016 • I.-II. Quartal 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung Projektdatenbank zur Dokumentation von Pilotprojekten 	Instrument zur quantitativen und qualitativen Erschließung von genderorientierten Angeboten/Projekten <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Analyse von Defiziten und Effekten für die

		<ul style="list-style-type: none"> geplant: 1 Veranstaltung 	Umsetzung von Chancengleichheit
Phase V	<ul style="list-style-type: none"> III. Quartal 2016 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung Abschlussbericht 	

4.2 Analyse und Darstellung des angepassten Arbeits- und Zeitplans

Im Laufe der Durchführung der Projektphasen I und II zeigte sich, dass der ursprüngliche Zeit- und Arbeitsplan entsprechend der inhaltlichen und zeitlichen Arbeit angepasst werden musste, um die Qualität sowie die Nachhaltigkeit des Projektoutputs zu gewährleisten.

Darstellung des angepassten Arbeits- und Zeitplans

Arbeitsphase	Zeitplan	Arbeitsinhalt	Kurzbeschreibung
Phase I	<ul style="list-style-type: none"> Start: Januar 2014 Ende: Mai 2015 	<ul style="list-style-type: none"> Kick-Off- Veranstaltung für das Gesamtprojekt Einführung in eine wertschätzende und geschlechtssensible Kommunikation Erstellung Sprachleitfaden 	Sprachleitfaden hilft geschlechtergerecht und wertschätzend zu formulieren und die Sprache so zu verwenden, dass: <ul style="list-style-type: none"> aus einem Text klar hervorgeht, welches Geschlecht gemeint ist dort, wo von allen Geschlechtern die Rede ist, beide gleich behandelt werden
Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> Mai 2014 bis Dezember 2014 keine Projektaktivitäten aufgrund der Elternzeit der Projektleitung 		
Phase II	<ul style="list-style-type: none"> Start: Januar 2015 Ende: August 2015 Wiederaufnahme der Projektaktivität im Rahmen der Elternzeit mit einer reduzierten Stundenzahl (15Std.) 	<ul style="list-style-type: none"> Zukunftswerkstatt zur Einführung „Gendersensibles Verbandsmanagement am Beispiel der 4R-Methode“ geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten/ Verbandsaktivitäten nach der 4R-Methode (Gender-Analyse) Verankerung einer wertschätzenden und geschlechtssensiblen Kommunikation 	Analyse von verschiedenen Handlungsfeldern des Verbandes mit Hinblick auf die Bedeutung von Geschlecht: <ul style="list-style-type: none"> schaft Kenntnis über geschlechtsspezifische Strukturen und Ungleichheiten im Handlungsfeld
Phase III	<ul style="list-style-type: none"> Start: September 2015 Ende: Februar 2016 	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung und Durchführung von Modellprojekten zur Erprobung eines gendersensiblen Verbandsmanagements Erstellung Material- und Methodenmappe für ein gendersensibles Verbandsmanagement 	Material- und Methodenmappe als Arbeitsinstrument für die Umsetzung von Gender-Aspekten, d.h. die Einführung der Kategorie Geschlecht, in Projekte und Angebote in der Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE
Phase IV	<ul style="list-style-type: none"> Start: August 2016 Ende: September 2016 	<ul style="list-style-type: none"> Abschlussveranstaltung für das Gesamtprojekt Einrichtung Projektdatenbank zur Dokumentation von Pilotprojekten 	Projektdatenbank als Instrument zur quantitativen und qualitativen Erschließung von genderorientierten Angeboten/Projekten <ul style="list-style-type: none"> Erkennen und Analyse von Defiziten und Effekten für die Umsetzung von Chancengleichheit
Phase V	<ul style="list-style-type: none"> Start: Oktober 2016 Ende: November 2016 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung Abschlussbericht 	

Darstellung und Analyse für eine Anpassung des Zeitplans

Während der Verbändeakquise gestalteten sich die komplexen Organisations- und Arbeitsstrukturen (Verbandsformalia) der angefragten Mitgliedsverbände als zeitliche Barriere, d.h. Entscheidungen für ein Mitwirken am Projekt erforderten Diskussionen und Beschlüsse auf verschiedenen Verantwortungsebenen im Verband. Erst mit Abschluss jener Entscheidungsprozesse konnten die Entwicklungs- und Implementationsprozesse für die Politprojekte beginnen.

Darüber hinaus beinhaltet die Umsetzung eines gendersensiblen Verbandsmanagements eine langfristige Strategie, zur Herstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit. Um jene fortlaufende Aufgaben im Verbandsleben umzusetzen, bedarf es eines systematischen Vorgehens. Spontane Impulse sind bei der Implementation von Genderaspekten in den Verbandsalltag und die Verbandsstrukturen nicht zielführend. Organisationsstrukturen müssen modernisiert, neue Arbeitsinstrumente entwickelt und vorhandene ggf. angepasst werden. Der Mehrwert der Laufzeitverlängerung umfasste folgende Aspekte:

- Für die teilnehmenden Mitgliedsverbände bedeutet eine längere Erprobungsphase auch eine längere intensive Arbeitszeit und Sammeln von Erfahrungen in der Umsetzung der Geschlechterperspektive in den Verbandsstrukturen. Dies bedeutet für den Projektoutput eine Erhöhung eines längerfristigen Nutzens von erprobtem (Gender)Wissen. Leitgedanke ist dabei: Aus der Praxis für die Praxis.
- Entstandene Modernisierungspotenziale können effektiver und zielgenauer ausgeschöpft werden.

Darstellung und Analyse für die Anpassung des Arbeitsplans

- Für die inhaltliche Umsetzung der Projektziele als auch den Projektoutput war es gehaltvoller, einen zentralen Abschlussworkshop mit allen teilnehmenden Mitgliedsverbänden durchzuführen. Der Workshop stand unter dem Motto: Wissenstransfer durch gelungene „good practice“ – Ansätze“.
- Der zentrale Abschlussworkshop bildet nicht das Ende der Projektarbeit, sondern bereitet diese vor. Entsprechend resümiert der Workshop die zentralen Ergebnisse und Erkenntnisse. Zum anderen stehen die abgeleiteten Handlungsempfehlungen für eine zukunftsfähige Selbsthilfearbeit zur Diskussion. Jenes Vorgehen unterstützt den Wissens- und Informationsfluss im Bereich Gendersensibilisierung und sichert die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse.

- Die Unterstützung eines Informations- und Wissensflusses war wertvoll, da Wiederholungsarbeiten durch den Wissenstransfer in den Verbänden perspektivisch eingedämmt werden konnten. Die Vorteile solch eines Wissens- und Erfahrungstransfers sind: gemeinsame Aktivitäten erleichtern eine erfolgreiche Umsetzung vor Ort und sparen zeit- und kostenintensive Arbeitsvorgänge.

Mehrwert des zentralen Abschlussworkshops

- Der Mehrwert für eine zentrale Abschlussveranstaltung lag im gegenseitigen Feedback, dem Austausch von Erfahrungen, Werten und Entwicklungen der Projektmitglieder.
- Entscheidungs- und Findungsprozesse konnten vor einer längeren Zeitspanne reflektiert werden. Es erfolgte eine intensive Erörterung und Auswertung von positiven wie auch negativen Erfahrungen. Das entstandene Expertenwissen floss in die Anpassung und Anschlussfähigkeit der Arbeitsinstrumente als auch in die Projektauswertung mit ein.
- Im Rahmen eines zentralen Abschlussworkshops erhielten alle Mitwirkenden entsprechende Aufmerksamkeit und Wertschätzung, was wiederum Motor und Motivation war, die Implementation der Geschlechterperspektive im Verband – auch ohne Projektunterstützung - fortzusetzen.

Änderungen in der Personalstruktur

Die Personalstelle Projektassistentin wurde zum 25. Mai 2016 eingestellt. Aufgrund folgender Aspekte benötigte das Projekt keine dauerhafte Assistenzunterstützung mehr für die weitere inhaltliche und organisatorische Durchführung:

- Im Rahmen des Projektes waren alle Recherchetätigkeiten zu wissenschaftlicher Forschungsliteratur und zu bestehenden geschlechtersensiblen Angeboten in der Verbandsstruktur abgeschlossen.
- Mit der Umstrukturierung der Veranstaltungen entfielen Aufgaben für die Projektassistentin wie Koordinierung und Durchführung von Veranstaltungen, Akquirierung von Referentinnen und Referenten, welche in der Antragstellung berücksichtigt wurden.

Minderausgaben für den Bereich C Veranstaltungen

Anhand der Darstellung des geänderten Arbeitsplans wird deutlich, dass sich Minderausgaben im Bereich C Veranstaltungen ergaben. Anstatt geplanter fünf Veranstaltungen im Gesamtprojekt wurden zugunsten einer zentralen Abschlussveranstaltung drei Veranstaltungen in Form von Fachveranstaltungen durchgeführt.

5. Durchführung

5.1 Aufbau eines inneren genderorientierten Verbandsmanagements: geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Umsetzungsschritte in der ersten Projektphase (I. – II. Quartal 2014):

Kommunikation und Sprache sind unsere wichtigsten Verständigungs- und Ausdrucksmittel. Täglich müssen wir uns in differenten Sprechsituationen gegenüber sehr verschiedenen Empfängern und Empfängerinnen verständlich machen. Dazu benötigen wir kommunikative Kompetenz. Insbesondere das Miteinander in Selbsthilfegruppen und -organisationen kann nur funktionieren, wenn auch Kommunikation gelingt. Nicht selten kommt es dagegen dort zu Konflikten, wenn nicht sogar zum Auseinanderbrechen von Selbsthilfestrukturen, wo Fehler im Kommunikationsverhalten gemacht werden.

Wo Kommunikation gelingt, können Wertschätzung und Anteilnahme vermittelt und der Umgang mit Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen verbessert werden. Voraussetzung dafür ist das Wissen um Prozesse und Grundregeln der Kommunikation.

Ein ebenso wichtiger Aspekt im sprachlichen Miteinander ist, dass Sprache unser Denken und Handeln beeinflusst. Die in einem Text verwendeten Formulierungen haben einen bedeutsamen Einfluss auf die Assoziationen und Reaktionen der Leserinnen und Leser, denn die Sprache steuert die kognitiven Funktionen wie Wahrnehmung, Bewertung von Sachverhalten, Gedächtnisspeicherung oder Problemlösung der Sprecherinnen und Sprecher. Wenn beispielsweise stetig eine männliche (der Professor, der Richter, der Arzt) benannt wird, so ist diese Darstellung nicht nur eine Verzerrung der Realität, sondern sie führt auch dazu, dass Frauen in diesen Funktionen weniger erwartet werden. Auch ihre Leistungen bewerten wir in Folge dessen geringer. Je präsenter Geschlechter in Wort und Bild vorkommen, desto gewöhnlicher wird der Gedanke an die Vertretung des weiblichen oder männlichen Geschlechts oder die Vertretung von Transgender oder intersexuellen Menschen. Bleibt demgegenüber eine Gruppe verbal oder graphisch ausgeschlossen, bleibt sie auch in unseren Köpfen fern.

Eine geschlechtergerechte Sprache stellt ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Mitgliedsorganisation. Es muss immer bedacht werden: Zwischen Denkweise und Sprachverhalten besteht eine enge Wechselwirkung. Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern Sprache beeinflusst unser Denken als auch unsere Handlungen. Womit Sprache zur Bildung sozialer und psychischer Identität beiträgt. Aus dem Grund ist es wichtig, gewünschte Werte und Vorstellungen in die (Verbands-)Sprache zu integrieren.

Folgende Umsetzungsschritte kennzeichnen die erste Projektphase:

Überblick: Umsetzungsschritte Projektphase I

- Kick-Off Veranstaltung für das Gesamtprojekt unter dem Motto „Selbsthilfe ist Kommunikation“ am 24.03.2016 in Berlin.
- Einführung des inneren genderorientierten Verbandsmanagements: wertschätzende und geschlechtssensible Kommunikation durch die Erarbeitung des genderorientierten Handlungsinstruments. Der erarbeitete Leitfaden heißt: „Die Macht der Sprache – ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“.
- individuelle Informationsgespräche in der Verbandslandschaft der BAG SELBSTHILFE.

5.2 Aufbau eines inneren genderorientierten Verbandsmanagements: Genderanalyse nach der 4R-Methode zur Aufbereitung geschlechtsdifferenzierter Daten

Die Einnahme einer geschlechtsdifferenzierten Sichtweise und deren gemeinsamen Verantwortung von Männern und Frauen, Gleichstellung in den Aktivitäten der Selbsthilfe umzusetzen, ist ein wesentlicher Baustein für die Zukunftsgestaltung der gesundheitlichen Selbsthilfe. Im Zentrum steht dabei:

- Beachtung der individuellen Lebensrealitäten von Menschen mit chronischer Erkrankung und Behinderung und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen
- freien Zugang zu Verantwortungs- und Handlungsfeldern im Verband unabhängig von sozialen Rollenzuweisungen.

Auf dessen Basis werden gleichwertige Rahmenbedingungen für eine gesunde und zukunftsorientierte Selbsthilfe geschaffen. Für alle Akteure ist es zunächst wichtig, die eigene Aufmerksamkeit auf die soziale Kategorie Geschlecht zu lenken und der Frage nachzugehen: Was bedeutet Geschlecht für den Verband und die dortigen ehren- und hauptamtlichen Akteure, für die individuelle Arbeit und für die gesundheitliche Selbsthilfe?

Eine geschlechterdifferenzierte Erfassung von Daten stellt ein zentrales Arbeitsinstrument zur praktischen Umsetzung im Rahmen einer genderorientierten Selbsthilfearbeit dar. Die Daten sind beispielsweise die Grundlage, um mehr über die jeweilige Motivlage von Frauen und Männern für die Nutzung oder Nicht-Nutzung der gesundheitsbezogenen Angebote zu erfahren.

Wie bei jeder Organisationsentwicklung gilt auch hier das Prinzip: keine Maßnahme ohne Diagnose. Studienergebnisse der BAG SELBSTHILFE von 2012/2013 zeigten eine fehlende kontinuierliche und geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten oder Verbandsaktivitäten.

Um jene grundlegende Datenlücke zu schließen, bietet sich die 4R-Methode (Gender-Analyse) an. Sie beruht im Wesentlichen auf der zentralen Frage:

- **Wer** (Repräsentation – geschlechtsspezifische Zahlen betreffend Entscheidungsebene, Zielgruppen, Betroffene) bekommt **was** (Ressourcen – welche Ressourcen stehen für wen zur Verfügung), **warum** (Realitäten – soziale Rahmenbedingungen, unterschiedliche Anliegen) und **Recht** (rechtliche Situation – beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten mit ein) (Zimmermann, Kamphans, Metz-Göckel 2009).

Die Untersuchungen entlang den ersten beiden R's (wer und was) geben quantitative Aussagen zur Ist-Situation, das dritte R (warum) gibt qualitative Aufschlüsse hinsichtlich der Sichtbarkeit von unterschiedlichen Gender-Interessen und Ursachen für ungleiche Verteilungen, Hinterfragen von Rollenbildern, von Normen und Werten, die für den Prozess der Diskussion bedeutsam sind.

Darüber hinaus werden Hinweise auf notwendige Veränderungen und Umsetzungsmöglichkeiten, Ansatzpunkte für die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive im jeweiligen Aufgaben- oder Handlungsfeld des Verbandes (Zimmermann, Kamphans, Metz-Göckel 2009) aufgedeckt. Untersuchungen nach der 4-R-Methode zeigen Handlungsbedarfe auf, die sich zur Grundlage für weitere Planungen entwickeln.

Der Vorteil des Arbeitsinstruments ist, dass die haupt- und ehrenamtlich Aktiven in den Mitgliedsverbänden selbst in die Untersuchung einbezogen werden bzw. ihren Arbeits- oder Verbandsbereich entlang der 4R-Methode analysieren. Damit beinhaltet die Methode ein starkes aktivierendes Potential, da eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Chancengleichheit im eigenen Wirkungsbereich erfolgt.

Mit interessierten Verbänden erfolgte eine Erprobung in der Selbsthilfepraxis.

Folgende Umsetzungsschritte kennzeichnen die zweite Projektphase:

Überblick: Umsetzungsschritte Projektphase II

- Fachtagung „Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ am 16.11.2016 in Berlin.
- Anleitung und Durchführung der 4R-Methode bei verschiedenen Mitgliedsverbänden der BAG SELBSTHILFE.

5.3 Aufbau eines äußeren genderorientierten Verbandsmanagements: Umsetzung von Model in die Praxis

Das Leben von Frauen und Männern ist in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden. Trotz aller Fortschritte aber: Der Alltag und die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern unterscheiden sich noch in vielen Bereichen gravierend. Vor diesem Hintergrund entwickeln sich auch im Verbandsleben und ehrenamtlichen Engagement unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern. Entscheidungen oder Vorhaben, die auf den ersten Blick „neutral“ erscheinen, können sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter haben. Was für Frauen gut ist, muss noch lange nicht für Männer richtig sein. Oder umgekehrt. Egal ob wir bewusst oder unbewusst handeln, es betrifft mittelbar oder unmittelbar Frauen und Männer in ihren vielfältigen Lebensbedingungen.

Wie sich die Nutzungsinteressen und Bedürfnisse zwischen den Geschlechtern unterscheiden verdeutlicht das Beispiel vom Bau eines neuen Radwegs. In der Planungsphase erfolgte eine geschlechtsdifferenzierte Umfrage zu den Erwartungen an die Radweggestaltung. Die Auswertung zeigte auf: Frauen legten eher Wert auf ansprechende gestaltete Rastplätze oder familiengerechte Beschilderungen. Männer legten mehr Wert auf leistungsorientierte Informationen zu Entfernungs- und Schwierigkeitsgraden. Weil die Abfrage bereits im Vorfeld stattfand, konnten beide Interessenlager gleichermaßen bei der Anlage und Gestaltung berücksichtigt werden (Zentrum Frau in Beruf und Technik 2003). Im Handlungsrahmen der gesundheitlichen Selbsthilfe sind beispielsweise Fragen zu Arbeitsteilungen, Angebotszeiten, finanzielle Ressourcen, Nachwuchsförderung ebenso von Bedeutung wie Fragen zur Erreichbarkeit von Veranstaltungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Alle Beispiele zeigen, wie wertvoll es ist, bei Entscheidungen oder Planungen jedem Geschlecht reflektiert zu begegnen, so dass wir in unserer Verbandsarbeit gezielt für Männer und Frauen denken, planen und handeln können.

Mit interessierten Mitgliedsverbänden wurden passende Einstiegs- und Erprobungsfelder zur Integration der Geschlechterperspektive erarbeitet, um gemeinsame Erfahrungen zur Umsetzung zu sammeln. Der Leitgedanke dabei lautete: Aus der Praxis für die Praxis. Die Ergebnisse sowie Erkenntnisse flossen in Arbeitshilfen für einen Gender-Check ein.

Folgende Umsetzungsschritte kennzeichneten die dritte Projektphase:

Überblick: Umsetzungsschritte Projektphase III

- Akquise von Mitgliedsverbänden
- Erarbeitung und teilweise Umsetzung von Modellprojekten zur Integration von Gender-Aspekten in die eigene Verbandstruktur
- Erstellung Übersicht der Modellvorhaben

5.4 Abschluss

Die letzte Projektphase konzentriert sich auf die abschließenden Auswertungen zur praktischen Umsetzung und nachhaltigen Verankerung eines inneren und äußeren genderorientierten Verbandsmanagements in den Verbandsstrukturen. Sie werden im Abschlussbericht erfasst. Grenzen und Möglichkeiten innerhalb der gesundheitlichen Selbsthilfe für eine Geschlechterperspektive wurden vor dem Projekthintergrund skizziert.

Überblick: Umsetzungsschritte Projektphase IV

- Auswertung der praktischen Umsetzung und nachhaltigen Verankerung eines inneren und äußeren genderorientierten Verbandsmanagements in den Verbandsstrukturen
- Formulierung von Zukunftsperspektiven
- Erstellung Abschlussbericht

6. Ergebnisse

Die gesundheitliche Selbsthilfe steht wie andere Organisationen auch vor den Herausforderungen der Zukunft. Fragen nach einer Modernisierung und Zukunftsgestaltung der Verbandsarbeit oder der effizienteren Aktivierung und Qualifizierung von Mitgliedern, um den verbandlichen Zusammenhalt zu stärken oder die Beantragung finanzieller Mittel mit der zunehmenden Bindung Gleichstellung als Grundelement in der Projektarbeit kennzeichnet den Weg in die Zukunft. Alle Fragen stehen für die Zukunftsperspektive: verbandlicher Zusammenhalt, ehrenamtliches Engagement, Integration. Diese gilt es, neben der täglichen Verbandsarbeit, zu bewältigen.

Für die inhaltliche Arbeit des Projekts bedeutete dies: Wie können die Themen in eine gesundheitsfördernde Verbands- bzw. Organisationsentwicklung integriert werden? Als notwendige Gesamtstrategie hierfür bot sich das genderorientierte Verbandsmanagement, in Anlehnung an das Konzept des Gender Mainstreaming, an. Die Arbeitsstrategie bietet vielfältige Möglichkeiten, alte Traditionen, Denkmuster und Strukturen zu hinterfragen und neu zu definieren, aber auch alltagstaugliche Handlungsansätze zu entwickeln.

Damit schließt die Strategie wesentliche Elemente für eine Reorganisation ein, mit denen Belastungen als auch Ressourcen in ihrem Kontext analysiert werden können:

- Partizipation als Kriterium für Integration aller Beteiligten und Geschlechter auf Entscheidungs- und Handlungsebenen.
- Fokussierung und Bearbeitung von geschlechtstypischen Belastungen und Ressourcen in Beruf/Familie.
- Gemeinsame Verantwortung von Männern und Frauen, Gleichstellung in die eigenen Verbandsaktivitäten als auch in die Verbandsstrukturen selbstständig umzusetzen.

Das bedeutet: Schaffung von geschlechtergerechten Arbeitsstrukturen im Alltag des Verbandslebens der gesundheitlichen Selbsthilfe, wobei unterschiedliche Lebenszusammenhänge, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern von Beginn an und regelmäßig in der Verbandsarbeit berücksichtigt werden müssen. Selbstkritische Fragen werden von Verbandsakteuren mit neuer Perspektive in den Blick genommen und alltagstaugliche Handlungsoptionen für die Strukturen und Arbeiten im Verband ausgebildet.

Ein gelungener Prozess ist auf das Zusammenwirken verschiedener Ansätze zur Herstellung von Gleichberechtigung angewiesen. Hierbei spielen konkret sowohl Frauen als auch Männer, die in ihren Arbeitsstrukturen immer wieder mit der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen konfrontiert werden, eine zentrale Rolle. Folglich stehen die geschlechtsdifferenzierte Auseinandersetzung sowie die gemeinsame Verantwortung, im Mittelpunkt der Projektarbeit. In diesem Sinne konnten folgende Projektergebnisse erzielt werden:

6.1 Management-Tool: Sprachliche Gleichbehandlung

Sprachliche Gleichbehandlung und Integration der Geschlechter in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit für ein inneres genderorientiertes Verbandsmanagement

Übersicht zum Management-Tool zur sprachlichen Gleichbehandlung und Integration der Geschlechter in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

-
- Leitfaden: „Die Macht der Sprache – Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“
-
- Fachtagung „Selbsthilfe ist Kommunikation“ am 24.03.2014 in Berlin

➤ **Leitfaden: „Die Macht der Sprache – Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“**

In der ersten Projektphase lag der Schwerpunkt auf dem Thema der wertschätzenden und geschlechtssensiblen Kommunikation. Kommunikation und Sprache sind die wichtigsten Verständigungs- und Ausdrucksmittel in unserer Gesellschaft als auch in der gesundheitlichen Selbsthilfe.

Die sprachliche Ungleichbehandlung der Geschlechter ist in Deutschland historisch gewachsen. Sie lieferte lange Zeit ein Abbild der Gesellschaft und wurde kaum in Frage gestellt. Mit der Veränderung von geschlechtstypischen Rollenbildern vor allem ab Mitte des 20. Jahrhunderts wurde der Widerspruch zwischen der Lebenswirklichkeit z.B. von Frauen und der Art und Weise, wie über sie gesprochen und geschrieben wurde, immer deutlicher. Frauen mochten nicht länger mehr durch Maskulina mitgemeint fühlen müssen und keine männlichen Berufsbezeichnungen mehr tragen müssen. Sie wollen explizit als Frauen angesprochen werden und das symmetrisch zur Ansprache der Männer (Altmayer/Carl/Garnier/Haller/Miemietz 2004). Engagierte Linguistinnen setzten sich seit den 1970er Jahren intensiv mit der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auseinander. Die Arbeiten von Luise F. Pusch wurden wegweisend und charakterisieren auch noch in der Gegenwart das Sprachbild: „Männer werden immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängern und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Männerschublade“, konstatierte 1990 die Linguistin Luise F. Pusch in ihrem Buch „*Alle Menschen werden Schwestern*“ (Levecke 2006).

Auch im Gesundheitsbereich zeichnet sich die Ungleichbehandlung der Geschlechter ab. Wie oft sprechen wir von dem Arzt, dem Professor oder dem Krankenpfleger, finden es absurd „Ärztinnen und Ärzte“ zu sagen, obwohl alle Geschlechter diese Position innehaben können? Die Folge: Männer sind kompetent Handelnde. Frauen werden eher als passiv wahrgenommen ohne Funktion und Anteilnahme an Entscheidungsprozessen.

Vielfältige wissenschaftliche Tests belegen, dass prototypische Vorstellungen z.B. „den Arzt“, „den Rechtsanwalt“ besetzen und dass Frauen sich nicht automatisch angesprochen fühlen, wenn in Stellenanzeigen ein „Ingenieur“ gesucht wurde (Altmayer/Carl/Garnier/Haller/Miemietz 2004). Das Beispiel zeigt, die Aktivierung von Wissen und Emotionen erfolgt aufgrund der Signalwirkung von Begriffen. Schon die Wahl von Begriffen ruft daher Assoziationen hervor und bestimmt die Diskussionen. Ist nie von Begriffen die Rede, die die Lebenssituationen von Frauen „aufrufen“, dann sind diese Aspekte in Diskussionen unterrepräsentiert. Dabei geht es natürlich nicht darum, dass immer genau gleich viele Frauen wie Männer „erscheinen“ sollen. Aber es geht darum, dass in einer Gesprächsrunde, bei der Projektplanung oder einem Artikel vermehrt Frauen Rede und Antwort stehen, und nicht nur der männliche Akteur seine Sicht der Dinge präsentieren kann. Doch die Verwendung von männlichen Formen bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist historisch geläufig und immer noch Alltag. Es findet eine Verallgemeinernde männliche Personenbezeichnung statt. In der Wissenschaft wird dies als „generisches Maskulinum“ bezeichnet (Gäckle 2013). Dies führt zu eher männlich geprägten kognitiven Repräsentationen und lässt Frauen und Männer nicht in gleicher Weise präsent sein (Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny 2007).

Auf diese Weise bleibt die Geschlechtervielfalt in Kontexten und zugleich in unserer Vorstellungskraft unsichtbar und Personengruppen fühlen sich schlichtweg nicht angesprochen. Häufig ist hiervon das weibliche Geschlecht betroffen. Sprachwissenschaftliche und psychologische Studien belegen, dass Frauen zwar fortwährend „mitgemeint“, selten jedoch mitgedacht werden (Gäckle 2013).

Täglich müssen wir uns in differenten Sprechsituationen gegenüber sehr verschiedenen Empfängern und Empfängerinnen verständlich machen. Dazu benötigen wir kommunikative Kompetenz. Insbesondere das Miteinander in Selbsthilfegruppen und -organisationen kann nur funktionieren, wenn auch Kommunikation gelingt. Nicht selten kommt es dagegen dort zu Konflikten, wenn nicht sogar zum Auseinanderbrechen von Selbsthilfestrukturen, wo Fehler im Kommunikationsverhalten gemacht werden. Wo Kommunikation gelingt, können Wertschätzung und Anteilnahme vermittelt und der Umgang mit Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen verbessert werden. Voraussetzung dafür ist das Wissen um Prozesse und Grundregeln der Kommunikation. Ein ebenso wichtiger Aspekt im sprachlichen Miteinander ist, dass Sprache unser Denken und Handeln beeinflusst. So haben die verwendeten Formulierungen in Broschüren, Flyern, Arbeitspapieren, etc. einen bedeutsamen Einfluss auf die Assoziationen und Reaktionen der Leserinnen und Leser, denn die Sprache steuert die kognitiven Funktionen wie Wahrnehmung, Bewertung von Sachverhalten, Gedächtnisspeicherung oder Problemlösung der Sprecherinnen und Sprecher. Wenn beispielsweise stetig eine männliche (der Professor, der Richter, der Arzt) benannt wird, so ist diese Darstellung nicht nur eine Verzerrung der Realität, sondern sie führt auch dazu, dass Frauen in diesen Funktionen weniger erwartet werden. Auch ihre Leistungen bewerten wir in Folge dessen geringer. Je präsenter Geschlechter in Wort und Bild vorkommen, desto gewöhnlicher wird der Gedanke an die Vertretung des weiblichen oder männlichen Geschlechts oder die Vertretung von Transgender oder intersexuellen Menschen. Bleibt demgegenüber eine Gruppe verbal oder graphisch ausgeschlossen, bleibt sie auch in unseren Köpfen fern.

Das gendersensibles Verbandsmanagement greift „Gleichbehandlung und Integration der Geschlechter in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ in Rahmen eines praxisorientierten Leitfadens auf:

- **Leitfaden: „Die Macht der Sprache – Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Ausgangssituation.....	4
2. Bedeutung der Kommunikation in der Selbsthilfearbeit.....	5
3. „Mitmeinen“ reicht nicht aus.....	6
4. Vier Gründe für geschlechtergerechte und wertschätzende Formulierungen.....	9
5. Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen? - Tipps und Handlungsstrategien.....	10
5.1 Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern.....	11
5.2 Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen.....	14
6. Der Gender - Check.....	18
7. Quellen.....	21
8. Kontakt.....	22

➤ **Fachtagung „Selbsthilfe ist Kommunikation“ am 24.03.2014 in Berlin**

Zum Projektauftritt fand eine Fachtagung zum Thema statt, auf der Betroffene, Vertreter und Vertreterinnen aus der gesundheitlichen Selbsthilfe, der Gesundheitsversorgung und Expertinnen ins Gespräch kamen.

Vorbereitende und inhaltliche Tätigkeiten:

- Konzepterstellung für die Fachtagung
- Organisation (Räumlichkeiten, Gebärdensprachdolmetscher, etc.)
- Erstellung Einladung (siehe Anlage)
- Versendung der Einladung
- Absprache mit der Moderatorin und Referenten
- Vorbereitung Diskussion
- Erstellung Vortrag und Präsentation.

Die Tagung war mit 18 Teilnehmenden gut besucht. Geplante Anzahl: 20.

Ziel der Fachtagung war es inhaltlich den Aspekt der geschlechtergerechten Selbsthilfearbeit in Form von Kommunikation darzustellen sowie herauszuarbeiten, dass es nicht nur um das achtsame Verfassen von Texten oder den Umgang mit Sprache geht, sondern um eine gendersensible Aufmerksamkeit bei allen Tätigkeiten im Arbeitsablauf, angefangen bei der Planung, der Auswahl von Themen und Recherche, der Suche nach Bildern bis zur Gestaltung der Verbandszeitschrift. Durch das »Geschlechterprisma« betrachtet, erweisen sich selbst die »neutralsten« Themen oft als das genaue Gegenteil.

Der Auftrag besteht darin, die tägliche Lebenssituation von Männern und Frauen in den Blick zu nehmen. Die angemessene Repräsentation der Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen lässt erkennen, wie different die Bedürfnisse und Interessen z.B. für Präventionsangebote sind.

Organisatorisch fand mit der Fachtagung eine bundesweite Projektvorstellung statt sowie ein Impuls und für eine verbandliche Mitarbeit am Projekt. Dabei erfolgt eine Vorstellung hinsichtlich:

- Projektziele insgesamt, Ziele der aktuellen Projektphase
- Gewinn des Projekts für die gesundheitliche Selbsthilfe
- Teamzusammensetzung und deren Rollen
- Zeitpläne und Meilensteine.

➤ Tagesordnung

Fachtagung
„Selbsthilfe ist Kommunikation“
der BAG SELBSTHILFE e.V.
am 24. März 2014 in Berlin
(Hotel Grenzfall, Ackerstraße 136, 13355 Berlin)

10:30 Uhr	Begrüßung und Einführung in die Thematik Hannelore Loskill , BAG SELBSTHILFE e.V., stellv. Bundesvorsitzende
10:45 Uhr	Die Bedeutung von Kommunikation in der Selbsthilfegruppenarbeit Klaus Vogelsänger , Kommunikationstraining, empathisches Coaching und Bildungsangebote im Selbsthilfebereich
11:15 Uhr	Erfahrungen aus der Praxis Ottfrid Hillmann , Deutscher Psoriasis Bund e.V., stellv. Vorsitzender
11:30 Uhr	Stabilisierung von Selbsthilfegruppen durch Verbandsinitiativen – Diskussion im Plenum Hannelore Loskill , BAG SELBSTHILFE e.V., stellv. Bundesvorsitzende
12:00 Uhr	Kommunikationsmuster in Selbsthilfegruppen Helga Schneider-Schelte , Projektleitung Alzheimer-Telefon und Supervision - Coaching - Fortbildung
12:30 Uhr	Diskussion im Plenum – Erfahrungsaustausch
13:00 Uhr	<i>Mittagspause</i>
14:00 Uhr	Vorstellung des Projekts „Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit“ Nicole Kautz , BAG SELBSTHILFE e.V., Projektleitung
14:10 Uhr	Geschlechtergerechte Kommunikation Inés Eckerle , Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Konstanz
14:50 Uhr	Erfahrungen aus der Praxis Michael Tremmel , Kreuzbund e.V., Theologe, Sozialarbeiter, Suchtreferent
16:15 Uhr	Zusammenfassung und Ausblick Hannelore Loskill , BAG SELBSTHILFE e.V., stellv. Bundesvorsitzende
16:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Vorträge:

- **Klaus Vogelsänger** (Kommunikationstrainer im Selbsthilfebereich) zum Thema:
 - **Die Bedeutung von Kommunikation in der Selbsthilfegruppenarbeit**

- **Ottfrid Hillmann** (Deutscher Psoriasis Bund e.V., stellv. Vorsitzender) zum Thema:
 - **Erfahrungen aus der Praxis**

- **Hannelore Loskill** (stell. Bundesvorsitzende der BAG SELBSTHILFE) zum Thema:
 - **Stabilisierung von Selbsthilfegruppen durch Verbandsinitiativen – Diskussion im Plenum**

- **Helga Schneider-Schelte** (Projektleitung Alzheimer-Telefon und Supervision - Coaching – Fortbildung) zum Thema:
 - **Kommunikationsmuster in Selbsthilfegruppen**

- **Nicole Kautz** (Projektleiterin BAG SELBSTHILFE) zum Thema:
 - **Vorstellung des Projekts „Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagement in der Selbsthilfearbeit**

- **Ines Eckerle** (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Konstanz) zum Thema:
 - **Geschlechtergerechte Kommunikation**

- **Dr. Michael Tremmel** (Kreuzbund e.V., Theologe, Sozialarbeiter, Suchtreferent) zum Thema:
 - **Erfahrungen aus der Selbsthilfepraxis.**

Zielerreichungsgrad

Warum brauchen wir eine wertschätzende und geschlechtergerechte Kommunikation?

Sprache beeinflusst unser (Selbst-)Bewusstsein und unsere Wahrnehmung. Zwischen den individuellen Denkweisen und unserem Sprachverhalten bestehen enge Wechselwirkungen. Sprache ist deshalb nicht nur ein Kommunikationsmittel, sondern ist von unseren Weltanschauungen und Ansichten geprägt. Ebenso beeinflusst Sprache wiederum unsere Denkmuster und trägt somit zur Bildung der sozialen und psychischen Identität bei. Unsere Vorstellungen und Werte müssen sich deshalb auch in unseren sprachlichen Äußerungen wiederfinden, weshalb eine geschlechtersensible Kommunikation in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit unabdingbar ist.

Mit dem kommunikativen Arbeitsinstrument in Print- als auch Online-Version erhalten die Akteurinnen und Akteure aus der gesundheitlichen Selbsthilfe einen Mehrwert für Ihre Arbeit, in dem Sie bewusster Sprache und Bilder zum Einsatz bringen.

Der Leitfaden kann als individuelle Genderanalyse für sämtliche (Kommunikations-)Produkte der Verbandsarbeit genutzt werden: Wie sieht es bei uns aus? Und bietet zugleich Diskussions- und Austauschmöglichkeiten, wo noch Handlungsbedarf besteht und was schon gendergerecht bearbeitet wird.

Die Fachtagung bot den Teilnehmenden zusätzlich die Möglichkeit, ein stärkeres Bewusstsein für das eigene Kommunikationsverhalten sowie für die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Verbände zu entwickeln. Im Rahmen der Kleingruppen- und Plenumsdiskussionen fand ein reger Austausch zu Erfahrungen, Problemen oder Fragen des Zusammenhangs von Selbsthilfe und Kommunikation sowie dem Einbezug von geschlechtergerechter Sprache statt. Das Ziel der Veranstaltung Aufmerksamkeit, Sensibilität und Diskussionen zu Chancen, Grenzen sowie Lösungsansätzen herzustellen, wurde erreicht. Damit bot die Tagung eine Grundlage, das Thema Kommunikation bezüglich der Aspekte Anerkennung und Wertschätzung zu beleuchten. Kurz gesagt: Die Art und Weise, wie Geschlechter in unserer Sprache vorkommen, hat einen großen Einfluss auf ihre Situation in der gesundheitlichen Selbsthilfe.

6.2 Management-Tool: Geschlechtsdifferenzierenden Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten und/ Verbandsaktivitäten

Geschlechtsdifferenzierenden Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten und/ Verbandsaktivitäten für ein inneres genderorientiertes Verbandsmanagement

Übersicht zum Management-Tool zur geschlechtsdifferenzierenden Erfassung und Dokumentation von Verbandsdaten und/ Verbandsaktivitäten

-
- Einführung und Erprobung des Genderanalyse-Instruments „4R-Methode“
 - Veranstaltung „Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ am 16.11.2015 in Berlin
-

➤ Einführung und Erprobung des Genderanalyse-Instruments „4R-Methode“

Unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten und Bedürfnisse der Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE wurde vom Projektteam eine Fragenstruktur erarbeitet, welche der Selbstevaluation der eigenen Arbeitsprozesse dienen und die jeweiligen Akteure unterstützen sollen, den Verbandsalltag im Sinne eines genderorientierten Verbandsmanagements zu analysieren. Im Mittelpunkt steht die gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern in den Handlungs- und Arbeitsstrukturen des Verbands.

Insgesamt bietet der Fragebogen ein Angebot für die gesundheitliche Selbsthilfe, um erste Impulse zu vielfältigen Aspekten der Gleichberechtigung von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern in der gesundheitlichen Selbsthilfe zu betrachten. Die Ergebnisse werden konstruktiv mit der Option betrachtet, mit welchen nachfolgenden Schritten diese weiterentwickelt werden können, um im Sinne des Gender Mainstreamings ein gleichberechtigtes Miteinander in der Verbandsarbeit einzubinden.

Der Gender Selbstcheck (4R-Methode) ist ein einfaches und strukturiertes Analyseinstrument zur Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse und zeigt Zusammenhänge von Ungleichheiten und somit von Diskriminierungen in den Verantwortungs- und Handlungsfeldern des Verbandes auf. Aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit heraus, werden Entscheidungen, Strukturen, Aktivitäten oder Projekte betrachtet (Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2015). In Summe heißt das: gendersensibles Arbeiten in den jeweiligen Strukturebenen der Verbandsarbeit.

Den Ausgangspunkt bildet die Frage: Wie sieht es bei uns aus? Der Gender Selbstcheck dient als Hilfestellung und Anregung, Verbandsstrukturen zu überdenken und Veränderungen bezüglich einer Geschlechtergerechtigkeit bei der Verbandsarbeit vorzunehmen. Mit der Folge: qualitätsvolle Genderaspekte werden in die Verbandsarbeit integriert und passende Rahmenbedingungen für Zielgruppen entwickelt. Grundlage für Diskussionen und Ableitung von Umsetzungsmöglichkeiten für eine Geschlechtergerechte bzw. gendersensible Verbandsarbeit.

Mitte der 90er Jahre wurde das Analyseinstrument in Schweden für die Beobachtung der Entwicklung der Gleichstellung im kommunalen Bereich erarbeitet (Doblhofer/Küng 2008). Mittlerweile etablierte es sich in vielen europäischen Gender-Projekten und etablierte sich zu einer am weitesten ausgereiften Analysemethode.

Die Fragestellungen aus den Arbeitsbereichen: Repräsentation, Ressourcen, Realität und rechtliche Situation helfen zu überprüfen und sich kritisch auseinanderzusetzen, ob in den Verantwortungs- und Handlungsbereichen des Verbands Genderaspekte bereits verankert und umgesetzt werden oder nicht: Wer (Repräsentation) bekommt was (Ressourcen) und warum und bzw. warum nicht (Realität und Rechtliche Situation)? Zu jedem Bereich gibt es eine Reihe von Unterfragen. Besonderheit: Die Methode ist variabel gestaltbar. Es ist nicht erforderlich alle aufgeführten Fragen beantworten zu können.

Der Selbstcheck kann sowohl bei Entscheidungen als auch bei der Umsetzung von Aktivitäten oder Projekten zum Einsatz kommen, d.h. wenn eine Entscheidung, Aktivität oder Projekt geplant wird, so erhalten die Beteiligten automatisch den Gender Selbstcheck gemeinsam mit anderen Arbeitsunterlagen. Für was stehen die 4R's bei der Gender-Analyse?

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

Quelle: eigene Darstellung

Struktur Fragebogen: Genderanalyse-Instruments „4R-Methode“

Je nachdem, ob allgemein der Verband, Arbeitsaufgaben, Strukturen oder Projekte unter genderspezifischen Blickwinkeln untersucht werden sollen, sind die Leitfragen zur Genderanalyse variabel einsetzbar. Falls Fragen nicht zu Ihrem Verband passen, so können diese dahingehend verändern, dass die Fragen für die jeweilige Verbandssituation entsprechend sind (Doblhofer/Küng 2008).

Zwei Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE erproben im Rahmen von Modellprojekten die Anwendung im Verband. Aktuell (Stand November 2017) gibt es noch keine Rückläufe.

I. Block: Repräsentation¹

➤ **Struktur-Analyse²**

- **Wie schlüsselt sich die Mitgliederzahl nach Geschlechtern auf?**

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

Vorstand

- **Wie ist der Vorstand mit Frauen und Männern besetzt?**

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

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

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

➤ **Analyse der Hauptamtlichen/Geschäftsstelle**

- **Wie viele Frauen und Männer arbeiten hauptamtlich im Verband?**

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

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

	Vollzeit	Teilzeit	Honorarbasis
Frauen			
Männer			
Insgesamt			

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

¹ Auf der Grundlage von: Landesjugendring Niedersachsen.

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

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

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

➤ **Analyse der Ehrenamtlichen**

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

	Absolut	in %
Mädchen/Frauen		
Jungen/Männer		
Insgesamt		

- **Wie ist die Altersstruktur der Ehrenamtlichen?**

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

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

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

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

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

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

.....

.....

➤ **Analyse der Honorarkräfte**

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

	Absolut	in %
Frauen		
Männer		
Insgesamt		

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

Aufgaben- bzw. Themenbereiche	Frauen	Männer	Insgesamt

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

Höhe Honorar/ Honorargruppen	Frauen	Männer	Insgesamt (in %)

➤ **Gremien und Entscheidungsbereiche**

- **Wie sieht die Besetzung der Gremien/Arbeitsgruppe aus?**

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

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

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

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

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

➤ **Analyse der Finanzressourcen**

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

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

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

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

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

Veranstaltungen/ Thema	Inhalt	Zielgruppe	Anzahl der Teilnehmerinnen	Anzahl der Teilnehmer	Kosten pro Teilnahme

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

Anschaffung	Preis in EURO

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

➤ Analyse zu Informationsressourcen³

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

- Sind die Informationswege für alle im Verband transparent?

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

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

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

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

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

➤ Analyse zu Bildungsressourcen

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

➤ Analyse zu Angeboten/Projekte⁴

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

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

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

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

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

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

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

III. Block: Realitäten in der Verbandskultur

➤ Analyse: Institutionelle Geschichte

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

.....

.....

- Auf welchen Grundsätzen und Zielen basiert der Verband?

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

➤ Analyse Werte und Normen

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

.....

.....

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

.....

.....

- Was ist Ihnen an Ihrer Verbandskultur besonders wichtig?

.....

.....

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

.....

.....

➤ Analyse fachliche Arbeit

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

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

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

IV. Block: Rechte

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

- - a) auf der Ebene der Organisation?
 - b) auf der Ebene der Personalentwicklung?
 - c) auf der fachlich-inhaltlichen Angebots- und Programmebene?Bitte entsprechende Unterlagen bereitstellen und vergleichen.

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

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

➤ Veranstaltung „Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ am 16.11.2015 in Berlin

Die Werkstatt thematisierte zentrale Zukunftsfelder für die gesundheitliche Selbsthilfe und konzentrierte sich auf die Fragestellung nach notwendigen Reformprozessen für die kommenden zwei Jahre. Der Bedarf ergab sich vor dem Hintergrund, dass die gesundheitliche Selbsthilfe vor einem grundlegenden Wandel steht: gesundheitspolitische und gesellschaftliche Veränderungen sowie Veränderungen individueller Lebenskonzepte haben spürbare Konsequenzen auf die aktuelle Arbeitssituation und die Perspektiven der Selbsthilfearbeit.

Ein indikationsübergreifender Austausch zu wichtigen Zukunftsfragen, aber auch zu Themen, die eine Weiterentwicklung bestehender Angebote und Strukturen in der Verbandsarbeit ermöglichen, ist demzufolge sinnvoll.

In der Zukunftswerkstatt begegneten sich Menschen aus unterschiedlichen Generationen, Selbsthilfeindikationen sowie unterschiedlichen Arbeitskontexten (haupt- oder ehrenamtlich Aktive). Entsprechend bunt und bereichernd gestaltete sich der gemeinsame Fach- und Erfahrungsaustausch. Das Ziel, erste Schritte für gegenseitiges Empowerments zur Bearbeitung neuer Themen unter dem Gesichtspunkt der genderorientierten Handlungsweise.

- Vorbereitende und inhaltliche Tätigkeiten:
- Konzepterstellung für die Veranstaltung
- Organisation (Räumlichkeiten, Gebärdensprachdolmetscher, etc.)
- Erstellung Einladung (siehe Anlage)
- Versendung der Einladung
- Absprache mit der Moderatorin und Referenten
- Vorbereitung Diskussion
- Erstellung Vortrag und Präsentation.

Die Tagung war mit 25 Teilnehmenden sehr gut besucht. Geplante Anzahl: 20.

Vorträge:

- **Klaus Vogelsänger** (Kommunikationstrainer im Selbsthilfebereich) zum Thema:
 - **Die Bedeutung von Kommunikation in der Selbsthilfegruppenarbeit**
- **Nicole Kautz** (Projektleiterin BAG SELBSTHILFE) zum Thema:
 - **Gendersensibles Verbandsmanagement**
- Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah (Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann, Landeshauptstadt Dresden) zum Thema:
 - **Vorstellung des gendersensiblen Handlungsinstruments: Die 4-R-Methode**
- **Ilona Schlegel** (Geschäftsführerin, ASBH Selbsthilfe gGmbH) zum Thema:
 - **Erfahrungen aus der Praxis**

- **Holger Borner** (Referatsleiter Rechts- und Sozialpolitik, BAG SELBSTHILFE) zum Thema:
 - **Projektmanagement – notwendige Konzeptionen zur Planung der Selbsthilfearbeit**

- **Sonja Liebherr** (Projektleiterin BAG SELBSTHILFE) zum Thema:
 - **Mitgliederbefragungen richtig durchführen.**

- **Tagesordnung:**

**„Zukunftswerkstatt Selbsthilfe“ am 16.November2015
im Hotel Grenzfall, Berlin**

11:00 Uhr	Begrüßung
11:10 Uhr	Gendersensibles Verbandsmanagement Einführung und Projektvorstellung Nicole Kautz, Projektleiterin, BAG SELBSTHILFE
11:45 Uhr	Vorstellung des gendersensiblen Handlungsinstruments: Die 4-R-Methode Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah, Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann, Landeshauptstadt Dresden
12:45 Uhr	Erfahrungen aus der Praxis Ilona Schlegel, Geschäftsführerin, ASBH Selbsthilfe gGmbH
13:30 Uhr	Mittagspause
14:15 Uhr	Projektmanagement – notwendige Konzeptionen zur Planung der Selbsthilfearbeit Holger Borner, BAG SELBSTHILFE
15:30 Uhr	Mitarbeiterbefragungen richtig durchführen Sonja Liebherr, BAG SELBSTHILFE
16:30 Uhr	Schlusswort und Ausblick

Zielerreichungsgrad

Die Zukunftswerkstatt bot allen Teilnehmenden Raum, den eigenen Ist-Zustand kritisch zu hinterfragen, Gewünschtes zu formulieren und erste alltagstaugliche Handlungsansätze zu entwickeln. In dessen Rahmen entstand ein Transfer von der Theorie zur Praxis. Sehr positiv war der Wunsch von den Teilnehmenden bezüglich einer Fortsetzung der Methode „Zukunftswerkstatt“.

Vier zentrale Zukunftsfelder für die gesundheitliche Selbsthilfearbeit sind als Ergebnis festzuhalten:

- Alter/Generationswechsel
- Ressourcennutzung
- Bewusstseinsbildung
- Intersektionalität
- Einbeziehung von weiteren sozialen Kategorien (Geschlecht, Alter, Behinderung).



Foto: Privat

6.3 Management-Tool: Implementation von Genderaspekten in den Verbandsstrukturen, Projekten und Maßnahmen

Implementation von Genderaspekten in den Verbandsstrukturen, Projekten und Maßnahmen (äußeres genderorientiertes Verbandsmanagement)

Übersicht zum Management-Tool Implementation von Genderaspekten in den Verbandsstrukturen, Projekten und Maßnahmen

-
- Erstellung eines Handlungsinstrumentes zur praktischen Umsetzung von Gender-Aspekten
„Methodenmappe für geschlechtssensibles Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfe – gelebte geschlechtssensible Verbandsarbeit“
-

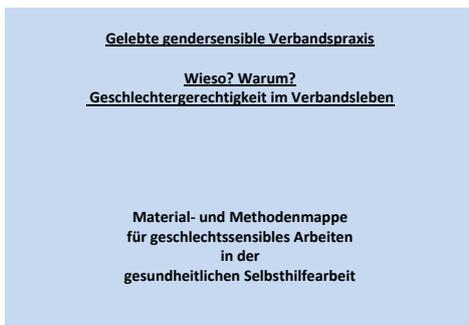
➤ **Handlungsinstrument „Methodenmappe für geschlechtssensibles Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfe – gelebte geschlechtssensible Verbandsarbeit“**

Wie können Akteure und Akteurinnen eines Verbandes selbst für die Förderung einer modernen geschlechtssensiblen Verbandsarbeit aktiv werden? Als Antwort auf diese Frage entwickelte das Projektteam eine Methodenmappe zum geschlechtssensiblen Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfe. Unter dem Motto „Vielfalt - unsere Zukunft" unterstützt die Methodenmappe die Umsetzung eines geschlechtergerechten Miteinanders im Verbandsleben, damit eine gleichberechtigte und wertschätzende Verbandskultur auf allen strukturellen und inhaltlichen Ebenen entsteht.

Die Methodenmappe bietet umsetzbare Handlungsempfehlungen für ein geschlechtssensibles Arbeiten. Besonderer Bestandteil sind die systematischen Arbeitshilfen, Anleitungen und Beispiele zum eigenen Einsatz in den Themenfeldern:

- Erfassung von Verbandsdaten
- Projektarbeit
- Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit
- Veranstaltungen & Tagungen.

➤ **Material- und Methodenmappe für geschlechtssensibles Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit**



Mit finanzieller Unterstützung des BMG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
1. Gendersensibles Verbandsmanagement – Einnahme der Geschlechterperspektive in der Verbandsarbeit.....	5
1.1 Anlass.....	5
1.2 Ziel.....	6
2. Begrifflichkeiten.....	7
2.1 Gender – das soziale Geschlecht.....	7
2.2 Gendersensibles Verbandsmanagement.....	8
2.2 Geschlechtergerechtigkeit.....	9
2.3 Gendersensibles Verbandsmanagement kontrovers – Wozu brauchen wir ein gendersensibles Verbandsmanagement?.....	10
3. Praxistransfer- Methoden und Arbeitsinstrumente zur Umsetzung und Verankerung für geschlechtsbezogenes Arbeiten.....	12
3.1 Arbeitsinstrument: Leitfaden Gender Selbstcheck (4R-Methode).....	13
3.1.1 Für was stehen die 4R's bei der Gender-Analyse?.....	14
3.1.2 Gender Selbstcheck (4R-Methode).....	16
3.1.3 Entwicklung von genderorientierten Zukunftsperspektiven.....	29
3.2 Arbeitsinstrument: Leitfaden Projektarbeit.....	30
Leitfaden Projektarbeit.....	31
3.3 Arbeitsinstrument: Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.....	34
Leitfaden Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.....	34
3.4 Arbeitsinstrument: Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen.....	36
Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen.....	36
3.5 Arbeitsinstrument: Leitfaden Mentoring – Nachwuchsfindung und –förderung in der Verbandsarbeit.....	39
3.5.1 Mentoring in der gesundheitlichen Selbsthilfe.....	39
3.5.2 Was ist Mentoring?.....	40

6.4 Management-Tool: Einrichtung Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle

Einrichtung einer Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle

Übersicht zum Management-Tool Implementation von Genderaspekten in den Verbandsstrukturen, Projekten und Maßnahmen

-
- Zentraler Abschlussworkshop „Gelebte gendersensible Verbandspraxis - Erkenntnisse, Empfehlungen und Perspektiven“ am 27. September 2016 in Berlin
-
- Einrichtung einer Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle
- Zentraler Abschlussworkshop „Gelebte gendersensible Verbandspraxis - Erkenntnisse, Empfehlungen und Perspektiven“ am 27. September 2016 in Berlin

Der zentrale Abschlussworkshop zum Projekt diene inhaltlich bundesweit dem Zusammenkommen der Pilotpartner der Modellprojekte und dessen Erfahrungsaustausch zum geschlechtergerechten Miteinander im Verbandsalltag, der Vorstellung der Projektergebnisse und der Weiterentwicklung von Strukturen hinsichtlich verbandlicher Zukunftsperspektiven im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung in den Mitgliedsverbänden der BAG SELBSTHILFE.

Organisatorisch fand mit dem Abschlussworkshop eine Zwischenbilanz hinsichtlich des Umsetzungsstands eines geschlechtergerechten Miteinanders, das positiv die Lebensqualität von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern beeinflusst, statt.

Vorbereitende und inhaltliche Tätigkeiten:

- Konzepterstellung für die Veranstaltung
- Organisation (Räumlichkeiten, Gebärdensprachdolmetscher, etc.)
- Erstellung Einladung (siehe Anlage)
- Versendung der Einladung
- Absprache mit der Moderatorin und Referenten
- Vorbereitung Diskussion
- Erstellung Vortrag und Präsentation.

Die Tagung war mit 8 Teilnehmenden gut besucht. Geplante Anzahl: 10.

➤ Tagesordnung

Abschlussworkshop

**„Gelebte gendersensible Verbandspraxis –
Erkenntnisse, Empfehlungen und Perspektiven“
der BAG SELBSTHILFE e.V.**

am 27. September 2016 in Berlin

(Jugendgästehaus Hauptbahnhof, Seydlitzstraße 20, 10557 Berlin)

10:30 Uhr - 11:00 Uhr	Ankunft und Begrüßungskaffee
11:00 Uhr - 11:10 Uhr	Grußwort und Einführung in den Abschlussworkshop <i>Volker Langguth-Wasem, BAG SELBSTHILFE e.V., Bundesvorsitzender</i>
11:10 Uhr - 11:30 Uhr	Gendersensible Verbandspraxis - Was bedeutet das? <i>Nicole Kautz, BAG SELBSTHILFE e.V., Projektleiterin</i>
11:30 Uhr - 11:45 Uhr	Beispiel: Gendersensible Veranstaltungsplanung <i>Nicole Kautz, BAG SELBSTHILFE e.V., Projektleiterin</i>
11:45 Uhr - 12:30 Uhr	Erfahrungen aus der Praxis – Gleichstellung der Geschlechter im Verbandsalltag <i>Kirsten Witte-Abe, Deutscher Olympischer Sportbund, stellv. Ressortleiterin Chancengleichheit und Diversity</i>
12:30 Uhr - 13:30 Uhr	Mittagspause
13:30 Uhr - 14:30 Uhr	Ergebnisse aus dem Projekt „Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit“ <i>Nicole Kautz, BAG SELBSTHILFE e.V., Projektleiterin</i>
14:30 Uhr - 15:00 Uhr	Kaffeepause
15:00 Uhr - 16:00 Uhr	Erfahrungsaustausch zur Einführung von Genderaspekten in die Verbandspraxis - Diskussion im Plenum <i>Thorsten Freikamp, Bundesselbsthilfeverband für Osteoporose e.V., Geschäftsführer</i> <i>Christina Schneider, Deutsche Vereinigung Morbus Bechterew – Landesverband Bayern e.V., Frauenbeauftragte DVMB Bundesverband,</i>
16:00 Uhr - 16:15 Uhr	Zusammenfassung und Ausblick <i>Volker Langguth-Wasem, BAG SELBSTHILFE e.V., Bundesvorsitzender</i>
16:15 Uhr	Ausklang und Ende der Veranstaltung

Vorträge:

- **Nicole Kautz** (BAG SELBSTHILFE, Projektleiterin) zum Thema:
 - **Gendersensible Verbandspraxis – Was bedeutet das?**
 - **Gendersensible Verbandspraxis – Beispiel: Gendersensible Veranstaltungsplanung**
 - **Ergebnisse aus dem Projekt „Implementation eines Genderorientierten Verbandsmanagement in der Selbsthilfearbeit“**

- **Kirsten Witte-Abe** (Deutscher Olympischer Sportbund, stellv. Ressortleiterin Chancengleichheit und Diversity) zum Thema:
 - **Erfahrungen aus der Praxis – Gleichstellung der Geschlechter im Verbandsalltag**

- **Thorsten Freikamp** (Bundesselbsthilfeverband für Osteoporose e.V., Geschäftsführer), **Christina Schneider** (Deutsche Vereinigung Morbus Bechterew – Landesverband Bayern e.V., Frauenbeauftragte DVMB Bundesverband) zum Thema:
 - **Erfahrungsaustausch zur Einführung von Genderaspekten in die Verbandspraxis - Diskussion im Plenum.**

Zielerreichungsgrad

Der zentrale Abschlussworkshop bot allen Teilnehmenden Raum und Zeit, Ideen, Erfahrungen, Probleme und Ängste anzusprechen und im gemeinsamen Austausch Strukturösungen für die eigene Verbandsarbeit zu entwickeln.

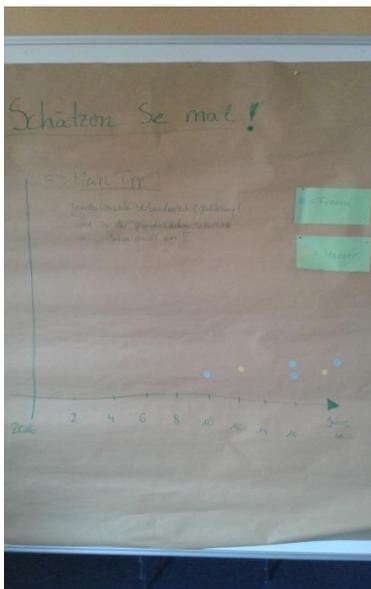


Foto: Privat



Foto: Privat

➤ Einrichtung einer Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle

Die Pilotmodelle als auch ihre Verläufe sind in einer Datenbank dokumentiert. Folgende Kategorien beinhaltet die Datenbank:

- Verbandsname
- Modelvorhaben
- Umsetzung Genderaspekte durch das Praxisfeld/Instrument
- Model-Output.

Übersicht: Datenbank der Pilotmodelle

Verbandsname	Modelvorhaben	Umsetzung Genderaspekte durch das Praxisfeld	Model-Output
Deutsche Dystonie Gesellschaft e.V.	Theaterprojekt	Bildungsinstrument: Sensibilisierung auf der individuellen Ebene	<p>Die Verknüpfung von Gender und Theater ist ein innovatives und lebendiges Mittel, zur Sensibilisierung für Vielfalt und Unterschiede sowie zur Erweiterung und Stärkung von Genderkompetenzen. Allen Beteiligten wird ein lebensnahes und lebendiges Lernen ermöglicht.</p> <p>Situationen aus dem (Arbeits-)Alltag können aus einer anderen Perspektive, d.h. Genderperspektive, betrachtet werden. Die Einnahme einer veränderten Perspektive auf Altbekanntes hilft, neue Handlungsoptionen schon während des Theaterspielens in reale Situationen umzusetzen und auszuprobieren. Schwierige Themen werden erlebbar.</p> <p>Die Aufführungen zeigten, dass durch das Spiel, den Humor, die Unbeschwertheit, das Darstellen von menschlichen Schwächen, die Zuschauer auf unterschiedliche Weise zu Reaktionen bewegt werden.</p> <p>Zudem konnte mit der Aufführung erreicht werden, dass Schmerzen und Einschränkungen eine Zeit lang nebensächlich waren.</p>
ApK-LV Berlin e.V.	Brainstorming und Erarbeitung Umsetzungsmöglichkeiten für eine neue Verbandskommunikation: <ul style="list-style-type: none"> • Sprachgebrauch • Überarbeitung der Webseite 	Bildungsinstrument: Bewusstseinsbildung auf der strukturellen Verbandsebene	Die Zielgruppen der gesundheitlichen Selbsthilfe werden vielfältiger. Deswegen ist es wichtig, dass auch Selbsthilfeverbände seismografisch gesellschaftliche Veränderungen wahrnehmen und diskutieren (Generationswechsel, einladendes Umfeld schaffen, Wissenstransfer, Anerkennung heterogener Gruppenstrukturen, gendersensible Sprachkultur).

			<p>Zu Beginn steht die Frage: Wen möchten wir erreichen? Wenn auf Webseiten, in Pressemitteilungen oder Gesprächsrunden von den Teilnehmern oder Ansprechpartnern gesprochen wird, entsteht ein Bild vom Verband, in dem z.B. Frauen als Mitarbeiterinnen nicht präsent sind. Ausgewogene Abbildung von Frauen und Männern in den Inhalten der Webseite als auch bei der Erstellung der Inhalte. Wenn Frauen und Männer in ihrer Vielfalt an der Arbeit beteiligt sind, finden zugleich verschiedene Erfahrungen und Lebenswelten Eingang in die neuen Angebote.</p> <p>Sprache ist eine der wichtigsten menschlichen Kommunikationsformen. Sie ist jedoch kein neutrales Werkzeug, sondern drückt immer auch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten. Darauf aufbauend wird Sprache als Schlüsselwerkzeug für die Veränderung bestehender Geschlechternormen verstanden. Folglich, sind geschlechtergerechte Formulierungen und die angemessene Auswahl von Bildern, Zitaten und Beispielen unumgänglich.</p>
<p>Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.</p>	<p>Publikumsmesse „MITEINANDER LEBEN BERLIN“ 2016</p>	<p>Bildungsinstrument: Bewusstseinsbildung/ Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Aspekt für eine Implementation von Genderaspekten in die Verbandsarbeit.</p> <p>Eine Publikumsmesse bietet eine neue Plattform für Frauen, Männer, Transgender oder Angehörige zum Austausch, wie eine gendersensible Selbsthilfearbeit besser gelebt werden kann. Denn keine Annäherung oder gar Umsetzung von Genderaspekten in der Verbandsarbeit, erfolgt oft durch Unwissenheit. Deswegen gilt es praxisnah aufzuzeigen, wie Umsetzungsbarrieren vermieden werden oder wie Inhalte vermittelt werden können.</p>
<p>Deutsche Vereinigung Morbus Bechterew</p>	<p>Arbeitshilfe: "Fit für den Alltag als Führungskraft"</p>	<p>Arbeitshilfe: interne/externe Verbandskommunikation</p>	<p>Ausgangspunkt: Führungskräfte-mangel - Wie sprechen wir Frauen für die Übernahme von Ämtern an? Suche nach neuen Wegen in der Verbandskultur.</p> <p>Erarbeitung einer Arbeits- und Informationsmappe: „Fit für den Alltag als Führungskraft“. Mappe erleichtert die Neugestaltung der Verbandskultur. Der Verband zeigt, dass jedes Geschlecht (hier insbesondere Frauen) auf jeder Verbands-ebene willkommen ist. Zudem vermittelt es vor allem bei Frauen das Gefühl und die Sicherheit: Sie sind erwünscht und können auf eine fachliche und persönliche Unterstützung zählen.</p> <p>Entwicklung einer gleichberechtigten Ver-</p>

			<p>bandskultur mit dem neuen Profil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung und Wertschätzung (künftiger Führungspersonen) • Schärfung und Stabilisierung des Profils "heterogene und vielfältige Verbandskultur" • langfristige Nachwuchssicherung.
Schilddrüsenliga	Anzeigenschaltung: Ehrenamtliche Stellenausschreibung	Arbeitshilfe: innere/externe Kommunikation	<p>Ausgangspunkt: Wie gewinne ich Nachwuchskräfte? Auswertung der Anzeigenschaltung zeigte die generelle Problematik im Bereich gesundheitliche Selbsthilfearbeit.</p> <p>Je nach Reaktion auf die Anzeige, muss reflektiert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie integriert der Verband eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit? • Analyse der Ausgangssituation im Verband: Wenn möchten wir erreichen? • Frage nach der Zielgruppe: Frauen? Männer? Oder beide?, Wenn ja, welche? • Ansprache • Darstellung der Aufgaben- und Verantwortungsfelder • Vermittlung von Wertschätzung und Willkommen-Sein
Bundesverband Poliomyelitis e.V. Landesverband Hessen	Durchführung einer Veranstaltung unter Anwendung der Arbeitshilfe: Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen	Arbeitshilfe: strukturelle Verankerung	<p>Anwendung der Arbeitshilfe: Leitfaden Veranstaltungen und Tagungen bei einer Veranstaltung des Landesverbands Hessen.</p> <p>Erkenntnis: Veranstaltungen sind keine geschlechtsneutralen Räume. Auch hier werden unbewusst Geschlechternormen dargestellt und teilweise verstärkt. Leitfaden bietet Hilfestellung alte Veranstaltungsstrukturen aufzubrechen.</p>
Bundesgeschäftsstelle ADHS Deutschland e.V.	Gender-Selbstcheck mit dem Arbeitsinstrument: 4R-Methode	Analytisches Instrument: Gender Analyse mit der 4R-Methode	<p>Reflexion und Ausgangspunkt: Wo stehen wir? Wie sind wir im Verband aufgestellt?</p> <p>Einfaches Analyseinstrument zur Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse und zeigt Zusammenhänge von Ungleichheiten in den Verantwortungs- und Handlungsfeldern des Verbandes auf.</p> <p>Verband führte den Fragebogen anhand der Material- und Methodenpappe in die eigene Verbandslandschaft ein.</p> <p>Aktuell noch keine Rückläufe.</p>

<p>Deutsche Sarkoidose Vereinigung</p>	<p>Workshop: Genderbewusstsein – Ein Training für die eigene Verbandsarbeit</p>	<p>Bildungsinstrument: Gender-Training</p>	<p>Mit dem Gendertraining erhielten die Teilnehmenden erstmals die Möglichkeit sich intensiv mit der Bedeutung der Geschlechterfrage in unserem täglichen Handeln auseinanderzusetzen.</p> <p>Im Training ging es um die Fragen: Was bedeutet gelebte Genderpraxis im beruflichen Alltag? Was habe ich persönlich damit zu tun? Welche Handlungsinstrumente und Methoden gibt es, um Genderaspekte in die Alltagspraxis umzusetzen?</p> <p>Neben Theorieinputs wurde dem Erkennen und Erfahren persönlicher und gemeinschaftlicher Genderhaltungen und -handlungen viel Raum gewidmet.</p> <p>Trainingsinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schärfung des Blicks für männliche und weibliche Perspektiven und Ungleichheiten auf der individuellen Ebene und in der Interaktion mit anderen • Basiswissen über die Thematik Gender • Erweiterung persönlicher Genderkompetenz • Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Haltung • Erarbeitung von Handlungselementen für den Transfer in die (berufliche) Praxis . <p>Verbandsaufgabe: Patensuche für die Wissensweitergabe in den Verbandsstrukturen.</p>
<p>ASBH SelbsthilfegGmbH</p>	<p>Impulsvortrag: Gender Mainstreaming im Verein und im Beruf</p>	<p>Bildungsinstrument: Impulsvortrag</p>	<p>Ein wirksames strategisches Mittel ist die kontinuierliche Integration von Genderthemen bei Tagungen oder Veranstaltungen. D.h. in der Regel bildet ein thematischer Gender-Schwerpunkt (z.B. Gender Mainstreaming im Verein und Beruf) den Auftakt eines Veranstaltungstages. So findet das Thema stetige Aufmerksamkeit und Präsenz im Alltag und regt zu neuen Denk- und Handlungsansätzen an. Gender wird damit zum stetigen Angebot.</p> <p>Die einzelnen Verbände oder Gruppen werden eingeladen das Angebot anzunehmen, es in ihre Strukturen weiterzutragen und Gedankenspiele in die Praxis umzusetzen. Neue Ideen sowie neue Perspektiven beleben die Arbeit. Kontinuierliche Werbung zum Nachdenken.</p> <p>Die Aufmerksamkeit in diesem Impulsvortrag lag auf dem Aspekt Ehrenamt und wie Genderaspekte in diesem Bereich eingeführt werden können.</p>

<p>Bundesselbsthilfeverband für Osteoporose e.V. (BfO)</p>	<p>Einführung eines Mentoring-Programms</p>	<p>Arbeitshilfe: Leitfaden Mentoring – Nachwuchsförderung in der Verbandsarbeit</p>	<p>Ausgangspunkt: über 80% der Mitglieder sind weiblich. Vorstellung des Instruments Mentoring in einer Vorstandssitzung als zentrale Zukunftsgestaltung in der Organisationsentwicklung. Wichtiger Vertungungspunkt, weil es bisher kein Thema im Vorstand war. Mit gezielten Informationen zu Genderaspekten kann Interesse und aktives Mitwirken erreicht werden. Verbandsaufgabe: Patensuche für die Wissensweitergabe in den Verbandsstrukturen.</p>
<p>Selbständigkeits_Hilfe bei Teilleistungsschwächen e.V.</p>	<p>Gender-Selbstcheck mit dem Arbeitsinstrument: 4R-Methode</p>	<p>Analytisches Instrument: Gender Analyse mit der 4R-Methode</p>	<p>Ausgangspunkt: Wie sieht es in unserem Verband bezüglich der Implantation von Genderaspekten aus? Verbreitung des Fragebogens in die eigene Verbandslandschaft. Aktuell liegen noch keine Rückläufe vor.</p>

Stand: Oktober/November 2016

Impressionen vom Workshop: Genderbewusstsein – Ein Training für die eigene Verbandsarbeit bei der Deutsche Sarkoidose Vereinigung (Fotos: Privat)



Foto: Privat

Zielerreichungsgrad

Mit der Erfassung sowohl quantitativer und qualitativer Informationen ist es möglich, ein geschlechtergerechtes Miteinander praxisnah zu erfassen und nachhaltig auch in die Strukturen und Arbeitsbereiche anderer Verbände zu transferieren. Auf diese Weise kann Wissen und Erfahrung aktiv, z.B. in indikationsbezogene Projekte weitergegeben werden, was wiederum eine große Chance bietet, die Wirkung des eigenen Ansatzes zu potenzieren und viele weitere Verbände in der Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE zu erreichen.

In unserer Gesellschaft nimmt das allgemein verfügbare Wissen explosionsartig zu. Zugleich verkürzt sich aber die Halbwertszeit von Wissen und damit seine Gültigkeit (Herdt, Kulick 2007). Auch die gesundheitliche Selbsthilfe wird von diesen Veränderungen erfasst, wenn haupt- und ehrenamtlich Aktive mit aktuellen Informationen, die Lebenswelten von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen besser und einfacher gestalten möchten. Die zu bewältigenden Informationsmengen stellen dabei eine große Herausforderung dar. Erschwerend kommt hinzu, dass in den Organisationen vorhandenes Wissen meist auf mehrere Personen verteilt ist. An diesem Knotenpunkt verbirgt sich die stetige Gefahr, Themeninhalte immer wieder von vorne aufzuarbeiten. Dessen Resultate sind einzelne Aktivitäten, die hervorragende Arbeit leisten, allerdings nur für sich allein. Damit bleibt ihre Wirkung ebenfalls begrenzt. Mit Hilfe eines wirksamen Managements von Wissen nach dem Motto: Gutes transferieren und teilen, um gemeinsam mehr zu erreichen, statt neu erfinden, kann dem entgegenwirken. Das erspart für alle Handelnden Zeit, Geld und Kraft.

Wie gestaltet sich der Wissenstransfer im Rahmen eines genderorientierten Verbandsmanagement? Grundlage für eine gelungene Chancengleichheit für alle Geschlechter setzt ein hohes Maß an Sensitivität und Wissen über das Feld Gender voraus. Jenes handlungsrelevante Wissen kann nicht als gegeben vorausgesetzt werden, sondern es bedarf einer eigenen Reflexion und dem systematischen Hinterfragen aller Gruppenaktivitäten hinsichtlich:

- ob Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer mit ihren Lebensrealitäten, Bedürfnissen und Interessen Berücksichtigung finden
- ob sie mit den Vorhaben angesprochen und erreicht werden
- ob ihre jeweiligen Ressourcen gefördert und gestärkt werden (Rattay 2004).

Für die Umsetzung in die eigene Verbandsarbeit heißt das: Die Förderung von Chancengleichheit wird wie ein roter Faden in den regulären Arbeitsprozess integriert. An dieser Stelle ist die Unterstützung eines Informationsflusses wichtig, da Wiederholungsarbeiten vermieden werden. Vorteile jenen Transfers sind: gemeinsame Aktivitäten erleichtern eine erfolgreiche Umsetzung vor Ort und sparen Ressourcen. Zudem ist Wissen die einzige Ressource, welche sich durch ihren Gebrauch vermehrt (Labitzke 2015).

Die Management-Tools, wie die Datenbank zur Dokumentation der Pilotmodelle können mit methodischen Wissensressourcen diesen bedarfsgerechten Transfer unterstützen. Infolgedessen entsteht eine Verzahnung von Theorie und Praxis. Die jeweiligen Wissensprodukte umfassen dabei: Sensibilisierung, Information, Vernetzung oder Curricula. Je nach Bedarf ist es möglich, diese in Form von Workshops, Vorträgen, Modellarbeit oder Kooperation in die indikationsbezogene Verbandsarbeit zu transferieren. Vorteil vom Wissenstransfers: Zukunftsweisende Herausforderungen können nur gelöst werden, wenn möglichst viele auch andersorts am selben Strang ziehen und das Rad nicht immer wieder neu erfinden (Labitzke 2015).

7. Gesamtbeurteilung

Mit dem Ziel, in die alltägliche Verbandsarbeit im Rahmen der Organisationsphilosophie und den Organisations- und Personalstrukturen, relevante Genderaspekte nachhaltig zu berücksichtigen und ein gerechtes und wertschätzendes Miteinander im Verband zu leben, wurden in den vergangenen zwei Jahren im Rahmen des Projekts praktikable Handreichungen, Arbeitsmaterialien, Modellprojekte als konkrete Praxisbeispiele mit Blick auf die eigene Fachpraxis erarbeitet und erprobt. Auf diese Weise konnte erstmals in der Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE zwischen der Zielsetzung eines gendersensiblen Arbeitens und dessen Umsetzung die Wissenslücke geschlossen und Barrieren zur Umsetzung abgebaut werden. Die dargestellten Ergebnisse präsentieren strukturelle, methodische und Akteurs bezogene Aspekte, die den Genderprozess innerhalb der Mitgliedsverbände der BAG SELBSTHILFE befördert haben und befördern können.

Die angestrebten Projektziele wurden erreicht. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Erfolge in der wachsenden Reflexivität und in der organisationsinternen Verankerung von Genderstrukturen in den Arbeitsalltag zu nennen. Der Grundgedanke des Gender Mainstreamings, die Lebenswelten von Mädchen/Frauen oder Jungen/Männern wahrzunehmen, ist in der Welt der gesundheitlichen Selbsthilfe nichts Neues. Doch es stellen sich in der inhaltlichen und administrativen Verbandsarbeit immer wieder die Fragen:

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

Das Projekt zeigte erstmals systematische und konzentrierte Handhabungen auf, wie in unterschiedlichen Zusammenhängen strukturelle und inhaltliche Veränderungen für ein gendersensibles Verbandsmanagement vorgenommen werden können. Beispielsweise fanden Genderfragen als durchgängiges Prinzip in Veranstaltungen mehr und mehr Beachtung. Sei es in Form von Wissen oder in Form einer Veranstaltungsorganisation. Auch neue Impulse in der Personalstruktur konnten gegeben werden, Frauen sollten Qualifizierungsangebote erhalten oder ermutigt werden, Leitungsfunktionen zu übernehmen.

Bei der Umsetzung gilt: Guter Wille ist wichtig, aber es braucht vor allem Methode! Ein gelungener Genderprozess in der Verbandslandschaft der BAG SELBSTHILFE ist auf das Zusammenwirken verschiedener Ansätze zur Herstellung von Gleichberechtigung angewiesen. Insbesondere die Veränderung in den Macht- und Entscheidungsstrukturen und die Verteilung von Ressourcen ist ein schwieriges Unterfangen. Hierbei spielen konkret sowohl Frauen als auch Männer, die in ihren Arbeitsstrukturen immer wieder mit der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen konfrontiert werden, eine zentrale Rolle. Die geschlechtsdifferenzierte Auseinandersetzung sowie die gemeinsame Verantwortung für eine Umsetzung in die Felder Organisationsphilosophie, Organisations- und Personalstruktur standen im Mittelpunkt der Projektarbeit.

Nachfolgend eine Übersicht zu den erarbeiteten Handlungsinstrumenten des Projekts die Praxis:

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

Quelle: eigene Darstellung

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

Darüber hinaus konnten engagierte Mitgliedsverbände für die Unterstützung der Implementierung und Ausweitung auf Bundes-, Landes- und Lokalebene gewonnen werden. Dem Projekt ist es gelungen, moderne Qualitätsstandards als auch kritische Faktoren für eine nachhaltige Verbesserung des geschlechtergerechten Miteinanders, das positiv die Lebensqualität von Frauen und Männern beeinflusst, zu verbreiten. Diese Standards entsprechen dem Sinn und Anliegen des Konzepts des Gender Mainstreamings: Es geht nicht um die Verschiedenheit der Menschen an sich. Es geht um die Bewertung, Zugänge, Ressourcen, Verteilung von Gütern und Lasten, Beteiligung an Verantwortung und Gestaltung sowie dem Abbau von geschlechtsstereotypischen Rollenbildern und Strukturen. Für die Verbandsarbeit in der gesundheitlichen Selbsthilfe bedeutet das: Schaffung von geschlechtergerechten Arbeitsstrukturen im Alltag des Verbandslebens der gesundheitlichen Selbsthilfe, wobei unterschiedliche Lebenszusammenhänge, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern von Beginn an und regelmäßig in der Verbandsarbeit berücksichtigt werden müssen. Selbstkritische Fragen werden von Verbandsakteuren mit neuer Perspektive in den Blick genommen und alltagstaugliche Handlungsoptionen für die Strukturen und Arbeiten im Verband ausgebildet.

8. Verbreitung und Öffentlichkeitsarbeit der Projektergebnisse

Darstellung der erfolgten Fachveröffentlichungen:

Leitfäden

- Kautz, Nicole (2016): Gelebte gendersensible Verbandspraxis – Material- und Methodenmappe für geschlechtssensibles Arbeiten in der gesundheitlichen Selbsthilfearbeit (interne Veröffentlichung), Düsseldorf/Berlin
- Kautz, Nicole (2015): Die Macht der Sprache – Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild (interne Veröffentlichung), Düsseldorf/Berlin

Artikel

- Kautz, Nicole (2016): Die Macht der Sprache, In: Sarkoidose Nachrichten und Berichte, Nr. 113, September 2016, S. 8
- Kautz, Nicole (2016): Jetzt Perspektivwechsel in der Selbsthilfe – gendersensibles Verbandsmanagement, In: Zeitschrift der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., Heft 02/2016, 17. Jahrgang
- Kautz, Nicole (2016): Alle einbeziehen – Sprachliche Gleichstellung; In: gesundheitspress, Ausgabe 51 – Frühjahr/Sommer 2016, S. 5
- Kautz, Nicole (2015): Mut zum Perspektivwechsel in der Selbsthilfe, In: Verbandszeitschrift Selbsthilfe der BAG SELBSTHILFE e.V., 04/2015, S. 6-7

- Kautz, Nicole (2015): Der differenzierte Blick auf Geschlecht, chronische Erkrankung und Behinderung, In: Verbandszeitschrift Selbsthilfe der BAG SELBSTHILFE e.V., 03/2015, S. 6
- Kautz, Nicole (2015): Geschlechtergerechte Kommunikation, In: Verbandszeitschrift Selbsthilfe der BAG SELBSTHILFE e.V., 02/2015, S. 10-11
- Kautz, Nicole (2015): Wissenstransfer in indikationsbezogene Projekte, In: Verbandszeitschrift Selbsthilfe der BAG SELBSTHILFE e.V., 01/2015, S. 12-13
- Kautz, Nicole (2015): Die Macht der Sprache, In: AsBH-Kompass, Zeitschrift der Arbeitsgemeinschaft Spina Bifida und Hydrocephalus e.V., 04/2015, S. 15
- Kautz, Nicole (2015): Geschlechtergerechte Kommunikation – Wer versteht ist dabei, In: WIR. Stuttgarter Selbsthilfe Magazin, 02/2015, S. 10-11

Verbandsdienst BAG SELBSTHILFE

- Verbandsdienst: Sprachleitfaden: „Die Macht der Sprache - Ein Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten und wertschätzenden Kommunikation in Wort und Bild“
- Verbandsdienst: Perspektiven einer zukunftsorientierten Selbsthilfe
- Verbandsdienst: Selbsthilfe der Zukunft - Selbsthilfe der Vielfalt" - Moderne geschlechtssensible Verbandsarbeit in der gesundheitlichen Selbsthilfe

Darstellung der Vorträge und Tagungsbeiträge

- Nicole Kautz (BAG SELBSTHILFE, Projektleiterin) am 27.09.2016 zum Thema:
 - Gendersensible Verbandspraxis – Was bedeutet das?
 - Gendersensible Verbandspraxis – Beispiel: Gendersensible Veranstaltungsplanung
 - Ergebnisse aus dem Projekt „Implementation eines Genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit“
- Nicole Kautz (BAG SELBSTHILFE, Projektleiterin) am 16.11.2015 zum Thema:
 - Aufmerksamkeit für Geschlecht und Gesellschaft - Gendersensibles Verbandsmanagement in der Selbsthilfearbeit
- Nicole Kautz (BAG SELBSTHILFE, Projektleiterin) am 24.03.2014 zum Thema:
 - Vorstellung des Projekts „Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit - Genderorientiertes Verbandsmanagement in den Arbeitsfeldern der gesundheitlichen Selbsthilfe

Schulung

- Nicole Kautz (BAG SELBSTHILFE, Projektleiterin) am 09.10.2016 zum Thema:
 - Gender-Bewusstsein – Ein Training für die eigene Verbandsarbeit

Auf der Webseite der BAG SELBSTHILFE sind die Aktivitäten, die Ergebnisse des Projekts sowie die Artikel, Fachbeiträge veröffentlicht. Ansonsten sind alle Materialien oder Artikel als Printversion (Broschüre oder Zeitschrift) verfügbar.

9. Verwertung der Projektergebnisse (Nachhaltigkeit/ Transferpotential)

Die erarbeiteten Handlungs- und Organisationsstrukturen können in unterschiedlichen Verbandsettings mit Hilfe der beigefügten Checklisten und Beschreibungen übertragen werden. Damit ist ein handlungsorientierter Transfer der theoretischen Kenntnisse, personenunabhängig, gegeben. Gemeinsam können Frauen und Männer in ihren Zuständigkeits- und Gestaltungsbereichen als auch ihre Arbeitsumgebung Genderaspekte erfahrbar machen. Darüber hinaus ermöglichen die Management-Tools ein gemeinsames sach- und lösungsorientiertes Arbeiten. Was wiederum, bezogen auf das Transferpotential, zu einer Stärkung der lokalen Partizipation, Teilhabe und Wertschätzung führt. Für den Verband selber bedeutet dies eine Revitalisierung hinsichtlich einer zukunftsgerichteten Verbandspolitik. Die Modellprojekte illustrieren anschaulich und handlungsorientiert Potenziale, aber auch Stolpersteine auf dem Weg der Umsetzung.

Mit der Akquirierung der Modellpartner ist es dem Projektteam gelungen, auch nach dem Auslaufen des Projekts unterstützende Verbände zu haben, die eine neue Geschlechter- und Organisationskultur weiter in der Verbandslandschaft der BAG SELBSTHILFE tragen und somit ein ersten praxisorientierten Handlungsansatz eines genderorientierten Verbandsmanagements nachhaltig in die Verbandsstrukturen verankern.

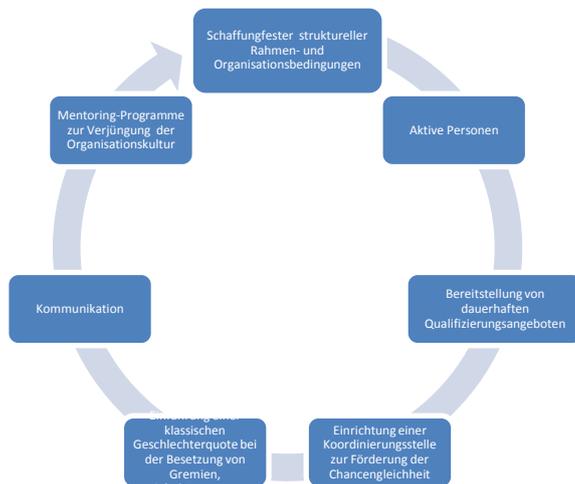
Bei allen Interessierten, Projektmitwirkenden und Aktiven ist Konsens: genderorientierte Selbsthilfearbeit ist zum Überleben und für die Zukunftsgestaltung eines Verbandes notwendig. Die Frage lautet eher: Wie ist diese Herkulesaufgabe zu erreichen? Eine Verbandskultur ändert sich nicht von heute auf morgen. Auch bedarf sie einer aktiven Mitgestaltung aller. Die Veränderungen als auch Umbrüche benötigen deswegen Zeit, Wissen und Repräsentanz. Diesbezüglich sind aus den Projektergebnissen noch weitere Implikationen und Empfehlungen für eine genderorientierte Zukunftsgestaltung ableitbar.

- **Schaffung fester struktureller Rahmen- und Organisationsbedingungen**

Die Bedeutung und Inhalt einer genderorientierten Arbeitsweise hinsichtlich der Gleichstellung beispielsweise in zentrale Dokumente (Satzung, Leitbild, Geschäftsführung, Vorstand, etc.) des Verbands aufnehmen. Oder neue Gremien, wie eine Frauenvollversammlung etablieren.

- **Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit**
Die Koordinierungsstelle würde als Schnitt- und Vernetzungsstelle in der Verbände-landschaft der BAG SELSBTHILFE mit festen Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartnern fungieren. Zudem würde sie eine Plattform für den Erfahrungs- und Informationsaustausch auf Bundes- und Landesebene sein, d.h. Beratung und Begleitung der gesundheitlichen Selbsthilfe bei der Implementierung eines genderorientierten Verbandsmanagements. Netzwerk für alle Interessierte (Zusammenarbeit, Austausch). Weiteres Arbeitsspektrum wäre die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Vorträgen, Gesprächskreisen über gleichstellungspolitische Situationen in der gesundheitlichen Selbsthilfe. Bereitstellung eines Newsletters mit aktuellen Terminen, Publikationen, Veranstaltungen, etc.
- **Geschlechterquote zur gleichberechtigten paritätischen Besetzung**
Einführung einer klassischen Geschlechterquote bei der Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen
- **Bereitstellung von dauerhaften Qualifizierungsangeboten**
Die Qualifizierungsangebote, z.B. in Form von Workshops, sollen Fachkenntnisse vermitteln, Handlungskompetenzen fördern und den gemeinsamen inhaltlichen Austausch untereinander anregen. An alltäglichen Beispielen aus der Gleichstellung werden die Teilnehmenden das erlangte Wissen anwenden können und sich anhand selbst gewählter Fallbeispiele Lösungen erarbeiten. Hierbei ist die dauerhafte Vorhaltung von Qualifizierungsangeboten wichtig, denn dann ist auch eine Nachhaltigkeit und ein Transfer von Wissen gewährleistet. Angebote müssen entsprechend der Zielgruppe, Haupt-/Ehrenamtliche inhaltlich angepasst werden.
- **Mentoring-Programme zur Verjüngung der Organisationskultur**
Mentoring-Programme zum Aufbau einer neuen Personalpolitik, d.h. Sensibilisierung der Führungskräfte zum Erfahrungs- und Wissensaustausch auf einer persönlichen Ebene. Spezifische Ansprache für Zielpersonen für Führungsaufgaben. Gewinnung von Haupt- und Ehrenamtlichen. Eruiierung, wo liegen die Potenziale. Stärkere Einbeziehung der Thematik Migration/Inklusion.
- **Wertschätzende Kommunikation**
Kommunikation ist Zeichen und Symbol eines Verbands oder Organisation, sie schafft Kultur und wird von dieser geprägt. Zudem transportiert Kommunikation den aktuellen „Geist ihrer Zeit“. Deswegen sollte die Wirkmächtigkeit von Kommunikation, instrumentalisiert und als Methode für Gleichstellung, Wertschätzung und Chancengleichheit verwendet werden. Als Informationsübermittlerin zum positiven Mitarbeiten anregen.

Wie zentral auch das Ineinandergreifen der genannten Implikationen ist, veranschaulicht folgende Grafik:



Quelle: eigene Darstellung

Folgende weiterführende Fragestellungen für die Mitgliedslandschaft der BAG SELBSTHILFE ergaben sich Züge der Projektarbeit bzw. aus den Veranstaltungen, Workshops und Fachgesprächen:

- Welche strukturellen Rahmen- und Organisationsbedingungen gibt es in unserem Verband?
- Was ist für uns im Verband machbar und umsetzbar?
- Möchten wir uns auf dieses Thema einlassen?
- Müssen wir uns auf das Thema einlassen?

Literatur

Altmayer, Anne/Carl, Michael/Garnier Sandrine/Haller, Johann/Miemietz, Bärbel (2004): Abschlussbericht Projekt Gendercheck „Gleichstellung in der Sprache“, Saarbrücken

Anderssohn, Stefan (2005): Unterstützte Kommunikation: Verbesserung der Lebensqualität nicht sprechender Menschen, Seminarunterlagen

Beauvoir, Simone de (2000): Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau, Berlin

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): Gender Mainstreaming Praxishandbuch, Wien

Braun, Friederike/Oelkers, Susanne/Rogalski, Karin/Bosak, Janine/Sczesny, Sabine (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten; IN: Psychologische Rundschau (2007), 58, S. 183-189

Gäckle, Annelene (2013): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, Köln

Doblehofer, Doris/Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – Ein Praxisbuch, Heidelberg

Döge, Peter (2007): Gender Mainstreaming als Managing Diversity – Von der Männlichkeitskritik zur an Dominanzkulturen; In: Damyanovic, Doris/Reinwald, Florian (2007): Wie Gender in den Mainstream kommt..., Wien

Frey, Regina (2013): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs, Königsstein

Frey, Regina (2013): Arbeitshilfe „Internetauftritte Gendersensibel Gestalten“, Berlin

Herdt, Jörg/Kulick Barbara (2007): Wissenstransfer im Gesundheitswesen; In: Härter, Martin/ Baumeister Harald/ Bengel Jürgen (Hrsg.): Psychische Störungen bei körperlichen Erkrankungen. Heidelberg

Jahn, Ingeborg (2004): Gender Mainstreaming im Gesundheitsbereich Materialien und Instrumente zur systematischen Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht, Bremen

Kautz, Nicole/Anna Heidrich (2013): Genderorientierung in der gesundheitlichen Selbsthilfe - Studienergebnisse aus der Verbände- und Mitgliederbefragung, BAG SELBSTHILFE, Düsseldorf/Berlin

Kautzky-Willer, Alexandra/Tschachler, Elisabeth (2012): Gesundheit: Eine Frage des Geschlechts. Die weibliche und männliche Seite der Medizin, Wien

Landesjugendring Niedersachsen e.V.: gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit; In: Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik, Hannover

Landeszentrale für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (2015): Gender-Analyse. Mit der Gender-Analyse zum Gender-Mainstreaming. Ein Leitfaden für ESF-geförderte Projekte in M-V, Greifswald

Labitzke, Gerald (2015): Wissen und Projekte teilen. Methoden erfolgreichen Projekttransfers, Bielefeld

Levecke, Bettina (2006): Deutsche Sprache = Männersprache? Vom Versuch einer „Geschlechtsumwandlung“, Goethe-Institut, URL: <http://www.goethe.de/lhr/prj/mac/spw/de1728783.htm>, [Stand: 23.01.2015]

Mert, Wilma/Seebacher, Ulrike/ Suschek-Berger/Wächter, Christine (2008): Leitfaden NENA - Netzwerk nachhaltige Lebensstile, Modul Gender, Graz

Pimminger, Irene (2012): Gender Mainstreaming: Methoden und Instrumente, Berlin

Rattay, Petra (2004): Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche; In: E&C-Fachforum: „Perspektive: Gesunder Stadtteil – Gesundheitsfördernde Settingansätze und Jugendhilfestrategien in E&C-Gebieten. Dokumentation der Veranstaltung vom 26. bis 27. Januar 2004 in Berlin

Stepanek, Brigitte/Krull Petra (2001): Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch, Schwerin

Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstreaming kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele. Friedrich-Ebert-Stiftung: Forschungsinstitut, Bonn (Stepanek/Krull 2003).

Zentrum Frau in Beruf und Technik (2003): Gender im Projektmanagement. Erfahrungsbericht und Materialsammlung für die Praxis, Castrop-Rauxel

Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/ Metz-Göckel, Sigrid (2008): Perspektiven in der Hochschulforschung, Wiesbaden