

Mitgliederklausur vom 10.-12. Juli 2008

Ergebnisse der Workshops zu Qualitätsstandards im Gender-Training

Durchführung: Jan Kasiske und Henning von Bargen

An dem 2 x angebotenen Workshop haben insgesamt 17 Menschen teilgenommen.

Vorgehen

Folgende Thesen zu Standards in Gender-Trainings wurden zunächst im Rahmen einer Liniendiskussion/Raumaufstellung zur Positionierung vorgestellt und anschließend in Kleingruppen diskutiert und bearbeitet:

1. Gender-Trainings werden nur im Mann/Frau Team angeboten.
2. Jedes Gender-Training – egal in welchem Format – ist besser als kein Training durch zu führen. (Wir nehmen jeden Auftrag an)
3. Gender-Trainings finden nur in gemischt geschlechtlichen Gruppen statt. Die Arbeit in geschlechtshomogenen und -heterogenen Kleingruppen ist unverzichtbarer methodischer Bestandteil.
4. Ein Gender-Training muss die Vermittlung sämtlicher wissenschaftlich fundierter Gender Theorie Ansätze enthalten.
5. Ziel von Gender-Trainings ist es, die Einstellungen der Teilnehmenden, nicht nur das Verhalten zu ändern.

Zu den Thesen 1, 2, 3, 5 fanden sich jeweils Kleingruppen zusammen, die diese Aussagen erweiterten und szenisch darstellten.

Ergebnisse

Folgende Erklärung, was der Fachverband unter „Gender-Training“ versteht, könnte als Beschlussvorschlag auf einer der nächsten Mitgliederversammlungen diskutiert werden:

Von „Gender-Training“ sprechen wir...

Ob wir von „Gender-Training“ oder von Gender-Workshop, -Beratung, -Infoveranstaltung, etc. sprechen muss im Vorgespräch und im Kontraktgespräch geklärt werden. Abhängig ist dies u.a. von folgenden Rahmenbedingungen:



1. Die beauftragende Institution sollte als Ganze eine Strategie verfolgen, die Gender-Aspekte oder die Ziele des Gender-Mainstream verfolgt (keine Eintagsfliege oder Alibiveranstaltung)
2. Die Dauer eines Trainings sollte einen Prozess der Auseinandersetzung ermöglichen: mindestens 6 Stunden für einen Auftakt.
3. Thema sollte die Bearbeitung und Veränderung der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Organisation sein: Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen – gerade auch als nicht monolithische Gruppen – sollten erfasst und auf ihre Wirkungsmacht untersucht werden.
4. Bei mehr als 7 Teilnehmenden sollten auf jeden fall 2 TrainerInnen anleiten.
5. Die Leitungsebene sollte mindestens bei einer Vorbesprechung dabei sein oder gesondert trainiert werden.
6. Die Ergebnisse des Trainings müssen gesichert und kommuniziert werden.
7. Sensibilisierung, Selbsterfahrung und fachlicher Input sind Bestandteile eines Gender-Trainings.
8. Ein Bezug zum beruflichen Handeln der Teilnehmenden muss hergestellt werden.
9. Es ist sinnvoll im Mann/Frau-Team zu arbeiten, wenn es eine Auftaktveranstaltung für einen Gender-Mainstream-Prozess ist, wenn es für die Zielgruppe/den Kontext wichtig ist, zu irritieren bzw. Geschlechterzuweisungen aufzubrechen (zunächst als äußerlich wahrgenommene „Mann“ und „Frau“ Figur auftreten, dann zeigen, dass mögliche Zuschreibungen nicht funktionieren und die (Hinter)Gründe klären)
10. Kleingruppen können in reiner Männer- und Frauengruppe stattfinden, wenn beide Gruppen anwesend sind, um Klischees zu dekonstruieren und Perspektiven auf das jeweils als „anders“ Wahrgenommene zu erweitern. (In einer Frauengruppe/Männergruppe werden zunächst ähnliche Erfahrungen als Mann/Frau angenommen, was sich im Verlauf allerdings als Irrtum herausstellen kann)
11. Ziel von Gender-Trainings ist es u.a.
 - das Verhalten der Teilnehmer_innen zu ändern und
 - Raum zur individuellen Einstellungsänderung zu geben

