

Umsetzungskonzept (Phase III)

Stuttgart, Januar 2010

Inhalt

Umsetzungskonzept (Phase III)	1
Stuttgart, Januar 2010	1
Konzept zur Umsetzung (Phase III)	5
1. Konzeptionelles Verständnis	5
2. Ziel der Phase III :Umsetzung	7
3. Arbeitsansätze und Aktivitäten	7
3.1 Übergreifende Ansätze, Begründung und Aktivitäten	8
3.1.1 Prozessgestaltung/ Steuerkreis	9
3.1.2 Beratung der Verwaltungsbehörde und Gender-Qualitätssicherung	10
3.1.3 Öffentlichkeitsarbeit und Transfer	10
3.1.4 Bildung	12
3.2 Spezifische Ansätze, Begründungen, Aktivitäten	13
3.2.1 Exemplarische Vorhaben	13
3.2.1.2 Exemplarische Vorhaben von Trägern von ESF-Projekten	15
3.2.2 Arbeitsgruppen	16
4. Qualitätssicherung im Projekt	17
5. Anlagen - Zielvereinbarungen	19
5.1 Exemplarische Vorhaben ESF-Arbeitskreise	19
5.2 Exemplarische Vorhaben Träger von ESF-Projekten	19

Konzept zur Umsetzung (Phase III)

Das hier vorliegende Umsetzungskonzept basiert auf der in der ersten Phase des Projektes durchgeführten Analyse der Ausgangsbedingungen und den ermittelten Handlungsbedarfen sowie aus den in der Phase II entwickelten Arbeitsansätzen für die verschiedenen Akteursgruppen des ESF in Baden-Württemberg.

Daher ist dieses Konzept im Zusammenhang mit den Abschlussberichten der Phasen I und II zu lesen¹.

1. Konzeptionelles Verständnis²

Aus dem Projektnamen erschließt sich vielleicht nicht unmittelbar, was gemeint ist. „Coaching“ und „Begleitung“ wurden bereits im Vorläuferprojekt („Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg“) in den Mittelpunkt gestellt. Dies ergab sich, nachdem im Vorfeld der Förderung als zentrales Landesprojekt nach verschiedenen Fortbildungen immer wieder deutlich wurde, dass Gender Mainstreaming theoretisch nun verstanden, unklar jedoch noch immer die konkrete Umsetzung im eigenen Arbeitsalltag sei. Obwohl alle Einführungsveranstaltungen stets praktische Beispiele aus dem Bereich des ESF enthielten und die Teilnehmenden Gelegenheit hatten, den Einsatz der 4 - Schritte – Methode³ zu üben, blieb vor allem der Eindruck von der Komplexität des Themas zurück.

Dabei stellen verschiedene AkteurInnen auch unterschiedliche Fragen: für die ESF Arbeitskreise, die über Projektanträge entscheiden, steht im Mittelpunkt, wie sie erkennen können, ob ein Projektvorschlag hinreichend „gegendert“ ist. Die Träger wiederum brauchen konkrete Hilfestellungen, um die Genderaspekte schlüssig in Projektplanung und Umsetzung zu integrieren. Die Ministerien stehen vor der Aufgabe, ihre Förderprogramme gleichstellungsorientiert zu formulieren und die Verfahren so zu gestalten, dass eine möglichst hohe Verbindlichkeit für das Querschnittsziel Gleichstellung entsteht.

Gemeinsam ist allen AkteurInnen, dass sie sehr wenig Zeit haben. Auch daher fanden es alle attraktiv, sie in ihrer Alltagsarbeit zu „begleiten“. Für den Coaching-Ansatz sprachen auch die Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildungsforschung, die besagen, dass den meisten Fortbildungsveranstaltungen der Umsetzungserfolg nicht hinreichend gegeben ist, weil die Anwendung in der Praxis dann im Weiteren nicht mehr unterstützt wird.

Weitere Argumente kamen hinzu, die wir mit dem Satz „das Neue ist unbekannt und lernend zu erfinden“ umschrieben haben. Beim Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Innovation - hier gibt es keine vorgefertigten Lösungen, die

¹ Abschlussberichte Phase I „Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs“ http://www.gem-esf-bw.de/htm/09_ergbn.html und Phase II „Zielentwicklung Umsetzungskonzept“

² Nachzulesen im Abschlussbericht des Vorläuferprojektes „Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg“ <http://www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Dokumentation/Dokumentation-00-Abschlussbericht.pdf>

³ Leitprinzip Gender Mainstreaming in 4 Schritten http://www.gem-esf-bw.de/htm/09_iad.html#leitprinzip

man „nur“ noch in den eigenen Arbeitszusammenhang übertragen müsste. Also lag es nahe, eine Verbindung von Gender- und Fachkompetenz anzustreben, indem man den verschiedenen ESF-AkteurInnen Gender ExpertInnen zur Seite stellt, um gemeinsam die Umsetzung zu entwickeln und zu erproben. Dieses Vorgehen wurde v.a. durch die relativ langfristige Förderung des Projektes möglich.

Dieser Coaching-Ansatz hat sich durchgängig bewährt und ist auch diesem Projekt zu Grunde gelegt.

Das Coaching als Arbeitsansatz ist jedoch nicht die einzige Besonderheit. Auch dieses Nachfolge-Projekt begann mit einer ausführlichen Bestandsaufnahme: aus der Analyse der Ausgangsbedingungen in einer ersten Phase wurde der Handlungsbedarf abgeleitet und Ziele und Arbeitsansätze konkretisiert.

Unsere Projekte sind nicht zufällig nach 4 Phasen aufgebaut. Wir folgen damit einer Rahmenstrategie des „geplanten Wandels“. Dies ist dadurch begründet, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming als komplexer Veränderungsprozess verstanden wird, ähnlich solchen bei der Einführung von Qualitätsmanagement- oder der Verwaltungsmodernisierung etc. Typisch für „Change-Management-Prozesse“ ist, dass sie gesteuert werden. Die Einrichtung eines Gremiums, dessen Aufgabe es ist, das Querschnittsziel Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg zu steuern, die verschiedenen Handlungsansätze des Projektes zu koordinieren und ihre Wirkungen – einzeln und im Zusammenspiel - zu reflektieren ist daher ebenfalls eine Besonderheit des Projektes und im ESF in Baden-Württemberg. Die ständige Anpassung der Projektentwicklung an die Bedarfe und Bedürfnisse gelingt so erheblich besser, als wenn sie dem Gender Team allein als Aufgabe vorgegeben wäre. Die Erkenntnisse und Vorschläge zum Vorgehen können so sofort auf die Machbarkeit hin überprüft werden und der Gesamtsteuerung der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern des Operationellen Programms für den ESF dienen.

Auch dieses Projekt, wie sein Vorgänger, entfaltet seine Kraft zum einen aus der Einbeziehung aller Akteursgruppen des ESF und zum anderen aus der Kontinuität der Arbeit und der Vielfalt der Arbeitsansätze. So kann u.a. die ESF-Verwaltungsbehörde Baden-Württemberg eine Gender Qualitätssicherung zum Operationellen Programm erwarten, die durch die kontinuierliche Beratung durch die Gender ExpertInnen des Projektes und durch „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalysen für alle (Arbeits-)Kreise in Baden-Württemberg“, erarbeitet vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, ifm, sichergestellt wird.

Das hier vorgelegte Konzept basiert auf den Ergebnissen der Analyse der Ausgangsbedingungen und dem dort ermittelten Handlungsbedarf (Phase I) sowie auf den Ergebnissen der Phase II. In dieser zweiten Phase wurden zum Handlungsbedarf entsprechende Arbeitsansätze entwickelt für die dann Ziele vereinbart wurden.⁴

Dieses Umsetzungskonzept konkretisiert die Projektkonzeption für Phase III (Phasenmodell des Coaching-Begleitprojektes unter www.gem-esf-bw.de), also die Umsetzung, für einen Zeitraum von ca. 2 Jahren.

⁴ Abschlussberichte Phase I „Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs“ http://www.gem-esf-bw.de/htm/09_ergbn.html und Phase II „Zielentwicklung Umsetzungskonzept“

2. Ziel der Phase III: Umsetzung

Für die Phase III ist das übergreifende Ziel des Projektes maßgeblich:

Erhöhung der Qualität und Verbindlichkeit im Hinblick auf das Querschnittsziel Gleichstellung im ESF in BW durch

- die Befähigung der AkteurInnen und
- die Unterstützung bei der Entwicklung einer Infrastruktur zur systematischen Umsetzung

3. Arbeitsansätze und Aktivitäten

Wie oben bereits dargestellt, wurde in der Phase I der Handlungsbedarf ermittelt. Zur zielgenaueren Adressierung wurde dieser in drei wesentliche Handlungsfelder gegliedert, die die verschiedenen Ebenen der ESF-Umsetzung abbilden.⁵

- Handlungsfeld 1 - Programmentwicklung und -umsetzung
- Handlungsfeld 2 - Regelwerk und Verfahren gestalten
- Handlungsfeld 3 - Begleitung und Unterstützung der Umsetzung, Sensibilisierung, Gender Mainstreaming-Kompetenz-Entwicklung

Um die jeweils geeigneten Arbeitsansätze und Aktivitäten zu bestimmen war es zunächst notwendig, festzustellen, welcher Ansatz sich für welchen Bedarf und welche Akteursgruppen des ESF am besten eignet.⁶

Hierbei waren auch die Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen des Coaching-Begleitprojektes zu beachten.

⁵ Abschlussbericht Phase I „Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs“ http://www.gem-esf-bw.de/htm/09_ergbn.html

⁶ siehe Abschlussbericht Phase II

Im Ergebnis wurden folgende übergreifende und spezifische Ansätze gewählt:

Arbeits-/Handlungsansätze

A. Übergreifende Ansätze

Prozessgestaltung/ Steuerkreis	Gender Qualitätssicherung, z.B.	Öffentlichkeitsarbeit, Transfer und Kooperation	Bildung
<ul style="list-style-type: none"> • 2 – 3 Sitzungen / Jahr • Klausurtagung Anfang 2010, ggf. weitere 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung VB/Ministerien zu Verfahren und Programmen/Aufrufen (z.B. aktuell: Arbeitshilfe Regionale Arbeitsmarktstrategien, Antragsformular WM) • Evaluation • Aufbereitung/ Interpretation geschlechterdifferenzierender Daten 	<ul style="list-style-type: none"> • Website • Newsletter • Handreichungen/ Arbeits-hilfen • Projektpräsentation und -dokumentation • Kooperationen: in BW (z.B. esf-team), in DE (z.B. Agentur...), transnational (z.B. CoP GeM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Info-Veranstaltungen und Basiskurse (ab 2011) • Fachtagungen, ggf. regionale Foren • Offene Seminare (z.B. Projektplanung, Gender Didaktik -ab 2011)

B. Spezifische Ansätze

<ul style="list-style-type: none"> • Exemplarische Vorhaben • 3 ESF AK: Hohenlohe, Ulm, Schwarzwald-Baar • 3 Träger SM + 1 WM: Dornahof, Waldeckhof, IN VIA, TTI GmbH 	<p>Arbeitsgruppen^a</p> <ul style="list-style-type: none"> • AG ESF AK Arbeitsmarktstrategien (72)^b ESF AK Erfahrungsaustausch (7) • AG "Projektplanung" (21)* • AG "Gender Didaktik" (25)*
--	---

3.1 Übergreifende Ansätze, Begründung und Aktivitäten

- Übergreifende Arbeitsansätze eignen sich grundsätzlich für alle Bedarfe, die alle AkteurInnen oder viele in gleicher oder ähnlicher Weise betreffen (z.B. Diskussion zentraler gleichstellungspolitischer Themen im ESF, Basisqualifikation zu GeM im ESF) und/oder
- kurzfristiger Art sind und/oder fortlaufend bearbeitet werden (z.B. Gender Qualitätssicherung zu einzelnen Maßnahmen z.B. Wettbewerbe) und/oder
- keine „eigene“ Transferebene haben (z.B. Beratung/Unterstützung der ESF-Verwaltungsbehörde, Evaluation)

^a Hier können auch InteressentInnen aus dem RegBez KA berücksichtigt werden!

*Bei den beiden AGs sind einige Träger doppelt, diese sollten sich möglichst entscheiden, damit in 2010 zwei arbeitsfähige Gruppen mit 12 – 15 TN entstehen.

^b Die Zahlen in Klammern bedeuten die Anzahl der InteressentInnen aufgrund der Interessensbekundungen

3.1.1 Prozessgestaltung/ Steuerkreis

Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg wird von einem speziell hierfür berufenen Gremium gesteuert, dem Steuerkreis Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg.

In den ersten beiden Phasen des Projektes hat diese Aufgabe der so genannte Initiativ-Steuerkreis wahrgenommen und die Analyse und Ermittlung des Handlungsbedarfes, die Auswahl der exemplarischen Vorhaben, die Zielentwicklung sowie die Konkretisierung des Umsetzungskonzeptes begleitet.

Am Ende der Phase II konstituiert sich der Steuerkreis. Der Initiativ-Steuerkreis diskutierte dessen Zusammensetzung unter Beachtung, dass einerseits möglichst alle zentralen Akteursgruppen beteiligt werden und andererseits der Steuerkreis, um arbeitsfähig zu sein, er nicht mehr als 20 Mitglieder umfassen sollte. Darüber hinaus war über seine Zusammensetzung eine fachliche und personelle Verknüpfung zum Begleitausschuss angestrebt..

Im Ergebnis wurden als reguläre Mitglieder des Steuerkreises benannt:

- Federführung – Ministerium für Arbeit und Soziales/ ESF-Verwaltungsbehörde
- proInnovation GmbH (Moderation, externe Gender Expertise)
- Zwischengeschaltete Stelle beim WM (Stabsstelle für die Steuerung des ESF im Wirtschaftsministerium)
- Beratungsinstitut (esf-team)
- L-Bank
- Evaluation (ISG)
- Vertretung der exemplarischen Vorhaben (3 ESF AK, 3 SM-Träger, 1-WM Träger),
- eine Vertretung der ehemaligen Modell-AK
- Regionaldirektion der Agentur für Arbeit
- Vertretung von Fraueninteressen

In seiner konstituierenden Sitzung (Januar 2010) wird der Steuerkreis die Ziele und das Umsetzungskonzept beschließen sowie seine eigenen Arbeitsgrundsätze festlegen.

Entscheidend ist, dass die Steuerkreismitglieder, deren Aufgabe es ja ist, das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter zu steuern, ihre eigene Gender Mainstreaming-Kompetenz weiterentwickeln. Da ein Großteil der Steuerkreismitglieder in anderen Arbeitsansätzen ebenso verankert ist, wird ebenfalls ein Effekt zur GeM-Kompetenzentwicklung erwartet. Es macht jedoch Sinn, dass der Steuerkreis hierüber in Abständen reflektiert und ggf. weitere Kompetenzentwicklungsmaßnahmen für sich entscheidet.

Im 2. Quartal 2010 wird eine Klausurtagung des Steuerkreises stattfinden, bei der sich die Mitglieder darüber verständigen, wie sie ihre Arbeit wirkungsvoll gestalten und was sie selbst für ihre anspruchsvolle Arbeit an Unterstützungsleistungen benötigen.

3.1.2 Beratung der Verwaltungsbehörde und Gender-Qualitätssicherung

Hier geht es schwerpunktmäßig darum, sowohl die Verwaltungsbehörde als auch die zwischengeschaltete Stelle im WM (Stabsstelle) bei der Weiterentwicklung des Verfahrens im ESF zu beraten. Da das Verfahren verschiedene Aspekte umfasst, sind aus der Ermittlung des Handlungsbedarfes und der hier speziell aufgezeigten Bedarfe, insbesondere im Handlungsfeld 2 (Regelwerk und Verfahren) drei wesentliche Arbeitsschwerpunkte erwachsen:

- **Formalisiertes Verfahren des ESF**

- ◊ Weiterentwicklung des Ausschreibungs-, Antrags- und Bewilligungsverfahrens. Dazu gehören z.B. die einheitliche Anwendung des «Leitprinzips GeM in 4-Schritten» generell wie auch die Herstellung größtmöglicher Kongruenz von Antrags- und Berichtsformularen.

- Umsetzung des OP durch **regionale ESF-Arbeitsmarktstrategien mit integrierter Gleichstellungsstrategie**

- **Evaluation** (und Monitoring)

- ◊ „Die Zielerreichung ist im Rahmen des Monitorings und der Evaluation nach geschlechtsspezifischen Kriterien zu untersuchen. Hierfür werden Indikatoren entwickelt, die eine Abbildung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen ermöglichen“. Diese Forderung des OP (S. 101) ist als wesentlicher Handlungsbedarf identifiziert.

- Qualifizierung, Aktualisierung und Interpretation der geschlechterdifferenzierten regionalen Datenbasis (Teilprojekt ifm)

- ◊ Das Teilprojekt ifm wird die regionalen Daten weiterhin für alle Kreise erheben, aktualisieren und vor dem Hintergrund der Anforderungen zur Entwicklung der regionalen ESF-Arbeitsmarkt-Strategien interpretieren. In diesem Prozess findet eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Coaching-Begleitprojekt der proInnovation GmbH, dem ifm und dem Beratungsinstitut –esf-team statt, um eine hohe Qualität der Strategieentwicklung gemäß den Grundsätzen der Verwaltungsbehörde (Arbeitshilfe zur regionalisierten Umsetzung des OP) zu sichern.

- ◊ In Bezug auf **Programmausschreibungen/ Aufrufe** mit integriertem Gleichstellungsansatz werden den zuständigen Referaten der am ESF beteiligten Ministerien Beratungsangebote unterbreitet.

3.1.3 Öffentlichkeitsarbeit und Transfer

Die Öffentlichkeitsarbeit dient im Wesentlichen folgenden **Zielen**:

1. Information über Gleichstellungsansätze im ESF im Kontext von Gleichstellungsanforderungen in Europa in der Beschäftigungs-/Arbeitsmarktpolitik sowie
2. Information über abgeleitete Anforderungen für den ESF in Baden-Württemberg, verankert in der gleichstellungspolitischen Strategie und den entsprechenden Zielen im OP und im Verfahren,

3. Verbreitung von Erfahrungen, Erkenntnissen und Produkten aus der Umsetzung des Querschnittsziels auf EU-, Bundes- und Landesebene sowie auf der Ebene des Coaching-Begleitprojektes,
4. Beitrag zur Erhöhung der Motivation, Gleichstellung in der ESF-Praxis umzusetzen, sich mit der Thematik grundlegend auseinanderzusetzen und Impulse zur Ausprägung der GeM-Kompetenz aufzunehmen.

Hierzu werden Instrumente eingesetzt wie:

- Websites
- Die Web-Site des Projektes (www.gem-esf-bw.de) wird nicht nur über aktuelle Projektentwicklungen, Ergebnisse und Produkte informieren, sondern auch grundlegende Dokumente zu Gleichstellung der Geschlechter und Links zu wesentlichen Dokumenten, Web-Sites und Initiativen bereitstellen.
- Als eine wesentliche Aufgabe wird angesehen, die Entwicklung der ESF-Web-Site des Landes Baden-Württemberg hinsichtlich der Präsentation des Querschnittsziels zu beraten.
- Newsletter
- Der Newsletter erscheint 3-4x pro Jahr und wird an alle ESF-AkteurInnen aller Ebenen verteilt sowie unter www.gem-esf-bw.de zum Download bereit gestellt.
- Er informiert jeweils über konkrete Entwicklungen, Veranstaltungen, Produkte und ist außerdem Öffentlichkeitsmedium für alle Ansätze und Aktivitäten des Coaching-Begleitprojektes zur Verbreitung.
- **Handreichungen und andere Arbeitshilfen**
 - ◊ Die Arbeitshilfe “Regionalisierte Arbeitsmarktstrategie“ die in Kooperation mit dem esf-team erarbeitet wurde, ist ein notwendiges Instrument für die entsprechenden exemplarischen Vorhaben und Arbeitsgruppen. Ihre Handhabbarkeit ist zu überprüfen und ihre Weiterentwicklung (z.B. durch Hinzufügen von Beispielen) zu betreiben
 - ◊ Aktualisierungen von bereits erarbeiteten Handreichungen und ggf. Erstellung weiterer (geplant ist z.B. eine Handreichung zu Gender Mainstreaming Kompetenz)
 - ◊ Als Hintergrund für den Arbeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit und Transfer wird ein **Glossar** über die grundlegenden Begriffe zur Gleichstellung der Geschlechter und der Strategien der Umsetzung gemeinsam mit dem ifm erarbeitet.
 - ◊ Außerdem ist die Veröffentlichung von **Projektpräsentationen/-dokumentationen** im Internet und durch den Projektordner, der gezielt an bestimmte Gruppen (wie Steuerkreismitglieder, Kooperationspartner u.a.) gegeben wird, ein wichtiges Mittel der Öffentlichkeitsarbeit.

Es dient u.a. der Herstellung der Transparenz der Arbeit des Projektes und der Darstellung der Entwicklungen der Umsetzung der Gleichstellung in der laufenden Förderperiode.

3.1.4 Bildung

Auf der Basis des ermittelten Handlungsbedarfs ist es von zentraler Bedeutung, vielfältige Formen der Gender Mainstreaming (GeM)-Kompetenz-Entwicklung einzusetzen.

Im Handlungsfeld 3 (Begleitung und Unterstützung der Umsetzung, Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung), das sich aus der Analyse in der Phase I ergab, sind die wesentlichen Eckpunkte für die GeM-Kompetenz-Entwicklung grundsätzlich dargestellt sowie ebenfalls in der Beschreibung der Aspekte des Erfolgsfaktors (10): „Die Entwicklung von Gender Mainstreaming-Kompetenz wird auf allen Ebenen und prozessbegleitend gefordert und gefördert“.

Im Anhang des Berichtes zur Phase I sind die Dimensionen von Gender Mainstreaming-Kompetenz ausführlich beschrieben und mit entsprechenden Lernzielen verknüpft.

Diese gelten für alle Ansätze der Umsetzung gleichermaßen, also auch für die spezifischen Ansätze.

Dabei sollen auch **zentrale aktuelle gleichstellungspolitische Themen** aufgegriffen werden, die aus der Analyse als wichtige zu bearbeitende Fragestellungen resultieren:

- Rolle des ESF: er ist auch ein gleichstellungspolitisches Instrument (Art 2 der ESF Verordnung)
- Ein „geschlechterpolitischer Modellwechsel“ steht an, Alternativen zum Ernährermodell definieren, Zusammenhänge der verschiedenen Politikfelder erkennen⁷
- Wie ist die zurzeit viel diskutierte Benachteiligung von Jungs und/oder Krise von Männlichkeit in gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen zu bewerten?
- Der Individualisierung von Problemen entgegenwirken: geschlechtsspezifische Segregation von Branchen und Berufen sowie Stereotype als gesellschaftliches, strukturelles Problem wahrnehmen- statt als Probleme „individueller Berufswahlentscheidungen“
- Klärung von Strategiefragen: Merkmale der gleichstellungspolitischen Doppelstrategie; Unterschiede zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Aufklärung von Missverständnissen und Aufdeckung von Fehlinterpretationen.

Einen weiteren Schwerpunkt stellen Informationen zur gleichstellungspolitischen Strategie und den gleichstellungspolitischen Zielen in den jeweiligen Prioritäten, strategischen und spezifischen Zielen des OP und ihrem Hintergrund dar.

Außerdem erweist es sich als notwendig zu verdeutlichen, was genau unter GeM-Kompetenz zu verstehen ist und wie man sie entwickeln kann.

Die Ergebnisse des Einsatzes verschiedener Instrumente zur Analyse der Ausgangsbedingungen in Phase I (Dokumentenanalyse, Online-Befragung, Gespräche mit

⁷ neueste Feststellungen hierzu finden sich auch im Bericht der EU- Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=660&furtherNews=yes>

ESF-ExpertInnen sowie Gruppengespräche) zeigen im Hinblick auf Bildungsarbeit einen Bedarf an:

- Basisqualifizierungen „Gender Mainstreaming im ESF“
- Fortbildungen zu Themen der Projektentwicklung und -gestaltung („GeM im Projektmanagement“ und „Gender Didaktik“)
- Fortbildungen zu Themen GeM und Qualitätsmanagement sowie Umsetzung von GeM in Organisationen
- Coaching zur systematischen Umsetzung der Gleichstellung im ESF

Bezüglich der übergreifenden Arbeitsansätze sollen daher nun folgende Arbeitsweisen zum Einsatz kommen.

- Fachtagung/en
- Informationsveranstaltungen,
- Offene Seminare, z.B. zur Projektplanung (Projektmanagement und GeM) und Projektgestaltung (Gender Mainstreaming-Didaktik),
- Kampagnen (ggf. mit VB abzustimmen), die z.B. zum Abbau von Geschlechterstereotypen beitragen

Im 2. Halbjahr 2010 wird eine Fachtagung stattfinden. Themen werden sein:

- Gleichstellung im ESF in BW „einordnen“. Hier soll es zum einen um die gleichstellungspolitischen Ziele und Strategien der EU gehen; zum anderen soll die Agentur für die Gleichstellung im ESF des Bundes über die auf dieser Ebene gewählten Umsetzungskonzepte, Probleme und Lösungen berichten.
- Gleichstellung als „Männersache“!?

Außerdem wird ins Auge gefasst im weiteren Projektverlauf ggf. Informationsveranstaltungen in regionalisierter Form (nach Regierungsbezirken) anzubieten. Die Teilnahme an diesen Informationsveranstaltungen sollte dann zur Voraussetzung für die Teilnahme an offen angebotenen Seminaren gemacht werden, die ab 2011 angeboten werden sollen.

Herausforderung und Aufgabe ist es, die konzeptionellen Grundlagen der Gender Mainstreaming-Kompetenzentwicklung sowie die Inhalte, Methoden und Materialien der Bildungsveranstaltungen aller Art weiter zu entwickeln.

3.2 Spezifische Ansätze, Begründungen, Aktivitäten

3.2.1 Exemplarische Vorhaben

Bei diesen geht es darum, lösungsorientiert zu arbeiten und die im Arbeitsalltag der verschiedenen ESF-Akteursgruppen auftretenden Probleme bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Querschnittsaufgaben so konkret wie möglich anzugehen.

Die Vorhaben sind mehrjährig angelegt, da davon auszugehen ist, dass es sich bei der integrativen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele um eine komplexe Aufgabe handelt, die differenzierte Arbeitsweisen erfordert und die den ggf. unterschiedlichen Bedarfen und Bedürfnissen der AkteurlInnen entsprechen.

Exemplarische Vorhaben werden auch angeboten, weil die Erfahrungen und Erkenntnisse zeigen, dass die Entwicklung von Gender Mainstreaming Kompetenz nur zum Teil in Bildungsveranstaltungen geschehen kann, seien diese auch noch so praxisorientiert. Bekannt in der Weiterbildung allgemein ist das Problem, dass die Teilnehmenden fast immer Schwierigkeiten haben, die in den Bildungsveranstaltungen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsalltag umzusetzen. Daher wurde der Coaching-Ansatz entwickelt, der sie dabei unterstützt⁸. Auch hier ist nicht zu erwarten, dass es schnell geht, womit die längere Dauer (ca. 2 Jahre) der exemplarischen Vorhaben begründet ist.

Ein weiterer Grund für exemplarische Vorhaben liegt in den Erkenntnissen über die Wirkung von Beispielen. So trifft der Transfer von Erfahrungen und Erkenntnissen meist nur dann auf Akzeptanz und wird besser verstanden, wenn das Umsetzungsbeispiel aus einem ähnlichen Umfeld stammt wie diejenigen, die davon lernen wollen.

Deshalb sind die exemplarischen Vorhaben in den Arbeitsfeldern der zentralen ESF AkteurInnen angesiedelt. Diese selbst sind die TrägerInnen der Vorhaben. Das führt dazu, dass sie ihre Ziele und Umsetzungsmaßnahmen selbst passgenau entwickeln und vereinbaren konnten. Der Transfer der Ergebnisse wird weitgehend durch die AkteurInnen selbst - mit Unterstützung des Coaching-Begleitprojektes - geleistet werden.

Exemplarisches oder modellhaftes Vorgehen wird im Übrigen immer dann gewählt, wenn es um „Entwicklungsaufgaben“ geht, d.h. dass eine spezifische Problemlösungsstrategie erarbeitet und erprobt werden soll. Dies trifft auf die Umsetzung von GeM in hohem Maße zu.

Exemplarische Vorhaben sind also dann bevorzugt einzusetzen, wenn

- es um spezifische Bedarfe bestimmter Akteursgruppen geht,
- längerfristige Entwicklungsaufgaben mit integrierter GeM Kompetenzentwicklung im Mittelpunkt stehen und
- es sich um transferierbare Beispiele handelt.

Im Ergebnis der Phase II wurden die exemplarischen Vorhaben ausgewählt. In Zielvereinbarungsgesprächen wurden mit den hierfür ausgewählten ESF Arbeitskreisen und Trägern von ESF-Projekten jeweils die Unterstützungsbedarfe konkretisiert sowie dann Ziele und Umsetzungsschritte vereinbart.

Für alle exemplarischen Vorhaben gilt dabei gleichermaßen, dass sie vom Gender-Team des Coaching Begleitprojektes „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg“ der proInnovation GmbH begleitet werden.

Außerdem haben sich die Träger der exemplarischen Vorhaben bereits mit der Interessensbekundung bereit erklärt, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch die Mitarbeit am Newsletter, bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen. Außerdem sind die verantwortlichen VertreterInnen Mitglied im Steuerkreis.

Die einzelnen Zielvereinbarungen sind den Anlagen zum Umsetzungskonzept zu entnehmen.

⁸ Ohne eine Basisqualifikation kann dies jedoch nicht sinnvoll geschehen.

Im Abschlussbericht zur Phase II wird dargestellt, wie der Handlungsbedarf in Form von Aufrufen zu Interessensbekundungen an konkreten Unterstützungsleistungen an regionale ESF-Arbeitskreise und Träger von ESF-Projekten (SM und WM) erfolgte und mit welchem Ergebnis.

Der Initiativ-Steuerkreis hatte in der Phase II aus erfreulich vielen Interessensbekundungen an Hand von vorab definierten Auswahlkriterien zu entscheiden, welche ESF-AK und welche Träger mit welchem Unterstützungsbedarf exemplarische Vorhaben durchführen werden.

3.2.1.1 Exemplarische Vorhaben regionaler ESF-Arbeitskreise

Ausgewählt wurden *drei Arbeitskreise*

- Stadtkreis Ulm
- Landkreis Schwarzwald-Baar
- Landkreis Hohenlohe.

Im Wesentlichen werden folgende Ziele verfolgt:

- Weiterentwicklung der Gender Mainstreaming-Kompetenz
- Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (Anwendung von Instrumenten, insbesondere des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ – von der Antragstellung bis zum Sachbericht)
- Weiterentwicklung der regionalen ESF Arbeitsmarktstrategie.

3.2.1.2 Exemplarische Vorhaben von Trägern von ESF-Projekten

Es wurden *drei Träger im Förderbereich Sozialministerium ausgewählt:*

- Stufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH Waldeckhof Göppingen,
- IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V.
- Verein für soziale Heimstätten in Baden-Württemberg e.V. Dornahof Biberach

und *ein Träger im Förderbereich des Wirtschaftsministeriums*

- Technologie-Transfer-Initiative GmbH an der Universität Stuttgart (TTI GmbH).

Folgende **Ziele** werden durch diese Träger vorrangig verfolgt:

- Entwicklung der Gender Mainstreaming-Kompetenz bei Projektmitarbeitenden und MultiplikatorInnen (indirekte Zielgruppen)
- Geschlechtergerechte Gestaltung der Projekthalte, Methoden sowie Bewertung der Ergebnisse (Projektkonzeptgestaltung, pädagogische Konzepte gender-didaktisch gestalten und umsetzen, Berichte/ Dokumentationen über Ergebnisse und Erfahrungen unter systematischer Integrierung von Gleichstellung, geschlechtergerechte Gestaltung von Öffentlichkeitsmaterialien und Veranstaltungen u.a.)
- Integration von Gleichstellung in Qualitätsmanagement und Betriebsabläufe

Es sollen Einzel- und Gruppencoachings stattfinden, die sich u.a. an die zuständigen MitarbeiterInnen für Programmmanagement, Qualitätsmanagement und die Projektumsetzung sowie an ProjektpartnerInnen richten. Außerdem werden bei einzelnen Trägern Projekte begleitet. Hierbei werden die Erfahrungen aus dem Vorgängerprojekt der proInnovation GmbH, welche in der Handreichung 3 „Gender Mainstreaming in der Praxis Zwei Projektbeispiele aus dem ESF in Baden-Württemberg“⁹ veröffentlicht wurden, einfließen.

3.2.2 Arbeitsgruppen

Die Abgabe von 12 Interessensbekundungen von ESF AK und 34 von Trägern war sehr ermutigend. Dies insbesondere deshalb, weil man sich der knapperen Ressourcen der AkteurInnen durchaus bewusst ist. Daher sollten möglichst wenige InteressentInnen abgewiesen werden. Andererseits konnten jedoch nicht einfach alle InteressentInnen für ein exemplarisches Vorhaben angenommen werden, denn hierfür hätten wiederum die Kapazitäten des Projekts nicht ausgereicht. Außerdem sollte die Anzahl der exemplarischen Vorhaben auch deshalb begrenzt sein, um hierdurch den besondere Arbeitsansatz sicherzustellen, nämlich die verschiedenen AkteurInnen bei der Lösung ihrer unterschiedlichen Problemlagen in der Umsetzung von GeM in ihrem jeweiligen Arbeitsalltag zu begleiten und transferfähige Ergebnisse modellhaft für die Breite des ESF in Baden-Württemberg zu entwickeln. Trotzdem lassen sich natürlich gleichartige Probleme bei allen InteressentInnen identifizieren und bei manchen Fragestellungen ist die Arbeit in Gruppen nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll. Dies vor allem deshalb, weil der Austausch mit anderen in ähnlicher Lage bereichernd ist, was im Rahmen der Bedarfsanalyse ja auch explizit gewünscht wurde.

Daher wurden die ausgeschriebenen Bedarfe noch einmal daraufhin angesehen, welche in Gruppen bearbeitet werden könnten und welche eine „Einzelbehandlung“ brauchen. Schlussendlich sollen neben den exemplarischen Vorhaben im engeren Sinne je zwei Arbeitsgruppen angeboten werden:

- für die *ESF AK eine AG Erfahrungsaustausch und eine zu den regionalen ESF AK Strategien (Punkte 3 und 4 der Interessensbekundungen) und*
- für die *Träger eine zum Thema „Projektplanung“ und „Gender Didaktik - Projektumsetzung“ (Punkte 1, 2 und 3 der Interessensbekundungen).*

Ziele für alle Arbeitsgruppen sind:

- Entwicklung von GeM-Kompetenz bei den Teilnehmenden
- Transfer von Erkenntnissen/ Erfahrungen in die Fläche des ESF in BW durch gemeinsamen Lernprozess, Kommunikation und Kooperation
- Entwicklung von transferfähigen Produkten wie z.B. Anforderungen an gleichstellungsorientierte Projektplanung und -umsetzung

Zu Beginn der Arbeitsgruppentätigkeit werden dann die Ziele mit den Teilnehmenden spezifiziert und entsprechende Arbeitsweisen vereinbart.

Vorteil dieses Ansatzes ist auch, dass sich die exemplarischen Vorhaben an diesen Arbeitsgruppen beteiligen können. Dadurch ist zum einen eine Möglichkeit geschaffen, Erfahrungen und Ergebnisse auszutauschen und zum anderen Frage-/

⁹ Handreichung 3: http://www.gem-esf-bw.de/docs/pdf/Handreichung_3_online.pdf

Problemstellungen sowie Lösungsansätze, die sich aus den exemplarischen Vorhaben ergeben, in einem größeren Kreis gleichartiger Organisationen bzw. Strukturen zu diskutieren und zu verbreiten.

4. Qualitätssicherung im Projekt

Die Qualitätssicherung des Projektes vollzieht sich in zwei Dimensionen.

Zum einen werden alle grundlegenden Konzepte, Materialien und Veranstaltungen sowie Ergebnisse und Erfahrungen in allen Ansätzen des Projektes dem Steuerkreis Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg zur Diskussion und Stellungnahme vorgelegt.

Und zweitens hat sich bereits im Vorläuferprojekt die Selbstevaluation bewährt. Daher ist auch in diesem Projekt der Einsatz der “zielorientierten Projektplanung” (ZOPP) vorgesehen. Mit diesem Instrument ist es möglich, die Erreichung der jeweils spezifischen Ziele der Arbeitsansätze zu überprüfen und zu steuern.

5. Anlagen - Zielvereinbarungen

(siehe auch unter Ergebnisse www.gem-esf-bw.de)

5.1 Exemplarische Vorhaben ESF-Arbeitskreise

- Hohenlohekreis
- Stadt Ulm
- Schwarzwald-Baar

5.2 Exemplarische Vorhaben Träger von ESF-Projekten

- Verein für soziale Heimstätten in Baden-Württemberg e.V.
Dornahof Biberach
- IN VIA Katholischer Verband für Mädchen-und Frauenarbeit
in der Erzdiözese Freiburg e.V.
- Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH, Waldeckhof
- Technologie-Transfer-Initiative GmbH an der Universität Stuttgart

ESF-AK Hohenlohekreis Zielvereinbarung

1. Ausgangsbedingungen

Ein Bedarf an der Weiterentwicklung der Gender – Mainstreaming - Kompetenz wird in mehrfacher Hinsicht konstatiert:

1. Fr Bürkle möchte mehr Hintergrundwissen, um die Träger noch besser beraten zu können
2. die letzte Vortragsveranstaltung zum Thema im ESF AK liegt schon lange zurück (Fr Matschke, Stgt) und der AK wurde zwischenzeitlich neu zusammengesetzt
3. Auch bei den Trägern wird Fortbildungsbedarf gesehen
4. in den bisherigen Dokumenten zu einer AK Strategie (ppt Präsentation, tabellarische Übersicht, Ausschreibung etc.) kommt die Gleichstellungsorientierung bzw. der Bezug zu den gleichstellungspolitischen Zielen vereinzelt vor. Eine konkretere Herausarbeitung der - bisher schon mitgedachten - Gleichstellungsaspekte steht noch aus.
5. Die gleichstellungspolitischen Ziele und die gleichstellungspolitische Strategie des OP sind in Ansätzen präsent.

2. Ziele

Wie in der Interessensbekundung bereits angegeben soll die **Gender – Mainstreaming – Kompetenz weiterentwickelt werden** und eine **Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (Anwendung von Instrumenten insbesondere des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ – von der Antragstellung bis zum Sachbericht)** durch die Schulung von Frau Bürkle als Multiplikatorin erreicht werden. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung der ESF Arbeitsmarktstrategie.

3. Umsetzung

Es soll mit einem Einzelcoaching von Frau Bürkle zu 2 -3 Projektbeschreibungen nach Eingang der dazugehörigen Sachberichte (Ende April 2010) begonnen werden.

Geplant wird des Weiteren ein Input von proInnovation GmbH (AR) auf der Strategiesitzung im Frühjahr (Mitte April). Wer auf dieser Sitzung die geschlechterdifferenzierte Dateninterpretation vorträgt, wird zwischen dem AK, proInnovation/ifm und dem esf – team noch abgestimmt¹.

Ein Vorbereitungstreffen zu dieser Sitzung wird nach Erscheinen der Arbeitshilfe zur Strategieentwicklung vereinbart (mit proInnovation/ifm), wenn hierzu Bedarf besteht. Da Frau Bürkle auch in der „AG ESF Arbeitsmarktstrategie“ mitarbeiten möchte, ist dieser Bedarf heute noch nicht genau absehbar.

Im Hinblick auf die Träger (4 – 5) wird ein Workshop ins Auge gefasst².

Weitere Umsetzungsschritte werden ggf. noch hinzukommen.

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

Alle exemplarischen Vorhaben werden dokumentiert und diese Dokumentation wird von

¹ Eine Abstimmung der Moderation mit dem langjährigen Berater des ESF AK ist ebenfalls notwendig, um einen „ModeratorInnenüberschuss“ zu vermeiden.

² Aus dem Hohenlohekreis ist kein Träger für die Durchführung eines exemplarischen Vorhabens ausgewählt worden. Ggf. wird die AIH (Arbeitsinitiative Hohenlohekreis) an der AG Gender Didaktik teilnehmen, dies wird jedoch eine Trägerqualifizierung nicht ersetzen können.

der Geschäftsstelle und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Außerdem hat sich die Geschäftsstelle bereits mit der Interessensbekundung bereit erklärt, im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch Mitarbeit beim Newsletter, bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen.

ESF-AK Stadt Ulm - Zielvereinbarung

1. Ausgangsbedingungen

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter spielt immer wieder eine Rolle, ist präsent. Es wird versucht, den Anforderungen gerecht zu werden, aber es besteht weiterer Klärungsbedarf.

Es besteht Übereinkunft im AK dass die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe integriert angegangen werden soll (vgl. Anmerkung Strategie-Tableau unter C 7.2).

Die ESF Arbeitsmarktstrategie soll gendergerecht weitentwickelt werden. Dabei sollen Zusammenhänge zur Situation der Geschlechter am Arbeitsmarkt deutlich gemacht werden.

Zum Antragsverfahren: es gibt eine intensive Kommunikation mit den Trägern, die auch von der Geschäftsstelle fortlaufend über die jeweiligen Förderschwerpunkte informiert und beraten werden. Nach Einreichung der Anträge erfolgt eine formale Antragsprüfung und darüber hinaus erstellt die Geschäftsstelle, Herr Rivoir, eine Zusammenfassung (1 Seite pro Projekt) für die Ranking-Sitzung. Mittlerweile werden auch die einzelnen Anträge komplett an die AK Mitglieder versandt mit anonymisierten Personalangaben. In dieser ca. 3 Std. Veranstaltung steht eine Trägervertretung für Rückfragen zur Verfügung. Bisher wurde auch in der Sitzung noch votiert, das Verfahren wird jetzt an die neuen SM Vorgaben zum Ranking angepasst, was u.a. bedeutet, dass eine elektronische Antragsfassung den AK Mitgliedern vor der Sitzung zugesendet werden wird.

Der „Gendergehalt“ der Anträge ist sehr unterschiedlich und man hat den Eindruck, dass die Träger hier sehr unterschiedlich engagiert sind. Bisher war die adäquate Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung jedoch noch kein besonders herausgehendes Entscheidungskriterium und auch dies wird sich nach dem neuen Ranking-Verfahren ändern.

Herr Rivoir hat 2007 eine Übersicht über die Förderschwerpunkte zur aktuellen Förderperiode 2007- 13 zur Verfügung gestellt. Ergänzend wäre es sinnvoll, die Informationen zu den gleichstellungspolitischen Zielen des OP zu intensivieren und zu aktualisieren.

An den Aktivitäten des Coaching – Begleitprojektes hat man bisher nicht teilgenommen (z.B. Fachtagungen), die Handreichungen sind im Wesentlichen noch nicht näher behandelt.

2. Ziele

1. Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (Anwendung von Instrumenten insbesondere des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ – von der Antragstellung bis zum Sachbericht)
2. Unterstützung bei der gleichstellungsorientierten Entwicklung der „ESF Arbeitsmarktstrategie“

3. Umsetzung

Im exemplarischen Vorhaben werden in erster Linie der ESF Geschäftsstellenleiter, Herr Rivoir, mitarbeiten, sowie die Leiterin des Frauenbüros, Frau Waterkemper und diese beiden Personen werden auch im Steuerkreis vertreten sein (Erstverantwortung und Vertretung). Des Weiteren wird Herr Merz vom Stadtjugendring beteiligt sein.

Der ESF AK wird im Verlaufe der anvisierten 2 Jahre mindestens zweimal mit dem Thema Gleichstellung befasst (Näheres s.u.).

Zu Ziel 1: Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (Anwendung von Instrumenten insbesondere des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ – von der Antragstellung bis zum Sachbericht) wurden 2 „Einzel“-Coachings (mit den o.g. 3 Personen) ins Auge gefasst, bei Bedarf auch mehr. Das erste Treffen soll nach der nächsten Steuerkreissitzung stattfinden, ggf. auch erst nach dem dort geplanten Gruppencoaching, je nach terminlicher Belastung zum Jahresbeginn 2010.

Es wird darüberhinaus angestrebt eine zusätzliche Sitzung des ESF AK durchzuführen, bei der proInnovation GmbH über die gleichstellungspolitische Orientierung des OP/Gender Mainstreaming informiert, evtl. könnte auch ein Gruppencoaching durchgeführt werden, bei dem die Anwendung des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ vorgestellt und exemplarisch angewendet wird. Dies kann jedoch voraussichtlich erst in der 2. Jahreshälfte 2010 stattfinden, da die „Strategiesitzung“ (s.u.) im Juli (voraussichtlich) einer intensiveren Vorbereitung bedarf.

Zu Ziel 2: Unterstützung bei der gleichstellungsorientierten Entwicklung der „ESF Arbeitsmarktstrategie“

Es geht um eine Ausdifferenzierung dessen, was als mehrjährige Orientierung vom Arbeitskreis im vorliegenden Tableau festgelegt wurde. Bei der Ranking Sitzung des ESF AK am 5.11.09 wird vorgeschlagen, im Juli eine erweiterte/verlängerte Strategiesitzung durchzuführen und hier einen Schwerpunkt auf Gender Mainstreaming zu legen. Bei der Vorbereitung soll die in Kürze erscheinende Arbeitshilfe des SM zugrunde gelegt werden. Ebenfalls in Kürze zur Verfügung gestellt wird eine exemplarische Auswertung und Interpretation der Daten für den Stadtkreis Ulm durch das ifm Projekt „geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse“.

Bei entsprechendem Interesse des AK ESF wird aus dessen Mitte eine AG gegründet, die sich mit gleichstellungsorientierter Entwicklung der „ESF Arbeitsmarktstrategie“ befassen soll. Dazu kann zusätzlich auch eine Beratung von proInnovation GmbH angeboten werden.

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

Alle exemplarischen Vorhaben werden dokumentiert und diese Dokumentation wird von der Geschäftsstelle und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Außerdem hat sich die Geschäftsstelle bereits mit der Interessensbekundung bereit erklärt, Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch Mitarbeit beim Newsletter, bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen.

ESF-AK Schwarzwald-Baar-Kreis - Zielvereinbarung

1. Ausgangsbedingungen

Der Landkreis hat ca. 212.000 EW, ist strukturell von Handwerk, Industrie aber auch Landwirtschaft und großen Einzelhandelszentren geprägt. Die Arbeitslosigkeit war bisher sehr niedrig (3,x %), steigt aber kontinuierlich und liegt z.Zt. bei 5,5 %).

Der Landkreis hat jährlich 280.000 Euro ESF zurr Verfügung. Die ESF Arbeitsmarktstrategie wurde erstmals 2007 entwickelt. Die Strategie wurde in Folge jährlich überprüft und angepasst bzw. erweitert. Die letzte grundlegende Anpassung fand Ende 2008 für Ausschreibung 2009, für die Förderjahre 2010/ 2011, statt. Die nächste jährliche Überprüfung ist für März 2010 vorgesehen. Die Arbeitskreisstrategien sind in den Protokollen der entsprechenden AK Sitzung enthalten, einschl. einer Tabelle, die auf Anraten von Steria-Mummert (ESF-Scout vorige Förderperiode) so angefertigt wird. Aus dieser Tabelle geht hervor, dass der AK die spezifischen Ziele B 4.1 und B 4.4 sowie C 8 1 verfolgt.

Es gibt aktuell jährlich ca. 4 – 6 Trägeranträge und im Moment 3 geförderte Projekte. Die Träger werden über die jährliche öffentliche Ausschreibung (amtliche Bekanntmachung) informiert, alle Unterlagen finden sich auch im Internet¹. Sie reichen ihre Anträge über die L-Bank bei der Geschäftsstelle ein, Der Geschäftsführer prüft sie, nimmt Rücksprache, gibt ggf. zur Überarbeitung zurück und reicht die Anträge dann an den ESFAK weiter. Ggf. werden die Träger dort zur Projektvorstellung eingeladen, auf jeden Fall aber werden sie nach Abschluss des Projekts zum Bericht in die AK Sitzung gebeten. Der ESF AK tagt mind. 2 x jährlich.

Sachberichte der Träger wurden bisher als relativ umfangreiche Projektberichte erstellt, jetzt wird auf das SM Formular umgestellt. Hierdurch werden bessere Resultate in der Auswertung erwartet.

Das Thema Gleichstellung hat bisher keine herausragende Rolle gespielt, es wird am ehesten von den beiden Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten (Landkreises und der Gewerkschaften) thematisiert.

Die Website gem-esf-bw ist bekannt und die Handreichungen des Projekts werden genutzt und an einem Workshop von proInnovation GmbH hat die GF bereits teilgenommen. Weitere Literatur und Materialien, Leitfäden zu Gender Mainstreaming (GeM), insbesondere aus EQUAL waren bisher hilfreich.

Das Interesse der Geschäftsführung besteht darin ein Feedback zu bekommen inwieweit die Art und Weise in der GeM im AK umgesetzt wird den Anforderungen genügt und herauszufinden, wo die eigenen Ansätze weiterentwickelt werden können.

¹ <http://www.schwarzwald-baar-kreis.de/index.php?id=1149&L=http%3A%2Fsahel55.com%2Farticles>, nicht ganz leicht zu finden!

2. Ziele²

1. Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (Anwendung von Instrumenten insbesondere des „Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ – von der Antragstellung bis zum Sachbericht)
2. Unterstützung bei der gleichstellungsorientierten Entwicklung der „ESF Arbeitsmarktstrategie“

3. Umsetzung

Zu Ziel 1: Von der Projektbeschreibung zum Sachbericht

Hierzu sind Einzelcoachings mit der Geschäftsführung vorgesehen. Die Umsetzung von GeM wird anhand von einigen (2?) Projekten beispielhaft überprüft, sobald deren Sachberichte vorliegen, also voraussichtlich im April/ Mai 2010.

Zu Ziel 2: ESF Arbeitsmarktstrategie

Die Geschäftsführung hat Interesse an der Teilnahme an der zu gründenden AG, in der die Umsetzung der in Kürze erscheinenden Arbeitshilfe der ESF Verwaltungsbehörde auf die beteiligten AK erarbeitet werden wird. In Kürze wird die Interpretation der geschlechterdifferenzierten Daten für den Kreis vom ifm zur Verfügung gestellt.

Weitere Unterstützung durch proInnovation/ifm bei der Anpassung der AK Strategie an die Erfordernisse kann ggf. gegeben werden, so dass die Überarbeitung in der Oktobersitzung des AK beraten werden kann.

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

Alle exemplarischen Vorhaben werden dokumentiert und diese Dokumentation wird von der Geschäftsstelle und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Außerdem hat sich die Geschäftsstelle bereits mit der Interessensbekundung bereit erklärt, Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch Mitarbeit beim Newsletter, bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen.

² aus der Interessensbekundung

Verein für soziale Heimstätten in Baden-Württemberg e.V. Dornahof Biberach

1. Ausgangslage

Das ESF-Projekt „Café Kumm“ wird im Rahmen eines Netzwerkantrags des Kolping-Bildungswerk Stuttgart e.V. gefördert. Vorgaben oder Anforderungen durch den Träger, Gleichstellung umzusetzen, sind nicht vorhanden.

Das Projekt Cafe Kumm („Cafe und manches mehr“) ist ein „Projekt für langzeitarbeitslose Frauen und Männer, Jugendliche und Menschen mit Handicaps sowie alleinerziehende Frauen mit Kindern.“¹ Die Frauen und Männer weisen multiple Vermittlungshemmnisse (z.B. substituierte, alleinerziehende und oder lernbehinderte SGB II Beziehende). Insofern wird mit dem Projekt das spezifische Ziel C 8.2 verfolgt. In letzter Zeit habe sich der Männeranteil im Projekt auf 9 von 18 erhöht. Gründe hierfür sind nicht nachvollziehbar. Möglicherweise hängt diese Entwicklung von der veränderten Zuweisungspraxis des Fallmanagements der Optionskommune ab.

Es wird Unterstützungsbedarf in folgenden Handlungsfeldern gesehen.

1. Geschlechtergerechte Projektgestaltung und –umsetzung:

In der Projektarbeit wird gegenwärtig nicht systematisch und integrativ geschlechtergerecht vorgegangen. Vielmehr ist man der Meinung, dass Männer und Frauen die gleichen Tätigkeiten ausüben und Männer häufig die Spätdienste abdecken, weil die Frauen überwiegend alleinerziehend sind. In der internen Qualifikation spielen Fragen der Gleichstellung keine durchgängige Rolle. Die Projektmitarbeitenden haben sehr unterschiedliche Gender Mainstreaming Kompetenzen. Der Projektleiter hat bereits an mehreren Bildungsveranstaltungen zum Thema teilgenommen. Die anderen drei Mitarbeitenden verfügen über geringe bis keine GeM Kompetenzen. Eine wesentliche Schnittstelle stellt das Fallmanagement der Optionskommune dar, denn von dort aus werden die Teilnehmenden ausgewählt und zugewiesen.

In der Entwicklung der GeM Kompetenz und der Analyse der Betriebsabläufe des Projekts hinsichtlich geschlechtergerechter Gestaltung sowie in der Sensibilisierung des Fallmanagement wird Handlungsbedarf gesehen.

2. (durchgängige) Anwendung der Leitprinzips 4 Schritte – Projektbegleitung

Die Projektanträge und -berichte sind Bestandteile des Netzwerkantrags, der durch den Kolping-Bildungswerk Stuttgart e.V. gestellt wird. Sie sind nicht nach dem Leitprinzip der 4 Schritte aufgebaut und integrieren das Querschnittsziel Gleichstellung nicht durchgängig.

Handlungsbedarf besteht in der systematischen Integration des Querschnittsziels in die Projektdokumente.

Der Handlungsbedarf des exVorh. Bezieht sich auf:

- Die Verwendung regionaler Ausgangsdaten.

¹ <http://www.dornahof.de/cafekumm.htm>

- Systematische Integration der Gleichstellung in Antrags- und Projektkonzepten
- Analyse und Entwicklung der Projekt- und Arbeitsabläufe hinsichtlich geschlechtergerechter Gestaltung.
- Entwicklung der Gender Mainstreaming Kompetenz der Mitarbeitenden durch Bildungsveranstaltungen.

2. Zielsetzung des exemplarischen Vorhabens

- Die Projektplanung und –durchführung ist geschlechtergerecht gestaltet (geschlechtergerechte Betriebsabläufe)
- Die Projektmitarbeitenden verfügen über Gender Mainstreaming Kompetenz.
- In der Zuweisungspraxis wird das Querschnittsziel Gleichstellung berücksichtigt.

3. Umsetzung

Der Verein für soziale Heimstätten in Baden-Württemberg e.V. nimmt mit dem Projekt Café Kumm am exemplarischen Vorhaben teil. Herr Knöpfel nimmt für den Träger am Steuerkreis teil. Die einzelnen Maßnahmen (Einzel- und Gruppencoaching) richten sich u.a. an die Projektmitarbeitenden und auch an das Fallmanagement der Kommune. Außerdem nimmt Frau Iser an einem der beiden Arbeitsgruppen teil.

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

Das exemplarische Vorhaben wird dokumentiert und diese Dokumentation wird vom Träger und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Außerdem erklärt sich der Träger bereit, seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch Mitarbeit beim Newsletter, bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen.

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen-und Frauenarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V.

1. Ausgangslage

Der Träger setzt gegenwärtig in mehrere ESF Projekte auf Bundes- und Landesebene um. Auf Landesebene im WM Bereich: Girls´ Day Akademie und im SM-Bereich: SOFIA III bzw. IV.

Der Verband hat Gleichstellung von Männern und Frauen als ein eigenes strategisches Ziel formuliert und im Jahr 2004 einen Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst. Außerdem liegt eine eigene Arbeitshilfe zur Umsetzung von GeM vor, die den Mitarbeitenden auch bekannt ist. Es wird Unterstützungsbedarf in allen vier Handlungsfeldern¹ gesehen (Interessenbekundung).

1. Geschlechtergerechte Ermittlung von Zielgruppen und Handlungsbedarfen, Definition von Projektzielen:

SOFIA IV ist ein Projekt mit sozialpädagogisch flankierter Ausrichtung in den Bereichen Berufsorientierung/Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf (spezifisches Ziel C 7.2). Damit setzt der Träger ein Ziel des regionalen Arbeitskreises Rastatt um (AM-Strategie wird noch nachgereicht). In der Projektbeschreibung werden keine regionalen Daten verwendet. Die Ausgangslage wird z.T. individualisiert beschrieben: „Viele Frauen haben es aus familiären Gründen versäumt, sich beispielsweise fit zu machen...“(Projektbeschreibung). Es werden gleichstellungspolitische Ziele formuliert (z.B. Vereinbarkeit Beruf-Familie, Reflexion und Überwindung traditioneller Geschlechterrollen).

2. Geschlechtergerechte Projektgestaltung und –umsetzung:

Die Teilnehmerinnen werden durch die ARGEn vermittelt. Es werden Einzelgespräche, Gruppenveranstaltungen und Betriebspraktika durchgeführt. In Fortbildungsseminaren werden Gleichstellungsthemen intergiert. Das eingesetzte Personal des Projekts SOFIA IV wird als Genderkompetent eingeschätzt. Bei der Gestaltung der Seminare wird aber Handlungsbedarf hinsichtlich der Anwendung lebens- und praxisnaher Methoden und Inhalte zur Reflexion der eigenen Frauen- und Mutterbilder gesehen. Von der Projektarbeit gehen aber noch zu wenig Gleichstellungsimpulse in andere (ESF) Projekte des Trägers aus.

3. (durchgängige) Anwendung der Leitprinzips 4 Schritte – Projektbegleitung

Die Projektdokumente sind nicht nach den 4 Schritten aufgebaut. GeM wird als gesonderter Punkt aufgeführt.

¹ Punkt 4, Planung und Gestaltung geschlechtsspezifischer Projekte wird nicht gesondert aufgeführt, da es sich um Frauenprojekte handelt.

Der Handlungsbedarf des exVorh. Bezieht sich auf:

- Die Verwendung regionaler Ausgangsdaten und die Beschreibung der gesellschaftlichen Ursachen von traditionellen Geschlechterrollen
- Die Formulierung gleichstellungs- bzw. frauenspezifischer Ziele
- Die Entwicklung und Anwendung geschlechtergerechter didaktischer Methoden und Inhalte, die auch von anderen Projekten übernommen werden.
- Konzeptentwicklung nach dem Leitprinzip und systematische Integration von Gleichstellung /GeM.

2. Zielsetzung des exemplarischen Vorhabens

- Mitarbeitende können selbstverständlich die Genderperspektive einnehmen.
- Fortbildungen werden so gestaltet, dass Teilnehmerinnen traditionelle Frauen- und Mutterrollen kritisch reflektieren
- In Projektkonzept(en) und Sachberichten, Dokumentationen und Evaluation/ Abschlussberichten ist Gleichstellung systematisch integriert.
- Gleichstellungsrelevante Erkenntnisse aus der Projektbegleitung werden in andere Projekte des Trägers übertragen und anderen Trägern zur Verfügung gestellt (Transfer).

3. Umsetzung

IN VIA nimmt exemplarisch als Frauenprojekt am Coachingbegleitprojekt teil. Frau Denz nimmt für das exemplarische Vorhaben am Steuerkreis teil. Die einzelnen Maßnahmen (Einzel- und Gruppencoaching) richten sich u.a. an die zuständige Mitarbeiterinnen für Programmmanagement, Qualitätsmanagement und die Projektumsetzung. Außerdem nehmen vom Träger ausgewählte MitarbeiterInnen an den beiden Arbeitsgruppen teil.

Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH (SAB gGmbH); Waldeckhof, Göppingen

1. Ausgangslage

Die SAB gGmbH ist Trägerin von 4 Beratungs- und Vermittlungsprojekten und 5 Beschäftigungsprojekten. Drei ESF-Projekte werden durch das SM gefördert. Davon zwei über den regionalen ESF AK:

- **E.L.F.E II 2010** – Erfolgreiche Leistungen und Förderung für Erwerbslose (mit besonderen Vermittlungshemmnissen). JobPerspektive in der Praxis; spezifisches Ziel: C 7.2 und C 8
- **Rat(d) & Tat** in Geislingen und Umgebung . Fahrradtourismus und Eventmanagement als Arbeitsplatzpotenzial auch in der Krise. Spezifisches Ziel: C 8.2

Und ein Projekt als zentrales Landesprojekt:

- **Agrigent** – vom Modellprojekt zur Alltagsintegration.

Die Teilnehmenden der ESF-Projekte erhalten Möglichkeiten, in einem von vier Fachgebieten (Gartenbau/ Grünpflege/ Landwirtschaft, Hauswirtschaft/ Gastronomie/ Reinigung/ Einzelhandel oder in der Fahrradwerkstatt zu arbeiten.

Eine weiteres ESF **Projekt zur Existenzgründungen für Frauen, ExiNet**, wird vom WM gefördert.

Die SAB gGmbH hat das Gleichstellungsziel in ihrem Leitbild verankert („Wir wollen Chancengleichheit für Frauen und Männer“) und lebe Gleichstellung mit ihrer Organisationskultur. So ermögliche die SAB Führungsfunktionen für Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Man wünsche sich auch Frauen als Projektleiterin und Ausbilderin im Bereich Garten- und Landschaftsbau, aber bisher habe sich keine geeignete Frau beworben.

Bei der Umsetzung von Gleichstellung/GeM kommen bisher keine speziellen Instrumente zum Einsatz. Der Träger verfügt über ein QM-System (ISO) und Prozessbeschreibungen, in denen aber Gleichstellung nicht explizit berücksichtigt ist.

Der regionale ESF AK Göppingen schreibt die gewünschten Angebote im Rahmen der AM-Strategie aus (AM-Strategie wird noch nachgereicht) und lässt sich von den geförderten Projekten eine Bilanzierung der wichtigsten Projektergebnisse vorlegen¹.

Zur Ausrichtung der Projekte werden regionale AM-Daten der Arbeitsagentur zugrunde gelegt, die aber nicht durchgängig „gegendert“ sind.

Die GF, Frau Woyta, engagiert sich schon seit vielen Jahren für die Gleichstellung. Ihr besonderes Interesse gilt dem gleichen Zugang von Frauen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern (z.B. Garten- und Landschaftsbau) und der Frage, wie Männer für Gleichstellungsthemen gewonnen werden können.

Der Handlungsbedarf des exemplarischen Vorhabens (exVorh.) bezieht sich auf:

- Die Verwendung regionaler Ausgangsdaten.

¹ Das Querschnittsziel Gleichstellung wird nicht abgefragt.

- Systematische Integration der Gleichstellung in (Elemente) des QM-Verfahrens. Z.B. Hilfeplangestaltung.
- Entwicklung der Gender Mainstreaming Kompetenz der Mitarbeitenden durch Bildungsveranstaltungen.

Es wird Unterstützungsbedarf in folgenden Handlungsfeldern gesehen.

1. Geschlechtersensible Ermittlung von Zielgruppen und Handlungsbedarfen, Definition von Projektzielen.

Nutzung und Interpretation regionaler, geschlechterdifferenzierter Daten. Und Verankerung von Gleichstellungszielen in die Hilfeplanung.

2. Planung und Gestaltung frauen- und männerspezifischer Projekte im Kontext der gleichstellungspolitischen Zielsetzung der EU.

Das Interesse des Trägers bezieht sich darauf, wie erreicht werden kann, dass insbesondere die festangestellten männlichen Projekt- und Anleiter für die Gleichstellungsziele sensibilisiert werden. Dabei geht es u.a. darum, sie bei der kritischen Reflexion traditioneller (eigener) Geschlechterrollen und Männlichkeitsleitbilder zu unterstützen.

2. Zielsetzung des exemplarischen Vorhabens

- Die Projektplanung und –arbeit basiert auf geschlechterdifferenzierten Arbeitsmarktdaten.
- Bei der Qualifizierung und Beratung der Teilnehmenden/Zielgruppe wird geschlechtergerecht und gleichstellungsorientiert vorgegangen.
- Der Träger verfügt über eine Strategie, durch die der Anteil von Frauen in typischen Männerberufen (z.B. Garten- und Landschaftsbau) erhöht werden kann.
- In der Organisation kommen gleichstellungsorientierte Instrumente (z.B. Hilfeplan) zum Einsatz.
- Die (insbesondere männlichen) hauptamtlichen Projektmitarbeitenden kennen die gesellschaftlichen Ursachen und Folgen der (traditionellen) geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und sind für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männer sensibilisiert.

3. Umsetzung

Frau Woyta nimmt für den Träger am Steuerkreis teil. Sie erwartet von dieser Teilnahme einen intensiven Austausch darüber, wie die Gleichstellungsziele in der Praxis erreicht und wie die Rahmenbedingungen so gestaltet werden können, dass den Trägern die Umsetzung besser gelingen kann (Stichwort: „Jeder Geldgeber legt auf etwas anderes Wert“).

Die einzelnen Maßnahmen (Einzel- und Gruppencoaching) richten sich u.a. an das trägerinterne Entwicklungsteam. Zu diesem Team gehören die GF, Frau Woyta, die Leiterin der Beratungsstelle für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frau Drechsler und die Leiterin des Sozialdienstes (Hilfeplanverantwortliche), Frau Holzheu.

Für die Aufbereitung undgeschlechterdifferenzierter AM-Daten wird mit dem ifm zusammengearbeitet.

Die SAB gGmbH nimmt nicht mit einem speziellen Projekt am exemplarischen Vorhaben teil, sondern bezieht interne MultiplikatorInnen (GF, Leiterin Beratungsstelle, Leiterin Sozialdienst, männliche Projektleiter) ein.

Die Teilnahme an der AG geschlechtergerechte Projektgestaltung (Genderdidaktik) wird gewünscht. Hinsichtlich der Teilnahme an der AG geschlechtergerechte Projektplanung behält man sich eine Entscheidung noch vor.

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

Das exemplarische Vorhaben wird dokumentiert und diese Dokumentation wird vom Träger und proInnovation GmbH gemeinsam erarbeitet.

Der Träger verfasst ein kurzes Statement für den nächsten Newsletter, in dem seine Begründung für die Teilnahme als exVorh. zum Ausdruck gebracht wird.

Außerdem erklärt sich der Träger bereit, seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess an andere AkteurInnen weiterzugeben. Dies kann durch Mitarbeit bei den Fachtagungen und durch eigene Netzwerkarbeit etc. geschehen.

Technologie-Transfer-Initiative GmbH an der Universität Stuttgart

1. Ausgangslage

Das ESF-Projekt „Inkubator an der Universität Stuttgart/ TTI“ wird von der TTI GmbH und der Universität Stuttgart getragen. Es ist ein Projekt, das die Existenzgründungsberatung für Studentinnen und Studenten, für weibliche und männliche wissenschaftliche Mitarbeitende und Alumni der Universität Stuttgart umfasst.

Das Projekt wurde in der Prioritätsachse A Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen unter dem spezifischen Ziel A.3.1 Erhöhung der Zahl nachhaltiger Existenzgründungen bewilligt.

In diesem spezifischen Ziel sieht das OP als Ergebnisindikatoren vor: A.3.1-1 «Anteil der Teilnehmer an Maßnahmen, die sich anschließend intensiv mit dem Thema Selbstständigkeit befassen» und A.3.1-2 «Zahl der aus den geförderten Maßnahmen resultierenden innovativen Gründungsvorhaben durch Hochschulangehörige».

Als Outputindikatoren sind benannt: A.3.1-1 «Zahl der Beratungs- und Qualifizierungsteilnehmer», A.3.1-2 «Zahl der erreichten Gründungsinteressierten an Hochschulen» (OP S. 73).

Das Projekt hat eine Laufzeit von 3 Jahren (bis 02/12)

Die Projektbeschreibung stellt hinsichtlich der Ausgangsanalyse dar, wie die Geschlechterverteilung in den Studienfächern an der Uni Stuttgart ist und stellt sie ins Verhältnis zu den bisher gründungswilligen Frauen und Männern (ca. 12% aller Gründungsberatungen entfielen auf Frauen, obwohl der Studierendenanteil bei 33% liegt). Da der Anteil der Gründungsberatungen in den Jahren zwischen 2006 bis 2008 aber auch insgesamt rückläufig ist, besteht das fachliche Ziel darin, die Anzahl der Personen aus dem studentischen Kreis, dem Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und bei den Alumni insgesamt zu erhöhen.

Ziele des Projektes im Einzelnen sind:

1. Zahl der sensibilisierten und qualifizierten Personen (Anzahl der Beratungen) und nachfolgend die daraus resultierenden Gründungen erhöhen.
2. Bekanntheitsgrad der angebotenen Maßnahmen, Institutionen und Personen steigern.
3. Anteil der sensibilisierten und qualifizierten Frauen und nachfolgend der Gründungen erhöhen.
4. Verdoppelung des Frauenanteils bei den Beratungen durch erhöhte Sensibilisierung

In der Ausgangsanalyse zum Projekt werden quantitative Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die Zielgruppe gut dargestellt, jedoch zu den Ursachen keine direkten Aussagen getroffen.

Die Maßnahmen zur Umsetzung des Projektes enthalten eine Reihe von Ansätzen, die es ermöglichen, eine durchgehende gender-sensible Gestaltung zu entwickeln sowie geschlechtsspezifische Angebote an die Zielgruppe zu unterbreiten. Dabei

sind auch bereits die Akteure und Akteurinnen des Projektes und ihre Gender Mainstreaming-Kompetenz-Entwicklung anvisiert.

Von Seiten des Projektkonzepts, unter Berücksichtigung der Laufzeit sowie vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen der TTI und seiner Vernetzungen bestehen gute Chancen, das exemplarische Vorhaben erfolgreich durchzuführen.

Es wird Unterstützungsbedarf in folgenden Handlungsfeldern gesehen

- Entwicklung der Gender Mainstreaming –Kompetenz des Beratungsteams der TTI selbst, um sowohl den Beratungsprozess als auch die Konzipierung von Sensibilisierungs-Veranstaltungen, Erstellung von Materialien und die Arbeit mit den Akteuren und Akteurinnen gender-sensibel und geschlechtergerecht gestalten zu können
- Sensibilisierung für Gender-Fragen bei den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, insbesondere an der Universität Stuttgart (und auch ggf. mit Einbeziehung der PUSH-Partner, Partnernetz für Unternehmensgründungen in der Region Stuttgart).

2. Zielsetzung des exemplarischen Vorhabens

1. Die Projektdurchführung ist geschlechtergerecht gestaltet (zu messen an geschlechtergerechten Maßnahmekonzepten in den Zielbereichen und Materialien)
2. Die Projektmitarbeitenden der TTI sowie der Universität verfügen über einen Stand von Gender Mainstreaming Kompetenz, der hinsichtlich des 1. Ziels nachhaltig für die weitere Arbeit im Feld Existenzgründungsberatung wirken soll (zu messen z.B. an Festlegung eigener Qualitätskriterien).
3. Die große Vielzahl der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie der Referierenden externer Partner in Fachveranstaltungen ist hinsichtlich Gender Mainstreaming-Aspekten soweit sensibilisiert, dass sie bereit sind, ihre eigenen Gender Mainstreaming-Kompetenz so (weiter-)zuentwickeln, dass sie ihre Themen und Materialien unter Gender-Aspekten erarbeiten und referieren (zu messen an deren Angeboten für Veranstaltungen).

3. Umsetzung

- Das exemplarische Vorhaben hat eine Laufzeit von 01/2010 bis voraussichtlich 10/2011
- TTI GmbH ist Träger des exemplarischen Vorhabens im Rahmen der gegebenen ESF-Möglichkeiten.
- Frau Kneuer vertritt den Träger im Steuerkreis, als Vertretung wird Herr Müller benannt.
- Die Unterstützungsmaßnahmen sollen umfassen:
 - ◊ Coaching des Beratungsteams der TTI (3 Personen: 1 weiblich, 2 männlich) und evtl. einer Person (weiblich) an der Universität Stuttgart
 - ◊ Sensibilisierungsveranstaltungen für Multiplikationsgruppen

- ◇ Unterstützung der TTI bei der Integration des Themas «Gender» bei Veranstaltungen (wie z.B. Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie usw.)

4. Auswertung, Dokumentation, Transfer

- Das exemplarische Vorhaben wird von TTI GmbH/ Uni Stuttgart und proInnovation GmbH gemeinsam dokumentiert.
-
- TTI GmbH erklärt sich bereit, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Prozess des exemplarischen Vorhabens an andere Akteurinnen und Akteure weiterzugeben durch z.B.
- Mitarbeit beim Newsletter,
- aktive Rolle bei Fachtagungen,
- im Steuerkreis,
- durch eigene Netzwerkarbeit
- u.a.

Stuttgart,

Unterschriften

Umsetzungskonzept (Phase III)

Zielvereinbarungen Exemplarische Vorhaben

Coaching-Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in BW“

