



Gute Beratung – wie funktioniert das?¹

Beratungsziele	<ul style="list-style-type: none">• Welche Gleichstellungsorientierung verfolgt die Organisation (Organisationsebene)?• Welche Gender-Kompetenzen sollen die Führungskräfte / die Mitarbeitenden erhalten? (Personalebene)• Welche Gender-Kompetenz soll für die alltägliche Facharbeit erzielt werden (fachliche Ebene)?
Voraussetzungen bei Auftraggebenden	<ul style="list-style-type: none">• ernsthafte und eigenständige Absicht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming der Organisation durch Beschlüsse, öffentliche Erklärungen• die Ziele und Aufgaben für die Beratung sind klar definiert• Orientierung der bereitgestellten Ressourcen an Mitteln für vergleichbare Beratungsleistungen• der Auftrag ist realistisch und machbar
Beratungsschwerpunkte	Es werden vier Schwerpunkte unterschieden: <ul style="list-style-type: none">• Handlungsfelder, z.B. Rechtsetzung, Berichtswesen oder Budgeting• Sachgebiete• Implementierung• Sensibilisierung
Beratungsformen	Es werden unterschieden <ul style="list-style-type: none">• Vorträge, Moderation, Seminar• Supervision, Einzelgespräch, Coaching• Workshop, praktische Übung• Studie, Evaluierung• Prozessbegleitung, wissenschaftliche Begleitung• Erstellung von Materialien, Handbuch
Kompetenzen bei Beratenden	Es wird unterschieden: <ul style="list-style-type: none">• Gender Mainstreaming-Kompetenz• Akteurs-Kompetenz• Gender-Kompetenz• Vermittlungskompetenz

¹ von Petra Ahrends und Jochen Geppert, in: GenderKompetenzzentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin, Informationen: Gute Beratung – wie funktioniert das? Berlin, März 2005