



### Gute Beratung – wie funktioniert das?<sup>1</sup>

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

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