Projekt „GenderKompetent NRW“

Geschlechtersensibilität beim Übergang Schule – Beruf

Noch immer folgen viele Mädchen und Jungen bei ihrer Berufswahl traditionellen Rollenmustern. So aber bleiben vorhandene Potenziale ungenutzt. Darunter leiden die Jugendlichen selbst, aber auch Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Das von den Ministerien für Arbeit, Integration und Soziales sowie für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter ins Leben gerufene Projekt „Gendersensibilität erhöhen – Qualität im Übergang Schule – Beruf sichern“ soll jetzt das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen erweitern. Voraussetzung dafür ist der Ausbau genderbezogener Kompetenzen aller am Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ Beteiligten. Ein Konsortium aus vier Trägern stellt dazu adäquate Angebotsformate zur Verfügung. Fachlich unterstützt wird das Begleitprojekt zum Landesvorhaben von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).

Foto: Oliver Berg (picture alliance/dpa)

Als gäbe es keine Alternativen! Noch immer, zeigt eine aktuelle Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung, absolviert die Hälfte aller Frauen (53,5 %) eine Ausbildung in den Top Ten der Berufe, darunter Arzthelferin oder Friseurin, obwohl das duale Berufsbildungssystem rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe kennt. Zwar ist bei den Männern – hier schließt rund ein Drittel (35,5 %) einen Vertrag in den zehn stärksten Ausbildungsberufen ab – das Spektrum breiter gestreut, doch auch männliche Jugendliche treffen nicht selten unreflektiert stereotype Entscheidungen. Im Pflegebereich etwa oder in sozialen Berufen sind sie deutlich unterrepräsentiert. Kurzum: Weil die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium allzu oft nach traditionellem Muster erfolgt, sind Berufszugänge nach wie vor geschlechtsspezifisch segmentiert, liegt das berufliche Potenzial unzähliger Frauen und Männer brach.

Ergänzende Begleitstruktur

Wie aber lassen sich über Jahrzehnte verfestigte Entscheidungsmuster aufbrechen? Gute Möglichkeiten bietet jetzt das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), das allen Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule individuelle Anschlussperspektiven eröffnen und Wege in für sie passende Ausbildungen erschließen will.

Bei der Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“, heißt es dazu aus den beiden Ministerien, ist die Geschlechterperspektive als „Qualitätsmerkmal in allen vier Handlungsfeldern“ zu berücksichtigen: Bei der Berufs- und Studienorientierung, im Übergangssystem Schule – Ausbildung, bei der Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung sowie bei der Kommunalen Koordinierung.

Eine ergänzende Begleitstruktur zur gendersensiblen Gestaltung des Übergangs als Querschnittsaufgabe bietet das Projekt „GenderKompetent NRW“. Das Projekt unterstützt die Kommunalen Koordinierungsstellen bei ihrer Aufgabe, Genderkompetenz in die Fläche zu bringen, und bindet dabei deren Vorerfahrungen in diesem Handlungsfeld ein.

Qualifizierung und Beratung der Kommunalen Koordinierungsstellen, aber auch aller anderen Partner auf kommunaler Ebene, darunter Berufsberaterinnen und Berufsberater, Vertreterinnen und Vertreter von Kammern und Verbänden sowie von Bildungsträgern, übernimmt ein Konsortium aus vier Trägern: FrauenForum e. V. (Münster), FUMA Fachstelle Gender NRW (Essen), Handwerkerinnenhaus e. V. (Köln) und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Bielefeld). Sie bieten Fachinformationen, organisieren Fachveranstaltungen und praxisbezogene Workshops zur Wissensvermittlung sowie Beratung und Moderation in den Kommunen und Landkreisen.

Die Umsetzung des Projekts „GenderKompetent NRW“ findet in enger Kooperation und Abstimmung mit dem Team der fachlichen Begleitung der G.I.B. statt, das als zentraler Ansprechpartner den Gesamtprozess der kommunalen Koordinierung begleitet. Die Kooperation mit der G.I.B. soll Synergien auf kommunaler und Landesebene bewirken. Die gendersensible Gestaltung als Querschnittsaufgabe wird so kooperativ unterstützt.

Differenziertes Workshop-Angebot

Schon im Vorfeld des Projekts hatte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen eine Bestandsaufnahme geschlechtersensibler Projekte und Angebote der Berufs- und Studienorientierung in Nordrhein-Westfalen erstellt.

„Doch die erprobten Ansätze und Beispiele guter Praxis“, gibt Doro-Thea Chwalek, Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums, zu bedenken, „lassen sich nicht ohne Weiteres eins zu eins übertragen, dazu sind die Rahmenbedingungen, die Wirtschaftsstrukturen zum Beispiel oder die Zusammensetzung der Netzwerke in den einzelnen Regionen, im Münsterland etwa im Vergleich zum Ruhrgebiet, viel zu unterschiedlich. Patentrezepte gibt es also nicht. Aber wir liefern den Teilnehmenden in unseren Workshops – sie stehen im Zentrum unseres Dienstleistungsangebots im Rahmen des Projekts – die aktuellsten Fachinformationen und die neuesten Forschungsergebnisse sowie „best practice“ und damit gute Argumente für die individuelle Umsetzung von Genderkompetenz vor Ort.“

Im einführenden Workshop „Hauptsache Anschluss – Nebensache Geschlecht“ etwa, durchgeführt von der Fachstelle Gender NRW (FUMA) in Essen, stand das Thema „Geschlechtergerechtigkeit und Gendersensibilität“ im Mittelpunkt.

Kerstin Schachtsiek
Bildungsreferentin der FUMA

Hajnalka Atadi-Beyer, Leitung der Kommunalen Koordinierung Recklinghausen

„Ziel war“, so Kerstin Schachtsiek, Bildungsreferentin der FUMA, „die eigene Gendersensibilität zu erhöhen und zugleich professionelles Handwerkszeug zu entwickeln für eine systematische Berücksichtigung von Genderaspekten im Übergang Schule – Beruf.“ Ein systematisches Monitoring des Übergangsgeschehens ist dabei unverzichtbar. Ergänzend bietet FUMA deshalb ab nächstem Jahr Workshops zum Thema „gendersensible Datenerfassung und -auswertung“ im Übergangssystem an.

Einen handwerklichen Praxisteil beinhaltete der Workshop „Geschlechtersensible Berufsorientierung“ der Mobilen Werkstatt des Handwerkerinnenhauses Köln. Elke Kerckhoff, Tischlerin, und Martje Rohmann, Diplom-Sozialpädagogin im Handwerkerinnenhaus beantworteten die Frage, wie Mädchen und Jungen in der Berufsorientierung dabei unterstützt werden können, ihre Potenziale und Talente auch jenseits gängiger Rollenvorstellungen zu entdecken und auszubauen.

Auch der Workshop „Betriebliche Praxiserfahrungen genderkompetent gestalten: Erfahrungsräume bewusst öffnen – Orientierung erweitern“ zeigte – diesmal anhand konkreter Beispiele und Erfahrungen mit den Berufserkundungstagen Girls' Day und Boys' Day – wie Jungen und Mädchen in diesem Prozess geschlechtssensibel unterstützt werden können. In Kleingruppen erarbeiteten die Teilnehmenden des von Miguel Diaz, Referent vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., durchgeführten Workshops zudem Möglichkeiten zur Übertragbarkeit der Informationen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Akteure in Betrieben, Unternehmen und Einrichtungen, aber auch auf die Begleitung der Jugendlichen und ihrer Eltern.

Stark nachgefragt war auch der Workshop zum Thema „Qualitätsentwicklung: Potenzialanalysen GenderKompetent gestalten“, durchgeführt von FrauenForum Münster (FFM), in dessen Zentrum der Vortrag von Petra Lippegaus-Grünau zur „genderkompetenten Gestaltung von Potenzialanalysen“ stand.

Anhand konkreter Fallbeispiele wurden anschließend Handlungsansätze aus der Praxis abgeleitet. Irmgard Grieshop-Sander vom FFM: „Im Rahmen eines Worldcafes entwickelten die Teilnehmenden auf der Basis einer Qualitätsmatrix genderbezogene Qualitätskriterien, die auch als Instrument der Selbstevaluation genutzt werden können.“

In Kleingruppen diskutierten und ergänzten die Teilnehmenden die Matrix. Die zum Beispiel im Themenfeld „Pädagogische Prinzipien, Unterpunkt Kompetenzansatz“ bereits vorgegebenen, qualitätssichernden Fragen „Wird der Kompetenzansatz in der Umsetzung berücksichtigt?“ oder „Sind die Verfahren so angelegt, dass sie die Jugendlichen herausfordern, aber nicht überfordern?“ erweiterten sie beispielsweise um die Fragen, „ob genügend berücksichtigt wird, dass Jungen und Mädchen mit Herausforderungen unterschiedlich umgehen“ oder „ob unterschiedliche Kompetenzen gleich wertgeschätzt werden“. Das methodisch-didaktische Vorgehen der Workshop-Anbieter unterstreicht, dass der Anspruch des Projekts, die Vorerfahrungen der am Übergangsprozess Beteiligten einzubinden, wichtig genommen wird.

Positive Resonanz

Teilgenommen am Workshop „Qualitätsentwicklung: gendersensible Potenzialanalyse“ hat auch Hajnalka Atadi-Beyer, Leiterin der im Regionalen Bildungsbüro angesiedelten Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen. Ihre Teilnahme begründet sie so: „Gerade weil wir eine Anstoßfunktion haben und Abstimmungsprozesse anregen, sollten nicht nur Bildungsträger, sondern auch wir in unserer Multiplikatorenfunktion das Angebot nutzen und uns für die Bedeutung des Themas in der Berufsorientierung sensibilisieren.“

Über alle Workshop-Angebote des Trägerverbunds informiert sie unverzüglich sowohl die Mitglieder des Steuerkreises wie auch die Bildungsträgerlandschaft, „damit die Angebote auch auf operativer Ebene im praktischen Bereich wirklich wahrgenommen werden. Das kann ich guten Wissens und Gewissens, weil ich weiß, was dort inhaltlich bearbeitet wird. Gerade jetzt, in der praktischen Umsetzungsphase, ist der Workshop zur gendersensiblen Potenzialanalyse hoch interessant.“

Neue Erkenntnisse gebracht haben ihr nach eigenen Worten vor allem die von Petra Lippegaus-Grünau vorgetragenen gesellschaftlichen Hintergründe bei der Berufsorientierung sowie die Informationen über Merkmale und Verfahren einer gendersensiblen Potenzialanalyse mit anschließendem Reflexionsgespräch. Bil-

Irmgard Grieshop-Sander
FrauenForum Münster (FFM)

dungsträgern empfiehlt sie die Teilnahme an den Workshops, um deren Testleiter für die gendersensible Gestaltung der Potenzialanalyse zu sensibilisieren und bei den handlungsorientierten Aufgaben den Genderaspekt zu berücksichtigen. „So könnte man sich beim zertifizierten und häufig genutzten HAMED 2-Testverfahren bei handwerklich orientierten Aufgaben von Geschlechterstereotypen lösen und auch Mädchen mit Werkzeugen und handwerklichem Material wie Holz sowie Jungen mit Nähmaschine oder Nadel und Faden konfrontieren."

Lobende Worte findet sie indes nicht nur für die Inhalte des Workshops, sondern auch für deren Didaktik und die angewandten Methoden. Ein weiteres Plus: „Hier werden Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt und es besteht die Möglichkeit, eigene Ideen und Erfahrungen einzubringen."

Eine ihrer eigenen Ideen zum Beispiel ist, Workshops zum Thema gendersensible Berufsorientierung individuell auf die Region zugeschnitten anzubieten, denn „die Zusammensetzung der Gesellschaft divergiert zwischen den Regionen. Das betrifft zum Beispiel den Anteil von Migrantinnen und Migranten genauso wie das Bildungsniveau."

Darüber hinaus wünscht sie sich – „gerade wenn man in deduktiver Form denkt" – zielgruppenspezifische Workshops speziell etwa für Bildungsträger zu den Umsetzungsmethoden einer gendersensiblen Berufsorientierung oder explizite Angebote für kommunale Koordinatoren als Multiplikatoren: „Für sie wäre interessant, wie man gute Kooperationen und Netzwerke zum Gender-Aspekt in der Region schaffen kann oder wo es Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen der schulfachlichen und der kommunalen Ebene in diesem Kontext gibt. So lassen sich Parallelstrukturen vermeiden und Abstimmungsprozesse in die Wege leiten, um gemeinsam an der Sache zu arbeiten."

Gendersensible Berufsorientierung im Kreis Recklinghausen

Auch die Vorschläge von Hajnalka Atadi-Beyer zeigen, wie wichtig bei der Umsetzung des Projekts „GenderKompetent" die einschlägigen Vorerfahrungen der am Übergangsprozess beteiligten Akteure sind, die sich jetzt bei der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" als nützlich erweisen.

Hier hat der Kreis Recklinghausen, der Anfang 2013 in das Landesvorhaben eingestiegen ist, einiges vorzuweisen. So wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Lernen vor Ort" schon vor Jahren das Haus der Berufsvorbereitung geschaffen, „das bereits lokale Übergangsmanagementstrukturen aufgebaut hat, von denen die Umsetzung des Landesvorhabens im Kreis Recklinghausen profitiert." Dazu zählen etwa Netzwerke und Kooperationen zum Handwerkerinnenhaus in Köln e. V. sowie zum „Zentrum Frau in Beruf und Technik" in Castrop-Rauxel. Auch die letzte Bildungskonferenz des Kreises – Gastreferentin war Kerstin Schachtsiek von FUMA – wurde dazu genutzt, das Thema gendersensible Berufsorientierung in den Fokus zu stellen. Erfolgreich verlaufen ist auch die von der Kommune gesteuerte Umsetzung der Potenzialanalyse als erstem Standardelement im Handlungsfeld „Studien- und Berufswahlorientierung". Hajnalka Atadi-Beyer: „An der Potenzialanalyse nehmen die Schulen teil, die über andere Mittel und Möglichkeiten nicht gefördert werden, womit auch eine Lücke geschlossen werden kann. Zurzeit haben neun Schulen und damit rund 800 Schülerinnen und Schüler die KAoA-Potenzialanalyse durchgeführt. Ziel aber ist eine flächendeckende Berufsorientierung an allen Schulformen."

Eingebunden in alle Aktivitäten zum Thema „Genderkompetenz" ist die Gleichstellungsstelle des Kreises. Das gilt für Sitzungen des Steuerkreises ebenso wie aktuell für den Arbeitskreis „Berufsfelderkundung". Hier schreiben zurzeit die Kammern Unternehmen an, um Praktikumsplätze zu akquirieren „Dabei soll der gendersensible Aspekt auch Berücksichtigung finden."

Eine zentrale Rolle spielt der Genderaspekt in allen Handlungsfeldern des Landesvorhabens. Wichtig ist der Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen, aber auch der Ansatz, Gendersensibilität mit Kultursensibilität zu kombinieren. Zu den weiteren Kooperationspartnern der KoKo zählt deshalb etwa das Kommunale Integrationszentrum. Atadi-Beyer: „Zur gendersensiblen Berufsorientierung gehört auch, den gesellschaftlichen Kontext von Menschen zu berücksichtigen. So spielt auch der kulturelle Hintergrund in Verbindung mit dem gendersensiblen Aspekt bei der Berufswahl eine signifikante Rolle. Dabei haben wir die Aufgabe, junge Frauen mit

Christina Luchmann, Fachbereich „Schule – Regionales Bildungsbüro" der Stadt Dortmund

Migrationshintergrund auch im Kontext der Gendersensibilität stärker bei der Wahl ihrer Berufe zu unterstützen und zu begleiten. Das zeigen die beruflichen Erfahrungen in der Berufsberatungspraxis von Hajnalka Atadi-Beyer. So betont sie: „Wir haben im Handlungsfeld ‚gendersensible Berufsorientierung' noch einiges zu tun."

„Ich mach´ doch nicht, was alle machen", Dortmund

Teilgenommen an Workshops des Trägerverbunds haben auch Christina Luchmann und Daniela Pierella vom Fachbereich „Schule – Regionales Bildungsbüro" der Stadt Dortmund. Beide Koordinatorinnen bewerten das GenderKompetent-Projekt als „sehr sinnvoll", doch das Thema sei „nicht einfach".

Ihr Urteil begründen sie mit Hinweis auf ihre Erfahrungen aus verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen. Christina Luchmann: „Wir haben schnell gemerkt, dass die Themen ‚Gendermainstreaming' und ‚gendersensibler Berufseinstieg' bei einem Teil der Lehrkräfte, aber auch bei manchen Schulleitungen mit Vorurteilen behaftet sind. Sie sehen, wie übrigens auch manche Akteure in unserem MINT-Netzwerk, den Genderaspekt immer noch als Teil von Frauenförderung und sagen: Das ist kein Thema mehr! Wir müssen uns mehr um Jungen kümmern. Aber das ist eine Fehleinschätzung, ein Missverständnis. Richtig ist: Wir müssen Gender als Querschnittsthema bearbeiten und denken, und dazu wäre es gut, wenn sich nicht, wie jetzt, meist ‚nur' Frauen des Themas annehmen."

Durchgehend erfolgreich hingegen war die Kampagne „Ich mach' doch nicht, was alle machen". Sie informierte über „spannende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in Dortmund", die den Jugendlichen bisher unbekannt waren oder die sie aufgrund falscher Vorstellungen sonst nicht berücksichtigt hätten. „Um die geschlechterstereotype Berufswahl von Jungen und Mädchen aufzubrechen, haben wir mit realen Vorbildern gearbeitet und Personen ausgesucht, die nicht dem Geschlechtsklischee entsprechen. So haben wir zum Beispiel eine Brandmeisteranwärterin eingeladen sowie einen anerkannten Erzieher einer Kindertagesstätte."

Aus dieser Kooperation entstanden ist in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule der doMINT-Pass für Schülerinnen der Klasse 5 bis 13. Mit der Kampagne „Ich mach´ doch nicht, was alle machen" hat Dortmund im Handlungsfeld „Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung" schon das beste Beispiel für Genderkompetenz geliefert.

Gendersensibilität zeigt die Stadt aber auch in anderen Punkten: Eine der drei Berufsfelderkundungen soll auf jeden Fall in einem „geschlechtsneutralen" Beruf stattfinden. Christina Luchmann: „Wenn es passt, dann passt es. Wichtig ist, dass es wirklich eine reflektierte Entscheidung ist und sie nicht getroffen wurde, nur weil noch Plätze frei waren oder weil die beste Freundin dieses Berufsfeld erkunden will. Der Sogeffekt von Peergroups ist nicht zu unterschätzen."

Ein beim Bildungsbüro angesiedeltes umfassendes Übergangsmonitoring speziell für die Sekundarstufe I soll eine gendersensible Datenerfassung garantieren. Eine Auswertung erfolgt in diesem Jahr zum ersten Mal. Zudem, ergänzt Daniela Pierella, „wollen wir den Genderaspekt in das Querschnittsthema Diversity einbeziehen und so Gender, Migration und Inklusion als Ganzes begreifen."

Tradition hat in Dortmund die Einbindung aller wichtigen Akteure, wozu auch die Gleichstellungsbeauftragte gehört sowie das Kompetenznetzwerk Frau und Beruf. Dabei arbeiten die acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunalen Koordinierung – wie Christina Luchmann formuliert – „systembezogen", sprich: mit Institutionen wie unter anderem auch den Schulen.

Genderkompetenz: „Kein Luxusthema!"

Die Aussage von Christina Luchmann zur distanzierten respektive differenzierten Haltung der „Übergangs-Akteure" zum Gender-Thema korrespondiert mit den Workshop-Erfahrungen von Irmgard Grieshop-Sander: „Manche kommunalen Koordinatoren und Koordinatorinnen sagen: ‚Für uns ist das ein Luxusthema. Wir sind gegenwärtig so stark mit der eigenen Organisationsentwicklung, mit dem Neuaufbau von Kooperationen mit den Schulen oder mit der Auswahl von Trägern für die Durchführung von Potenzialanalysen befasst, dass wir den Kopf kaum frei haben für die inhaltliche Gestaltung.' Sie haben meines Erachtens insofern Recht, als zur Umsetzung von Genderkompetenz nicht nur eine bestimmte Haltung erforderlich ist,

Doro-Thea Chwalek, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

sondern auch Fachwissen und ein entsprechendes Instrumentarium. Gender ist ein Querschnittsthema, das man nicht nebenbei bearbeiten kann."

Umso wichtiger nach ihrer Auffassung ist die Teilnahme an den Workshops. „Hier geben wir fachliche Inputs und Material zu den verschiedensten Themen. Aber es ist nicht alles vorgegeben. Unser Vorgehen gleicht vielmehr einem Entwicklungsprozess: Die Teilnehmenden sind am prozessorientierten Weiterentwickeln vorhandener Strukturen und Materialien aktiv beteiligt. Deshalb ist die gegenwärtige Matrix auch noch kein Endprodukt. Das wird es erst nach Abschluss aller Workshops geben."

Ergänzende Workshops, etwa zum Thema Öffentlichkeitsarbeit oder zur Frage, wie sich das Interesse von Jungen für soziale Berufe wecken lässt, sind nach Auskunft von Doro-Thea Chwalek vom Kompetenzzentrum bereits fest geplant. Sie weist eindringlich auf den Nutzen der Workshops für die Kommunalen Koordinatorinnen und Koordinatoren hin: „Die KoKos sind zwar nicht weisungsbefugt, ihr Einfluss auf die Qualität der Umsetzung ist jedoch über die gemeinsame Gestaltung der Konzepte gegeben. Umso wichtiger ist die Qualität ihrer Argumente, wenn es zum Beispiel um die geschlechtersensible Gestaltung von Potenzialanalysen oder Berufsfelderkundungen geht. Mit der Teilnahme an den Workshops erweitern sie ihr Genderwissen und ihre Genderkompetenzen und können in ihren Netzwerken erfolgreicher überzeugen. Sie haben ja bereits Erfahrungen in dem Handlungsfeld, aber mit Unterstützung der Workshops können sie ihre Expertise systematisch und strukturiert in das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss" einfließen lassen. Zudem erleichtert ihnen der Austausch mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren aus anderen Regionen die Anpassung von „good practice"-Beispielen auf ihre örtlichen Gegebenheiten und", ergänzt Doro-Thea Chwalek, „bei Bedarf führen wir auch Workshops für einen ausgewählten Personenkreis vor Ort oder ein individuelles Coaching durch." Erste Anfragen von Kommunalen Koordinatorinnen und Koordinatoren dazu liegen bereits vor.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Dörthe Koch, Tel.: 02041 767-114
E-Mail: d.koch@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKTE

Doro-Thea Chwalek
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Geschäftsstelle an der
Fachhochschule Bielefeld
Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 106-7322
E-Mail: info@kompetenzz.de

Kerstin Schachtsiek
FUMA Fachstelle Gender NRW
Rathenaustr. 2 – 4, 45127 Essen
Tel.: 0201 185088-0
E-Mail: fachstelle@gender-nrw.de

Irmgard Grieshop-Sander
FrauenForum Münster
Warendorfer Straße 3, 48145 Münster
Tel.: 0251 591-5877
E-Mail: irmgard.grieshop-sander@lwl.org

Martje Rohmann
Handwerkerinnenhaus Köln e. V.
Kempener Straße 135, 50733 Köln
Tel.: 0221 7390555
E-Mail: gender@handwerkerinnenhaus.org

Hajnalka Atadi-Beyer
Leitung der Kommunalen Koordinierung
„Kein Abschluss ohne Anschluss –
Übergang Schule – Beruf in NRW"
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 533403
E-Mail: Hajnalka.Atadi-Beyer@kreis-re.de

Christina Luchmann
Fachbereich Schule –
Regionales Bildungsbüro
Kleppingstraße 21 – 23, 44135 Dortmund
Tel.: 0231 50-26858
E-Mail: cluchmann@stadtdo.de