

6. Allgemeine Rahmenbedingungen

Um der Entmystifizierung von Begrifflichkeiten zuzuarbeiten, werden alle Maßnahmen zum Kompetenzaufbau als Dialog zwischen ExpertInnen gestaltet – zwischen den ExpertInnen in der Organisation und den Expertinnen für Gender Mainstreaming. Platz für kritische Anmerkungen wird gegeben, die angezielte Gleichstellungsorientierung der Organisation steht außer Frage.

Die Rolle der Workshopleiterinnen und Workshopleiter wird verstanden als Begleiterinnen und Begleiter in einem Lernprozess. Die Verantwortung für die Prozessgestaltung liegt auf Seite der Workshopleiterinnen und Workshopleiter, die Verantwortung für die Ergebnisse liegt bei allen Workshopteilnehmerinnen und Workshopteilnehmern.

Die Zeitstruktur ist den (meist knappen) Ressourcen anzupassen. Bewährt haben sich eher kurze Workshops (2-4 Stunden) im gewohnten Arbeitsumfeld oder längere Workshops (1-3 Tage), in denen außerhalb des gewohnten Arbeitsumfeldes gearbeitet wird.

Bei der Auswahl des Ortes ist auf die Raumgröße ebenso zu achten (mind. 3 m² pro Teilnehmerin und Teilnehmer), wie auf das Vorhandensein von ausreichendem natürlichem Licht und der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln und dem PKW. Die Möglichkeit für Gruppenarbeiten in getrennten Bereichen sollte vorhanden sein.

7. Die Phasen eines Kompetenzaufbaus im Kontext von Gender Mainstreaming

7.1. Akquisephase

Der Kompetenzaufbau beginnt mit dem ersten Schritt in die Organisation. Schon die ersten Überlegungen wie Gender Mainstreaming in die Organisation implementiert werden kann bringt eine zwangsläufige Beschäftigung mit dem Thema mit sich.

Daher ist es schon in dieser ersten Phase wichtig, größtmögliche Klarheit über verwendete Begrifflichkeiten, Ziele und Auswirkungen von Gender Mainstreaming zu gewinnen. Weiters ist es unabdingbar, Erwartungen der Führungskräfte zu klären. Es gilt vorläufige Commitments festzuhalten, welche Ressourcen (Zeit, Geld, Personaleinsatz, ...) einer Organisation zur Verfügung stehen und wer, wann und in welcher Form in den Kompetenzaufbau eingebunden wird.

In der Akquisephase stehen Informationsgewinnung und gegenseitige Annäherung im Mittelpunkt des Interesses der Vertreterinnen und Vertreter der Organisation einerseits und der Beraterinnen und Berater andererseits.

7.1.1. Inhalte der Akquisephase

- ⊙ Entscheidung über Zusammenarbeit
- ⊙ Commitment über die Ausrichtung der Organisation auf Gleichstellung
- ⊙ Commitment über Gender Mainstreaming als Strategie zur Zielerreichung
- ⊙ Commitment, dass Gender Mainstreaming-Implementierungsprozesse Lernprozesse erfordern (unterschiedlich nach Funktionen und Aufgabenbereichen)

- ⊙ Klärung der Rollen und Funktionen zwischen Beraterin/Berater und Vertreterinnen/Vertreter der Organisation
- ⊙ Verantwortliche werden in ihrer Funktion und Verantwortung angesprochen und abgeholt
- ⊙ Schon die Entscheidung, Gender Mainstreaming in der Organisation zu implementieren hat Signalwirkung in Richtung Veränderung
- ⊙ Gender Mainstreaming Implementierungsprozesse gehen immer mit Veränderungen für Personen in/und Organisationen einher
- ⊙ Herstellen eines ersten gemeinsamen Verständnisses in Bezug auf die Thematik
- ⊙ Was hat die Thematik mit uns (als Org./als Personen in unseren Funktionen) zu tun?

7.1.2. Methodik und Didaktik

Besonderes Augenmerk ist in der Akquisephase auf die Sprache sowie die Auswahl von Beispielen und Bildern zu legen.

Sprache wird dann verständlich gebraucht (Produktion- und Perzeption), wenn sich alle ein Bild machen können – wenn wir an Gender Mainstreaming und Gleichstellung denken scheint das schwierig – die Theorie wird oft als sehr abstrakt und wenig anschlussfähig empfunden. Umso wichtiger ist es in Sprache und Beispielen an bekannten Handlungsfeldern der Akteurinnen und Akteure anzuschließen.

Siehe auch Punkt 5, allgemeine Methodik und Didaktik

7.2. Analysephase

In der Analysephase gilt es Informationen über die Organisation auf mehreren Ebenen zu gewinnen.

Über die Organisation selbst:

Zahlen, Daten und Fakten sind zu erheben, verwendete Formulare, Vorlagen, ... werden auf Gleichstellungsimplikationen in Sprache und Inhalt überprüft.

Über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Kommunikation zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschlechterbilder, Einstellungen und berufliches Handeln im Praxisalltag können einerseits durch teilnehmende Beobachtungen andererseits aber auch durch Gruppeninterviews oder in gemeinsamen Workshops erhoben werden.

Teilnehmende Beobachtung - über das Umfeld der Organisation und die Rahmenbedingungen unter denen gearbeitet wird, auch hier gilt es Zahlen, Daten und Fakten zu erheben und diese eventuell durch teilnehmende Beobachtungen zu ergänzen.

Ziele der Analysephase sind das Sichtbarmachen von Strukturen, Prozessen und Abläufen und das Sichtbarmachen von relevanten Umwelten und ihrem Einfluss auf die Organisation.

Sichtbar werden weiters welches Wissen, welche Bilder über Gleichstellung zwischen Männern und Frauen es gibt und wie sie in der alltäglichen Arbeit der handelnden Akteurinnen und Akteure wirken.

Durch dieses Sichtbarmachen kann in einem weiteren Schritt Klarheit darüber gewonnen werden, wer in der Organisation wie dem Ziel der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zuarbeiten kann und was sie/er dafür braucht.

Auch die Analysephase ist Teil des Kompetenz-Aufbaus.

Durch die Sammlung von Daten und Fakten erfolgt automatisch eine Auseinandersetzung mit dem gesichteten Material, bzw. wird auch schnell klar, wo es Lücken in der Erhebung von Daten gibt.

Durch bestimmte Fragestellungen wird der Fokus auf bestimmte Themenbereiche gelenkt. Die Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen kann ein Grundstein zur Gewinnung neuer Erkenntnisse in einem Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses sein - es entsteht ein erstes Lernen durch Erkenntnis. Das nächste Ziel der Analysephase ist die Generierung der Anschlussfähigkeit an die Zielgruppe. Anschlussfähigkeit setzt eine genaue Analyse der gesellschaftlichen Funktion einer Organisation, der funktionalen Subsysteme und des Umfeldes, der Entscheidungen, Strukturen, Verfahren im Arbeitskontext der handelnden Personen in der Organisation, der (Lern)Kultur, der Geschlechterbilder, der Systematik der