

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 3, 2008

Gender und Erwachsenenbildung - Zugänge, Analysen und Maßnahmen

Sigrid Fischer, Christian Scambor und Elli Scambor, GenderWerkstätte

Den Gender Gaps auf der Spur: eine Methode zum Erwerb der Gender Analyse-Kompetenz

Den Gender Gaps auf der Spur: eine Methode zum Erwerb der Gender Analyse-Kompetenz

von Sigrid Fischer, Christian Scambor und Elli Scambor, GenderWerkstätte

Sigrid Fischer, Christian Scambor und Elli Scambor: Den Gender Gaps auf der Spur: eine Methode zum Erwerb der Gender Analyse-Kompetenz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 31.438 Zeichen. Veröffentlicht Februar 2008.

Schlagworte: Gender Mainstreaming, Gender Analyse, Organisationsanalyse, Gendered Organizations, Trainingsmethode, Gender Kompetenz, Gender Training, Lehrgang

Abstract

Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Gender Analyse zu vermitteln, ist eines der Ziele des Lehrgangs für Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming, der von der GenderWerkstätte durchgeführt wird. In diesem Beitrag wird auf das Lernfeld „Gender Analyse in Organisationen“ fokussiert und eine Trainingsmethode in diesem Bereich vorgestellt.

Die Grundlage dieser Methode bildet Analysematerial aus nationalen und EU-Forschungsprojekten, das zu einer Modellorganisation im Erwachsenenbildungsbereich zusammengestellt wurde. Konzept und theoretischer Hintergrund der Methode „EBI – Gender Analyse in Organisationen“ werden anhand von Beispielen aus den Workshops näher beschrieben. Den Abschluss des Beitrages bildet ein kurzer Ausblick auf den Stellenwert der Gender Analyse in organisationalen Veränderungsprozessen, ergänzt um eine Factbox von Walter Schuster (VHS Brigittenau).

Den Gender Gaps auf der Spur: eine Methode zum Erwerb der Gender Analyse-Kompetenz

von Sigrid Fischer, Christian Scambor und Elli Scambor, GenderWerkstätte

Von November 2007 bis Juni 2008 wird der nunmehr vierte Durchgang des „Zertifikatslehrgang für Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming“ der GenderWerkstätte¹ durchgeführt. Eines der fünf Module beschäftigt sich mit Gender Analysen und Wirkungsmöglichkeiten in der Praxis.

Fundierte Gender Analysen werden als Voraussetzung für Veränderungsprozesse in Organisationen betrachtet. Erst die eingehende quantitative und qualitative Beschreibung des Ist-Zustands einer Organisation macht es möglich, Ziele und Veränderungsmaßnahmen zu formulieren, die nachhaltig wirksam werden können. Dieser Ansatz trägt der Erfahrung Rechnung, dass Gender Analysen in Organisationen, in denen Gender Mainstreaming implementiert werden sollte, bis jetzt nur selten bzw. zu oberflächlich durchgeführt wurden.

In diesem Beitrag wird eine Methode beschrieben, die bei der Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Gender Analyse von Organisationen zum Einsatz kommt. Die Grundlage dieser Methode bildet Analysematerial aus Forschungsprojekten, das zu einer Modellorganisation im Erwachsenenbildungsbereich zusammengestellt wurde. Auf spielerische Weise lernen die TeilnehmerInnen des Workshops wichtige theoretische Konzepte und Methoden der Gender Analyse kennen, indem sie ihren analytischen Blick auf die Ungleichheit stiftenden Strukturen in der konstruierten Organisation richten.

Methode EBI – Analyse geschlechterrelevanter Substrukturen in einem (fast) fiktiven Erwachsenenbildungsinstitut

Die Analyseerfahrungen der MitarbeiterInnen der GenderWerkstätte aus Forschungs- und Implementierungsprojekten wurden in Form einer Methode, die einem Planspiel ähnelt, aufbereitet. Aus der Theorie in die Praxis bzw. aus der empirischen Arbeit konkreter Gender

¹ Die GenderWerkstätte wurde 2001 als Kooperation von Frauenservice und Männerberatung Graz gegründet. MitarbeiterInnen der beiden Vereine und externe ExpertInnen bildeten ein multiprofessionelles Netzwerk zur Entwicklung von Bausteinen des Gender Mainstreamens (siehe Fischer/Scambor 2002). Nähere Informationen dazu auf: <http://www.genderwerkstaette.at>

Analysen in die Bildungsarbeit – dieser Transfer wurde angestrebt. Wesentliche Quellen der Methode waren unsere Organisationsanalysen im EU-Projekt „Work Changes Gender“ (siehe Holter/Riesenfeld/Scambor 2005; Scambor/Schwerma/Abril 2005; Scambor/Scambor 2005; Scambor/Scambor 2006) und in Forschungsprojekten auf nationaler Ebene (siehe Scambor 2006; Scambor/Neumayer 2006; Scambor 2007a).

Folgende Erfahrungen gaben den Impuls zur Entwicklung der Methode:

- Unter der Oberfläche eines chancengleichen und geschlechtergerechten „wording“ verbirgt sich in den untersuchten Organisationen eine Substruktur, die gegen die Gleichstellung der Geschlechter (und Geschlechtersubgruppen) wirkt.
- Bildungseinrichtungen bilden hier keine Ausnahme, auch wenn deren Produkte sich auf Gender Mainstreaming beziehen. Es ergibt sich ein Widerspruch zwischen der Innen- und Außenseite der Organisationen.
- Die Positionen der Gender Mainstreaming-Beauftragten in Organisationen sind oftmals mit wenig Gestaltungsmacht und Ressourcen ausgestattet. Die befassten Personen stehen oft vor der Aufgabe, Maßnahmen ohne eine vorausgehende Analyse zu implementieren, weil keine Zeit und kein Geld zur Verfügung stehen.
- Gender Analysen könnten Substrukturen in Organisationen aufdecken, weswegen jene AkteurInnen in Organisationen, die kein Interesse an Veränderungen haben, Gender Analysen ablehnend gegenüberstehen.

Mit EBI sollte nun eine Methode bereitgestellt werden,

- die konkrete Forschungsergebnisse und Erfahrungen aufzeigt und an engagierte Personen in der Praxis zurückgibt;
- die Personen befähigt, diese Substrukturen zu erkennen und zu analysieren;
- die Personen die Kompetenz vermittelt, Zusammenhänge auf verschiedenen Ebenen zu erkennen und herzustellen;
- die Gender Analysen in einen Kontext einbettet, der es erlaubt, zielgerichtet und mit realistischen Zielen in Richtung Geschlechtergleichstellung zu arbeiten.

Die fiktive Organisation EBI wurde aus Versatzstücken zusammengestellt, die aus verschiedenen Organisationen stammten (z.B. nachgebaute Datensätze von Personal und KursteilnehmerInnen, verfremdete Buchhaltungsdaten, plausible Organigramme,

Interviewsequenzen, Fragebogendaten). So wurde eine Modellorganisation konstruiert, die in der dargestellten Form zwar nicht wirklich existiert, sehr wohl aber existieren könnte.

Die TeilnehmerInnen des Workshops haben nun die Aufgabe, anhand der umfangreichen EBI-Materialien (Daten, Listen, Diagramme, Interviewtranskripte, Berichte etc.) in Kleingruppen als ForscherInnenteams eine Gender Analyse nach der 4-R-Methode (eine Weiterentwicklung der 3-R-Methode; siehe Lorentzi/Lundkvist 2001; siehe dazu auch Bergmann/Pimlinger 2004) durchzuführen und am Ende des zweitägigen Workshops ihre Gender Analyse-Ergebnisse zu präsentieren. Während der zwei Tage erhalten die TeilnehmerInnen mehrere theoretische und methodische Inputs, die sie in ihrer Analysearbeit unmittelbar umsetzen können.

Unsere bisherigen Erfahrungen mit der Methode EBI haben uns ermutigt, sie immer weiter auszubauen. Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen sind durchwegs positiv; in vielen Aspekten erkennen die EBI-ForscherInnen Ähnlichkeiten mit ihren Herkunftsorganisationen oder mit sich selbst bzw. ihren Positionen. Die Rolle als ForscherIn und DetektivIn in der fiktiven Organisation macht Spaß. Theorie- und Methodeninputs, oft eher als trockene Materie erlebt, werden interessiert aufgenommen, weil sie im Prozess des Forschens sofort benützt werden können.

Die Methode wurde bereits im internationalen ExpertInnenaustausch in den EU-Projekten RealGeM² und GeMTrEx³ erprobt und positiv bewertet.

Zum theoretischen Hintergrund von EBI: Gender in Organisationen

Aus der Fülle theoretischer Ansätze und empirischer Arbeiten zum Themenbereich „Geschlecht und Organisation“ wurden für die Methode EBI jene herausgegriffen, die auch in der realen organisationsanalytischen Arbeit hilfreich waren, die also für die Analyse und Interpretation von Strukturen und Prozessen in Organisationen bereits verwendet wurden. Eine Auswahl einzelner Ansätze, die in die Methode EBI eingewoben wurden, findet sich nachstehend.

² RealGeM war eine Sokrates-Grundtvig-2-Lernpartnerschaft zu Methoden im Bereich Gender Training, Laufzeit 2004-2006.

³ GeMTrEx ist ein Sokrates-Grundtvig-1-Projekt zur Professionalisierung von Gender Workers, Laufzeit 2006-2008. Nähere Informationen dazu auf: <http://www.gemtrex.eu>

Organisation und Umwelt

Geschlecht gilt neben Milieu, Alter und Ethnie als entscheidende konstituierende Strukturkategorie in Gesellschaften. Gudrun-Axeli Knapp und Angelika Wetterer sprechen von einer Achse der Differenz, die alle sozialen Verhältnisse und Institutionen durchdringt und in allen Teilbereichen reproduziert wird (siehe Knapp/Wetterer 2003). Männer und Frauen sind als Genusgruppen in unterschiedlicher Weise vergesellschaftet. Die so genannte „doppelte Vergesellschaftung“ über Lohnarbeit und Reproduktionsarbeit betrifft Frauen in Qualität und Ausmaß mehr als Männer (siehe Becker-Schmidt 2003). Gemeint ist eine strukturell ungleiche Verteilung von gesellschaftlicher Arbeit und Macht, die die Geschlechter in ein hierarchisches Verhältnis zueinander setzt und mit einer spezifischen Benachteiligung von Frauen verbunden ist. Die konstituierende Kategorie Geschlecht prägt jene Institutionen (z.B. Familie, sozialstaatliche Regelungen wie Karenzregelungen, das Normalarbeitsverhältnis), die ihrerseits wiederum Organisationen (Wirtschaftsunternehmen) prägen.

Praxisbeispiel:⁴

Die EBI-ForscherInnen analysieren das umfangreiche quantitative Datenmaterial der TeilnehmerInnen an den EBI-Kursen. Die Organisation EBI stellt ein Wohnheim für KursteilnehmerInnen zur Verfügung. Manche TeilnehmerInnen pendeln, andere wohnen im Wohnheim. Die Analyse der Daten-Listen durch die EBI-ForscherInnen ergibt z.B. folgende Ergebnisse: Die BewohnerInnen des Wohnheims sind durchwegs jünger als andere KursteilnehmerInnen von EBI. Das mittlere Alter liegt bei ca. 25 Jahren. Bis auf einige wenige Ausnahmen haben die weiblichen TeilnehmerInnen, die im Wohnheim übernachten, keine Kinder. Die Männer aus dem Wohnheim haben zu 48% Kinder. Weibliche TeilnehmerInnen, die zur Ausbildungseinrichtung pendeln, haben zu 43% Kinder, Männer zu 63%. Insgesamt zeigt sich, dass unter den EBI-TeilnehmerInnen eher die Männer Kinder haben. Frauen mit Kindern tun sich offensichtlich schwerer, Kurs und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Für Männer stellt es ein geringeres Problem dar, trotz der Tatsache, dass sie Kinder haben, ganztägige Kurse zu besuchen oder im Heim zu wohnen. Für die Interpretation dieses Musters wird das Konzept „doppelte Vergesellschaftung“ verwendet.

Geschlechterrelevante Substruktur

Die geschlechterbezogene Organisationsforschung bezieht gesamtgesellschaftliche (Geschlechter-)Strukturen und Prozesse in die Analyse mitein, um die Trennung von Privatem und Öffentlichem nicht in der Analyse zu reproduzieren. Daher wird auch die Beziehung zwischen Organisation und gesellschaftlicher Umwelt betrachtet. Im Ansatz zur geschlechterrelevanten Organisation (Gendered Organization) von Joan Acker wird die abstrakte und geschlechtsneutrale Arbeitskraft entmythologisiert (siehe Acker 1991; 1992).

⁴ Alle Praxisbeispiele stammen aus: Scambor/Scambor (o.J.).

Acker beschreibt fünf aufeinanderfolgende geschlechterrelevante Prozesse (Gendered Processes), die die geschlechterrelevanten Substrukturen im Unternehmen ausmachen:

- Trennungen finden entlang der Geschlechtergrenzen in Organisationen statt.
- Die Trennungen werden durch Symbole repräsentiert und verstärkt.
- Interaktionen reproduzieren geschlechterrelevante soziale Strukturen in Organisationen.
- Die geschlechtsbezogene Struktur der Organisation wird verinnerlicht.
- Soziale Strukturen und Prozesse, die der Arbeitsorganisation zugrunde liegen, basieren auf geschlechtsbezogenen Vorstellungen, Wertungen und Haltungen.

Praxisbeispiel:

Die EBI-ForscherInnen analysieren ein qualitatives Interview mit der Leiterin des Personalbüros bei EBI. Diese sagt: „Also es ist bei uns jetzt nichts als typische Frauenarbeit oder Männerarbeit definiert, sondern das ergibt sich oft aus der Tätigkeit [...] So z.B. bei den schweren Maschinen, da sind dann eher die Männer [...] man findet ja auch kaum Frauen in diesen Bereichen, das geht ja nicht von uns aus [...]“. Diese Passage bringt die EBI-ForscherInnen auf die Spur der geschlechertypischen Arbeitsbereiche in EBI (z.B. schwere Maschinen – Männer). Zur Analyse dienen Ackers „Gendered Processes“: Maschinen als Repräsentation und Symbole der Geschlechtergrenzen etc.

Interessante Entwicklungen im Bereich „Gender und Organisationen“ beziehen auch explizit Männlichkeiten mitein. Männlichkeit(en) in Organisationen (siehe Cheng 1996; Connell 2006; Döge 1999) meint nicht nur männliche Personen in Organisationen, sondern auch eine bestimmte Struktur, die auf männlich konnotierte Lebensweisen abstellt (siehe Meuser/Neusüß 2004) und umgekehrt Männlichkeit hervorbringt. Selbstverständlich sind es vornehmlich Männer, die sich in diese Strukturen gut einfügen, läuft ja ihre ganze Sozialisation auf die Identität des harten, zur Vernützung bestimmten Leistungserbringers, der keine Betreuungsaufgaben übernimmt (siehe Holter 2003), hinaus. Karriere setzt totale Verfügbarkeit voraus: „Wer heute mithalten will, muss mobil, flexibel und ohne Einschränkungen einsetzbar sein. Frauen werden da als Risikofaktoren angesehen (selbst der aufgeklärteste Chef fragt sich, wird sie denn schwanger werden oder nicht und kann ich das überhaupt ausgleichen) und entweder in einen dem männlichen Single ähnlichen Lebensstil oder wieder zurück in die Familie gezwungen“ (Böhnisch 2004, S. 247).

Konkurrenzunterbrecher

Dem deutschen Soziologen Lutz Ohlendieck zufolge sind Frauen in Organisationen mit Konkurrenzunterbrechern konfrontiert, die sie aus dem Wettbewerb um begehrte Positionen

ausschließen (siehe Ohlendieck 2003). Gendering, also die stereotype Vergeschlechtlichung von Individuen, ist ein solcher Unterbrecher. Die stereotypen Inhalte reproduzieren das alte Komplementaritätsmodell (Frauen: privat, familial; Männer: öffentlich, beruflich). Die Geschlechterstereotypen bedeuten für Frauen im beruflichen Bereich ein schwerwiegendes Handicap.

Dieser Mechanismus wirkt nicht auf der formalen Ebene von Organisationen, vielmehr wird er in karriererelevanten informellen Netzwerken wirksam. Die Tatsache, dass Frauen „unterhalb bestimmter Ebenen der Organisationspyramide [...] anteilig in größerer Zahl vor[kommen] als oberhalb dieser Ebenen“ (Ohlendieck 2003, S. 178), führt der Autor auf gläserne und daher unsichtbare Barrieren auf vertikaler und horizontaler Ebene zurück. Eine unsichtbare gläserne Decke behindert das Vordringen der Frauen in die höheren Organisationsetagen; segmentäre Barrieren zwischen Organisationsbereichen verhindern großteils, dass Frauen an die gläsernen Decken stoßen. Gläserne Wände sind unsichtbare Zugangshemmnisse zu strategisch zentralen und damit aufstiegsrelevanten Bereichen. Sie bestehen aus informellen Netzwerken und Mentoringstrukturen, die männliche Beschäftigte begünstigen und die Organisationsstrukturen unterlaufen (vgl. Ohlendieck 2003, S. 180ff.).

Praxisbeispiel:

Nach einem Theorie-Input über Ohlendiecks Organisationsmodell vergleichen die EBI-ForscherInnen die Aufstiegsgeschwindigkeiten von Männern und Frauen in den oberen Management-Ebenen von EBI anhand der Personalkartei und den Berufsbiographien aus Interview-Transkripten einzelner EBI-MitarbeiterInnen. Die EBI-ForscherInnen entdecken, dass die Frauen nach jahrelangen Tätigkeiten in eher peripheren Geschäftsfeldern langsam in höhere Ebenen gelangt sind, während Männer in kurzer Zeit mit dem „gläsernen Lift“ von den unteren Ebenen in zentralen Geschäftsfeldern in hohe Positionen katapultiert wurden.

Ausblick: zum Stellenwert der Gender Analyse

Erst seit wenigen Jahren beobachten wir ein zunehmendes Interesse an fundierten Gender Analysen – vielleicht ein Resultat des Auf-der-Stelle-Tretens, das AkteurInnen erleben, wenn sie zu schnell und zu wenig systematisch in ihren Organisationen Maßnahmen implementieren. Eingehende Ist-Analysen sind aber eine unabdingbare Voraussetzung für die Formulierung von relevanten Zielsetzungen und für gelingende Veränderungsprozesse. Die Qualität der ex ante Gender Analyse legt weiters die Möglichkeiten einer Evaluierung fest: Ob und in welchem Ausmaß die Ziele erreicht wurden, lässt sich nur feststellen, wenn der Ausgangszustand gut dokumentiert wurde.

Für die beharrenden Kräfte in Organisationen sind ernst gemeinte Gender Analysen allerdings bedrohlich – schließlich soll ja aufgezeigt werden, „wo der Hase im Pfeffer liegt“. Dementsprechend schwierig kann es sich gestalten, ein Gender Analyse-Projekt in einer Organisation durchzusetzen bzw. ist häufig mit Widerstand bereits bei der Datenerhebung zu rechnen. Ungleichheit stiftenden Strukturen durch die Implementierung von Maßnahmen zu begegnen und zugleich auf eine fundierte Gender Analyse zu verzichten, gleicht aber dem Versuch, „einen Fisch mit bloßen Händen zu fangen“. Eines der zentralen Anliegen unserer Arbeit ist es daher, die Grundlagen und empirischen Erfahrungen im Zusammenhang mit Gender Analysen zu vermitteln, sodass einzelne AkteurInnen (z.B. Gender Beauftragte) in ihren Organisationen nicht Gefahr laufen, als „Feigenblatt“ im Rahmen der Verhinderung von Gleichstellung in einer Organisation (siehe Höyng/Puchert 1998) benützt zu werden.

Factbox: Qualitätszertifizierung aus der Genderperspektive

von Walter Schuster, VHS Brigittenau

Bei Qualitätsmanagement (QM)-Prozessen und Zertifizierungsverfahren ist Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie und als ein eigener Qualitätsbereich zu betrachten. Als Querschnittsmaterie ist Gender Mainstreaming in jeden einzelnen Qualitätsbereich zu implementieren. Genderaspekte und -fragen sind Steuerungsinstrumente und konkrete Maßnahmen zugleich. Die Verankerung des Genderfokus in den einzelnen Qualitätsbereichen schafft neue Qualitätsstandards und hinterlässt sichtbare Spuren.

Leitbild

Gendergerechtigkeit sowie die Ablehnung diskriminierender Strömungen sind als zentrale Werte im Rahmen des Leitbildes zu verankern. Dieser Anspruch erfordert eine genaue Analyse der eigenen Institution nach genderrelevanten Kriterien nach außen wie nach innen. Dazu bedarf es sensibilisierter und qualifizierter MitarbeiterInnen und KursleiterInnen, die in der Lage sind, genderrelevante Aspekte wahrzunehmen und gendersensibles Handeln in ihre alltägliche Arbeit zu integrieren. Sie müssen auch in der Lage sein, mit Widerständen qualifiziert umzugehen und diese in eine konstruktive Richtung zu lenken.

Gender Mainstreaming ist in allen Qualitätsbereichen verankert

Die fixe Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Qualitätsbereichen ist unabdingbare Voraussetzung für die Erreichung der Ziele und Ansprüche, wie sie im Leitbild festgeschrieben sind. Mindestens einmal jährlich sollte eine Evaluierung der Umsetzung stattfinden. Im Rahmen eines Gender-Meetings werden die Ergebnisse der Evaluierung von allen MitarbeiterInnen diskutiert und Verbesserungen erarbeitet und vereinbart. Der Bereich der pädagogischen Umsetzung wird im Rahmen einer KursleiterInnenkonferenz besprochen und die Ergebnisse werden festgehalten und allen KursleiterInnen übermittelt.

Die Zuständigkeiten sind geregelt

Für die Umsetzung und Einhaltung des Genderaspekts in sämtlichen Qualitätsbereichen ist die Leitung verantwortlich. Es empfiehlt sich eine/en Genderbeauftragte/en zu bestimmen. Die Leitung wird von der/dem Genderbeauftragten bei der Einführung neuer Maßnahmen, bei der Umsetzung sowie bei der Evaluierung unterstützt. Eine zentrale Aufgabe der/des

Genderbeauftragten ist die Beratung und Förderung der MitarbeiterInnen und KursleiterInnen sowie die gezielte Planung von Fortbildungen.

Analysen und Evaluierungen

Analysen und Evaluierungen bezüglich des Umsetzungsstandes genderrelevanter Kriterien erfolgen auf drei Ebenen:

- der Unterrichtsebene mit Fokus auf KursleiterInnen und Unterrichtsgeschehen
- der administrativen Ebene mit Fokus auf hauptberufliche MitarbeiterInnen und administrativ-strukturelle Umsetzungen
- der Ebene der Außenwirkung mit Fokus auf Erscheinungsbild und sprachlicher und bildlicher Realisierung

Die Ergebnisse dieser Evaluierungen werden bei Gender-Meetings und KursleiterInnenkonferenzen vorgestellt und besprochen. Sie liefern Hinweise auf Weiterbildungsbedarf.

Beispiele für die Berücksichtigung des Genderaspekts in Qualitätsbereichen

Qualitätsbereich Lehr-Lern-Prozess

Das Kursprogramm sowie die Homepage sind nach gendersensiblen Kriterien gestaltet. Dadurch wird der Anspruch konkretisiert, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.

Im Rahmen der Dokumentation der KursleiterInnenweiterbildung werden genderspezifische Weiterbildungen erfasst und festgehalten.

Bei Neueinstellungen wird insbesondere auch ein Kompetenz- bzw. Weiterbildungsnachweis in Bezug auf gendersensibles Unterrichten eingefordert.

Für Lehrende werden genderspezifische Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Darüber hinaus werden Hospitationen als geeignetes Mittel zur positiven Weiterentwicklung der eigenen Unterrichtstätigkeit gewertet und unterstützt.

Qualitätsbereich Evaluierung – gendersensible Evaluierung

Bei der Auswertung schriftlicher Rückmeldebögen wird ersichtlich, ob die Rückmeldung eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer abgegeben hat. Dies ist für die Bewertung des Unterrichts, der KundInnenbetreuung sowie der Infrastruktur von besonderer Bedeutung. In Bezug auf Unterricht und Unterrichtsmaterialien sind spezifisch genderorientierte Fragestellungen in den Rückmeldebögen enthalten, etwa „Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache durch die KursleiterIn“, „Achtete die/der KursleiterIn auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern am Unterricht?“ oder „Kommen in den Unterrichtsmaterialien Frauen und Männer im selben Verhältnis vor?“.

Konsequenzen aus dem Evaluierungsprozess: Die Auswertung unter gendersensiblen Gesichtspunkten kann auch eine Entscheidungshilfe bieten, ob Kurse künftig geschlechterhomogen oder -heterogen angeboten werden.

Qualitätsbereich Infrastruktur

Die Zuteilung des Kursortes sowie des Kursraumes erfolgt unter Berücksichtigung des Genderfokus. Ein Kriterium für die Raumeinteilung ist die Vermeidung von Angsträumen; ein anderes Kriterium, ob Kinderbetreuung erforderlich ist. Lernorte sind auf Nutzungspräferenzen von Frauen und Männern hin zu untersuchen. Differenzierte Angebotsformen und Zeitstrukturen reduzieren Zugangsbarrieren für Frauen und Männer.

Bezüglich der Verfügbarkeit der Medien ist darauf zu achten, dass alle TeilnehmerInnen dieselben Zugangsmöglichkeiten haben.

Qualitätsbereich Führung

Der Führungsstil sollte durch Gendersensibilität gekennzeichnet sein. Die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt bei der Leitung und sollte als Selbstverpflichtung definiert sein. Genderkompetenz ist Teil der Führungskompetenz. Die weiteren Zuständigkeiten für die Genderimplementierung sind geregelt. (Genderbeauftragte/r). Die Leitung sorgt für die Erbringung der notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Im Zuge der Personalentwicklung wird die Genderkompetenz, etwa bei der Weiterbildungsplanung, berücksichtigt.

Qualitätsbereich Personal

Die Aufgabenprofile werden auf geschlechterbezogene Stereotype hin überprüft und bei Bedarf geändert. Die Kompetenzprofile beinhalten auch betriebliche Anforderungen an die Genderkompetenz. Sämtliche Beschreibungen sind in geschlechtersensibler Sprache formuliert.

Bei der Fortbildungsplanung wird der Genderaspekt berücksichtigt. Im Rahmen von Gender-Meetings haben MitarbeiterInnen die Möglichkeit, genderspezifische Problem- und Fragestellungen zu thematisieren und Unterstützungsmaßnahmen werden festgelegt. Gendersensible Personalentwicklung wird als wesentliches Instrument zur Qualitätsentwicklung eingesetzt. Ein/e Genderbeauftragte/r ist nominiert und mit den erforderlichen finanziellen und zeitlichen Ressourcen ausgestattet.

Literatur

Verwendete Literatur

Böhnisch, Lothar (2004): Männliche Sozialisation. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.

Ohlendieck, Lutz (2003): Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christine (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 171-185.

Weiterführende Literatur

Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Hrsg.): The Social Construction of Gender. London: Sage, pp. 162-179.

Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hrsg.): Gendering Organizational Analysis. London: Sage, pp. 248-260.

Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. Online im Internet: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/becker_schmidt/becker_schmidt_ohne.pdf [Stand: 2007-11-07].

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung. Wien: GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF.

Cheng, Cliff (Hrsg.) (1996): Masculinities in Organizations. Thousand Oaks: Sage.

Connell, Robert W. (2006): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.

Döge, Peter (1999): Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. Ansätze kritischer Männerforschung im Überblick. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Fischer, Sigrid/Scambor, Christian (2002): Impulse für genderechte Bildungsarbeit. Graz: GenderWerkstätte Graz. Online im Internet: http://www2.frauenservice.at/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=3&Itemid=49&mode=view&lang=de [Stand: 2007-11-01].

Holter, Øystein G. (2003): Can men do it? Men and gender equality - the Nordic experience (TemaNord 2003:510). Copenhagen/Denmark: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers.

Holter, Øystein G./Riesenfeld, Vera/Scambor, Elli (2005): "We don't have anything like that here!" - Organisations, men and gender equality. In: Puchert, Ralf/Gärtner, Marc/Höyng, Stephan (Hrsg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Opladen: Barbara Budrich, pp. 73-104.

- Höyng, Stephan/Puchert, Ralf (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lorentzi, Ulrika/Lundkvist, Helén (2001): Just Progress! Applying gender mainstreaming in Sweden (Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, information material N1052). Stockholm: Ministry of Industry, Employment and Communications. Online im Internet: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/80/97/1b1a8bae.pdf> [Stand: 2007-12-30].
- Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (2004): Gender Mainstreaming – eine Einführung. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 9-22.
- Scambor, Christian/Scambor, Elli (2005): Väter bei der Betreuung ihrer Kinder – „Ich habe mir das anders vorgestellt...“. In: Krall, Hannes (Hrsg.): Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161-171.
- Scambor, Christian/Schwerma, Klaus/Abril, Paco (2005): Towards a New Positioning of Men. In: Puchert, Ralf/Gärtner, Marc/Höyng, Stephan (Hrsg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Opladen: Barbara Budrich, pp. 117-173.
- Scambor, Elli (2006): Focus Active Fatherhood in Organizations. The Three Phases Model for Gender Analysis – Tailored Interventions. Posterpräsentation bei der internationalen Konferenz „Fostering Caring Masculinities (FOCUS)“. Girona, Spanien.
- Scambor, Elli (2007a): Gender Analysen in Organisationen – Fokus aktive Vaterschaft. Graz: Forschungsbüro der Männerberatung Graz. Online im Internet: http://www.maennerberatung.at/docs/0603_kuk_focusAktiveVaterschaft.pdf [Stand: 2007-11-06].
- Scambor, Elli (2007b): Das Öffentliche als Abbild der Polis. Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Raum. In: Ranzenbacher, H.: Liquid Music. Genius Loci/Judenburg 1998-2007, S. 52-59.
- Scambor, Elli/Neumayer, Andreas (2006): Männer in Karenz. Eine exemplarische Darstellung qualitativer Analyseergebnisse. Graz: Forschungsbüro der Männerberatung Graz. Online im Internet: http://www.maennerberatung.at/docs/forschung_maennerInKarenz.pdf [Stand: 2007-04-20].
- Scambor, Elli/Scambor, Christian (2006): Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In: Werneck, Harald/Beham, Martina/Palz, Doris (Hrsg.): Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 167-181.
- Scambor, Elli/Scambor, Christian (2007): Der „Gender Walk“. Eine bewegte Analyse der sozialen Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Raum. In: gender_n. Zoll+ Österreichische Schriftenreihe für Landschaft und Freiraum. Nr. 10, 17. Jg., S. 25-29.
- Scambor, Christian/Scambor, Elli (o.J.): Lehrgang für Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming. Modul 2. Graz: GenderWerkstätte (Lehrmaterial).

Weiterführende Links

Gender Mainstreaming:

<http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/gendermainstreaming/ueberblick.php>



Foto: K. K.

Mag.ª Sigrid Fischer

(geb. 1961), Erwachsenenbildnerin, Trainerin und Beraterin für Gender und Diversity Management, studierte Geschichte/Psychologie/Philosophie/Pädagogik an der Universität Graz und Gestaltpädagogik bei GPÖ. Seit 1996 ist sie im Verein Frauenservice tätig, im Bereich Kriterienentwicklung für feministische Frauenbildungsarbeit u.a. im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Sie ist Initiatorin und Koordinatorin der GenderWerkstätte, einer Kooperation des Frauenservice mit der Männerberatung Graz, und arbeitet seit 2001 in diesem Kontext als Bildungs- und Projektmanagerin sowie Trainerin mit den Schwerpunkten Gender Mainstreaming und Diversitäts-Management als Herausforderung und Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung.

E-Mail: sigrid.fischer@frauenservice.at
Internet: <http://www.genderwerkstaette.at>
Telefon: +43 (0)316 716022



Foto: K. K.

Dr. Christian Scambor

(geb. 1967), Klinischer und Gesundheitspsychologe, studierte Psychologie an den Universitäten Innsbruck, Wien und Graz. Scambor war in verschiedenen psychosozialen Feldern tätig (Krisenwohnen für Jugendliche; HIV-Prävention; Männerberatung), sowie in Forschungs- und Evaluationsprojekten auf selbständiger Basis. Scambor ist Mitbegründer der Männerberatung Graz (1996) und der GenderWerkstätte (2001). Von 1996 bis 2005 gehörte er der Geschäftsleitung der Männerberatung an. Derzeit arbeitet Christian Scambor im Forschungsbüro der Männerberatung Graz und leitet nationale und EU-Projekte in den Bereichen Männerforschung, Gender Mainstreaming und Evaluation.

E-Mail: scambor@maennerberatung.at
Internet: <http://www.genderwerkstaette.at>
Telefon: +43 (0)699 11856130



Foto: K. K.

Mag.ª Elli Scambor

(geb. 1964) Soziologin, Pädagogin, Geschlechter- und Männerforscherin, studierte Soziologie und Pädagogik an den Universitäten Graz und Innsbruck. Elli Scambor war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung (IQuA) sowie Mitbegründerin von Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung. Sie ist Mitglied der GenderWerkstätte, Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (OEGS) und Lehrbeauftragte an der Medizinischen Universität Graz. Seit 2001 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbüro der Männerberatung Graz mit Durchführung und Koordination von nationalen und internationalen Projekten in den Bereichen Genderforschung, Männerforschung, Gender Mainstreaming und Evaluation betraut. Als Mitglied der Genderwerkstätte ist sie mit der Entwicklung und Durchführung von Seminaren zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in Organisationen und unterschiedlichen Politikfeldern betraut.

E-Mail: [elli.scambor\(at\)gmx.net](mailto:elli.scambor(at)gmx.net)
Internet: <http://www.genderwerkstaette.at>
Telefon: +43 (0)699 12630824

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.