

Selbstbeobachtung und Auswertung und dem Umgang mit Veränderung voraus.

Die Anschlussfähigkeit ist notwendig um den konkreten Kompetenz-Aufbau auf den Boden der Organisation bringen zu können, nur durch den Anschluss an die berufliche Praxis der Teilnehmerinnen/Teilnehmer kann der Nutzen der Ausrichtung auf Gleichstellung für das eigene berufliche Handeln erkannt werden.

### **7.2.1. Inhalte der Analysephase**

- ⊙ Die Analyse ist Teil des Kompetenzaufbaus im Rahmen eines Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses
- ⊙ Die Beschaffung von Daten und Fakten führt gleichzeitig zu einer erneuten Auseinandersetzung mit ihnen
- ⊙ der Auftrag zur Sammlung als Intervention und Grundstein für das Lernen durch Erkenntnis
- ⊙ Bestimmte Fragen richten den Fokus auf bestimmte Themenbereiche und Zielgruppen
- ⊙ Anschlussfähigkeit der Beraterinnen/Berater an die Organisation im Kompetenz-Aufbau setzt eine genaue Analyse des Arbeitskontextes der handelnden Personen in der Organisation, der (Lern)-kultur, der Geschlechterbilder und des Umfeldes voraus
- ⊙ Sichtbarmachung von Strukturen, Prozessen und Abläufen
- ⊙ Sichtbarmachung von relevanten Umwelten und ihrem Einfluss auf die Organisation
- ⊙ Klarheit gewinnen, wer kann wie dem Ziel der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in der Organisation zuarbeiten und was braucht er/sie dafür
- ⊙ Klarheit gewinnen, 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

- ⊙ Klarheit gewinnen über Repräsentanzen, Ressourcen, Realitäten und Rechte der Personen in der Organisation

### **7.2.2. Methodik und Didaktik**

- ⊙ Daten und Faktenanalyse:  
mit Hilfe von Fragebogen (maßgeschneidert auf die Organisation abgestimmt) - erhoben werden allgemeine Informationen in Form von Fakten und Zahlen zur Organisation selbst, zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Rahmenbedingungen der Organisation, Umfeld der Organisation, Region
- ⊙ Teilnehmende Beobachtungen:  
Es wird am Arbeitsalltag der Organisation teilgenommen. Die Beobachtung wird offen durchgeführt, das heißt es wird vorab über die Beobachtung informiert und auch das Commitment aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeholt. Das heißt natürlich auch, dass dieses Wissen „beobachtet zu werden“ die Beobachtung bis zu einem gewissen Grad beeinflusst. Die Beobachterinnen beobachten einen Tag lang die verschiedenen Arbeitsbereiche, treten sowohl in Interaktion mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch mit eventuellen Kundinnen und Kunden.  
Ziel dieser Beobachtung ist das Wahrnehmen von Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie die Auswirkungen dieses Verhaltens und die Interaktion innerhalb der einzelnen Gruppen, wie auch der Gruppen untereinander. Die Beobachtung des Arbeitsumfeldes, der örtlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen ergänzt das Bild.
- ⊙ Workshop:  
Gemeinsam wird in einem ersten Lernen im sozialen Kontext vor Ort der vorhandene Wissensstand aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf das Thema erarbeitet und festgehalten.

*Siehe auch Punkt 5, allgemeine Methodik und Didaktik*

### **7.3. Entscheidungsphase**

Um zu entscheiden, welche weiteren Maßnahmen zum Kompetenzaufbau im Rahmen des Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses in

15

einer Organisation umgesetzt werden sollen, werden die Ergebnisse der Analyse rückgespiegelt und diskutiert. In diese Rückspiegelung werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einbezogen. Allerdings entscheidet die Führung der Organisation, ob diese Rückspiegelung für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam oder in eigenen Workshops stattfindet.

Es versteht sich von selbst, dass diese Rückspiegelung der Analyseergebnisse Erkenntnisgewinn, Auseinandersetzung mit dem Thema und somit ein weiterer Grundstein des Kompetenz-Aufbaus ist.

Aus den Analyseergebnissen können erste Hypothesen über die Gleichstellungsorientierung in der Organisation (sowohl nach innen, als auch nach außen) formuliert werden. Diese Hypothesen werden mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Workshops diskutiert – in weiterer Folge – ergänzt oder verworfen.

### 7.3.1. Inhalte der Rückspiegelungsworkshops

- ⊙ Darstellung der IST-Situation
- ⊙ Gemeinsame Erarbeitung einer SOLL Situation
- ⊙ Ableitung eines „Case for action“
- ⊙ Transparenz der Abläufe und Prozesse
- ⊙ Transparenz in Bezug auf vorhandene Daten und Fakten
- ⊙ Transparenz im Hinblick auf das Leitbild
- ⊙ Transparenz im Hinblick auf Richtlinien und Ziele
- ⊙ Einbettung von Gender Mainstreaming in vorhandene Strukturen, nicht als Zusatzarbeit
- ⊙ Definition von Zielen des Kompetenzaufbaus
- ⊙ Nachhaltiges Lernen ist immer dann möglich wenn Sinnhaftigkeit und Nutzen für das jeweilige Handlungsfeld von Personen in Organisationen erkannt werden.

Am Ende dieser Rückspiegelung der Analyse stehen klare Entscheidungen über das weitere Vorgehen und die weiteren Maßnahmen zum Gender Mainstreaming Kompetenzaufbau.

### **7.3.2. Folgende Ergebnisse liegen vor, bevor die Umsetzung beginnt**

- ⊙ Commitment darüber, dass es einen Bedarf an Kompetenzaufbau im Kontext von Gender Mainstreaming in der Organisation gibt
- ⊙ Commitment über die Inhalte des Kompetenzaufbaus
- ⊙ Umfang und Rahmenbedingungen des Kompetenzaufbaus
- ⊙ Im Prozess der Entscheidungsfindung wird mit der Führungsebene überlegt und vereinbart,  
wer  
wann  
wie und  
warum in die Maßnahmen des Kompetenzaufbaus eingebunden wird.

### **7.3.3. Methodik und Didaktik**

Präsentation von Daten und Fakten zur Sichtbarmachung der IST-Situation mittels Power Point, Handouts, Flipcharts, ... .

Präsentation von ersten Hypothesen zur Gleichstellungsorientierung in der Organisation und in den einzelnen Tätigkeitsbereichen. Diskussion, Ergänzung oder Verwerfung der Hypothesen.

Die Workshopleiterinnen/Workshopleiter achten darauf, dass der Fokus der Diskussion in den Rückspiegelungsworkshops sehr klar auf einer sachlichen Beleuchtung der beruflichen Funktionen und Tätigkeitsbereichen liegt.

*Siehe auch Punkt 5, allgemeine Methodik und Didaktik*

## **7.4. Umsetzungsphase**

Am Beginn der Umsetzungsphase werden die konkreten Maßnahmen zum Kompetenzaufbau geplant. Dazu muss erneut auf den erhobenen IST-

17