



Gender-Analyse von Organisationen

Zielgruppe(n):	Führungskräfte, Steuerungs-/Lenkungsgruppen, Projektgruppen, Teams, alle Beschäftigtengruppen einer Organisation
Ziel:	Kennenlernen des Analyseinstruments Erste Schritte in der Anwendung des Instruments
Methode:	Arbeit in geschlechtsheterogenen oder -homogenen Gruppen (abhängig von der verfügbaren Zeit und der Zusammensetzung der Teilnehmenden)
Auftrag:	<p>Unter Gender-Analyse verstehen wir die Betrachtung der eigenen Organisation unter gender-bezogenem Blickwinkel (z.B. hinsichtlich „weiblicher“ und „männlicher“ Strukturen oder Kulturen). Dieser Perspektivenwechsel ermöglicht einen neuen Blick auf die eigene Organisation und dort wirksame Geschlechterverhältnisse.</p> <p>Bearbeiten Sie in den Arbeitsgruppen z.B. die Leitfragen zu den folgenden Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Institutionelle Geschichte• Organisationskultur• Fachliche Arbeit <p>Halten Sie Ihre Ergebnisse auf einem Flipchart oder einer Wandzeitung fest.</p>
Auswertung:	<p>Präsentation der Arbeitsergebnisse. Gemeinsamkeiten und Unterschiede (gegebenenfalls geschlechterbezogen) herausarbeiten. Weiterführende Fragen bearbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none">• In welche Richtung wünschen Sie sich eine Veränderung Ihrer Organisation?• Welches wären Kennzeichen einer geschlechterdemokratisch entwickelten Organisation?
Dauer:	60 Minuten Arbeitsgruppen, 60 Minuten Plenum
Materialien:	<p>Arbeitsauftrag, Leitfragen zur Gender-Analyse von Organisationen, Flipchart oder Wandzeitungspapier, Stifte.</p> <p>Arbeitshilfe s. Anhang: Leitfragen zur „Gender-Analyse von Organisationen“</p>



Übungen > Gender im Beruf / Fachfelder > Organisationsentwicklung > Gender-Analyse von Organisationen

Anmerkung:

Für diese Übung und die Auswertung ist ausreichend Zeit einzuplanen. In den Arbeitsgruppen besteht die Tendenz, sich bei einem Thema festzubeißen und/oder den gender-bezogenen Blickwinkel zu verlieren.

Wenn in geschlechtshomogenen Gruppen gearbeitet wird, ist es wichtig, in der Moderation darauf zu achten, dass Unterschiede in der Herangehensweise oder in den Ergebnissen der geschlechtshomogenen Gruppen nicht einseitig positiv oder negativ bewertet und damit Geschlechterzuschreibungen und Stereotype wieder verfestigt werden.

Hier ist der Bezug zu „doing gender“ herzustellen und auf Gleichwertigkeit unterschiedlicher Zugänge und Sichtweisen zu orientieren.

**Leitfragen zur Gender-Analyse von Organisationen¹**

Institutionelle Geschichte	<ul style="list-style-type: none">• Wie ist die Organisation entstanden?• Wer hat sie gegründet?• Welche Ziele wurden mit der Gründung verfolgt?• Welche Interessen werden vorrangig vertreten?• Wer sind die Zielgruppen/Kundinnen und Kunden der Organisation?• Sehen Sie unterschiedliche Interessen von Frauen und Männern bei den fachlichen Fragestellungen und Aufgaben?
Ideologie, Werte und Normen	<ul style="list-style-type: none">• Beschreiben Sie in Stichworten Werte und Normen der Organisation, z.B. zukunftsorientiert, karrierefördernd, familienorientiert, ökologiebewusst.• Ist eine Balance zwischen Männern und Frauen auf Leitungs- und Entscheidungsebenen als Ziel vorgesehen?• Ist die Organisation eher stark leistungsorientiert ausgerichtet?• Sehen Sie Unterschiede zwischen Werten und Normen von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Organisationsbezügen?•
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none">• Was ist Ihnen an Ihrer Organisationskultur besonders wichtig?• Gibt es so etwas wie eine spezifische Männer-, eine besondere Frauenkultur?• Gibt es gesonderte Arbeitsbereiche von Männern und Frauen?• Gibt es eine kulturelle Vielfalt von Personen in Ihrer Organisation?
Hauptamtliche und Ehrenamtliche	<ul style="list-style-type: none">• Welche Hierarchie-Ebenen gibt es?• Auf welchen Ebenen sind Frauen und Männer vertreten?• Wie viele Hauptamtliche, wie viele Ehrenamtliche sind in Leitungsgremien? Wie viele Männer, wie viele Frauen sind jeweils in den Leitungsgremien?• Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern unter den sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?• Welche Funktionsebenen gibt es? Wie ist die jeweilige Verteilung von Männern und Frauen?

¹ Das Analyseraster basiert auf einem Konzept von A. Goertz und wurde durch Angelika Blickhäuser, Henning von Barga und Georges Wagner ergänzt und erweitert. Wir danken besonders Edda Kirleis, die uns im Rahmen des Gender Trainerinnen Netzwerk die Analyse von A. Goertz in ihrer Übersetzung zur Verfügung gestellt hat.

**Übungen > Gender im Beruf / Fachfelder > Organisationsentwicklung > Gender-Analyse von Organisationen**

	<ul style="list-style-type: none">• Gibt es Gruppierungen, die überhaupt nicht vorkommen, z.B. Minderheiten in sozialer Hinsicht oder von ihrer Abstammung her?• Haben Sie den Eindruck, dass sich die Präsenz von Frauen und Männern in irgendeiner Weise auswirkt?
Zeit, Ort, Vereinbarkeit und andere Aufgaben	<ul style="list-style-type: none">• Welche Arbeitszeiten haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf den verschiedenen Ebenen?• Gibt es unterschiedliche Arbeitszeiten und auf wen wirken sie sich besonders aus?• Welche Intensität der Mitarbeit wird von Ehrenamtlichen erwartet?• Gibt es unterschiedliche Erwartungen an Frauen und Männer bezüglich der Überstunden bzw. ehrenamtlicher Arbeit?• Wird von den Hauptamtlichen ehrenamtliche Arbeit erwartet?• Gibt es einen hohen Arbeitsdruck?• Müssen Sie außerhalb von regulären Arbeitszeiten arbeiten?• Wirken sich diese Arbeitszeiten auf Männer und Frauen unterschiedlich aus?
Führungsstrukturen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Leitungsebenen gibt es?• Gibt es formelle und informelle Netzwerke?• Wie sind Frauen und Männer (in ihrer kulturellen Vielfalt) in solche Netzwerke integriert?• Welche Aufgaben hat die Leitung?• Wie sind die Positionen besetzt (Männer und Frauen in Prozent)?• Liegt dort Leitungs- und Entscheidungsmacht?•
Sexualität in Institutionen	<ul style="list-style-type: none">• In der Gesellschaft ist Heterosexualität die Norm. Ist das in Ihrem Arbeitszusammenhang auch so?• Gibt es ein offenes oder ein verdecktes Bekenntnis zur Homosexualität?• Gibt es soziale Sanktionen bei von der Norm abweichendem Verhalten?• Kommt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder in ehrenamtlichen Zusammenhängen in der Organisation vor?• Wird das Thema Sexualität und sexuelle Orientierung thematisiert?•
Leistungsbewertungen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Leistungen werden besonders belohnt?• Welche Leistungen führen zu Anerkennung, welche zu Beförderung?• Welche Leistungen erhalten keine Anerkennung?• Wer arbeitet in welchen Schwerpunkten?• Werden Schwerpunkte unterschiedlich bewertet?



Übungen > Gender im Beruf / Fachfelder > Organisationsentwicklung > Gender-Analyse von Organisationen

	<ul style="list-style-type: none">• Werden Frauen in denselben Schwerpunkten gleich bewertet?• Gibt es in der finanziellen und sozialen Bewertung Unterschiede?•
Fachliche Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• Welche fachlichen Schwerpunkte gibt es in der Organisation?• Welche inhaltlichen Schwerpunkte fehlen?• Sind Ihnen am Arbeitsplatz Gender-Fragen begegnet? Wenn ja, in welcher Form?• Haben Sie die Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen gender-differenziert analysiert?• Wie drücken sich Normen, Werte, geschlechtliche Arbeitsteilung, Einstellungen und Verhalten, Wertschätzung in ihrem Arbeitsgebiet aus?• Welche Unterschiede zwischen Männern und Frauen haben Sie analysiert?• Wie berücksichtigen Sie Gender-Fragen in Ihrem Arbeitsbereich?• Wie werden Geschlechterfragen bei Planungen in der fachlichen Arbeit berücksichtigt?•