



Beispiel: Kreisverwaltung

Zielgruppe(n):	GM-Steuerungsgruppe, Führungskräfte der Verwaltung
Ziel:	Entwicklung eines Implementierungskonzeptes zur Einführung von GM in die Kreisverwaltung
Methode:	Gender-Beratung
Auftrag:	<p>Es liegt die Anfrage einer (politischen) Organisation nach einer Gender-Beratung vor.</p> <p>Vorbereitung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erfragen von Daten und Fakten / Bedeutung der Datenerhebung erarbeiten• Projektumfeldanalyse durchführen• Gender Analyse der Organisation
Szenario: Kreisverwaltung	<p>Eine Kreisverwaltung fragt ein Gender-Training nach. Die Anfrage erfolgt über die Frauenbeauftragte der Kreisverwaltung.</p> <p>Hintergrund: es gibt ein Leitbild, in dem der Grundsatz der Gleichberechtigung explizit aufgenommen wurde und es wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt. Diese kommt mit ihrer Arbeit nicht weiter.</p>
Vorgehen:	<p>Im Auftragsklärungsgespräch wurde ein Workshops zur Standortbestimmung vereinbart, in dem weitere Schritte zur Umsetzung des Gesamtkonzeptes einer Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung entwickelt werden sollen.</p> <p>2006</p> <ol style="list-style-type: none">1. Schritt<ul style="list-style-type: none">• Datenanalyse der Kommune• Gender-Analyse der Organisation2. Schritt<ul style="list-style-type: none">• Projektumfeldanalyse: Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Arbeitsalltag der Kommune• Erfahrungen mit Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung.



Gender-Beratung > Beispiel Kreisverwaltung

3. Schritt

Entwicklung eines Konzeptes für die Kreisverwaltung mit den Schwerpunkten:

- Identifizierung von Pilotprojekten
- Führungskräftebildung

4. Schritt

- Empfehlungen zur Erarbeitung eines Implementierungskonzeptes durch das Gender-Team

2007

5. Schritt

- Durchführung eines Gender-Workshops für Mitarbeitende in Projekten

Materialien:

Empfehlungen zur Erarbeitung eines Implementierungskonzeptes auf der Basis des Workshops mit der Steuerungsgruppe
(s. nächste Seiten)



Materialien | Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung XY

Empfehlungen zur Erarbeitung eines Implementierungskonzeptes auf der Grundlage der Ergebnisse des Gender-Workshops im Mai 2006 mit der Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming der Kreisverwaltung XY

I. Ausgangspunkte und Ergebnisse des Workshops

1. Das Leitbild der Kreisverwaltung XY als Bezugspunkt nehmen

„Ausgehend von dem Grundsatz, die Lebensqualität unserer Bürgerinnen und Bürger zu sichern und zu gestalten, wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten dazu beitragen ... den Grundsatz der Gleichberechtigung im XY-Kreis umzusetzen und den besonderen Lebenslagen von Frauen Rechnung zu tragen ...“

2. Zuordnung im Rahmen von Gender Mainstreaming

Das Leitbild und die Beschlüsse der Kreisverwaltung bzw. des Kreisausschusses unterstützen die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Kreisebene. Leitbild und Beschlüsse erfordern eine Umsetzung auf politischer Ebene und auf Organisationsebene.

Gender Mainstreaming braucht die Übernahme der Verantwortung durch die Führungskräfte und den Aufbau von Gender-Kompetenz für Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Damit ist Gender Mainstreaming auch Personalentwicklung. Dies soll konzeptionell durch Schulungen der Führungskräfte erreicht werden.

3. Konzeptionelle Voraussetzungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming

Die Erhebung und Auswertung geschlechtsdifferenzierter Daten ist unerlässlich, d.h. geschlechtsdifferenzierende Wirkungsanalysen müssen für die Kreisverwaltung entweder erstellt oder bestehende Analysen unter Geschlechteraspekten analysiert werden.

Gender Mainstreaming ist ein organisationsbezogener "Top-down"-Ansatz, d.h. die Führungskräfte müssen den Ansatz vertreten, Verantwortung zu übernehmen und Mitarbeitende bei der Umsetzung unterstützen. Dabei ist es wichtig, Mitarbeitende für Geschlechterfragen zu sensibilisieren und Gender-Kompetenz aufzubauen, damit genderdifferenzierte Problemlösungen entwickelt werden können.

Es sollen spezifische, d.h. für den Landkreis handhabbare Instrumente entwickelt werden. Auf dem Workshop mit der Steuerungsgruppe sind dazu erste **Eckpunkte erarbeitet** worden:

- Aufbau von Gender-Kompetenz bei Führungskräften
- Unterstützung der Mitarbeitenden in der alltäglichen Arbeit
- Bereitstellung von personellen Ressourcen und Finanzmitteln
- Die Identifizierung und Durchführung von Pilotprojekten



Bisheriger Prozess im XY-Kreis:

- Gender Mainstreaming-Informationsveranstaltung mit einer Gender-Expertin
- Kreisausschuss-Beschlüsse zur GM-Implementierung:
Steuerungsgruppe, Qualifizierung, Identifizierung von Pilotprojekten
- Konstituierung der Steuerungsgruppe
- Arbeitstermine: Input durch Gender-Beauftragte eines Nachbarkreises
- Arbeitsschritte festgelegt:
Workshop für die Steuerungsgruppe – Pilotprojekte identifizieren – Führungskräfte schulen

4. Pilotprojekte

Auf dem Gender-Workshop im Mai 2006 sind von der Steuerungsgruppe Ideen für Pilotprojekte erarbeitet worden auf der Grundlage folgender Kriterien:

- Pilotprojekte sind überschaubar,
- haben abgrenzbare Fragestellungen,
- sind nicht zu einfach und nicht zu komplex,
- es können Beteiligte benannt werden,
- Übertragbarkeit auf andere Bereiche ist möglich,
- die Pilotprojekte werden ausgewertet und
- es müssen Ressourcen vorhanden sein oder zur Verfügung gestellt werden.

Ideen für Pilotprojekte:

- Förderung von Migrantinnen und Migranten (Abteilung Jugend)
- Dienstvereinbarung „Fort- und Weiterbildung“
- Gender-bezogene Auswertung der Inanspruchnahme des betriebsärztlichen Dienstes
- Unterrichtsmaterialien zum Thema Ausbildung im Laufe der Jahrhunderte (Kreisarchiv)
- Gender-bezogene Auswertung des Angebotes Mittagstisch in Schulen
- Jobcenter: gender-differenzierte Auswertung der Angebote und der Projekte, die durchgeführt werden bzw. entwickelt werden



Gender-Beratung > Beispiel Kreisverwaltung

- EDV-Schulungen gender-orientiert konzipieren, gender-differenzierte Auswertung der Schulungsteilnahme und der Inhalte
- Wirtschaftsförderung: gender-differenzierte Auswertung der Existenzgründungsprogramme / -zentren
- Girlsday: unter Gender-Aspekten die Angebote auswerten, ggf. Angebote für Jungen entwickeln
- Personalrat: Inanspruchnahme der Beratung gender-differenziert auswerten

5. Das weitere Vorgehen der Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“ in der Kreisverwaltung

Die Leitung der Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming erfolgt durch Frau K. und Herrn B. Zu den Aufgaben der Geschäftsführung / Leitung der Steuerungsgruppe gehören:

- Verantwortung für die Einladung,
- Vorbereitung der Sitzungen,
- den Kontakt zum Hauptamt halten,
- den Kontakt zur Frauenbeauftragten halten,
- den Kontakt zum Personalrat halten.

Als Sitzungsturnus wurden vorerst vereinbart: monatliche Sitzungen jeweils von 9 - 12 Uhr. Zunächst werden 3 Termine festgelegt. Beim letzten Termin wird das weitere Vorgehen besprochen.

Ist jemand an der Teilnahme einer Sitzung verhindert, sollen im Vorfeld entlang der Tagesordnung Kommentare an das Geschäftsführungs- / Leitungsteam abgegeben werden.

Als nächster Termin wurde der 9.Juni 2006 um 9 Uhr vereinbart. Bis dahin liegt das Photoprotokoll und die konzeptionellen Überlegungen des Trainingsteams vor.

6. Empfehlungen

Für die weitere Arbeit der Steuerungsgruppe ist es wichtig, dass

- diese das eigene Selbstverständnis klärt, dazu gehört insbesondere die Klärung des Auftrages: Wer in der Kreisverwaltung und der Politik erwartet was von der Steuerungsgruppe?
- diese die eigenen Kompetenzen klärt: Was darf die Steuerungsgruppe und was wird wo entschieden?



Gender-Beratung > Beispiel Kreisverwaltung

- diese die eigenen Arbeitsformen klärt, einige erste Schritte sind bereits erarbeitet worden (s.o.).
- die Kommunikation in die Verwaltung hinein geklärt wird und neben der Erarbeitung des Gender Mainstreaming-Implementierungskonzeptes eine Kommunikationsstrategie entwickelt wird.
- diese das Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming anhand von Pilotprojekten und der Führungskräftebildung weiter entwickelt und in schriftlicher Form vorlegt.

II. Gender-Orientierung in der Kreisverwaltung, Elemente eines Konzeptes

1. Führungskräfte und Abteilungen

- Führungskräfte: Aufbau von Gender-Kompetenz durch Gender-Workshops im Herbst 2006
- Identifizieren von Pilotprojekten (s. vorliegendes Arbeitspapier)
- Kommunikation / Austausch über diese Pilotprojekte
- Gewinnen der Abteilungen, dass diese die Durchführung der Pilotprojekte übernehmen
- Entscheidung für max. 3 Pilotprojekte
- Kriterien für die Überprüfung der Nachhaltigkeit des Konzeptes entwickeln: Wie kann der Transfer der Ergebnisse der Pilotprojekte in das allgemeine Verwaltungshandeln erfolgreich gelingen?



2. Steuerungsgruppe

- klärt den Auftrag und das eigene Selbstverständnis
- entwickelt ein Arbeitsprogramm und setzt Prioritäten für die nächsten Arbeitsschritte
- erarbeitet ein Implementierungs-Konzept
- erarbeitet Kriterien , wann für sie die Arbeit erfolgreich war
- lässt das Konzept beschließen

3. Umsetzung der Pilotprojekte

- Auswahl der Pilotprojekte
- Planung und Umsetzung in den einzelnen Abteilungen
- Begleitung der Pilotprojekte
- Erarbeiten von fachspezifischen Gender-Leitfragen
- ggf. Gender-Beratung
- Auswertung der Pilotprojekte

4. Anforderungen an die Pilotbereiche

- Es gibt eine Bereitschaft sich mit geschlechtersdifferenzierten Zugängen in dem Pilotprojekt auseinanderzusetzen.
- Es werden realistische gender-bezogene Zielsetzungen erarbeitet, beschrieben und diese dann in Maßnahmen umgesetzt.

5. Entwicklung einer Kommunikationsstrategie

- Welchen Nutzen hat die Verwaltung von der Gender-Orientierung (von den Pilotprojekten) ...?

6. Transfer der Erfahrungen in die Kreisverwaltung



Hintergrundinformationen aus dem Workshop

Stellen Sie Ihre Erfahrungen zu folgenden Fragen zusammen:

Fragen	Ergebnisse der Arbeitsgruppen
1. Was sind Ihrer persönlichen Erfahrung nach die Haupt Stolpersteine in der Umsetzung von Gender Mainstreaming?	<ul style="list-style-type: none">• fehlende Sensibilität• unterschiedliches Wissen• Widerstände der Führungskräfte im Umgang mit dem Thema• das Nicht-Angehen dieser Widerstände• die Informationspolitik im Hause
2. Was ist aus Ihrer Sicht die größte Herausforderung auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Kreisverwaltung und einer geschlechtergerechten Politik im Kreis?	<ul style="list-style-type: none">• Gender Mainstreaming wird mit Frauenförderung gleichgesetzt.• dass Gender wesentliches Kriterium wird und dies als selbstverständlich angesehen wird• wie der Transfer von den Piloten in das allgemeine Verwaltungshandeln gelingen kann
3. Wie erfahren Sie persönlich die Organisationskultur? Welche Leitziele, Werte und Normen sind Ihnen an der Kultur der Kreisverwaltung besonders wichtig?	<ul style="list-style-type: none">• Es werden Prozesse angestoßen, die dann nicht weitergeführt werden, z.B. Leitbildprozess - eine Reflexion über die Erfahrungen erfolgte nicht.• MitarbeiterInnengespräche sollen geführt werden, aber...
4. Können Sie sich vorstellen, dass Frauen andere Erwartungen an die Organisationskultur stellen als Männer und umgekehrt?	<ul style="list-style-type: none">• es gibt unterschiedliche Erwartungen und unterschiedliche Verhaltensweisen• Frauen gehen bestimmte Dinge flexibler an• z.B. Zeiteinteilung• Prozessorientierung und Strukturorientierung
5. Welche gender-orientierten Veränderungen könnten Sie sich auf welcher Ebene vorstellen? § Organisationsebene § personale Ebene § fachliche Ebene	<ul style="list-style-type: none">• eine bessere Informationspolitik• mehr Frauen als Führungskräfte• Sensibilität der Führungskräfte• Nutzen im Rahmen von EU-Projekten• Sicherung der Kontinuität und Nachhaltigkeit



Leitfaden für die Steuerungsgruppe

Ziel ist die Festlegung von Mindeststandards bzw. Qualitätskriterien für die Umsetzung von „Gender“ im Rahmen der ausgewählten Pilotprojekte.

- Die Koordinatorin erstellt – auf der Grundlage der im Workshop erarbeiteten Ergebnisse ein Gesamt-Gender-Konzept.
- Es ist notwendig, dass die Daten zur Beschreibung der Ausgangssituation der jeweiligen Projekte gender-differenziert erhoben und ausgewertet werden.
- Es ist notwendig, die Projekte bei der Auswertung der Daten unter Gender-Aspekten zu unterstützen.
- Es gibt die Bereitschaft in der Steuerungsgruppe die Umsetzung von Gender in den Pilotprojekten durch Beratung aktiv zu unterstützen.
- Die Mitglieder der Steuerungsgruppe werden nach ihren aktiven Unterstützungsmöglichkeiten befragt – sie beschreiben ihre Unterstützungsleistungen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Tätigkeiten .
- Die Steuerungsgruppe ist AnsprechpartnerIn bei der Koordination, der Informationsbeschaffung und bei der Problembewältigung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Leitfaden für die Pilotprojekte

Ziel ist die Festlegung von Mindeststandards bzw. Qualitätskriterien für die Umsetzung von „gender“ im Rahmen der Pilotprojekte.

- Es gibt eine Bereitschaft in den Pilotprojekten, sich mit geschlechterdifferenzierten Zugängen auseinanderzusetzen und diese Erkenntnisse in die Projekte zu integrieren.
- Es werden realistische Gender-Zielsetzungen beschrieben und in Maßnahmen umgesetzt.
- Durch den Ansatz der Projektes werden geschlechtsspezifische Strukturen aufgezeigt.