

Evaluierung der Fortbildung zu Gender Mainstreaming

Festlegung in der VV vom 02.07.07

Gemäß des „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt“ IV.3.1. wurden im IV. Quartal 2006 und 1. Halbjahr 2007 folgende Seminare durchgeführt:

15 Grundseminare für Führungskräfte, 6 Grundseminare für Mitarbeiter/innen und 2 Workshops

An den Seminaren und Workshops beteiligten sich:

| | | | | | | | |
|---------------|---------------------|---------------------------|---------------|--------------|--------------------|---------------|--------------|
| Grundseminare | Beschäftigte 321 | dav.Führungskräfte 199 | weibl. 122 | männl. 77 | Mitarbeiter 122 | weibl. 106 | männl. 16 |
| Workshops | 29 | 18 | 8 | 10 | 11 | 6 | 5 |

Die im Fortbildungsprogramm vorgesehenen Aufbau-seminare wurden nach der Auswertung der Grundseminare Nov./Dez. 06 auf Hinweis der Beteiligten als fachspezifischen Workshops ausgewiesen. Das Ziel ist, das in den Grundseminaren erworbene Wissen zu vertiefen und fachbezogen anwenden zu können. Das Genderteam (Dozentin und Dozent) bezieht sich dabei auf die Fachaufgaben und Produkte der Ämter.

Die Auswertung und Schlussfolgerung der Seminare vom Nov./Dez. 2006 wurden dem Verwaltungsvorstand am 12.02.07 vorgelegt und von diesem zur Kenntnis genommen.

Alle Anregungen, Hinweise und Kritiken wurden aufgegriffen und mit der AG Gender, dem Sächsischen Kommunalen Studieninstitut Dresden (SKSD) und Genderteams für die Seminare 2007 evaluiert.

Auswertung der Grundseminare 2007

Die Feedbacks der Teilnehmenden und der Genderteams wurden auch für die Seminare und Workshops April-Juni 07 an hand der Seminarbeurteilungsbögen durch das SKSD zusammengestellt. Generell kann festgestellt werden, dass Gender Mainstreaming „ein Thema“ in der Stadtverwaltung geworden ist, wenn auch nicht von allen gewollt und beliebt. Das bestätigten uns die Genderteams und die Teilnehmenden. 34,29% der Beteiligten nahmen aus persönlichem Interesse teil und 68% würden das Seminar weiterempfehlen. Dass das Seminar für die tägliche Arbeit nutzbar ist, fanden 67,43 %. Nach Aussagen der Genderteams waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Thema gegenüber offener und interessierter als die Führungskräfte. Von den Führungskräften sei teilweise hoher Widerstand und Abwehr gegen das Thema ausgegangen, welches sich zumeist gegen Ende des Seminars legte. Allerdings wurde diese „Antimotivation“ im eigenen Bereich weitergegeben, wie Teilnehmende berichteten.

Deutlich wurde auch, dass vielen Beschäftigten nicht bewusst ist, dass die Verwaltung, also sie selbst, eine Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger erbringen und sie demzufolge auch kundenorientiert arbeiten müssen. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit wurden zu Beginn der Seminare nur im Bereich der Innenwirkung auf der Personalebene gesehen. Aus den Gruppenarbeiten in den Seminaren entstanden viele Denkansätze wie Gender Mainstreaming im eigenen Bereich umgesetzt werden könnte. Zum Beispiel:

- Öffnungszeiten in öffentlichen Einrichtungen auf Nutzbarkeit für Berufstätige überprüfen
- in Bibliotheken die Wünsche von Männern/Jungen erfragen und spezifische Veranstaltungen

für diese anzubieten

- Anfangszeiten und Teilnahme bei Bürgerversammlungen und Bürgerbeteiligung prüfen, um auch Bürgergruppen zu erreichen, die durch keine Lobby vertreten sind
- innerhalb einer Klassenstufe Möbel in unterschiedlicher Größe anbieten um Wachstumsunterschiede auszugleichen
- Wahlmöglichkeit einer Beraterin oder eines Beraters für Bürgerinnen und Bürger in Beratungsstellen anbieten - deshalb paritätische Besetzung langfristig anstreben.

Aber auch Skepsis hinsichtlich der konsequenten Umsetzbarkeit und des Nutzens wurde in den Seminaren deutlich, mit Verweis auf andere bürokratisch erlebte Prozesse in der Stadtverwaltung. Nach Aussage der Genderteams fehlen fachbezogene Zieldefinitionen und ein klares Ziel der Stadtverwaltung. Für die Genderteams war nicht erkennbar, wer zurzeit an der Spitze der Verwaltung den Prozess zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming überhaupt will oder vorantreibt. Als sehr positiv und hilfreich werteten alle Genderteams die Begleitung und Koordination der Seminare durch Frau Horns, auch als Verbindungsperson zur AG Gender.

Auswertung der Workshops 2007

In Abstimmung mit den jeweiligen Amtsleitern wurden die ersten zwei Workshops zu Gender Mainstreaming im Juni mit dem Jugendamt und der Hauptabteilung Mobilität durchgeführt. Insgesamt nahmen 29 (davon 15 männlich) überwiegend Führungskräfte an den Workshops teil. Alle Teilnehmenden hatten vorab das Grundseminar besucht.

Eine fachlich durchdachte Belegung des „Workshop Jugendamt“ scheiterte an der organisatorischen Umsetzung durch das Fachamt. Anfänglicher Frust und Widerstand der Teilnehmenden waren deshalb nicht vermeidbar, obwohl die Wichtigkeit des Themas allen bewusst war. Insgesamt wurde jedoch deutlich, dass das Jugendamt zwar den Genderaspekt schwerpunktmäßig im Dresdner Wirkungszielkatalog für Kinder und Jugendliche verankert hat, aber die praktische Umsetzung und Anwendung bis auf Trägerebene dem Anliegen noch nicht gerecht wird. Erste Ansätze für die Facharbeit wurden aus dem Workshop mitgenommen. Weiterer, zielgerichteter Fortbildungsbedarf wurde für den Fachbereich erkannt. Wobei sich die Auswahl der Teilnehmenden vorrangig auf Beschäftigte mit Fachaufgaben beschränken sollte.

Der Workshop in der Hauptabteilung Mobilität zeichnete sich dadurch aus, dass der Amtsleiter dem Thema gegenüber offen und er selbst anwesend war. Die Teilnehmenden waren aus den drei Abteilungen zielgerichtet ausgewählt und es fand ein Fachaustausch in Verbindung mit der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Facharbeit statt. Denkanstöße gab es für das Beteiligungsverfahren und für eine über das SrV (System repräsentativer Verkehrsbefragung) hinausgehende geschlechtsspezifische und soziale Datenerhebung für dezentrale Teilobjekte. In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass Stadträtinnen und Stadträte ebenfalls Genderwissen haben sollten. Es wird befürchtet, dass „gegenderte Vorlagen“ aus anderen Beweggründen neu beschieden werden könnten. Aufgrund bereits vorhandener Genderansätze in der Facharbeit war die Empfehlung des Amtsleiters, jährlich einen solchen abteilungsübergreifenden Workshop durchzuführen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln ist nicht wie von Einzelnen behauptet ein „aus persönlichen Gründen gepushtes Thema“ in der Stadtverwaltung, sondern ein Prozess der auf europäischer-, Bundes-, Landesebene, in verschiedenen Gesetzgebungen bereits integriert wurde und im Fördermittelrecht sowie vom Deutschen Städtetag (Hauptausschuss Mannheim 2003) gefordert wird. Gender Mainstreaming

ming als integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns umzusetzen ist ein langwieriger Prozess, der ein Verständnis für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit aller Beschäftigten voraussetzt. Es ist nicht etwas was mehr Geld kostet, Zeit raubt und Niemanden nützt, wie vereinzelt Führungskräfte behaupten. Es fordert nur ein Umdenken in den Köpfen, ein Verändern von eingefahrenen Strukturen, damit die Grundwerte der Demokratie gewährleistet werden und das Recht auf gleiche Chancen und gleiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, ein grundlegendes Menschenrecht, gegeben sind.

Die Fortbildungen zur Sensibilisierung und Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming sind deshalb sinnvoll und sollten fortgesetzt werden. Allerdings sollten zukünftig die Führungskräfte ihrer Verantwortung gerecht werden und zielgerichtet sowie fachbezogen ihre Fachkräfte schulen lassen. Als Zielgruppe kämen vorrangig die Beschäftigten in Frage, welche unmittelbar und mittelbar Dienstleistungen gegenüber Bürgerinnen und Bürger erbringen oder strukturelle Veränderungen beeinflussen können. Eine solche Entscheidung setzt jedoch Genderwissen bei allen Führungskräften voraus.

Für 2007 sind noch 4 Seminare zu Gender Mainstreaming vorgesehen. Da bereits Nachfragen für Grundseminare zurückgestellt wurden, werden 2 Grundseminare (1x FK und 1x MA) und 2 Workshops durchgeführt. Die fachbezogenen Workshops sind für das Kulturamt/Museen und die Ortsämter mit den Bürgerbüros geplant. Da der Workshop die Absolvierung des Grundseminars voraussetzt, wird dies bei der Belegung der 2 Grundseminare berücksichtigt. Ähnlich könnte in den kommenden Jahren mit weiteren Seminaren verfahren werden. Eine Abstimmung mit den Amtsleitungen und der AG Gender wird dabei als sinnvoll erachtet und hat sich bewährt.

Wie von den Genderteams angemerkt, sollte den Beschäftigten eine klare politische Positionierung und Zielstellung durch die Verwaltungsspitze vermittelt werden. Grundlage dafür könnte das von der AG Gender vorgelegte Kommunikationskonzept sein. Die AG Gender sollte weiterhin als Motor für den Prozess Gender Mainstreaming genutzt und in die „Struktur Verwaltungsmodernisierung“ eingebunden werden.

Das Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming als eine Handlungsgrundlage sollte auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen wie vorgesehen Ende 2008 fortgeschrieben und dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben werden.