

Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden

Weiterbildungskonzept

Gliederung

1. Ziele
2. Rahmenbedingungen
3. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung
4. Überblick zum Vorgehen
5. Seminarbeschreibungen
6. Organisation

1. Ziele

Gender Mainstreaming soll ein umfassender, integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns auf allen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivitäten der Landeshauptstadt Dresden werden und wird somit u. a. Inhalt des „Leitbildes zum Verwaltungshandeln“ der Landeshauptstadt.

Mit Gender Mainstreaming sind der Prozess und die Vorgehensweise gemeint, die Perspektive des Geschlechts in die zentralen Entscheidungsflüsse (mainstream) einzuspeisen. Es wird damit das Ziel verfolgt, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, um Chancengleichheit herzustellen. Mit dem Beschluss des Stadtrates wird die gesetzliche Forderung des Amsterdamer Vertrages, Art. 2 und 3 der Europäischen Union von 1997 und der Beschluss des Bundeskabinetts vom 23. Juni 1999 über die „Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip“ umgesetzt.

Gleichzeitig stellt das Programm folgende Ziele:

Für die Stadtverwaltung als Gesamtorganisation

- Aufnahme der Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik
- Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar machen
- Erfüllung der europäischen Standards und Sicherung von Zuschüssen bei Anträgen

Für alle Teams, Sachgebiete, Abteilungen, Ämter

- Analyse des eigenen Tätigkeitsbereiches unter Genderaspekten
- Diskussion von möglichen Ursachen noch nicht umgesetzter Geschlechtergerechtigkeit
- Erhöhung der Arbeitsqualität durch Einbeziehung der Sicht- und Arbeitsweisen beider Geschlechter
- Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit
- Mehrwert statt Mehraufwand durch Gender Mainstreaming

Für alle Führungskräfte und Mitarbeiter/Innen

- Sensibilität für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Auswirkungen davon entwickeln
- Abkehr von starren Rollenbildern gegen sich und andere
- Erweiterung des Kommunikationsrepertoires beider Geschlechter
- Förderung differenzierteren Wahrnehmens, Verstehens, Erfassens

2. Rahmenbedingungen

Die Stadtverwaltung Dresden hat einen jahrelangen Umstrukturierungsprozess hinter sich. Immer weniger Personal steht für immer komplexere Sachverhalte und mehr Bürger/Innen zur Verfügung. Vor dem Hintergrund der Optimierung der sich dabei ergebenden Alltagsaufgaben liegt es nahe, dass das Thema Gender Mainstreaming von Führungskräften und Mitarbeiter/Innen zunehmend akzeptiert und gelebt werden muss. Es bietet sich gleichzeitig die Chance, im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming zusätzlich auch Sozialkompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit und Kommunikationswege zwischen den Ebenen und Bereichen zu stärken und diese dann für die Alltagsaufgaben stärker zu nutzen.

Gender Mainstreaming ist ein vielschichtiger Prozess, dessen Umsetzung mit dem nachfolgenden Weiterbildungskonzept unterstützt bzw. ermöglicht wird. Dazu hat das Sächsische Kommunale Studieninstitut Dresden ein vierstufiges Weiterbildungskonzept entwickelt, in welches schrittweise alle Führungskräfte der Stadtverwaltung Dresden einbezogen werden.

Zur Vermittlung von Gendersensibilität, Genderwissen und Erwerb von Genderkompetenz ist für das Jahr 2006 und folgende ein spezielles tätigkeitsfeldbezogenes Fortbildungskonzept vorgesehen.

Dabei werden folgende Tätigkeitsfelder unterschieden:

Unmittelbare Dienstleistungen für Einwohner/Innen als Klientel in eigener Sache (Hilfegewährung wie z. B. Sozialhilfe, Jugendhilfe, Angelegenheiten des Einwohnermeldeamtes, Ausländerbehörde, usw.)

Über Dritte für die Einwohner/Innen erbrachte Dienstleistungen und Leistungen (z. B. Planungsbereiche wie Stadtentwicklung, Jugendhilfeplanung, Sozialplanung, Wirtschaftsförderung, Umweltschutz, Gewährung von Zuwendungen und Förderungen, Genehmigung von Bauanträgen, usw.)

Interne Stadtverwaltung (Personalangelegenheiten, Organisationsreferat, Stadtratsangelegenheiten, usw.)

An den Schulungs- und Fortbildungskursen sollen teilnehmen:

- **Beigeordnete und die Büroleiter/Innen der Geschäftsbereiche**
- **Geschäftsbereichsleiter/Innen**
- **Amtsleiter/Innen**
- **Abteilungsleiter/Innen**
- **Sachgebietsleiter/Innen**
- **Führungskräftenachwuchs**
- **Mitarbeiter/Innen (schrittweise, fachbezogen)**

3. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung

Soll Gender Mainstreaming im Alltag leben und nicht nur als schriftlich fixiertes Leitbild funktionieren, sind folgende Voraussetzungen von besonderer Wichtigkeit:

Organisatorische Unterstützung

- Transparenz im Vorgehen (Öffentlichkeitsarbeit)
- Verknüpfung des Gender Mainstreaming mit anderen Querschnittsfunktionen und Alltagsanforderungen
- sichtbares Engagement der höchsten Führungsebene für die Ziele und den Umsetzungsprozess
- Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie
- klar benannter Umsetzungsweg des Gender Mainstreaming
- frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiter/Innen (der Personalrat sollte bereits beim Kick-Off dabei sein),
- regelmäßiger Abgleich und Informationsaustausch der Aktivitäten mit der AG Gender der Landeshauptstadt Dresden und dem Genderteam des Sächsischen Kommunalen Studieninstituts Dresden
- Vorhandensein von Gender-Wissen

Methodische Umsetzung

- ausgeglichene Präsenz der Geschlechter bei den Veranstaltungen (maximal 1/3 zu 2/3)
- Umsetzung der Trainings überwiegend durch Genderteams (Trainer und Trainerin), die Vorbildwirkung haben sollen
- Sensibilisierung für Inhalte und Qualitäten, nicht nur für Zahlen und Wortmarken
- geschlechterdifferenzierte Datenauswertungen/-erhebungen
- Freiraum für fachspezifische Lösungen und Instrumente für die Organisation
- Verknüpfung von Gender- und Fachwissen
- keine Pauschalisierung, Akzeptanz der Differenzen innerhalb der Geschlechter (zwischen den einzelnen Frauen und zwischen den einzelnen Männern)

Methoden und Arbeitsformen

Die Genderteams arbeiten sowohl in den Grund- und Aufbaueminaren, als auch in den Workshops mit verschiedenen, an den Interessen und Bedürfnissen der Teilnehmenden orientierten Methoden der Erwachsenenbildung: Fachbeiträge und Kurzvorträge, Metaplan gestützte Teilnehmenden-Arbeit, Plenumsdiskussionen und durch Fragebogen gestützte Kleingruppenarbeit, Bearbeitung von Fallbeispielen, kollegiale Beratung, dialogische Gesprächsrunden sowie unterschiedliche Sensibilisierungsübungen werden flexibel aufeinander abgestimmt.

4. Überblick zum Vorgehen

Das vierstufige Fortbildungskonzept enthält:

1. **Kick-Off-Veranstaltung**
2. **Grundlagen-Seminare**
3. **Aufbau-Seminare**
4. **Workshops**

Schrittweise werden alle Führungskräfte der Stadtverwaltung in diese Weiterbildungsveranstaltungen einbezogen.

Gender Mainstreaming hat den Anspruch, in allen Ressorts bei jedem fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Männern und Frauen von vornherein und selbstverständlich einzubeziehen. Damit richtet sich Gender Mainstreaming als Grundprinzip des internen und öffentlichen Verwaltungshandelns an die Führungskräfte aller Ebenen ebenso wie an alle Beschäftigten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterstützen.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln sollte als schrittweiser Entwicklungsprozess aufgefasst werden. Dabei könnten externe Moderatoren/Innen und Trainer/Innen in einem mehrstufigen Vorgehen nach und nach den Entwicklungs- und Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming begleiten.

Zu 1. Kick-Off-Veranstaltung

Die halbtägige Veranstaltung (oberster Leitungskreis) dient vornehmlich dem Zweck, die politische Unterstützung der obersten Hierarchieebene zu gewinnen. Dazu wird gezielt und komprimiert spezielles Wissen über Gender Mainstreaming vermittelt. Die positiven Effekte, die durch Gender Mainstreaming für die Verwaltung erzielt werden können, werden besonders beleuchtet. Darüber hinaus werden Informationen zum Weiterbildungsprojekt Gender Mainstreaming und die geplanten Weiterbildungsveranstaltungen gegeben.

Zu 2. Grundlagen-Seminare

Das eintägige Grundlagen-Seminar hat die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Problematik des Gender Mainstreaming sowie den Erwerb von Grundlagenwissen zum konzeptionellen Rahmen einschließlich der rechtlichen Grundlagen des Gender Mainstreaming zum Ziel und richtet sich jeweils an Führungskräfte bzw. an Führungskräftenachwuchs und an Mitarbeiter/Innen. Ein besonderer Gewinn liegt in der ämterübergreifenden Reflexion der Thematik. Am Ende des Seminars erhalten alle Teilnehmenden eine Transferaufgabe, die einen arbeitsplatzspezifischen Gendercheck beinhaltet und somit einen zielgerichteten Übergang zum Aufbauseminar schafft.

Zu 3. Aufbau-Seminare

Ziele des eintägigen Aufbauseminars sind die ressortgebundene Anwendung des im Grundlagen-Seminar erworbenen Wissens und der Erwerb der Fähigkeit, eine gleichstellungspolitische Überprüfung (Gendercheck) für die eigenen fachlichen Vorhaben durchzuführen. Deshalb sollen neben den fachspezifischen Aspekten in den Aufbaukursen und Workshops ebenso der Umgang mit Widerständen und Konflikten auf dem Weg der Umsetzung von Gender Mainstreaming Berücksichtigung finden.

Alle Teilnehmenden stellen ihren Gendercheck aus der Transferaufgabe vor und ergänzen diesen in der gemeinsamen Diskussion.

Für alle Ämter werden Aufbauseminare angeboten. Ämtern mit gleichen oder ähnlichen Aufgabenstellungen sollen unter Regie des Haupt- und Personalamtes der Landeshauptstadt Dresden Aufbauseminare als Angebot unterbreitet werden.

Die Aufbauseminare für die Ämter mit abgegrenzten Aufgaben sollen unter dem Blickwinkel der dezentralen Fachbereichsverantwortung durch die Ämter auf der Grundlage der Angebote des SKSD eigenverantwortlich und im Direktkontakt mit dem SKSD geplant werden.

Die Aufbau-Seminare finden nur bei Bedarf hierarchieübergreifend statt.

Zu 4. Workshops

In den eintägigen Workshops werden intensiv Fragestellungen, Probleme und auch Widerstände bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Fachaufgaben diskutiert und durch neue Impulse aus der Geschlechterforschung ergänzt. Das methodische Vorgehen ist hier je nach Anforderung des Fachbereichs sehr unterschiedlich und umfasst ein breites Spektrum (Teamarbeit fördernde Verfahren wie die "kollegiale Beratung" oder der "Gender-Dialog", Moderierte Diskussion, Kleingruppenarbeit, Übung).

Die Workshops sollten von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus einem Fachbereich wahrgenommen werden.

5. Seminarbeschreibungen

5.1 *Kick-Off-Veranstaltung für den obersten Leitungskreis*

Ziele:

Mit dieser Informationsveranstaltung soll der Startschuss für die vielfältigen Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Einführung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden gegeben werden.

Für die erfolgreiche, nachhaltige und umfassende Umsetzung von Gender Mainstreaming sind die Führungskräfte besonders gefordert. Deshalb werden in dieser Veranstaltung der Aufbau und die Erweiterung des fachbezogenen Genderwissens des obersten Leitungskreises der Landeshauptstadt Dresden sowie Informationen im Überblick über das geplante Vorgehen im Mittelpunkt stehen.

Zielgruppe:

Beigeordnete
Personalräte
Mitglieder der AG Gender

Inhalte:

- Hintergrund und Ziele
- Wesen von Gender Mainstreaming
- Bewertung von Chancen und Risiken bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming aus übergeordneter Sicht
- Vorgehen im Überblick

Dauer:

- 0,5 Tage

Methoden:

- Fachbeitrag, kurze Sensibilisierungssequenzen
- Kleingruppenarbeit zu Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming
- Diskussion und Präzisierung des vorgeschlagenen Ablaufs

5.2 Grundlagen-Seminare

5.2.1 Grundlagen-Seminar für Führungskräfte

Ziele:

Die Führungskräfte lernen die Strategie Gender Mainstreaming sowie deren rechtliche und politische Verankerungen, das Verhältnis zur Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie Instrumente und Methoden des Gender Mainstreaming und die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten kennen. Durch die Weitergabe praktischer Erfahrungen werden die Vorteile und Effekte des Gender Mainstreaming besonders verdeutlicht.

Die Führungskräfte setzen sich mit den gängigen Geschlechterrollenbildern in der Gesellschaft auseinander und reflektieren die fachliche und persönliche Seite von Genderkompetenz als einen ihre Arbeit unterstützenden Bestandteil professioneller Führungskultur.

In Kurzübungen werden Zielbestimmungen und Zielkonflikte bei Gender Mainstreaming verdeutlicht. In kleinen Arbeitsgruppen werden die geschlechterspezifischen Situationen von Männern und Frauen für den eigenen Arbeitsbereich erarbeitet und die Einführung von Gender Mainstreaming in den Organisationseinheiten der Führungskräfte diskutiert.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen
Abteilungsleiter/Innen
Sachgebietsleiter/Innen

Inhalte:

- Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“
- Vermittlung von Kenntnissen zur rechtlichen Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming
- Genderrelevanz in der eigenen fachlichen Arbeit und als Führungskraft
- Verdeutlichung des Verhältnisses von Gender Mainstreaming zur Frauenpolitik und Männerarbeit
- Instrumente und Methoden der Genderanalyse
- Vorteile und Nutzen des Gender Mainstreaming
- Arbeitseinheit zu Lösungsansätzen und Evaluation – konkrete Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten im Zuständigkeitsbereich
- Diskussion über die geplanten Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming

5.2.2 Grundlagen-Seminar für Führungskräftenachwuchs

Ziele:

Die Nachwuchs-Führungskräfte lernen die Strategie Gender Mainstreaming sowie deren rechtliche und politische Verankerungen, das Verhältnis zur Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie Instrumente und Methoden des Gender Mainstreaming und die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten kennen. Durch die Weitergabe praktischer Erfahrungen werden die Vorteile und Effekte des Gender Mainstreaming besonders verdeutlicht.

Die Nachwuchs-Führungskräfte setzen sich mit den gängigen Geschlechterrollenbildern in der Gesellschaft auseinander und reflektieren die fachliche und persönliche Seite von Genderkompetenz als einen ihre Arbeit unterstützenden Bestandteil professioneller Führungskultur.

In Kurzübungen werden Zielbestimmungen und Zielkonflikte bei Gender Mainstreaming verdeutlicht. In kleinen Arbeitsgruppen werden die geschlechterspezifischen Situationen von Männern und Frauen für den eigenen Arbeitsbereich erarbeitet und die Einführung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Organisationseinheiten diskutiert.

Zielgruppe:

Führungskräftenachwuchs

Inhalte:

- Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“
- Vermittlung von Kenntnissen zur rechtlichen Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming
- Genderrelevanz in der eigenen fachlichen Arbeit und als Führungskraft
- Verdeutlichung des Verhältnisses von Gender Mainstreaming zur Frauenpolitik und Männerarbeit
- Instrumente und Methoden der Genderanalyse
- Vorteile und Nutzen des Gender Mainstreaming
- Arbeitseinheit zu Lösungsansätzen und Evaluation – konkrete Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten im Zuständigkeitsbereich
- Diskussion über die geplanten Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming

5.2.3 Grundlagen-Seminar für Mitarbeiter/Innen

Ziele:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen die Strategie Gender Mainstreaming sowie deren rechtliche und politische Verankerungen und Möglichkeiten der Umsetzung kennen.

Sie setzen sich mit den gängigen Geschlechterrollenbildern in der Gesellschaft auseinander und reflektieren ihr soziales Geschlecht (Gender) im Kontext von Bürger/Innen-Service, Fach- und Teamarbeit.

Mit diesem Wissen wird die Akzeptanz und Umsetzungsbereitschaft von Gender Mainstreaming durch die Mitarbeiter/Innen erhöht und der Verlauf der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Fach- und Organisationseinheiten sehr positiv beeinflusst.

Zielgruppe:

Mitarbeiter/Innen aller Fachämter und Bereiche

Inhalte:

- Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“
- Vermittlung von Kenntnissen zur rechtlichen Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming
- Genderrelevanz in der eigenen fachlichen Arbeit und als Führungskraft
- Verdeutlichung des Verhältnisses von Gender Mainstreaming zur Frauenpolitik und Männerarbeit
- Instrumente und Methoden der Genderanalyse
- Vorteile und Nutzen des Gender Mainstreaming
- Arbeitseinheit zu Lösungsansätzen und Evaluation – konkrete Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten im Zuständigkeitsbereich
- Diskussion über die geplanten Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming

5.3 *Aufbau-Seminare für Ämter mit gleichen oder ähnlichen Aufgabenstellungen*

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s, die nicht unter 5.4 fallen

Ziele:

In den Aufbaukursen wird Bezug auf die erworbenen Kenntnisse der Grundkurse genommen und diese exemplarisch auf konkrete Arbeitsabläufe in den Fachbereichen übertragen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Auswahl von Pilotanwendungen und die Umsetzung von Gender Mainstreaming in diesen Pilotanwendungen. Dabei wird als Methode u. a. ein anleitender Fragebogen zur genderorientierten Projektarbeit eingesetzt.

Neben der Betrachtung konkreter Fragestellungen unter Genderaspekten gilt es auch ein Ablaufszenario für den Umsetzungsprozess zu entwickeln.

Die Beschäftigung mit Widerständen und Widrigkeiten, die in solchen Prozessen erfahren oder befürchtet werden, soll in den Aufbaukursen schon angemessen Raum erhalten.

Inhalte:

- Bedeutung des Gender Mainstreaming für die eigene Praxis (Pro-Kontra-Diskussion)
- Auswertung der Transferaufgabe
- Präsentation des ressortbezogenen Genderchecks vor der Gesamtgruppe und Diskussion der Ergebnisse
- Weitere Instrumente und Methoden des Gender Mainstreaming
- Ausblick auf die themenspezifischen Workshops
- Transferaufgabe zur Umsetzung des Genderprinzips im eigenen Arbeitsbereich (Vorbereitung Workshop)

Anmeldung zum Seminar/inhaltliche Abstimmung:
über Haupt- und Personalamt

5.4 Aufbau-Seminare für Ämter mit abgegrenzten Aufgabenstellungen

5.4.1 Aufbau-Seminare im Bereich der unmittelbaren Dienstleistungen für Einwohner/Innen

- 5.4.1.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit und Jugendhilfe
- 5.4.1.2 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in Bürgerbüros
- 5.4.1.3 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Einwohner- und Standesamt
- 5.4.1.4 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Ausländerbehörde
- 5.4.1.5 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen
- 5.4.1.6 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im kulturellen Bereich

5.4.2 Aufbau-Seminare im Bereich der über Dritte für die Einwohner/Innen erbrachten Dienstleistungen

- 5.4.2.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Jugendhilfeplanung
- 5.4.2.2 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung (incl. Verkehrsplanung mit ÖPNV) und dem Umweltschutz
- 5.4.2.3 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Bauamt

5.4.3 Aufbau-Seminare im Bereich der internen Stadtverwaltung

- 5.4.3.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Haupt- und Personalamt
 - 5.4.3.2 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Kassen- und Rechnungswesen
-

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der jeweiligen Fachbereiche/s

Ziele:

Aufbauend auf den Einführungen sollen fachbezogene Aufbaukurse durchgeführt werden.

Ziel des Seminars ist, das Wissen zu Gender Mainstreaming zu vertiefen und konkrete Implementierungsverfahren zu entwickeln. Dazu werden vom Referententeam geschlechterspezifische Erkenntnisse aus der Wissenschaft und fachliche Analysen eingebracht und dies mit den Führungskräften, bezogen auf die konkreten Dresdner Bedingungen, diskutiert. So wird gemeinsam detailliertes Wissen zu Genderaspekten für die spezifischen Fachgebiete erarbeitet. Dabei werden Konzepte und Methoden für fachbezogene Aufgaben und Problemstellungen übertragen. Das Referententeam bringt dazu Fallbeispiele ein.

Die Führungskräfte arbeiten die für ihr Fachgebiet relevanten Dimensionen von Gender heraus. In der Veranstaltung sollen Anregungen für Arbeitshilfen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Fachbereich erarbeitet werden.

Anmeldung zum Seminar/inhaltliche Abstimmung:
über Haupt- und Personalamt

5.4.1.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit und Jugendhilfe

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrem Fachgebiet im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit der Fragestellung auseinander, wie konkrete Angebote für Mädchen und Jungen zu konzipieren und umzusetzen sind. Aktuelle Diskussionsstände aus der Genderpädagogik und der reflexiven Koedukation werden vermittelt.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Input zu spezifischen Formen der Mädchen- und Jungenarbeit, sowie der Genderpädagogik
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.1.2 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in Bürgerbüros

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, sodass den Bedürfnissen der Einwohner/Innen dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Einwohner/Innen
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.1.3 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Einwohner- und Standesamt

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, so dass den Bedürfnissen der Einwohner/Innen dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Einwohner/Innen
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.1.4 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Ausländerbehörde

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, so dass den Bedürfnissen der Einwohner/Innen dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Einwohner/Innen
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.1.5 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, so dass den Bedürfnissen der Einwohner/Innen dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Patient/Innen
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.1.6 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im kulturellen Bereich

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, so dass den Bedürfnissen der Einwohner/Innen und Besucher/Innen von kulturellen und Freizeit-Einrichtungen, wie z. B. Museen, Bibliotheken oder von Veranstaltungen dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Einwohner/Innen und Gäste
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.2.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Jugendhilfeplanung

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrem Fachgebiet im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit der Fragestellung auseinander, wie konkrete Angebote für Mädchen und Jungen zu konzipieren und umzusetzen sind. Aktuelle Diskussionsstände aus der Genderpädagogik und der reflexiven Koedukation werden vermittelt bzw. vertieft.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich wird analysiert/ggf. erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen und Mitarbeiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Input zu spezifischen Formen der Mädchen- und Jungenarbeit, sowie der Genderpädagogik
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.2.2. Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung (incl. Verkehrsplanung mit ÖPNV) und Umweltschutz

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrem Fachgebiet im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Bürger/Innenbeteiligung zu bewerkstelligen ist und wie die Bedürfnisse unterschiedlicher gesellschaftlicher Frauen- und Männergruppen in die Planungen einfließen.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Input zu „geschlechtergerechte Bürger/Innenbeteiligung“
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.2.3 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Bauamt

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrem Fachgebiet im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Bürger/Innenbeteiligung zu bewerkstelligen ist und wie die Bedürfnisse unterschiedlicher gesellschaftlicher Frauen- und Männergruppen in die Planungen einfließen.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Input zu „geschlechtergerechte Bürger/Innenbeteiligung“
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.3.1 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming im Haupt- und Personalamt

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer eigenen Struktureinheit im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, wie eine geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung in ihrer Struktureinheit aussehen kann, so dass den Bedürfnissen der Mitarbeiter/Innen der Stadtverwaltung aus Sicht des Haupt- und Personalamts dabei Rechnung getragen wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Struktureinheit wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Was bedeutet es, Gender Mainstreaming in der eigenen Personal- und Organisationsentwicklung zu berücksichtigen?
- Wie kann das in der Struktureinheit bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung umgesetzt werden?
- Datenanalyse für den eigenen Arbeitsbereich nach den Kriterien des Gender Mainstreaming
- Wie tragen wir unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung? Geht das überhaupt?
- Mit welchen Widerständen und Hindernissen muss dabei gerechnet werden?
- Input zu spezifischen Fragen bei der Erbringung von Dienstleistungen für Mitarbeiter/Innen
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.4.3.2 Aufbau-Seminar Gender Mainstreaming in der Schulverwaltung und -aufsicht

Ziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Ideen zur Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming in ihrem Fachgebiet im Rahmen einer oder mehrerer Pilotanwendungen. Sie werden für die in ihrem Aufgabenbereich liegende Genderrelevanz sensibilisiert.

Sie setzen sich u. a. mit Fragestellungen auseinander, die darauf abzielen, Unterricht und Schulumfeld den konkreten Bedürfnissen von Mädchen und Jungen anzupassen, aber auch, wie Strukturen in der Schule verändert werden können, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kommen. Good-Practice-Beispiele werden vorgestellt und aktuelle Ergebnisse der Genderpädagogik vermittelt.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich wird erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Vertiefende Arbeitseinheit „Sensibilisierung zu Geschlechterrollen“ im Kontext der Facharbeit
- Input zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und reflexiver Koedukation
- Beurteilung der Genderrelevanz in der fachlichen Arbeit
- Anwendung von Methoden der Genderanalyse
- Vertiefender Input zur Genderrelevanz in Schule, sowie aktuellen Forschungsergebnissen zur Unterschiedlichkeit und Benachteiligung von Lernformen bezogen auf Mädchen und Jungen
- Auswahl von möglichen Pilotprojekten
- Arbeitseinheit zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Transferaufgabe zur Vorbereitung des Workshops

5.5 Workshops für Organisationseinheiten

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

5.5.1 Workshops im Bereich der unmittelbaren Dienstleistungen für Einwohner/Innen

- 5.5.1.1 Workshop Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit und Jugendhilfe
- 5.5.1.2 Workshop Gender Mainstreaming in Bürgerbüros
- 5.5.1.3 Workshop Gender Mainstreaming im Einwohner- und Standesamt
- 5.5.1.4 Workshop Gender Mainstreaming in der Ausländerbehörde
- 5.5.1.5 Workshop Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen
- 5.5.1.6 Workshop Gender Mainstreaming im kulturellen Bereich

5.5.2 Workshop im Bereich der über Dritte für die Einwohner/Innen erbrachten Dienstleistungen

- 5.5.2.1 Workshop Gender Mainstreaming in der Jugendhilfeplanung
- 5.5.2.2 Workshop Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung und im Umweltschutz
- 5.5.2.3 Workshop Gender Mainstreaming im Bauamt

Ziele:

Der Workshop dient vorrangig dem Ziel, die eigenen Produkte und Dienstleistungen unter dem Blickwinkel der Dimension des Gender Mainstreaming zu betrachten. Die Teilnehmenden werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer Facharbeit und bei den Pilotanwendungen begleitet. Dazu erfolgt im Workshop die Erarbeitung notwendiger Schritte zur Sicherstellung des Gender-Mainstreaming-Profiles in den Produkten und Dienstleistungen (z. B. Überarbeitung von Inhalten, Schriftstücken, Werbemitteln – z. B. der Museen – oder Überprüfung der Vergabep Praxis in den Kindertagesstätten, ...). Die bisher gesammelten Erfahrungen werden kollegial ausgetauscht, beraten und ausgewertet.

Das Genderteam regt durch neue Impulse die Diskussion zwischen den Teilnehmenden an.

Schwierigkeiten und Widerstände bei der Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit werden erörtert und Lösungsansätze erarbeitet.

Inhalte:

- Welche unserer Produkte sind in welcher Hinsicht GM-relevant?
- Welche Zielgruppen bedienen wir damit? Welche unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen sind damit für uns relevant?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die inhaltliche Ausrichtung/Überarbeitung der Produkte?
- Brauchen wir dazu weitere Informationen – etwa eine Kundenzufriedenheitsanalyse?
- Erstellung eines konkreten Maßnahmenplans zur Überarbeitung einzelner Produkte
- Mit welchen Argumenten gehen wir in die Überarbeitung und wie präsentieren wir unsere Ergebnisse?

Mitzubringende Arbeitsmittel:

Produktbeschreibungen und Beschreibungen von Verwaltungsabläufen, Beispiele für Schriftverkehr, evtl. Beschwerdeanalysen bzw. Bürger/Innenfeedback

5.5.3 Workshops für die Stadtverwaltung intern

5.5.3.1 Workshop Gender Mainstreaming im Haupt- und Personalamt

Ziele:

Der Workshop dient vorrangig dem Ziel, die internen Dienstleistungen unter dem Blickwinkel der Dimension des Gender Mainstreaming zu betrachten. Die Teilnehmenden werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer Facharbeit und bei den Pilotanwendungen begleitet. Dazu erfolgt im Workshop die Erarbeitung notwendiger Schritte zur Einhaltung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in den internen Dienstleistungen (z. B. Überarbeitung von Formulierungen in Zielvereinbarungen und Dienstanweisungen, organisatorische Richtlinien und Regelungen). Die bisher gesammelten Erfahrungen werden kollegial ausgetauscht, beraten und ausgewertet.

Das Genderteam regt durch neue Impulse die Diskussion zwischen den Teilnehmenden an.

Schwierigkeiten und Widerstände bei der Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit werden erörtert und Lösungsansätze erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Welche alltäglichen Vorgänge im Fachbereich sind in welcher Hinsicht GM-relevant?
- Welche Zielgruppen bedienen wir damit? Welche unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen sind damit für uns relevant?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die inhaltliche Ausrichtung/Überarbeitung der internen Dienstleistungen für die Mitarbeiter/Innen der Stadtverwaltung?
- Brauchen wir dazu weitere Informationen?
- Input zu Good-Practice-Beispielen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung
- Erstellung eines konkreten Maßnahmeplans zur Überarbeitung einzelner interner Dienstleistungen
- Mit welchen Argumenten gehen wir in die Überarbeitung und wie präsentieren wir unsere Ergebnisse?
- Arbeitseinheit zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Arbeitseinheit zum Umgang mit Widerständen und Konflikten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Mitzubringende Arbeitsmittel:

Beschreibungen von Verwaltungsabläufen und gültigen Kriterien und Verfahren der Personalentwicklung, Beispiele für Schriftverkehr, evtl. Beschwerdeanalysen

5.5.3.2 Workshop Gender Mainstreaming in der Schulverwaltung und -aufsicht

Ziele:

Der Workshop dient vorrangig dem Ziel, die Arbeit der Schulverwaltung und -aufsicht unter dem Blickwinkel der Dimension des Gender Mainstreaming zu betrachten. Die Teilnehmenden werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer Facharbeit und bei den Pilotanwendungen begleitet. Dazu erfolgt im Workshop die Erarbeitung notwendiger Schritte zur Einhaltung des Gender-Mainstreaming-Prinzips im Schulalltag (z. B. die Auswahl von Lernformen, Anwendung der reflexiven Koedukation, ...). Die bisher gesammelten Erfahrungen werden kollegial ausgetauscht, beraten und ausgewertet.

Das Genderteam regt durch neue Impulse die Diskussion zwischen den Teilnehmenden an.

Schwierigkeiten und Widerstände bei der Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit werden erörtert und Lösungsansätze erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen des/der Fachbereiche/s

Inhalte:

- Welche alltäglichen Vorgänge im Fachbereich sind in welcher Hinsicht GM-relevant?
- Welche Zielgruppen bedienen wir damit? Welche unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen sind damit für uns relevant und im schulischen Bereich zu berücksichtigen?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die inhaltliche Ausrichtung / Überarbeitung der fachlichen Arbeit?
- Brauchen wir dazu weitere Informationen?
- Vorstellung des Standes der Pilotanwendungen einschließlich der Widerstände und Schwierigkeiten
- Vertiefender Input zur Genderrelevanz in Schule, sowie aktuellen Forschungsergebnissen zur Unterschiedlichkeit und Benachteiligung von Lernformen bezogen auf Mädchen und Jungen
- Evaluierung der bisherigen Ergebnisse
- Mit welchen Argumenten gehen wir in die Überarbeitung und wie präsentieren wir unsere Ergebnisse?
- Erarbeitung von konkreten Lösungsansätzen
- Arbeitseinheit zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit
- Arbeitseinheit zum Umgang mit Widerständen und Konflikten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Mitzubringende Arbeitsmittel:

Beschreibungen von Verwaltungsabläufen und in der Schulverwaltung gültigen Kriterien und Verfahren, Beispiele für die Gestaltung von Schülerprojekten, Arbeitsgemeinschaften oder internen Abläufen (Schulverwaltung, Schulen, Lehrer/Innen)

5.5.4 Workshops und Trainings zum Erwerb von spezieller Genderkompetenz

5.5.4.1 Workshop Gender Mainstreaming bei der Mediation – Wege zur Konfliktvermittlung

Ziele:

Da Konflikte im Zusammenleben und -arbeiten von Menschen unvermeidbar sind, ist der Erwerb einer zivilisierten Streitkultur unumgänglich. Dies erfordert mitunter den Eingriff eines regulierenden Dritten, der unparteiisch in der Lage ist, einen tragfähigen Konsens zwischen den Parteien herzustellen. Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Kommunikations- und Konfliktstile hilft dem Mediator beim Erwerb und dem Ausbau dieser wichtigen sozialintegrativen Kompetenz.

Zielgruppe:

Führungskräfte in Mittlerfunktionen
Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte

Inhalte:

- Zum Wesen von Konflikten
- Entwicklung einer zivilisierten Streitkultur
- Weibliche und männliche Straßensperren in der Kommunikation
- Das Verhalten des Mediators/der Mediatorin unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Konfliktstile
- Problemlösungen an Fallbeispielen

Mitzubringende Arbeitsmittel:

Beschreibungen von Verwaltungsabläufen und gültigen Kriterien und Verfahren für die alltägliche Arbeit im Fachbereich, Beispiele für Schriftverkehr, evtl. Beschwerdeanalysen

5.5.4.2 Workshop Gender Mainstreaming im interkulturellen Vergleich

Ziele:

Die Teilnehmenden werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihrer Facharbeit und bei den Pilotanwendungen begleitet. Die bisher gesammelten Erfahrungen werden kollegial ausgetauscht, beraten und ausgewertet.

Die Teilnehmenden erarbeiten Lösungs- und Handlungsstrategien für den täglichen Umgang mit ausländischen Mitbürger/Innen, Kindern und Jugendlichen und verbessern ihre interkulturelle Kompetenz.

Das Genderteam regt durch neue Impulse die Diskussion zwischen den Teilnehmenden an.

Schwierigkeiten und Widerstände bei der Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit werden erörtert und Lösungsansätze erarbeitet.

Zielgruppe:

Amtsleiter/Innen, Abteilungsleiter/Innen, Sachgebietsleiter/Innen, Mitarbeiter/Innen des Jugendamtes und der Ausländerbehörde

Inhalte:

- Kulturelle Wahrnehmungen: Bilder im Kopf
- Männlich oder weiblich – oder was bedeutet Geschlecht?
- Kulturwandel in Migrationssituationen
- Ursachen von interkulturellen Missverständnissen
- Geschlechtsspezifische Aspekte am Beispiel
- Analyse von Situationsbeispielen: Wie würden Sie reagieren?
- Missverständnisse und wie man sie vermeiden kann
 - Regeln der interkulturellen Verständigung
 - Tipps

Mitzubringende Arbeitsmittel:

Beschreibungen von Verwaltungsabläufen und gültigen Kriterien und Verfahren für die alltägliche Arbeit im Fachbereich, Beispiele für Schriftverkehr, evtl. Beschwerdeanalysen

6. Organisation

6.1 Terminvereinbarung und Anmeldung zur Teilnahme an Veranstaltungen

Die Terminvereinbarungen sowie die Anmeldungen zur Teilnahme an den Kick-Off-Veranstaltungen und Grundlagen-Seminaren erfolgt über das Haupt- und Personalamt der Landeshauptstadt Dresden, SG Personalentwicklung/Aus- und Fortbildung.

Alle weiterführenden Seminare und Veranstaltungen, insbesondere Aufbau-Seminare und Workshops, werden über das jeweilige Fachamt unter dem Blickwinkel der dezentralen Fortbildungsverantwortung geplant und im Sächsischen Kommunalen Studieninstitut Dresden anmeldet. **Dabei werden die Fachämter gebeten, neben der terminlichen Absprache auch die Möglichkeit zu nutzen, gesondert inhaltliche Wünsche oder Anforderungen mit dem Sächsischen Kommunalen Studieninstitut Dresden zu spezifizieren.**

Die Festlegung der Veranstaltungstermine sollte langfristig in Jahresscheiben erfolgen.

Die Zusammenstellung der im Weiterbildungskonzept aufgeführten Seminare und Workshops gründet auf den jahrelangen Erfahrungen unserer Genderteams. Selbstverständlich können jederzeit das Spektrum der Veranstaltungen bzw. inhaltliche Details nach Ihren Vorgaben ergänzt bzw. variiert werden.

Die Einführung und Implementierung von Gender Mainstreaming sollte als schrittweiser Entwicklungsprozess aufgefasst werden. Dabei könnten über den bisher genannten Rahmen hinaus externe Moderatoren/Trainer in einem mehrstufigen Vorgehen die Organisationseinheiten begleiten und beraten. Diese zusätzlichen Leistungen können jederzeit mit dem Sächsischen Kommunalen Studieninstitut vereinbart werden.

6.2 Vertrags- und Stornierungsregelungen

Die im Weiterbildungskonzept aufgeführten Veranstaltungen bilden ein Rahmenangebot, um in allen Ebenen und Bereichen der Landeshauptstadt Dresden erfolgreich und nachhaltig Gender Mainstreaming zu implementieren. Aus diesem Gesamtangebot kann die Landeshauptstadt einzelne Veranstaltungen terminlich vereinbaren und damit verbindlich buchen. Die Terminplanungen erfolgen jahresweise im Voraus.

Sollte eine Veranstaltung wegen zu geringer Teilnahme abgesagt werden müssen, so ist dies kostenfrei bis zwei Monate vor Beginn der Veranstaltung möglich. Sind jedoch bereits Reise- oder andere Kosten entstanden, die nicht mehr kostenfrei zu stornieren sind (z. B. Flugbuchungen für Referenten), werden diese von der Stadtverwaltung Dresden getragen.

6.3 Räumlichkeiten

Die Kick-Off-Veranstaltung findet mit bis zu 35 Personen in den Räumlichkeiten des Sächsischen Kommunalen Studieninstituts Dresden statt.

Für alle weiteren Veranstaltungen stellt die Stadtverwaltung Dresden geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung. Dazu gehören neben einem Seminarraum für bis zu 20 Teilnehmenden zwei kleinere Räume für Gruppenarbeiten, Übungen oder Gespräche durch die Koreferenten.

Die Räume sollten über Whiteboard oder Tafel, Overheadprojektor, Moderations- bzw. Pinwände sowie Flipchart verfügen.