

KONZEPT FÜR CASE STUDIES

Gegenstand der Case Studies ist der Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming, und zwar im Hinblick auf die Organisationsstruktur der Institution (intern), wenn ein Gender Agent von der Organisation in den Lehrgang geschickt wird und ein Pilotprojekt im Rahmen von Just Gem durchgeführt wird.

Die folgenden beiden Fragestellungen beziehen sich 1) auf die Rolle der Gender Agents sowie 2) auf den institutionellen Kontext zur Untersuchung der Voraussetzungen und Auswirkungen der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Institutionen. Besonderes Augenmerk soll dabei auch der Bedeutung der Workshops und der Pilotprojekte, also dem Prozessaspekt gelten.

1) Worin besteht und wie ändert sich die Rolle der Gender Agents in Bezug auf

1. Position (Institutionalisierung, Formalisierung, Status, Akzeptanz)
- Kompetenzen (Vorerfahrung, Ausbildung, Aktionsradius,...)
- zeitliche & finanzielle Ressourcen (inkl. Fortbildung)?

Fragen:

Wie sehr ist die Rolle der/s Gender Agent formalisiert?

Wie weit ist die Rolle der/s GA in der Institution verankert, institutionalisiert?

Wie weit sind MitarbeiterInnen über diese Rolle/Funktion informiert?

Wie weit wird die Funktion von der Leitung und den MitarbeiterInnen anerkannt?

Mit welchen Kompetenzen ist die/der GA ausgestattet?

Wer ernannt/beauftragt GA?

Welchen konkreten Auftrag hat der/die GA erhalten?

Wer setzt GeM praktisch um (dezidierte Bestandteile von Leitungsfunktionen, von Aufgabenbeschreibungen der MitarbeiterInnen) bzw. mit wem kooperiert die/der GA & welche Rolle kommt ihr/m dabei zu?

Wer koordiniert, wer kontrolliert die Umsetzung von GeM?

Wie wird die Verantwortung für GeM vermittelt bzw. sichergestellt?

Welche Vorerfahrungen bringt die/der GA mit?

Welche Aufgaben nimmt die/der GA allgemein und im Rahmen der GeM-Strategie wahr?

Welche Ressourcen stehen GA für die Wahrnehmung ihrer Aufgabe zur Verfügung?

Welche finanziellen Mittel sind dafür vorgesehen?

Wie viel Zeit steht der/m GA für die Wahrnehmung seiner/ihrer Funktion zur Verfügung?

Wie viel Zeit und Geld steht der/m GA für einschlägige Fortbildung zur Verfügung?

Panel:

Welche Erfahrungen haben GA bei der Implementierung von GeM gemacht?

Wie viel & welche Unterstützung haben sie bekommen?

Welche besonderen Probleme sind aufgetreten?

2) Welchen Stellenwert hat Gender Mainstreaming in der Institution bzw. bei den versch. AkteurInnen (Leitungsebene, mittleres Management, Human Resources, MitarbeiterInnen) in Bezug auf

- Bewusstsein, Bewertung & Motivation (Wissen & Einstellung)
- Institutionalisierung

- Erwartungen & Handlungsbereitschaft

Fragen:

Was wird unter GeM verstanden?

Wie wird GeM bewertet als Mittel zur institutionellen Gleichstellung (Zweckmäßigkeit)?

Welche Einstellung besteht grundsätzlich gegenüber Gleichstellungsfragen (Sinnhaftigkeit)?

Worin besteht die Motivation, GeM umzusetzen?

Wie sehr ist GeM im institutionellen Regelwerk verankert (in Leitbild, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen), welchen Stellenwert hat es darin?

Wie groß ist die Durchdringung der Institution mit GeM, sodass sich alle MitarbeiterInnen in ihrem Tätigkeitsbereich (> Leistungen) dafür zuständig sehen?

Welche Vorgeschichte und Vorerfahrungen hat die Institution mit GeM bzw. in Gleichstellungsfragen?

Welche Erwartungen knüpfen sich an GeM?

Welche Ziele werden mit GeM verfolgt und wie klar/konkret sind sie formuliert?

Gibt es einen Implementierungsplan?

Welche Handlungsbereitschaft besteht?

Wie manifestiert sich das Engagement (Bereitstellung personaler & finanzieller Ressourcen; Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen) ?

Panel:

Welche Erfahrungen wurden bei der Implementierung von GeM gemacht?

Welche Probleme gab es, welche Hürden mussten genommen werden?

Wie weit wurden die gesteckten Ziele erreicht?

PLANUNG:

Kriterien zur Auswahl der Institutionen für Case Studies:

- Arbeitsbereich (ArbeitnehmerInnenseite, ArbeitgeberInnenseite, AusBildung,...)
- Größe
- regionale Verteilung
- Erfahrung mit GeM/Gleichstellung & keine

weitere notwendige Information zur Auswahl & vor Erhebung:

zur Auswahl: vgl. Kriterien

vor Erhebung: „Beschreibung“ anfordern, Strukturdaten, verantwortliche AnsprechpartnerInnen, Geschichte der Institution

Methoden

Für die Durchführung der geplanten sechs Case Studies & Panel stehen insges. 60 AT zur Verfügung. Geplant ist, zu beiden Zeitpunkten max. je 5 Tiefeninterviews in den beteiligten Institutionen durchzuführen, also insgesamt 30 Interviews pro Durchgang. Interviewt werden sollen in erster Linie die Gender Agents und maßgebliche AkteurInnen in Leitungsfunktionen (oberes & mittleres Management, Personalwesen). Inhaltlich spricht für diese Methode, dass sie offen genug ist, Informationen aus unterschiedlichen Institutionen und Perspektiven unterschiedlicher AkteurInnen in gewünschter Detailliertheit und Tiefe zugänglich zu machen.

projektierte Aufstellung der Arbeitstage:

Je Interview wird für Leitfadenerstellung, Rekrutierung, Vereinbarung, Durchführung, Verarbeitung und Auswertung beim ersten Durchgang ein Arbeitstag veranschlagt, für den zweiten Durchgang (Leitfadenerstellung und Rekrutierung fallen weg) je 2/3 AT. In Summe macht das für insgesamt 60 Interviews (in 4 Institutionen) 50 AT. Die verbleibenden 10 AT sollen für die Ausarbeitung der Berichte verwendet werden -- zusammenfassend:

30 Interviews erster Durchgang	30 AT
30 Interviews zweiter Durchgang	20 AT
Berichterstellung	10 AT

	60 AT