

www.peripherie.ac.at

Tätigkeitsbericht 2012

PERI **PHERIE**
institut für
praxisorientierte
genderforschung

Inhaltsverzeichnis

LEITBILD.....	2
ANGEBOTE	5
FORSCHUNG	5
<i>Regionalanalyse, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming</i>	<i>5</i>
<i>Frauenberichte/ Gender-Berichte für Kommunen, Regionen und Länder.....</i>	<i>6</i>
<i>Gender Studies</i>	<i>7</i>
WEITERBILDUNG/ ERWACHSENENBILDUNG.....	10
<i>Workshops</i>	<i>10</i>
<i>Konzeption, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen</i>	<i>12</i>
BERATUNG UND COACHING	12
<i>Datencoaching</i>	<i>13</i>
<i>Evaluierungen</i>	<i>13</i>
TEAM 2012.....	15
NACHWUCHSFÖRDERUNG	16
PROJEKTE	17
LEARN FOREVER	19
<i>learn forever Qualitätsstandards.....</i>	<i>22</i>
<i>MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen</i>	<i>25</i>
<i>Evaluierung und Entwicklung von Selbstevaluierungstools</i>	<i>30</i>
<i>Standpunkt.Bildung.....</i>	<i>39</i>
<i>Connecting Communities.....</i>	<i>40</i>
<i>Learn forever IV</i>	<i>40</i>
FRAUMENTYPISCHE ERWERBSBIOGRAPHIEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ALTERSPENSION.....	41
EMMI.....	42
MIQUAM.....	43
GENDER BUDGETING DER STADT GRAZ - FÜNF PILOTÄMTER.....	44
ONLINE TOOLS	44
PROJEKTANTRÄGE.....	45
VERNETZUNG.....	46
LEARN FOR EVER - EXPERTINNEN NETZWERK	46
THEKLA.....	47
FRAUENRAT	48
WISSENSCHAFTSKONFERENZ	48
VERBAND FEMINISTISCHER WISSENSCHAFTLERINNEN.....	49
GSK-NET	49
BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK.....	50
QUALITÄTSSICHERUNG	51
LQW – INITIATIVE QUALITÄTSENTWICKLUNG 2010 – 2012	51
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.....	53
EQUAL PAY DAY 2012.....	53
DAMENWAHL	54
DAS MOBILE AMT	55
GUT INFORMIERT.....	55
FÖRDERGEBERINNEN	56
IMPRESSUM.....	59

Leitbild

Identität und Auftrag

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Verein, der im Jahr 2000 als außeruniversitäres Erwachsenen- und Forschungsinstitut gegründet wurde. Als interdisziplinäres Team legen wir in unseren Tätigkeiten den Schwerpunkt auf die Gender-Perspektive.

Wir streben eine Verschränkung von wissenschaftlicher Forschung und gesellschaftlicher Praxis in der Erwachsenenbildung an. Unsere Hauptthemenbereiche in Forschung, Bildung, Coaching und Beratung sind Gender Mainstreaming, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/ Integration und Gesundheit.

Werte

Gender-Perspektive: Gesellschaftliche Bedingungen und aktuelle Entwicklungen werden unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel betrachtet. Dabei ist uns wichtig durch Einbeziehung von Diversity Kriterien auf die gesellschaftliche Vielfalt einzugehen. Diese Perspektive findet sich in allen Erwachsenenbildungs-, Forschungs- und Praxisbereichen von PERIPHERIE, um die Gleichstellung bzw. Chancen von Frauen und Männern aktiv zu unterstützen.

Praxisorientierung: Sozialwissenschaftliche Forschung soll über die reine Analyse von Bedingungen hinausgehen und wird daher in enger Anbindung an praxisrelevante Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen gestaltet. Die Ergebnisse werden den Betroffenen durch Weiterbildungsangebote kommuniziert. Diese Rückkoppelung ist uns besonders wichtig. Zudem streben wir auf der Grundlage unserer Arbeit strukturelle Veränderungen in der Erwachsenenbildungslandschaft und in der Politik an.

Interdisziplinarität: Ist eine notwendige Voraussetzung, um Problembereiche aus verschiedenen Blickwinkeln zu analysieren und Angebote auszuarbeiten und umzusetzen, in denen vielfältigen Ideen und Lösungsansätzen Raum gegeben wird. Durch das interdisziplinäre Team von PERIPHERIE wird dieser Grundsatz realisiert.

Methodenvielfalt: Je nach Fragestellung und stets in Abstimmung mit unseren KundInnen arbeiten wir mit unterschiedlichen didaktischen Methoden und empirischen Methoden. Diese

reichen von Entwicklung von Erwachsenenbildungsangeboten, Strategien zur Zielgruppenerreichung (insbesondere für bildungsbenachteiligte Personen), Weiterbildungsangeboten in Form von Coachings, Beratung, maßgeschneiderten Workshops und Vorträgen, um Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Praxis und Theorie zu vermitteln, über Evaluierungen, Bedarfserhebungen und -analysen, Begleit- und Aktionsforschung bis zu (halb-)standardisierten Erhebungen und statistischen Auswertungen.

KundInnen

Unser KundInnenkreis umfasst bildungsbenachteiligte Personen, MigrantInnen, ErwachsenenbildnerInnen, MultiplikatorInnen, öffentliche Einrichtungen auf EU-, Bundes-, Landes- und Gemeindeebene, Interessensvertretungen, Unternehmen, NGOs, an Gleichstellung interessierte Personen und Gruppen, deren Bedingungen durch PERIPHERIE erforscht werden.

Allgemeines Unternehmensziel

Wir verfolgen das Ziel, Veränderungsprozesse zu initiieren, die zur Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft führen. Mit der Entwicklung, Umsetzung und Begleitung von innovativen Projekten in den Bereichen Erwachsenenbildung und (Erwachsenenbildungs-)Forschung zeigen wir strukturelle Benachteiligungen auf und tragen zur Veränderung bei.

Fähigkeiten

Wir sind Expertinnen für praxisorientierte Genderforschung und -bildung. Wir bauen auf eine langjährige Erfahrung und eine konsequente Weiterentwicklung unserer Sach- und Methodenkenntnisse. Als etablierte Partnerin in Genderforschung und (Erwachsenen)Bildung ist PERIPHERIE am Puls der Fachdebatten und der methodischen Innovation. Kooperationen und Vernetzungen bieten Gelegenheiten um generiertes Know-how zu verbreiten und diskutieren sowie weitere Expertise zu erlangen. Wir verstehen uns als lebendige, lernende Organisation, die sich ständig verändert. Durch unsere Flexibilität sind wir innovativ und entscheidungskräftig.

Leistungen

Wir forschen, beraten, begleiten und bilden weiter mit dem Ziel, unsere KundInnen mit verständlichen und verwertbaren Gender-Analysen bei der Entwicklung und Verbesserung von strategischen Entscheidungen zu unterstützen.

Auf Basis hochwertiger wissenschaftlicher Gender-Forschung liefern wir Ergebnisse, die verständlich sind und leisten Coaching und Bildung, die den Anspruch der praktischen Anwendbarkeit und Umsetzbarkeit erfüllen.

Ressourcen

Die Mitarbeiterinnen von PERIPHERIE sind Expertinnen aus den verschiedensten Fachgebieten wie Soziologie, Ökonomie, Bildungswissenschaften, Psychologie und Kulturwissenschaften. Sie verbinden ihre Kompetenzen mit dem gendersensiblen Blick in Theorie und Praxis und nutzen die vielfältigen Stärken ihrer Kolleginnen zur Entwicklung und Umsetzung von innovativen Angeboten. Sie identifizieren sich in einem hohen Maß mit den Zielsetzungen und Werten von PERIPHERIE. Der ehrenamtlich tätige Vorstand sowie die vielfältig erprobten Kooperationen und Vernetzungen stärken die Arbeit von PERIPHERIE.

Erfolg unserer Arbeit

Erfolg unserer Forschungs- und Bildungsarbeit ist dann gegeben, wenn Veränderungsprozesse in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern in Gang gesetzt werden.

Dass unsere Forschungs- und Bildungsarbeit gelungen ist, sehen wir daran, dass unsere Gender-Analysen und das von uns vermittelte Wissen als nutzbringend wahrgenommen werden, unsere KundInnen sich gut beraten, unterstützt und weitergebildet fühlen und wir entsprechende Rückmeldungen zu unserer Arbeit erhalten.

Genderforschung in unserem Sinne ist dann erfolgreich, wenn neue Aspekte und Zusammenhänge des Themas durch Einbeziehung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven deutlich werden und Anknüpfungspunkte zur Veränderung in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern aufgezeigt werden.

Lernen im Bereich Bildung und Coaching gelingt, wenn Wissen, neue Fähigkeiten und erweiterte Verhaltensweisen zur Genderthematik im persönlichen, beruflichen, sozialen und politischen Miteinander konkret erfahrbar werden und in die eigene Lebenssituation sowie in Denk- und Verhaltensweisen integriert werden und schließlich die Handlungskompetenz der Lernenden nachhaltig gesteigert wird.

Angebote

PERIPHERIE bietet Forschung, Weiterbildung sowie Beratung und Coaching in den Themenbereichen Gender Mainstreaming, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/Integration und Gesundheit an, wobei immer eine Gender-Perspektive eingenommen wird.

Bei all diesen Tätigkeiten wird eine Verschränkung zwischen Forschung und Praxis angestrebt. Im Folgenden werden die Angebote von PERIPHERIE dargestellt.

Forschung

PERIPHERIE führt in diversen Forschungsprojekten Analysen zur Situationen von Frauen und Männern auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene durch, präsentiert die Ergebnisse und erstellt auf deren Grundlage Empfehlungen und Konzepte für die Praxis.

Regionalanalyse, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming

Regionalpolitische Maßnahmen greifen immer in die Lebensbedingungen von Frauen *und* Männern ein. Abhängig davon wie und unter welchen Prämissen sie getroffen werden, können diese sowohl Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hervorrufen oder verstärken, als auch – bei Aufnahme und Analyse geschlechtsspezifischer Daten – konstruktiv dazu beitragen, dass die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gefördert wird. Deshalb wird PERIPHERIE immer öfter von regionalen AkteurInnen damit beauftragt, sie bei geplanten Maßnahmen zu unterstützen.

Von geschlechtergerecht gesetzten Regionalmaßnahmen profitiert jedoch keineswegs nur der weibliche Teil der Bevölkerung. Die Wirtschaftsforschung betrachtet es bereits als gesichert, dass Aufschwung und wirtschaftliche Entwicklung einer Region untrennbar mit einer konsequent umgesetzten Genderpolitik verbunden sind. Untermuert wird diese These mit konkreten, wirtschaftlichen Begründungen: Je mehr Frauen am Arbeitsprozess teilhaben, desto stärker erhöht sich der Einsatz der Humankapitalressourcen. Die Folgen sind eine Steigerung der Produktivität sowie eine Stärkung des Dienstleistungssektors und damit auch eine nachhaltige Finanzierung der Renten- und Gesundheitssysteme.

- **Wir sind Expertinnen in der Analyse und Aufbereitung gendersensibler Daten für die regionale Planung und nehmen Ihre Anfrage gerne entgegen.**

Frauenberichte/ Gender-Berichte für Kommunen, Regionen und Länder

Um über die soziale Lage von Frauen im Vergleich zu Männern konkrete Daten zur Verfügung zu haben, wird PERIPHERIE von politisch Verantwortlichen mit Studien und Berichten zu Städten, Regionen und Bundesländern beauftragt. Die Ergebnisse resultieren aus der Zusammenstellung, Analyse und Interpretation quantitativer wie qualitativer Daten. Sie werden benötigt, um davon ausgehend Diskussions- und Planungsgrundlagen zu schaffen, konkrete Bedürfnisse zu erkennen und schlussendlich Handlungsprogramme zu konzipieren.

Folgende Themen verdeutlichen die thematischen Schwerpunkte von PERIPHERIE in diesem Tätigkeitsfeld:

- Arbeitsmarkt (Beschäftigungsquoten, Arbeitslosigkeit, Deregulierung, horizontale und vertikale Segregation, Berufsorientierungsprozesse und Berufswahl)
- Bildung (Schwerpunkte Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Personen mit geringer Grundbildung und Lebenslanges Lernen)
- Einkommensunterschiede und Armut
- unbezahlte Arbeit und institutionelle Unterstützung (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kinderbetreuung, Angebote für alte und pflegebedürftige Menschen sowie Menschen mit Behinderung)
- Kultur (Ressourcenverteilung, Gender Budgeting)
- Migration/ Integration von Frauen in der Steiermark.

Wir sind stets bestrebt, die gerade vordringlichsten und brennendsten Themenbereiche mit einzubeziehen. Dazu gehören beispielsweise jene Felder, in denen besonders eklatante Gegensätze zwischen Frauen und Männern bestehen, aber auch jene, die Unterschiede zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen oder einzelnen Gruppen von Frauen verdeutlichen. Auch Bereiche, die aktuellen Veränderungen unterworfen sind, bieten sich für derartige Studien an. Die Entscheidung über die endgültige Themenauswahl wird zusammen mit den AuftraggeberInnen getroffen.

Um zu vermeiden, dass in den Studien nicht der irreführende Eindruck homogener Gruppen vorgespiegelt wird – weder Frauen noch Männer, weder Mädchen noch Buben können im Sinne von „Diversity Mainstreaming“ als solche betrachtet werden – ist für PERIPHERIE zusätzlich zum Gender-Aspekt die durchgängige Berücksichtigung weiterer Unterscheidungskriterien von zentraler Bedeutung. Beispiele dafür sind:

- Alter
- Wohnort
- eventueller Migrationshintergrund
- mögliche Behinderung/Beeinträchtigung
- sexuelle Orientierung
- religiöse Zugehörigkeit.

Diese Kriterien werden in die Forschungsarbeiten miteinbezogen, wobei Wechselwirkungen verschiedener Unterscheidungsfaktoren ebenso untersucht werden.

➤ **PERIPHERIE erstellt Frauen- bzw. Gender-Berichte zu unterschiedlichsten Themen. Bei Bedarf entwickeln wir auch Vorschläge für die jeweilige inhaltliche Schwerpunktsetzung.**

Gender Studies

Im Fokus der Gender Studies steht die gesellschaftliche Organisation der Geschlechterverhältnisse. Gender Studies sind interdisziplinäre Studien mit sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt, die mit großer Methodenvielfalt die traditionellen Rollen von Frau und Mann analysieren und auf jene Komponenten hinweisen, die deren Lebenssituationen in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Gender Studies durchleuchten aktuelle gesellschaftliche Prozesse, gewinnen daraus Erkenntnisse und übertragen diese in die Praxis.

Lange Zeit waren die meisten Wissenschaften durch die männliche Blickweise geprägt, gab es doch bis ins 20. Jahrhundert kaum Frauen, die aktiv einer Tätigkeit als Wissenschaftlerin nachgehen durften. Daraus resultierte, dass dort, wo Phänomene sich einer eindeutigen Definition entzogen, diese einfach als geschlechtsneutral ausgegeben wurden – was nicht

der Realität entspricht. Als Reaktion auf diese Form des wissenschaftlichen Denkens definieren sich Gender Studies keinesfalls nur als thematischen Anhang der klassischen Wissenschaftszweige, sondern richten ihren Blick bewusst auch hinter die Paradigmen der traditionellen Wissenschaften.

Bereiche, in denen PERIPHERIE bisher Gender-Studien durchgeführt hat:

- Gender Mainstreaming
- Arbeitsmarkt und Sozialpolitik
- Migration/Integration
- Bildung
- Gesundheit
- Verkehr
- Wohnen.

Rahmenkonzept Gender Mainstreaming

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch nicht realisiert. Es ist notwendig, die Ursachen und Auswirkungen geschlechterspezifischer Ungleichheiten zu analysieren und Gegenstrategien zu entwickeln. Diese Zielsetzung deckt sich auch mit dem von der Europäischen Union forcierten Konzept des Gender Mainstreaming. Das Rahmenkonzept Gender Mainstreaming will die Gleichstellung von Frauen auf allen gesellschaftlichen und institutionellen Ebenen verankert wissen. Gender-Perspektive bedeutet, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, Probleme, aber auch Handlungsoptionen und Entscheidungshilfen unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel zu betrachten.

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, sieht seine Aufgabe darin, einen regionalen und lokalen Beitrag zum gesamteuropäischen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männer zu leisten. Das Institut hat es sich zum Ziel gesetzt, die Gender-Perspektive in allen Forschungs- und Praxisbereichen zu berücksichtigen und dazu beizutragen, diese Sichtweisen unter besonderer Berücksichtigung der Benachteiligung von Frauen in unterschiedlichsten Handlungsfeldern zu thematisieren. Die Besonderheit des Institutes PERIPHERIE liegt darin, auf aktuelle, gesellschaftliche Probleme flexibel eingehen zu können und durch nationale und internationale Kooperationen innovative Konzepte und Ideen zu entwickeln. Es ist ein Hauptanliegen des Institutes, auf diese Weise einen Beitrag zur Lösung gesamtgesellschaftlicher Anliegen zu leisten.

Gendersensible Statistik

Wie für das Gender Mainstreaming gilt auch für die gendersensible Statistik, dass sie nicht als isolierter Bereich der Statistik, als kleines Feld im großen statistischen System, zu sehen ist. Vielmehr sollte das Ziel darin bestehen, genderrelevante Themen in allen statistischen Feldern mitzudenken und zu verankern. Idealerweise sollte die Bereitstellung gendersensibler Daten in sämtliche Datenproduktionsprozesse integriert sein. Alle Statistiken, die geschlechterrelevante Komponenten aufweisen, sollten diese Gender-Themen auch reflektieren – also auch jene Bereiche, in denen diese Aspekte nicht auf den ersten Blick ersichtlich sind, von denen man aber inzwischen weiß, dass sehr wohl Geschlechterbezüge bestehen: im Wirtschafts- und Infrastrukturbereich, wenn es um Unternehmen, Verkehr, Städtebau, Dienstleistungen und vieles mehr geht.

Geschlechtsdifferenzierte bzw. -sensible Daten werden für sämtliche Bereiche der Gesellschaft benötigt: für Arbeitsmarkt, Bevölkerung, Bildung, Gesundheit, soziale Absicherung usw. Gendersensible Statistik betrifft daher das gesamte System von Statistik und Datenerfassung, nicht nur einzelne Bereiche davon, denn die für Geschlechterfragen relevanten Daten stammen aus den unterschiedlichsten Themenfeldern und Quellen, aus Volkszählungen, Umfragen, Verwaltungen.

Die Resultate unserer *angewandten* Gender-Forschung dienen als Basis für die Ausarbeitung von Empfehlungen und Maßnahmen. Wissenschaftlich fundiert und fachlich stichhaltig liefern sie unseren AuftraggeberInnen korrekte Grundlagen für die Konzeption und Umsetzung ihrer Vorhaben. Studien mit Gender-Perspektive werden von PERIPHERIE meist für SozialpartnerInnen, öffentliche Gebietskörperschaften sowie Unternehmen erstellt. Auch von PERIPHERIE beantragte Studien (beispielsweise Europäische Kommission, Ministerien, Landesregierungen) werden ausgeführt.

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – bietet Ihnen:

- Analysen zu Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand,
- Beratung und Weiterbildung in allen Bereichen der Gender Studies,
- Vorschläge für Empfehlungen zur Veränderung von Gesetzen und
- Konzepte für konkrete institutionelle Planungs- und Umsetzungsschritte.

➤ Bei Interesse bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Unterstützung durch Gender-Forschung an. Dauer und Kosten auf Anfrage.

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist ein wichtiger Teilaspekt von Gender Mainstreaming. Im Bereich Gender Budgeting wird analysiert, wie viel Geld für wen ausgegeben wird. In einer geschlechterdifferenzierten Analyse der öffentlichen Haushalte werden Einnahmen und Ausgaben daraufhin überprüft, ob sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern oder gar Ungleichheiten hervorbringen. Gender Budgeting zielt auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedarfe und Bedürfnisse von Frauen und Männern. Denn: Wofür die Kommune bzw. der Staat öffentliche Gelder ausgibt oder einspart, entscheidet über die Lebensbedingungen von Bürgerinnen und Bürgern.

Gender Budgeting bedeutet damit die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf finanzpolitischer Ebene und setzt einen wichtigen Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Als wirkungsvolles Analyse- und Steuerungsinstrument stellt Gender Budgeting die Geschlechtergerechtigkeit durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik her.

PERIPHERIE bietet in unterschiedlichen Bereichen eine Unterstützung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming (Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit) und Gender Budgeting (Maßnahme zur Erreichung geschlechtergerechter Budgetpolitik) in privaten und öffentlichen Institutionen und Unternehmen an.

➤ **PERIPHERIE begleitet Sie gerne bei der Umsetzung von Gender Budgeting und steht Ihnen im gesamten Prozess beratend und unterstützend zur Seite.**

Weiterbildung/ Erwachsenenbildung

Workshops

PERIPHERIE veranstaltet Workshops und Weiterbildungsangebote zu folgenden Themen:

- **Gender Mainstreaming Basics:** Was ist Gender Mainstreaming? Welche Voraussetzungen braucht die Umsetzung? Welche Schritte sind bei der Umsetzung wichtig?

- **Up To Date statt Tatenlos:** Eine Einführung in gendersensible Recherche, Interpretation und Darstellung von Daten.
- **Gender Budgeting:** Was wird unter Gender Budgeting verstanden? Wie kann Gender Budgeting umgesetzt werden? Welche gelungenen Beispiele gibt's aus der Praxis?
- **Gender Mainstreaming Tools:** Handwerkzeuge zur Umsetzung von Gender Mainstreaming werden vermittelt.
- **Gender Mainstreaming aus der Praxis:** Beispiele aus der Praxis werden dargestellt und diskutiert, TeilnehmerInnen bringen ihre Erfahrungen ein.

Zudem entwickeln wir maßgeschneiderte Workshops für unterschiedliche Zielgruppen:

- Bildungsbenachteiligte Frauen
- Migrantinnen der ersten und zweiten Generation
- Zielgruppenerreichung von Bildungsbenachteiligten in der Erwachsenenbildung: „MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen in die Erwachsenenbildung“
- MultiplikatorInnen der Erwachsenenbildung und des Gesundheitssystems
- Gender-ExpertInnen, NGOs, UnternehmerInnen, öffentliche Stellen, SozialpartnerInnen: z.B.: Verwendung von gendersensiblen Statistiken

Für die Planung der Implementierung von Gender Mainstreaming in einer Organisation muss der sichere Umgang mit gendersensiblen Statistiken und Daten gewährleistet sein. In Workshops vermittelt PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – den TeilnehmerInnen wie man rasch, effizient und sachgemäß geschlechtssensible Recherchen betreibt und Daten richtig interpretiert und analysiert.

PERIPHERIE gestaltet seine Workshops stets im Hinblick auf die Praxisorientierung und insbesondere mit Bezug auf das Anknüpfen an die Arbeitsfelder der WorkshopteilnehmerInnen.

Konzeption, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen

Um die Ergebnisse der zahlreichen Studien, die PERIPHERIE durchführt, nicht nur über Publikationen zugänglich zu machen, sondern sie auf unterschiedliche Art zu präsentieren und verschiedenen sozialen Gruppen und AkteurInnen zur Verfügung zu stellen, konzipiert, organisiert und veranstaltet PERIPHERIE Tagungen, Symposien, Seminare und Workshops. Der erste Schritt zur Planung von Tagungen, Seminaren oder Workshops ist stets die Analyse der Zielgruppe und deren Umfeld, um auf Basis dieser Daten den Wissenstransfer so effektiv wie möglich zu gewährleisten. Im nächsten Schritt werden dann Methode und inhaltliche Gestaltung an die Zielgruppe angepasst. Um etwaige Feinabstimmungen vornehmen zu können, wird die Umsetzung darüber hinaus regelmäßig evaluiert.

➤ **Informationen zu Weiterbildungsangeboten sind auf der Homepage zu finden bzw. bieten wir auf Anfrage maßgeschneiderte Angebote zu den Themen Gender Mainstreaming oder Gender Budgeting an.**

Beratung und Coaching

PERIPHERIE bietet Workshops und individuelles Coaching in den Bereichen **Gender Mainstreaming** und **Gender Budgeting** an.

- Wir beraten Sie bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Ihrer Organisation oder Ihrem Unternehmen.
- Wir informieren Sie über die effektive Nutzung von internen, schon bestehenden Daten.
- Wir analysieren Vorhaben in den Feldern Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement etc. im Hinblick darauf, ob geschlechtsspezifische Gesichtspunkte zufriedenstellend beachtet wurden und bringen Ideen für erfolversprechende Strategien ein.
- Wir helfen bei der Konzeption von Fragebögen und Interviewleitfäden.
- Wir coachen Sie beim Umsetzen einer Evaluierung von Gender Mainstreaming.
- Wir entwickeln auch Onlinetools zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Diese Tools werden maßgeschneidert den Voraussetzungen der unterschiedlichen Institutionen und Unternehmen angepasst.

Datencoaching

Um Gender Mainstreaming zu implementieren, sind korrekte geschlechtersensible Daten eine grundlegende Voraussetzung. Hat eine Organisation oder ein Betrieb sich einmal das Ziel gesetzt Gender Mainstreaming einzuführen, ist die Analyse der Ist-Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld eine der ersten Aufgaben. Die zentrale Frage lautet: Wo ist der aktuelle Stand der Organisation im Hinblick auf Gleichstellung – bei Personal, bei den Dienstleistungen, bei den Produkten?

PERIPHERIE entwickelt individuelle Konzepte für Institutionen, politische AkteurInnen und Betriebe. Außerdem gibt es bei PERIPHERIE das Angebot für maßgeschneidertes Coaching:

- Welche Daten sind erforderlich, um den Status quo zu eruieren und Gleichstellung zu verwirklichen?
- Woher bekomme ich diese Daten?
- Wie kann ich Informationen nutzen, die in meiner Organisation wohl vorhanden, aber noch nicht zentral erfasst sind?

Korrekte geschlechtersensible Daten sind jedoch nicht nur die Basis für die Ist-Analyse, sondern insbesondere auch deshalb von großer Bedeutung, weil mit ihnen das Gelingen einer Maßnahme zur Gleichstellung messbar wird.

Organisationen, mit denen PERIPHERIE auf diesem Gebiet zusammengearbeitet hat:

- AMS
- Stadt Graz – Personalabteilung
- Kulturamt Graz
- Stadt Kapfenberg

➤ **PERIPHERIE bietet auch Ihrer Einrichtung umfassende Beratung, Coaching und maßgeschneiderte Unterstützung an.**

Evaluierungen

Die Aufträge, die PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – für Evaluationen erhält, nehmen seit mehreren Jahren stark zu. Wir arbeiten dabei insbesondere

im Bereich von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten sowie von Offerten im arbeitsmarktpolitischen Feld. Zusätzlich bietet PERIPHERIE Beratung für jene Organisationen an, die Selbstevaluierungen durchführen wollen; hier etwa beim Abfassen von Evaluationskonzepten, bei der Erstellung von Fragebögen und Leitfäden sowie bei der Analyse der Ergebnisse.

Bei Evaluationen halten wir uns an folgende Grundsätze:

PERIPHERIE bevorzugt die begleitende Vorgehensweise (formative Evaluierung). Das heißt, die Erhebungen finden nicht erst dann statt, wenn ein Projekt / eine Qualifizierungsmaßnahme bereits abgeschlossen ist, sondern schon während der Durchführung. Diese Variante lässt es zu, dass die Projekt- bzw. Maßnahmendurchführenden mögliche Änderungen schon früh umsetzen können und, dass auch deren Konsequenzen jederzeit wahrzunehmen sind.

PERIPHERIE hält eine enge Zusammenarbeit mit den AuftraggeberInnen und gegebenenfalls auch mit jenen, deren Angebote evaluiert werden, als sinnvoll. Diese Zusammenarbeit erstreckt sich von der Konkretisierung der Evaluationsziele bis zur Festlegung der Erhebungsmethoden und Indikatoren. Zwischen einzelnen Schritten der Evaluation oder an deren Ende stehen ausführliche Feedbackschleifen, bei denen die EvaluatorInnen und die Evaluierten zusammen die Resultate und mögliche Veränderungsmaßnahmen besprechen.

Wir arbeiten mit einer Reihe unterschiedlicher Methoden, die wir gezielt miteinander kombinieren. Neben quantitativen Daten, wie beispielsweise der standardisierten Fragebogenerhebung, sind es aber auch die qualitativen Fragestellungen, die sich in der Vergangenheit als sehr nützlich erwiesen haben. Es hat sich herausgestellt, dass offene Fragen in Fragebögen oder halbstrukturierte, qualitative Interviews bestens dafür geeignet sind, um jene Fakten und Zusammenhänge zu eruieren, die mit quantitativen Erhebungsmethoden allein unsichtbar bleiben würden. Quantitative Methoden, im Gegensatz dazu, ermöglichen es hingegen eventuell verzerrende Einflüsse der InterviewerInnen auszugleichen.

➤ **Wir übernehmen vollständige Evaluierungen oder unterstützen und beraten Sie bei der Durchführung Ihrer Evaluation.**

Team 2012

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller

Geschäftsführerin, Soziologin



Langjährige Forschungs-, Evaluierungs-, Entwicklungs- sowie Lehrerfahrung in den Bereichen:

- Gender Mainstreaming,
- Arbeitswelt,
- Frauen- und Geschlechterforschung,
- Sozialpolitik,
- Diskriminierungsforschung,
- Migrationssoziologie,
- ethnische Minderheiten.

Mag.^a Edith Pöhacker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin



- Schwerpunkte:
- Gender Mainstreaming,
- Gender Budgeting,
- Evaluation,
- Quantitative und qualitative Sozialforschung,
- Arbeitsmarktforschung,
- Migration/ Integration,
- Interkulturelle Kompetenz.

Mag.^a Silvana Weiss

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin, Trainerin



- Schwerpunkte:
- Gender Studies,
- Migration/ Integration,
- Diversity,
- Evaluation,
- Gendersensible Statistik.

Nachwuchsförderung

PERIPHERIE legt großen Wert darauf, Interessierten einen Einblick in die Arbeit am Institut im Rahmen von Praktika zu gewährleisten. Im Jahr 2012 haben sich zahlreiche BewerberInnen für ein Praktikum interessiert. Einigen wurde die Möglichkeit geboten, bei PERIPHERIE mitzuarbeiten, wobei darauf geachtet wurde, dass beide Seiten – sowohl die Praktikantinnen aber auch PERIPHERIE – von der Zusammenarbeit profitieren. Die Praktikantinnen erhielten zuerst einen Überblick über die Arbeitsfelder von PERIPHERIE und wurden dann je nach Qualifikation und Interesse in einem spezifischen Arbeitsbereich eingeschult und waren dann gefordert, Teilaspekte eines laufenden Projekts eigenständig zu bearbeiten. Es fanden regelmäßige Reflexionsgespräche und zuletzt ein Abschlussgespräch statt.

Die meisten Praktika wurden als Pflichtpraktika im Zuge des an der Grazer Karl-Franzens Universität angebotenen Masterstudiengangs „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ durchgeführt, es gab aber auch Interesse an freiwilligen Praktika um einen Einblick in die Arbeit in den angewandten Gender Studies zu erhalten. Die Interdisziplinarität von PERIPHERIE spiegelt sich auch in den Qualifikationen der Praktikantinnen wider.

Projekte

Im Jahr 2012 wurden folgende Projekte umgesetzt:

➤ learn forever

Im Rahmen des Projektes Learn Forever wurden zusätzlich noch Evaluationen aller Pilotierungen durchgeführt. Ebenfalls fand eine Teilnahme an Steuerungsgruppen statt, sowie eine Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit, Nachhaltigkeit und Qualitätsstandards.

- Learn forever Qualitätsstandards
 - Entwicklung eines Qualitätssystems, welches zu einer Verbesserung der learn forever Angebote führt. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.
- MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen
 - als Strategie der Zielgruppenerreichung für bildungsbenachteiligte Frauen. Die Studie im Rahmen von learn forever III wurde gemeinsam mit agenda durchgeführt und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.
- Evaluierung und Entwicklung von Selbstevaluierungstools
 - PERIPHERIE war in learn forever III für die Evaluierung des Transfers sowie sämtlicher Lernangebote verantwortlich: Evaluierung „Train the LPM“, des Transfers und der Neuentwicklungen. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.
- Standpunkt.Bildung - Bildungswünsche und -bedarfe von Migrantinnen der 2. Generation
 - ist ein Projekt von learn forever und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur finanziert.
- Connecting Communities
 - Ein Modell zur Entwicklung eines Community Learning Ansatzes in Österreich, ist eine Initiative von learn forever, finanziert wird es aus

Mitteln des Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, so wie aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

- Learn forever IV
 - Dequalifizierung von beschäftigten Frauen wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.
- Frauentypische Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Alterspension wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Steiermark – Frauenreferat durchgeführt.
- EmMi - Empowerment von Migrantinnen zur Stärkung der psychischen Gesundheit sowie Förderung der Kultursensitivität von AnbieterInnen gesundheitsfördernder und präventiver psychosozialer Dienstleistungen wurde mit Danaida durchgeführt und vom Fond Gesundes Österreich (FGÖ) finanziert.
- MIQUAM – Migrantinnen - Qualifizierung - Arbeitsmarkt wurde in Kooperation mit Danaida und der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz durchgeführt und finanziert von: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst, Land Steiermark Wirtschaft, Innovation und Finanzen, Steirische Integrationsplattform, Stadt Graz Wissenschaft, Alfred Schachner Gedächtnisfonds und Büro der Unabhängigen Frauenbeauftragten Graz.
- Gender Budgeting – Fünf Abteilungen der Stadt Graz nahmen am "Pilotprojekt Gender Budgeting" teil.
- Online Tools wurden zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting entwickelt.

learn forever

Das Expertinnennetzwerk – seit 2005



Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen.

Die Zugangsbarrieren zur Bildungs- und Wissensgesellschaft für diese Frauen sind vielfältig: Geringe Einkommen führen dazu, dass Bildungsangebote oft nicht leistbar sind und als „Luxus“ empfunden werden. Auch richten sich herkömmliche Bildungsangebote in der Regel an Bildungsinteressierte und überfordern Personen mit wenig Bildungserfahrung. Die Angebote sind nicht ausreichend niederschwellig angesetzt, es kann kein direkter Nutzen aus ihnen gezogen werden oder sie sind mit den Rahmenbedingungen der Frauen nicht vereinbar. Eingeschränkte Mobilität und mangelnde zeitliche Ressourcen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung lassen Gedanken an eine Weiterbildung oftmals in „weite Ferne rücken“. Lernen wird häufig auf Grund schlechter Schulerfahrungen mit einem negativen Beigeschmack assoziiert und erinnert an Bildungslücken. Die Wichtigkeit von IKT als 4. Kulturtechnik wird von den Frauen erkannt und als Voraussetzung wahrgenommen, um in den Erwerbsarbeitsmarkt eintreten bzw. auf diesem bestehen zu können. Schwellenängste, schlechte Erfahrungen mit herkömmlichen Computerkursen und nach wie vor gängige Rollenklischees in Bezug auf Technikkompetenz von Frauen sowie geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten wirken als zusätzliche Barrieren.

learn forever – finanziert von BMUKK und ESF – trägt diesen Phänomenen Rechnung. Grundlage unserer Aktivitäten bildet die Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen: Gleichstellung von Frauen und Männern, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen und gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Informations- und Wissensgesellschaft.

Folgende Gruppen von bildungsbenachteiligten Frauen stehen im Zentrum der Aktivitäten von learn forever:

- Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss (maximal Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre) oder mit einer nicht am Arbeitsmarkt verwertbaren Erstausbildung,
- junge Frauen, die die Schule oder ihre Berufsausbildung abgebrochen haben,
- Frauen mit keiner oder einer nur geringen Teilnahme an beruflich verwertbarer Weiterbildung,
- Frauen mit keinen oder nur geringen IKT-Kenntnissen, die damit sowohl in ihren beruflichen Möglichkeiten begrenzt als auch von zeitgemäßen Instrumenten der Weiterbildung ausgeschlossen sind, oder
- Frauen mit geringem Selbstbewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernkompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzen wir in learn forever auf folgende Strategien:

- **Sichtbarmachen der Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen** durch Studien, Erarbeitung und Weiterentwicklung von Zielgruppenenerreichungsmodellen sowie durch umfassende Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit.
- **Umsetzung des Prinzips „Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellen“** durch die Entwicklung von Lernangeboten, die sich an den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen orientieren und die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Indem ihnen verdeckte Potenziale bewusst gemacht werden, ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird und positive Lernerfahrungen ermöglicht werden, wird die Basis für weitergehende Lernprozesse geschaffen. Dazu entwickeln wir neue Methoden bzw. adaptieren bestehende.
- **Verbreitung der Modelle** durch den Transfer unseres Wissens über Bildungsbenachteiligung in Form von Präsentationen, Workshops und Seminaren sowie durch den Transfer unserer Modelle zu anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Gleichzeitig fördern wir dabei die Implementierung von neuen Lernkulturen.
- **Auseinandersetzung mit und Förderung von neuen Rollenbildern in der Erwachsenenbildung** durch die Vermittlung eines neuen Selbstverständnisses in der Erwachsenenbildung. Aus traditionellerweise Instruierenden werden zunehmend

Moderierende, die selbstgesteuerte Lernprozesse auf Seiten der Lernenden begleiten. Wir bieten dazu theoretische Weiterbildung und praktische Einschulung an.

- **Vernetzung und Lobbyarbeit** durch Zusammenarbeit mit anderen Projekten, ExpertInnen und Netzwerken rund um die Themen Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen und durch die Beteiligung an bildungspolitischen Diskursen.

Alle Aktivitäten von learn forever sollen dazu beitragen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

Unsere Leistungen für Erwachsenenbildungseinrichtungen

- Know-how-Aufbau bei AkteurInnen der Erwachsenenbildung in Form von Inhouse-Seminaren, Weiterbildung im Rahmen von Transfers, Seminare beim bifeb, Studien und Entwicklung
- Transfer der Lernangebote von learn forever zu anderen Bildungseinrichtungen

Unsere Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen

- Mobile IKT-Lernwerkstatt für Frauen mit geringen oder keinen IKT-Kenntnissen
- Lernarrangement „Lernen gestalten“ für erwerbslose Frauen
- Lernarrangement „Lernforum“ für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen
- Lernarrangement „Lernen mit jungen Frauen“ für junge Schul- und Berufsabbrecherinnen zwischen 19 und 24 Jahren

Im Expertinnennetzwerk arbeiten folgende Einrichtungen zusammen

Steiermark:

- nowa – Training, Beratung, Projektmanagement (Graz)
- PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung (Graz)
- Akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit (Voitsberg)

Oberösterreich:

- Frauenstiftung Steyr (Steyr)

Wien:

- abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Salzburg:

- agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Kärnten:

- eb projektmanagement gmbh (Villach)

Im Jahr 2012 wurden folgende Tätigkeiten umgesetzt:

- learn forever Qualitätsstandards
- MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen
- Standpunkt Bildung
- Connecting Communities
- Learn forever IV: Dequalifiziert beschäftigte Frauen

Weitere Infos finden Sie unter: www.learnforever.at

PERIPHERIE ist innerhalb des learn forever Expertinnennetzwerk für Entwicklung, Studien, Know-how Aufbau und Evaluierung zuständig.

learn forever Qualitätsstandards

Das zentrale Anliegen der Strategie des Lebenslangen Lernens, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen und damit zum Ausgangspunkt aller Überlegungen für Lern- und Lehrangebote zu machen, stellt Bildungseinrichtungen stark unter Veränderungsdruck. Sie sind gefordert, die Inhalte ihrer Angebote und deren Aneignung diesem Prinzip anzupassen. Dazu brauchen sie adäquate Rahmenbedingungen und pädagogisches Personal mit entsprechendem Know-how und Selbstverständnis.

Die Erwachsenenbildungsforschung hat Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für veränderte Lernkulturen und gelungenes Lernen beschrieben. Auf dieser Basis entwickelt learn forever Modelle für bildungsbenachteiligte Frauen. Diese verfolgen das Ziel,

selbstgesteuertes Lernen zu initiieren und zu unterstützen. Es wurden unterschiedliche Lernmodelle entwickelt, wobei die einen den Schwerpunkt auf die Initiierung von selbstgesteuerten Lernformen legen und die anderen zudem auch selbstgesteuerte Lernsequenzen anbieten. Diese wurden mehrfach erfolgreich umgesetzt und begleitend evaluiert. Aus den Erfahrungen mit diesen Modellen wurden im ersten Schritt Qualitätsstandards zur Umsetzung abgeleitet.

Auf dieser Grundlage entwickelte PERIPHERIE bereits im Jahr 2011 gemeinsam mit dem learn forever Expertinnennetzwerk ein Qualitätssicherungssystem, das unterschiedliche Formen der Teilnahme an der Qualitätssicherung und -entwicklung zulässt, und zu einer kontinuierlichen Verbesserung der learn forever Angebote führt. Dieses Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem soll vor allem EntscheidungsträgerInnen in Bildungseinrichtungen, welche solche Lernangebote in ihr Angebot aufnehmen wollen, als Arbeitsgrundlage dienen.

Die Qualitätsstandards schaffen die Grundlage zur Sicherung und Entwicklung der Qualität auf allen Ebenen der learn forever Angebote. Die Einführung und Implementierung von Qualitätsstandards innerhalb von learn forever erfordert es, dass alle AkteurInnen über die Qualitätsstandards Bescheid wissen, die damit verbundenen Ziele bekannt sind, und Regeln der Umsetzung entwickelt sind.

Für wen sind die Qualitätsstandards?

- PartnerInnen von learn forever (Steuerungsgruppe)
- TransferpartnerInnen
- Folgeprojekte von Transfers

Ziele der Qualitätsstandards:

- Sie dienen als Leitlinie und geben damit Orientierung bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von learn forever Angeboten.
- Sie wirken als Motivationsmotor, da das System der Qualitätssicherung und -entwicklung ein kontinuierlicher Prozess zur besseren Qualität ist.
- Sie sensibilisieren die FördergeberInnen und stellen einen Referenzrahmen zur Bewertung geplanter Maßnahmen für die öffentliche Hand dar.
- Sie sind ein wichtiges Marketinginstrument und fördern das Image in fach einschlägigen Kontexten.

Folgende **Prämissen** bilden dabei die Grundlage:

- Wir gehen nicht davon aus, dass alle Institutionen, die learn forever Lernangebote umsetzen, die Qualitätsstandards bereits erreicht haben, und es ist auch nicht sinnvoll, learn forever Angebote erst anzubieten, wenn die Qualitätsstandards vollkommen erreicht sind. Durch die Einführung von Mindeststandards, die primär auf die Bereitschaft abzielen, sich auf einen Qualitätsentwicklungsprozess einzulassen, wird eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung in Gang gesetzt. Mit der Bereitschaft sich auf die Mindeststandards einzulassen sind Supportleistungen vom Expertinnen-Netzwerk learn forever verbunden.
- Qualitätsentwicklung und -sicherung ist ein partizipativer Prozess, der die Beteiligung aller AkteurInnen verlangt und ein Wechselspiel aus Praxis, Reflexion und Theorie beinhaltet. Durch die Teilnahme aller AkteurInnen an ExpertInnen-Werkstätten ist eine enge Anbindung an das Expertinnen-Netzwerk learn forever gegeben.
- Das System der Qualitätssicherung und -entwicklung führt zur laufenden Verbesserung der learn forever Angebote.
- Es existieren unterschiedliche TeilnehmerInnen-Kreise an der Qualitätssicherung und -entwicklung. Organisationen und Einzelpersonen werden je nach Bedarf auf unterschiedliche Weise in das Qualitätssicherungssystem eingebunden.

Die Ergebnisse dieses Prozesses wurden im Jahr 2012 veröffentlicht.

MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen

Bildungsbenachteiligte Frauen sollen zur Weiterbildung motiviert werden!

Erfahrungen und Studien von learn forever haben gezeigt, dass MultiplikatorInnen – also Personen, die schon ein Vertrauensverhältnis zu bildungsbenachteiligten Frauen haben – wichtig bei der Erreichung der bildungsbenachteiligten Frauen sind und sie auch zum (Weiter-) Lernen motivieren können.

Was leisten MultiplikatorInnen?

- MultiplikatorInnen spielen eine wichtige Rolle bei der Zielgruppenerreichung.
- Bildungsbenachteiligte Frauen sind zumeist schwer zu erreichen und haben oft schon eine negative Bildungskarriere hinter sich, sodass sie Bildungsangebote nicht in Anspruch nehmen.
- Daher ist es wichtig sie direkt anzureden, um sie wieder für Weiterbildung zu interessieren und zu motivieren.

Design der Studie

- Recherche und Analyse von nationalen und internationalen Beispielen, bei denen MultiplikatorInnen eingebunden werden, um bildungsbenachteiligte Personen zur Weiterbildung zu motivieren,
- Recherche von möglichen MultiplikatorInnen-Gruppen, aufbauend auf den Erfahrungen des ExpertInnen-Netzwerks,
- Auswahl von drei MultiplikatorInnen-Gruppen und Analyse ihrer beruflichen Bedingungen,
- Durchführung und Analyse von Telefoninterviews mit VertreterInnen der drei verschiedenen MultiplikatorInnen-Gruppen,
- Auswertung der Interviews und Erstellung von Empfehlungen,
- Erstellung eines Curriculums für MultiplikatorInnen.

Als erster Erhebungsschritt wurde nach erfolgreichen Modellen der Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen recherchiert. Diese wurden auf Basis eines gemeinsam entwickelten Rasters dargestellt. Im Rahmen der MultiplikatorInnen-Recherche im deutschsprachigen

Raum hat PERIPHERIE eine Reihe von Projekten im Bereich Migration/Integration, Bildung und Gesundheit ausgearbeitet und näher beschrieben.

Um MultiplikatorInnen verstärkt für die Zielgruppenerreichung zu nutzen, wurden modellhaft drei Gruppen von ihnen selbst zur Zielgruppe: BeraterInnen (die mit jungen Frauen in Wien arbeiten – Zuständigkeit agenda); BetriebsrätInnen und Ortsbäuerinnen (Zuständigkeit PERIPHERIE) Es wurde von PERIPHERIE und agenda ein Modell für die Gestaltung der Kooperation mit MultiplikatorInnen entwickelt, damit diese bildungsbenachteiligte Frauen bei den ersten Schritten zum Wiedereinstieg ins Lernen unterstützen können.

Intensive Recherchen zu den ausgewählten Gruppen waren Inhalt des nächsten Arbeitsschrittes. Dafür wurde ein Recherche-Leitfaden entwickelt, damit die Vergleichbarkeit der Recherchen von agenda und PERIPHERIE gegeben ist: Inhalte und Ziele ihrer Tätigkeit, ihre Zielgruppen (allgemein und Bildungsbenachteiligte im Besonderen), AuftraggeberInnen für ihre Tätigkeit, die Rahmenbedingungen und Ressourcen für ihre Arbeit, Vernetzungsstrukturen innerhalb und außerhalb ihrer Gruppe und nicht zuletzt ihr „Bildungsauftrag“. Diese umfangreichen Aktivitäten wurden sowohl dafür genutzt, learn forever und seine Inhalte bekannt zu machen, als auch für Kontakte mit potenziellen TeilnehmerInnen an Gruppendiskussionen.

Es hat sich gezeigt, dass es auch für die von uns gewählten MultiplikatorInnen-Gruppen unterschiedliche Strategien des Zugangs braucht: Für BetriebsrätInnen etwa war der Zugang über eine Veranstaltung der BetriebsrätInnen zum Thema „Bildung“ erfolgreich. Hier konnten TeilnehmerInnen, die sich bereits mit dem Thema „Bildung“ auseinandergesetzt haben, für die Telefoninterviews gewonnen werden. Die Gemeindebäuerinnen wurden erreicht und für Telefoninterviews gewonnen, indem der Kontakt zu einer Gemeindebäuerin hergestellt wurde, welche wiederum weitere Frauen motivieren konnte.

Die Interviews wurden transkribiert, anonymisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet und in einem Bericht zusammengefasst.

Ergebnisse zu den MultiplikatorInnen-Gruppen:

BetriebsrätInnen:

Aus den Interviews ging hervor, dass derzeit noch wenig Wissen und Bewusstsein zum Thema „Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ unter den BetriebsrätInnen gegeben ist. Hier ist als erster Schritt einiges an Information und Bewusstmachung zu leisten. Der Zugang zu

BetriebsrätInnen sollte auf einer persönlichen, direkten Ebene stattfinden. Außerdem ist es wichtig, den Nutzen aufzuzeigen, den die zusätzliche Arbeit als Multiplikatorin oder Multiplikator mit sich bringen kann. Ist der Zugang zu den BetriebsrätInnen gelungen, ist es wichtig, ihre Rolle als MultiplikatorIn klar darzustellen und eine Vereinbarung darüber zu treffen, wie ein kontinuierlicher Austausch mit ihnen stattfinden kann. Ebenso wird es notwendig sein, spezielle Schulungen für BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen anzubieten, damit sie die an sie herangetragenen Aufgaben gut übernehmen können.

Durch die Befragung wurde deutlich, dass von Seiten der BetriebsrätInnen ein hoher Bedarf an niederschweligen Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen gesehen wird. Zudem hat sich herausgestellt, dass BetriebsrätInnen grundsätzlich eine sehr geeignete Gruppe für die Übernahme der Funktion von MultiplikatorInnen für niederschwellige Lern- und Bildungsangebote darstellen: Sie haben direkten Kontakt zu bildungsbenachteiligten Frauen und sind untereinander gut vernetzt und organisiert.

Gemeindebäuerinnen:

Aus der Befragung der Gemeindebäuerinnen ging hervor, dass diese bereits aus ihrem Rollenverständnis heraus als Multiplikatorinnen für Bildungsangebote wirksam sind. Sie nutzen vielfältige, erfolgreiche Strategien, um Frauen am Land über Weiterbildungsangebote zu informieren und zur Teilnahme an Kursen zu motivieren. Allerdings muss bei der Zusammenarbeit beachtet werden, dass Gemeindebäuerinnen aufgrund ihres Lebenszusammenhangs, in dem formale Bildungsabschlüsse geringe Bedeutung haben, bildungsbenachteiligte Frauen kaum wahrnehmen. Dies macht es für Gemeindebäuerinnen oft auch besonders schwierig, diese Frauen anzusprechen. Mit den Gemeindebäuerinnen gemeinsam könnten im Rahmen eines kurzen Workshops zum Beispiel Hintergründe und Motive von Frauen, die weder an ihren noch an Bildungsangeboten von anderen teilnehmen, erörtert und Strategien speziell für diese schwer erreichbaren Frauen erarbeitet werden. So könnte unter den Gemeindebäuerinnen ein stärkeres Bewusstsein für die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen entstehen.

BeraterInnen:

Auch wenn die von agenda befragten BeraterInnen die Notwendigkeit von Lernen und Bildung für eine Verbesserung der Lage ihrer KlientInnen sehen, so liege es doch nicht im Beratungsauftrag von allen Einrichtungen, diese zur Wiederaufnahme von Bildungsaktivitäten zu motivieren. Wie sie dennoch damit umgehen, zeigt sich auf sehr

unterschiedliche Weise. Zumeist ist diese jedoch geprägt vom zeitlich engen Korsett, in dem die BeraterInnen aufgrund des Andrangs an KlientInnen stecken. Dies gilt vor allem für die Sozialberatung und die Schuldnerberatung. In erster Linie aber kümmern sich BeraterInnen um die Probleme (zumeist existenzielle), wegen derer sie von den KlientInnen aufgesucht werden. Erst in zweiter Linie vermitteln sie an andere Stellen weiter bzw. machen Angebote vor Ort zu weiteren Themen. Grundsätzlich aber brauchen sie das Vertrauen, dass die Bildungseinrichtungen gute Angebote für ihre Klientinnen haben. Wenn sie eine Weiterbildung empfehlen, müssen sie sicher sein, dass diese für ihre Klientinnen hilfreich ist.

Empfehlungen:

Auf Grundlage der Ergebnisse der Studie wurden Empfehlungen entwickelt, wie Zugang zu MultiplikatorInnen und Gestaltung der Kooperation zwischen ihnen und BildungsanbieterInnen gelingen können.

Zugang zu MultiplikatorInnen:

- Informationen geben zum Thema Bildungsbenachteiligung, da es derzeit an Wissen und Bewusstsein zum Thema Bildungsbenachteiligung mangelt.
- Bei potenziell selbst bildungsbenachteiligten MultiplikatorInnen ist eine hohe Sensibilität beim Herantreten an diese Gruppe gefragt.
- Begrenzte Zeitressourcen der MultiplikatorInnen sollen beachtet werden.
- Bei den Bedürfnissen und Bedarfen der MultiplikatorInnen ansetzen, da deren Arbeit oft freiwillig erfolgt und finanziell nicht vergütet wird.
- Besonders wichtig ist es den Nutzen von Lern- und Bildungsangeboten für die MultiplikatorInnen zu betonen.
- Wenn MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen wirksam werden profitieren zumeist alle Beteiligten. Diese Win-win-Situation gilt es klar aufzuzeigen.

Gestaltung der Kooperation zwischen MultiplikatorInnen und BildungsträgerInnen:

- Sensibilisierungsarbeit ist als erster Schritt gefragt, da häufig noch kaum ein Bewusstsein zum Thema Bildungsbenachteiligung vorhanden ist.
- Die MultiplikatorInnen sollen unbedingt als Know-how-TrägerInnen über ihre Berufsgruppe / Klientel angesehen werden.
- Es empfiehlt sich eine klare Rollendefinition der Multiplikatorin / des Multiplikators.
- Die Gestaltung der Angebote soll so gestaltet sein, dass ein leichter Zugang für die Endzielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gegeben ist (kostengünstig, ortsnah, zeitlich und inhaltlich an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst).
- MultiplikatorInnen haben eigene Strategien, um ihre KlientInnen zu erreichen, daher werden Kooperationen bei Zielgruppenerreichungsstrategien empfohlen.
- Durch eine persönliche Präsenz der ErwachsenenbildnerInnen werden Zugangsschwellen für bildungsbenachteiligte Frauen besonders gering gehalten.
- Know-how-Aufbau bei MultiplikatorInnen in bestehende Weiterbildungsstrukturen integrieren: Für den Aufbau von dauerhaften Kooperationen empfiehlt es sich, diese in der gesamten Organisation zu verankern und dazu die jeweils internen Weiterbildungsstrukturen zu nutzen.

Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen:

Für eine längerfristige Kooperation und die nachhaltige Verankerung des Themas Bildungsbenachteiligung bei den MultiplikatorInnen erscheint es uns sinnvoll, gemeinsam mit ihnen und entsprechend ihrer Organisationsstruktur und ihrer Organisationsziele für einen entsprechenden Know-how- und Kompetenzaufbau zu sorgen. Dazu schlagen wir ein Top-down-Modell vor:

Information für LeiterInnen / Führungsverantwortliche:

In einem ersten Schritt sollen Verantwortliche / Führungspersonen in das Thema Bildungsbenachteiligung und dessen Relevanz für ihre Organisation eingeführt werden. Ziel dieser Weiterbildung ist es, Wissen über Bildungsbenachteiligung und über die Notwendigkeit von Lern- und Bildungsangeboten zum Aufbau von Lernkompetenzen in die Führungsebenen hineinzutragen, um es damit in der Gesamtorganisation zu verankern.

Aktivierung von MultiplikatorInnen:

Im zweiten Schritt werden Mitglieder / KollegInnen / MitarbeiterInnen dieser jeweiligen Einrichtungen, welche durch ihre Arbeit direkten Kontakt zu bildungsbenachteiligten Frauen haben, als MultiplikatorInnen weitergebildet. Sie werden für das Thema Bildungsbenachteiligung und dessen Relevanz für ihre Arbeit sensibilisiert, sie erhalten Klarheit über Funktion und Rolle von MultiplikatorInnen an der Schnittstelle zum Wiedereinstieg in Lernen und (Weiter-) Bildung, lernen das jeweilige Bildungsangebot kennen und erhalten Instrumente, um bildungsbenachteiligte Frauen aktiv zum Wiedereinstieg ins Lernen bzw. für die Teilnahme am Bildungsangebot motivieren zu können. Diese Weiterbildung kann als Startaktivität für eine längerfristige Zusammenarbeit mit den MultiplikatorInnen gesehen werden.

Die Publikation zur MultiplikatorInnen-Studie „MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen – Eine Strategie der Zielgruppenerreichung für bildungsbenachteiligte Frauen“ wurde im Jahr 2012 veröffentlicht.

Im Rahmen von learn forever wurden im Jahr 2012 sämtliche Evaluierungen von Bildungsangeboten abgeschlossen. Die Ergebnisse wurden in einem Evaluationsbericht zusammengefasst.

Evaluierung und Entwicklung von Selbstevaluierungstools

PERIPHERIE war in learn forever III für die Evaluierung des Transfers sowie sämtlicher Lernangebote verantwortlich und wählte dafür unterschiedliche Zugänge. Die Evaluierung gliederte sich in:

- Evaluierung „Train the LPM“
- Evaluierung des Transfers (Entwicklung von Selbstevaluierungstools)
- Evaluierung der Neuentwicklungen

Evaluierung Train the LPM (Lernprozessmoderatorin)

PERIPHERIE führte im Rahmen dieses Arbeitspakets eine prozessbegleitende Evaluierung durch. Die Evaluierung gliederte sich in drei Teile: die Evaluierung des

Weiterbildungslehrgangs, die Evaluierung der von den TeilnehmerInnen durchgeführten Workshops für andere ErwachsenenbildnerInnen sowie eine postalische Fragebogenerhebung, die rund drei Monate nach Ende der Workshops durchgeführt wurde.

Die nachträgliche Befragung der ErwachsenenbildnerInnen, die an den Workshops teilgenommen haben, soll dazu dienen, inwiefern die learn forever Inhalte in die eigenen Bildungsangebote transferiert werden konnten. Zudem hat zum Abschluss eine Gruppendiskussion mit allen Beteiligten des Transfers (Organisationsebene und TrainerInnenebene, learn forever Team) stattgefunden, um anhand der Ergebnisse der vorhergehenden Evaluationen festzustellen, was gelungen ist und was weniger gelungen ist. Die Gruppendiskussion hatte zum Ziel eine Reflexion im gesamten Team zu initiieren. Somit ist diese sozialwissenschaftliche Methode einerseits eine Erhebungsmethode und andererseits ein aktivierender Gruppenlernprozess. Die Evaluierung des Weiterbildungslehrgangs wurde 2011 abgeschlossen. 2011 wurden auch bereits zwei Workshops durchgeführt und evaluiert. Im März bzw. April 2012 war jeweils ein Workshop zum Thema „Erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen“ und „Lernen mit neuen Medien“ geplant. Jener zum Thema selbstgesteuertes Lernen konnte erfolgreich durchgeführt werden und wurde von PERIPHERIE mittels Fragebogenerhebung evaluiert. Der zweite Workshop konnte aus verschiedenen Gründen nicht mehr durchgeführt werden. Einerseits gab es in der Volkshochschule personelle Veränderungen, wodurch die Organisation und Planung des Workshops sehr schwierig war. Andererseits haben die Erfahrungen aus dem ersten Workshop gezeigt, dass viele TrainerInnen bereits mit neuen Medien arbeiten und daher nur wenige an einer Einführung in das Thema interessiert waren. Daher wurde auf diesen zweiten Durchgang verzichtet. Zu Beginn des Jahres 2012 wurde auch die postalische Fragebogenerhebung der Workshops abgeschlossen. Die postalische Fragebogenerhebung, die rund drei Monate nach Abschluss der Workshops durchgeführt wurde und von rund $\frac{3}{4}$ der TeilnehmerInnen retourniert wurde, hat recht unterschiedliche Ergebnisse gebracht. Das Ziel dieser Nachuntersuchung war, festzustellen, wie groß der Nutzen für die TeilnehmerInnen war und inwieweit sie das Gelernte in ihren Unterricht integrieren und umsetzen konnten. Die Referentinnen haben in der Gruppendiskussion und bei der Präsentation ihrer Workshops gewisse Knackpunkte angesprochen, die sich in der Nachuntersuchung widerspiegeln und von den TeilnehmerInnen bestätigt wurden. Besonders hervorzuheben ist dabei die Tatsache, dass im Workshop „Lernen mit neuen Medien“ einige teilnehmende TrainerInnen bereits Erfahrung auf diesem Gebiet hatten und daher nicht viel Neues gelernt haben.

Am 16. Mai 2012 fand schließlich im Rahmen der Abschlussveranstaltung eine Gruppendiskussion mit allen an der Evaluierung Beteiligten statt. Ziel war es, durch eine gemeinsame Reflexionsrunde aller am Prozess beteiligten Akteurinnen, die Evaluierung des Transfers zu vervollständigen. Aufgrund der unterschiedlichen Rollen im Transfer wurden viele Sichtweisen und unterschiedliche Aspekte angesprochen. Im Vorfeld der Gruppendiskussion haben die Workshop-Referentinnen ihre Workshops präsentiert und ihre Erfahrungen und Erkenntnisse geschildert.

Es hat sich schnell herausgestellt, dass die beiden Workshops sehr unterschiedlich verlaufen sind. Jener zum selbstgesteuerten Lernen wurde von den teilnehmenden Trainerinnen besonders positiv angenommen. Das Engagement war sehr groß und es haben sich bei den Trainerinnen auch sehr bald Veränderungen eingestellt.

So wurde im Rahmen der Gruppendiskussion von einer Teilnehmerin berichtet, die ihren Ernährungskurs total umgekrempelt hat und viele Elemente des selbstgesteuerten Lernens eingebracht und ausprobiert hat. Bemerkenswert ist dies vor allem auch deswegen, weil nach Ansicht der Referentinnen diese Teilnehmerin während des Workshops sehr kritisch war und immer wieder behauptet hat, dass selbstgesteuertes Lernen für ihre Art von Kurs schwer umsetzbar ist.

Wie die Evaluierungen auch gezeigt haben, war die Zufriedenheit aller TeilnehmerInnen sehr groß und viele waren motiviert, selbstgesteuertes Lernen in ihre Kurse zu integrieren. Es wurde auch angeregt sich in rund einem Jahr wieder zu treffen, sich auszutauschen und über Erfahrungen zu berichten.

Neben den Workshops und TeilnehmerInnenevaluierungen wurde in der Gruppendiskussion auch über Veränderungen in der Volkshochschule und bei den MitarbeiterInnen gesprochen. Die Verankerung des Know-hows von learn forever ist demnach sehr gut gelungen. Alle anwesenden Mitarbeiterinnen, Fixangestellte wie auch Werkvertragsnehmerinnen, haben in der Weiterbildung, während der Workshops und im Laufe des Transfers sehr viel gelernt. Obwohl sie in unterschiedlichen Bereichen arbeiten, können sie einzelne Elemente umsetzen. Learn forever hat aber auch zur Bewusstseinsbildung beigetragen. So hat eine Mitarbeiterin davon berichtet, dass sie zuvor den Themen Gender und Bildungsbenachteiligung recht kritisch gegenübergestanden ist und durch die Weiterbildung ihre Gewohnheiten und Ansichten geändert hat. Auch die Geschäftsführung der VHS hat positive Veränderungen bei den MitarbeiterInnen festgestellt, etwa durch die Art wie

Teamsitzungen vorbereitet und durchgeführt werden, und ist bemüht das learn-forever-Wissen noch weiter zu verankern und zu verbreiten. Es war außerdem geplant andere Erwachsenenbildungseinrichtungen einzubeziehen und Workshops auch für externe TrainerInnen durchzuführen. Dies konnte leider im Projektzeitraum trotz intensiver Bemühungen nicht erreicht werden. Es wird vermutet, dass aufgrund der Konkurrenzsituation am Bildungsmarkt das Interesse gering und eine Zusammenarbeit schwierig ist. Die Volkshochschule ist jedoch bemüht, weitere Workshops zu organisieren und anzubieten. Diese oben beschriebenen Erkenntnisse aus der Gruppendiskussion, sowie weitere Ergebnisse aller Evaluierungsphasen, wurden in einem Evaluierungsbericht zusammengefasst.

Entwicklung von Selbstevaluierungstools

Im Rahmen des Transfers wurde eine Selbstevaluierung vorgenommen. Das bedeutet, dass PERIPHERIE für die Partnerorganisationen Vorlagen erstellt hat, anhand derer diese selbstständig den Transferprozess evaluieren und die Erreichung der Ziele laufend überprüfen konnten. Das Selbstevaluierungstool hat die TransferpartnerInnen über den gesamten Zeitraum unterstützt die Kriterien von learn forever einzuhalten und den Erfolg des Transfers zu gewährleisten. Die Erfüllung der Kriterien, wie sie in den sechs Dimensionen (Ablauf des Transfers – Rahmenbedingungen – Zielgruppen(erreichung) – Werte/Selbstverständnis/Kompetenzen – Bewertung des Erfolgs – Nachhaltigkeit) des Tools beschrieben werden, kann überprüft und einzeln bewertet werden. Daraus können Schwachstellen leichter identifiziert werden und Erkenntnisse für die Zukunft – sowohl für die Partnerorganisationen als auch für das Expertinnennetzwerk – gewonnen werden. Die Ergebnisse aus den Evaluierungen im BHW Niederösterreich und in der VHS Meidling sowie die erfolgreiche Durchführung des Transfers in learn forever III zeigen, dass die Kriterien eingehalten wurden und der Transfer zur Zufriedenheit des gesamten Teams abgeschlossen werden konnte. Die Tatsache, dass in beiden Organisationen konkrete Pläne für die Weiterführung der Lernangebote bestehen bzw. Kursdesigns mit learn forever Inhalten entwickelt wurden, bestätigt ebenfalls den Erfolg und trägt zur Nachhaltigkeit von learn forever bei.

PERIPHERIE hat zudem für die VHS Meidling, das BHW Niederösterreich, nowa und die Frauenstiftung Steyr einen Fragebogen für die Lernangebote entwickelt, der am Ende von den Teilnehmerinnen ausgefüllt wurde. PERIPHERIE hat zur Auswertung der Fragebögen eine Eingabemaske im Excel erstellt und den Partnerorganisationen übermittelt. Die Auswertung wurde von den PartnerInnen selbst durchgeführt und im Anschluss analysiert.

Im Jahr 2012 wurde das Teilprojekt schließlich mit der Erstellung eines Berichts abgeschlossen. In diesem Bericht wurde die Erarbeitung des Selbstevaluierungstools beschrieben und die Handhabung erklärt. Auch die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen sowie der Ablauf und die Ergebnisse des Transfers wurden thematisiert.

Evaluierung der Neuentwicklungen

Evaluierung webtogether – regionales Lernnetzwerk mit web 2.0

Akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit – hat im Rahmen von learn forever III ein neues Lernangebot entwickelt, das sich neben der Aneignung von Grundkenntnissen am Computer, vor allem auch mit den vielen Möglichkeiten des Internets beschäftigt. Das Lernangebot unter dem Titel „webtogether“ soll bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zum Web 2.0 verschaffen und darüber hinaus mit innovativen Lernmethoden den Einstieg ins Lernen fördern. Es wurden Lernangebote sowohl für Fortgeschrittene als auch für Anfängerinnen, die keine Vorkenntnisse am Computer hatten, durchgeführt. Im Zeitraum von Dezember 2010 bis Juli 2012 haben sieben Lernangebote stattgefunden. Es handelte sich dabei um fünf Angebote für Anfängerinnen und zwei Durchgänge für Fortgeschrittene.

PERIPHERIE war für die Evaluierung der Lernangebote zuständig. Ein Ziel der Evaluierung war es, herauszufinden, ob den Teilnehmerinnen genug Wissen zur selbstverantwortlichen Nutzung des Internets und insbesondere der Anwendungen des Web 2.0, vermittelt wurde. „Webtogether“ möchte den Einstieg ins Lernen durch Web 2.0 fördern und die Möglichkeiten des Online-Lernens aufzeigen.

Die Evaluierung der Angebote für Anfängerinnen war in eine Zwischen- und eine Endevaluierung unterteilt. Ersteres wurde mittels Fragebogen auf herkömmliche Weise durchgeführt. Die Endevaluierung wurde online über G-Mail abgewickelt. So konnten die Teilnehmerinnen ihr gewonnenes Wissen im Rahmen der Evaluierung gleich anwenden. Die Evaluierung der Lernangebote für Fortgeschrittene erfolgte ausschließlich über G-Mail. Hier gab es zudem nur eine Evaluierungsrunde.

Akzente hat begleitend zu den Lernangeboten einen Blog, das Lernnetzwerk (<http://lernnetzwerk.wordpress.com/>), eingerichtet. Die Nutzung des Lernnetzwerks wurde

ebenfalls evaluiert. Hier wurde bei der Evaluierung mit Wordpress gearbeitet und ein Fragebogen auf den Blog gestellt, den die Teilnehmerinnen ausgefüllt haben. Ähnlich wie bei der Online Evaluierung über G-Mail wurden die Daten digital an PERIPHERIE retourniert und anschließend ausgewertet.

Die Teilnehmerinnen, sowohl von „webtogether – Anfängerinnen“ als auch von „webtogether – Fortgeschrittene“, waren mit dem Lernangebot sehr zufrieden. Viele Frauen hatten im Vorfeld den Wunsch endlich bei den Themen Computer und Internet mitreden zu können und waren der Ansicht, dass nur sie sich auf diesem Gebiet nicht auskennen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass sie viel von dem Erlernten an Familienangehörige und Bekannte weitergeben konnten. Ihr Selbstbewusstsein wurde dadurch gesteigert. Ein Großteil der Frauen hatte das Ziel, die Angst vor dem Computer und dem Internet abzubauen und in Zukunft selbstständig damit zu arbeiten. Die Abhängigkeit von anderen und die Tatsache ständig um Hilfe bitten zu müssen, hatte viele Frauen davon abgehalten sich intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen. Das Lernangebot hat wesentlich dazu beigetragen, dass sie nun alleine Sachen erledigen können, nicht immer nachfragen müssen, und daher den Computer und das Internet öfter nutzen.

Das Lernnetzwerk bot ihnen zudem, mit seinen Hilfestellungen und Anleitungen, die Möglichkeit, Probleme selbstständig zu lösen und nachzuschauen, wenn sie einmal nicht weiterwissen. Es versorgte sie darüber hinaus mit weiteren Informationen und Neuigkeiten. Die Teilnehmerinnen wurden dadurch zum Weiterlernen motiviert. Die Ergebnisse aller Evaluierungsphasen wurden analysiert und in einem Bericht detailliert beschrieben und verglichen.

Evaluierung: Neue Formen von kooperativem und selbstgesteuertem Lernen

Die Frauenstiftung Steyr und nowa – Training Beratung Projektmanagement haben auf Grundlage von Erfahrungen vorangegangener Lernangebote ein modulares Lernarrangement entwickelt, das die unterschiedlichen Bedürfnisse, Interessen und Lernvoraussetzungen der Teilnehmerinnen berücksichtigt und persönliches Zeitmanagement ermöglicht. Es wurden Module zu verschiedenen Themen angeboten, aus denen die Teilnehmerinnen wählen und somit ihr eigenes Lernprogramm zusammenstellen konnten. Der Einstieg in das Lernangebot war jederzeit möglich. Die Anzahl der besuchten Module hing von den individuellen Voraussetzungen und persönlichen Zielen der Frauen ab. Die

Module des Lernarrangements konnten von den teilnehmenden Frauen frei gewählt werden, lediglich die Teilnahme an „Stärken stärken – Potenziale nutzen“ bei der Frauenstiftung Steyr war verpflichtend.

Die Evaluierung der neuen Lernangebote wurde dem modularen System angepasst. Es wurde ein Einstiegs- und Ausstiegsfragebogen entwickelt. Zunächst sollten die Frauen über ihre Voraussetzungen und Erwartungen berichten. Die Evaluierung am Ende des letzten besuchten Moduls konzentrierte sich neben der Zufriedenheit mit dem Lernangebot im Allgemeinen bzw. der Erreichung der persönlichen Lernziele, vor allem auf die Erfahrungen mit dem modularen Aufbau des Lernangebots.

Die Ergebnisse der Evaluierung haben gezeigt, dass die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen sehr groß war und sich die kleinen Lerneinheiten bewährt haben. Besonders interessant ist die Tatsache, dass von den Frauen die gute Atmosphäre und Zusammenarbeit in der Gruppe immer wieder hervorgehoben wurde. Der Einstieg in die einzelnen Module und die damit sich immer wieder verändernde Zusammensetzung der Teilnehmerinnen stellte somit keine große Hürde dar. Eine weitere Besonderheit dieses Lernangebotes ist die große Flexibilität. Die Frauen konnten sich, je nach Interesse und Lernziele, ihr Programm selbst zusammenstellen. Einige Frauen haben gezielt bestimmte Module, insbesondere zum Thema IKT, ausgewählt. Andere Frauen wiederum haben das gesamte Lernangebot in Anspruch genommen.

Der modulare Aufbau ist sinnvoll und für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sehr gut geeignet. Für die Organisationen nowa und Frauenstiftung war das modulare System jedoch eine organisatorische Herausforderung. Sinnvoll wäre dieses modulare System für eine große Anzahl von Frauen anzubieten, so dass die jeweilige Organisation zeitsparender und effektiver wird, da die Teilnehmerinnen dann leichter die unterschiedlichen Module wechseln können. Die gesamten Ergebnisse wurden in einem Evaluierungsbericht zusammengefasst.

Evaluierung Lernarrangement „Lernen mit jungen Frauen“

Das abz*austria hat in der Vergangenheit bereits Lernangebote für junge Frauen entwickelt und umgesetzt. Eine wesentliche Erkenntnis dabei war, dass es besonders schwer ist, die Zielgruppe der jungen Frauen zu erreichen und zu motivieren, an Lernangeboten

teilzunehmen und diese auch abzuschließen. Es wurden daher im Rahmen von learn forever III innovative Methoden der Zielgruppenerreichung entwickelt und angewandt.

Zunächst wurde ein Blog (<http://zukunftswege.abzaustria.at>) mit einem ARG (Alternate Reality Game) eingerichtet. Auf dem Blog befinden sich Informationen zum Workshopangebot, den Zukunftswege-Cafés, für junge Frauen in der Altersgruppe von 19 bis 24 Jahren. Im Rahmen der Informationsveranstaltung im Max-Winter-Park wurden die Frauen angesprochen und auf den Blog und die Angebote aufmerksam gemacht. Über den Blog wurde zudem ein Spiel durchgeführt, in dem die Teilnehmerinnen die Möglichkeit hatten spielerisch mehr über die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erfahren. Zusätzlich sollte bei den Teilnehmerinnen das Interesse für die Workshopreihe geweckt werden. In den Workshops wurden die Frauen auf ihre Potenziale aufmerksam gemacht und konnten mehr über ihre beruflichen Möglichkeiten erfahren.

Die Evaluierung des Lernangebots für junge Frauen gliederte sich folglich in drei Teile: Zunächst ging es um die Zielgruppenerreichung. Es wurde der Frage nachgegangen, wie die Frauen vom Blog erfahren haben, aus welchem Grund sie ihn besucht haben und welche Angebote des Blogs genutzt wurden. Ein Teil des Blogs war das Spiel, welches separat evaluiert wurde. Dabei soll herausgefunden werden, ob es möglich ist, spielerisch Lerninhalte zu vermitteln und ob die Frauen einen persönlichen Nutzen durch die Teilnahme am Spiel erkennen konnten. Diese beiden Evaluierungen wurden direkt über den Blog abgewickelt und die Fragen auf den Blog gestellt. Die Problematik bestand jedoch darin, dass die Beantwortung der Fragen freiwillig war, die BesucherInnen des Blogs sich nicht registrieren mussten und dadurch auch keine Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung standen. Die Tatsachen, dass insgesamt nur drei BesucherInnen des Blogs mehr als einen Kommentar verfasst haben und insgesamt sieben Personen sich aktiv beteiligt haben, lassen darauf schließen, dass das Interesse am Spiel eher gering war.

Das bedeutet, dass die Frauen nicht etwa über eine E-Mail auf den Fragebogen aufmerksam gemacht und zum Ausfüllen animiert werden konnten. Die Tatsache, dass sich nur fünf Frauen für die anschließenden Zukunftswege-Cafés angemeldet haben und auch die Zahl jener, die sich am Spiel beteiligt und Kommentare abgegeben haben, gering war, lässt darauf schließen, dass der Blog eher wenig frequentiert wurde. Die Folge war, dass keine ausgefüllten Fragebögen an PERIPHERIE retourniert wurden.

Schließlich wurde auch die Workshopreihe, die Zukunftswege-Cafes, evaluiert. Die Workshops fanden innerhalb einer Woche, von Montag bis Freitag, jeweils von 9 bis 13 Uhr statt. Es war keine Voranmeldung notwendig, die Teilnahme an den letzten drei Terminen setzte jedoch die Absolvierung der ersten zwei Workshops voraus. Es wurden folgende Workshops angeboten:

- Potenzialanalyse 1: Lerne deine Stärken kennen!
- Lernmanagement: Entdecke deinen Lerntyp und neue Lernmethoden!
- Potenzialanalyse 2
- Mein nächster Schritt
- Individuelles Einzelgespräch

Ursprünglich war die Durchführung der Workshops innerhalb von zwei Wochen zu zwei unterschiedlichen Terminen (im November und Dezember) geplant. Da es jedoch Schwierigkeiten bei der Akquise der Teilnehmerinnen gegeben hat, wurde schließlich nur eine einwöchige Workshopreihe angeboten. Es haben fünf Frauen an den Workshops teilgenommen, wobei eine Teilnehmerin nur den ersten Workshop zum Thema Potenzialanalyse besucht hat. Die übrigen vier haben an allen Workshops sowie am individuellen Einzelgespräch teilgenommen.

Die Evaluierung der Zukunftswege-Cafés wurde auch online, über G-Mail, durchgeführt. Es haben fünf Frauen an den Workshops teilgenommen, wobei eine Frau nur den ersten Workshop besucht hat. An der Evaluierung haben sich daher nur vier Frauen beteiligt. Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen war groß und sie konnten die Workshops dazu nutzen weitere berufliche Schritte zu setzen. Den Teilnehmerinnen ist klar geworden, was sie in Zukunft machen möchten, und alle drei konnten bereits eine für sie passende Ausbildung finden.

Das oben beschriebene Ziel dieser Neuentwicklung, junge Frauen für Weiterbildung zu motivieren, konnte leider über den Blog und das Spiel überhaupt nicht erreicht werden. Es stellt sich die Frage, inwiefern die gewählte Methode bei dieser Zielgruppe Sinn macht. Die Erkenntnisse, die aus den unterschiedlichen Evaluierungsphasen gewonnen werden konnten, wurden in einem Bericht zusammengefasst und thematisiert.

Standpunkt.Bildung

Bildungswünsche und -bedarfe von Migrantinnen der 2.Generation

In Österreich existiert relativ wenig Wissen über die 2. Generation, da der Fokus der Studien bisher zumeist auf die erste Generation von EinwanderInnen gelegt wurde. Gerade die weiblichen Angehörigen der 2. Generation sollen hier im Mittelpunkt stehen, da sie zwischen den Erwartungen der Aufnahmegesellschaft und des Herkunftslandes stehen und die statistischen Daten auf ihre besonders schlechte Lage hinweisen. Daher ist die zentrale Zielsetzung des Projekts, durch mehr Wissen über weibliche Angehörige der 2. Generation und durch Handlungsoptionen für die Erwachsenenbildung die Bildungsbeteiligung insbesondere von bildungs-benachteiligten Migrantinnen der 2. Generation zu erhöhen.

Detaillierte Projektziele sind folgende:

- Bildungswünsche, -bedürfnisse und -bedarfe von Migrantinnen der 2. Generation, deren Eltern aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien stammen, werden in zwei unterschiedlichen Regionen (Stadt – ländlicher Bezirk) erhoben. Folgende Bereiche stehen dabei im Mittelpunkt:
- Zugänge zum Lernen sowie Lern- und Bildungsbiographien und –verläufe werden erhoben,
- „erfolgreiche“ und „nicht erfolgreiche“ Bildungsbiografien werden verglichen,
- hinderliche und förderliche Faktoren im ländlichen und städtischen Raum werden analysiert.
- das Selbstbild insbesondere in Bezug auf Lernen und Lernkulturen dieser Generation wird dargestellt.

Daraus werden Empfehlungen für die Bildungsarbeit in den folgenden Bereichen abgeleitet:

- erfolgreiche Rahmenbedingungen für die Teilnahme am Lebensbegleitenden Lernen
- sinnvolle Bildungsinhalte und –formate
- adäquate Lernorte sowie effektive Zielgruppenerreichungsstrategien.

Es werden Handlungsoptionen und praktische Umsetzungsempfehlungen für die Erwachsenenbildung entwickelt und verbreitet.

Im Jahr 2012 wurden qualitative Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, MigrantInnenorganisationen und der öffentlichen Verwaltung durchgeführt. In einem nächsten Schritt wird die Zielgruppe, also die Migrantinnen der 2.Generation, selbst zu ihrer Situation und ihren Erfahrungen mit dem Bildungssystem befragt.

Connecting Communities

Ein Modell zur Entwicklung eines Community Learning Ansatzes in Österreich

Übergeordnetes Ziel ist hier die Förderung von Bildungsbeteiligung bei Frauen mit Migrationshintergrund in ländlichen Regionen. Die Zielgruppe wird aktiv in die Maßnahmen des Lebensbegleitenden Lernens eingebunden. In diesem Zusammenhang wird einerseits an der Öffnung der Community für Lebensbegleitendes Lernen sowie andererseits an der Öffnung der Erwachsenenbildung für die Zielgruppe gearbeitet. Damit wird Bildungsbeteiligung und Integration gleichermaßen gefördert.

Ein Schwerpunkt des Projekts sind Lernknotenpunkte, die bildungsferne Frauen mit Migrationshintergrund dabei unterstützen, ihre beruflichen wie persönlichen Handlungskompetenzen zu stärken. Die Teilnehmerinnen im Projekt werden auch zu Multiplikatorinnen, indem sie über neue Kommunikationswege (Freie Radios) Bildung mitgestalten und in ihre Community transportieren.

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung übernimmt in diesem Projekt die Wirkungsevaluierung. PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung entwickelte diesbezüglich gegen Ende 2012 gemeinsam mit den Projektpartnerinnen ein innovatives Evaluations-Konzept in einem experimentellen begrenzten Rahmen für das Bildungsradio.

Learn forever IV

Dequalifizierung von Migrantinnen

Frauen sind häufiger von Dequalifizierung betroffen, ob sie nun Österreicherinnen sind oder nicht. Der Begriff Dequalifikation beschreibt eine Berufstätigkeit die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden.

Besonders von Dequalifizierung betroffen sind Migrantinnen, da sie deutlich häufiger als Österreicherinnen in Berufen eingesetzt werden, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Aus diesem Grund soll dieses Projekt einen Beitrag für die Sichtbarmachung der Zielgruppe der dequalifiziert beschäftigten Frauen mit ihren Bildungsbedürfnissen leisten und erste Bildungsentwürfe vorlegen.

PHERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung führte im Jahr 2012 in diesem Projekt die Literaturrecherche zum Thema „Dequalifizierung und Frauen“ durch. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Wer ist von Dequalifizierung betroffen? Welche Ursachen hat die Dequalifizierung? Welche Folgen gehen mit der Dequalifizierung einher? Welche Möglichkeiten bestehen, um aus der Dequalifizierung auszusteigen? Diese Recherchetätigkeiten wurden anschließend allen Projektbeteiligten präsentiert und diskutiert.

Frauentypische Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Alterspension

Das österreichische Sozialsystem ist erwerbszentriert. Das aus der Erwerbsarbeit erzielte Einkommen stellt die Basis für die ökonomische Absicherung und Teilhabe am sozialen Leben dar. Daher ist auch die Höhe der Pension abhängig von jenem Einkommen, das während der gesamten Erwerbstätigkeit erwirtschaftet wurde. Die als typisch geltende Erwerbsbiographie sieht eine durchgehende Beschäftigung auf Vollzeitbasis und ohne Erwerbsunterbrechungen vor. Das neue Pensionsrecht ist mit 1.1.2005 in Kraft getreten. Bei der Berechnung der Pension gilt die Formel „80/65/45“, d.h. wer im Alter von 65 Jahren und nach 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80% seines durchschnittlichen Erwerbseinkommens erhalten. Dies trifft jedoch in erster Linie auf Männer zu. Die Erwerbsbiographie von Frauen hingegen ist durch Berufsunterbrechungen zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie Zeiten der Teilzeitbeschäftigung geprägt. Dadurch ist ihr Einkommen, das sie über den gesamten Zeitraum der Erwerbstätigkeit erzielt haben, wesentlich geringer als jenes der Männer.

Da jedoch dieses Einkommen die Grundlage ist, wenn es darum geht die Höhe der Alterspension zu bestimmen, fällt auch die Pension für viele Frauen sehr gering aus. Das heißt, dass Frauen, auch wenn sie viele Jahre erwerbstätig waren und durch zusätzliche Betreuungsarbeit einen wesentlichen gesellschaftlichen Beitrag geleistet haben, in der

Pension mit teilweise erheblichen Abschlägen rechnen müssen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass Pensionistinnen besonders häufig von Altersarmut betroffen sind. In der Studie wurde zunächst die Erwerbssituation von Frauen in Österreich und der Steiermark aufgezeigt. Es werden jene Faktoren beschrieben, die sich letztendlich auf die Höhe der Alterspension auswirken und in die Pensionsberechnung einfließen. Anschließend wird modellhaft die Höhe der Pensionen für vier typische Frauenberufe berechnet und dargestellt. Dazu wurden fünf verschiedene Erwerbsverläufe gewählt. Es geht dabei darum Frauen zu zeigen, mit welcher Pension sie im Vergleich zum derzeitigen Einkommen rechnen müssen. Diese fiktiven Berechnungen sollen aber auch den Zusammenhang zwischen Dauer und Ausmaß der Erwerbstätigkeit bzw. die Dauer der Erwerbsunterbrechungen und der daraus resultierenden Pensionshöhe verdeutlichen. Der Vergleich der verschiedenen Erwerbsverläufe gibt Aufschluss darüber. Es wurden Erwerbsverläufe mit durchgehender Erwerbstätigkeit, sowohl Vollzeit als auch Teilzeit, und Erwerbsverläufe mit kurzen und längeren Berufsunterbrechungen gewählt. Die Ergebnisse der Studie wurden in einem Bericht zusammengefasst und im Rahmen der Veranstaltung "Die Teilzeitfalle" präsentiert. In Zukunft ist eine weitere Verbreitung der Studienergebnisse, insbesondere im Rahmen von Workshops, geplant. Das Projekt wurde von der Arbeiterkammer Steiermark in Auftrag gegeben.

EmMI

Das Projekt „EmMI - Empowerment von Migrantinnen zur Stärkung der psychischen Gesundheit sowie Förderung der Kultursensitivität von AnbieterInnen gesundheitsfördernder und präventiver psychosozialer Dienstleistungen“ zielt insbesondere auf das Empowerment von Migrantinnen zur Stärkung der psychischen Gesundheit ab. Migrantinnen sollen dabei befähigt werden, ihre Ressourcen optimal zu nutzen, um die herausfordernden Lebensbedingungen der Migration besser bewältigen zu können. Unter anderem soll die Förderung der Kultursensitivität von AnbieterInnen gesundheitsfördernder und präventiver psychosozialer Dienstleistungen berücksichtigt werden.

Migration geht meist mit einer Zunahme an psychosozialen Stressoren einher, welche Einfluss auf das Wohlbefinden eines Individuums haben können. Vor allem die Gruppe der Migrantinnen ist in der österreichischen Gesellschaft statistisch gesehen verstärkt gesellschaftlichen Benachteiligungen ausgesetzt. AnbieterInnen präventiver und gesundheitsfördernder Dienstleistungen im psychosozialen Bereich haben bisher die Bedürfnisse dieser wachsenden Gruppe zu wenig in ihre Angebote integriert. Ebenso

mangelt es insgesamt gesehen an Daten, um ein detailliertes Bild zur Lage der psychischen Gesundheit von Migrantinnen zu erhalten.

Das Projekt „EmMi“ zielt darauf ab, das psychische Wohlbefinden von Migrantinnen in Graz zu erhöhen, indem einerseits Migrantinnen befähigt werden, ihre Ressourcen optimal zu nutzen, um die herausfordernden Lebensbedingungen der Migration besser zu bewältigen, und indem andererseits die Strukturen in der psychosozialen Gesundheitsvorsorge sowie im Bereich Erwachsenenbildung auf die Bedürfnisse der Migrantinnen abgestimmt werden.

Der Projektstart war im Frühjahr 2012. Ausgehend vom Setting einer Erwachsenenbildungsinstitution, die sich auf Migrantinnen spezialisiert hat, werden Teilnehmerinnen der Angebote zu den spezifischen Herausforderungen der Migration und ihren derzeitigen Lebensbedingungen, zu ihren Ressourcen, Handlungsstrategien und Bedürfnissen hinsichtlich psychischer Gesundheit befragt. Darauf aufbauend wurden Workshops zu unterschiedlichen Schwerpunkten im Bereich psychischer Gesundheit für Migrantinnen entwickelt, Unterrichtsmaterialien und Infoblätter in unterschiedlichen Sprachen erstellt und die Workshops abgehalten. Langfristig werden daraus Selbsthilfegruppen entstehen, die zur Stärkung der vorhandenen Potenziale der Migrantinnen dienen. Mittels einer aktivierenden Befragung von GesundheitsexpertInnen wird die Basis von Sensibilisierungsmaßnahmen gelegt. PsychotherapeutInnen, PsychologInnen, ÄrztInnen und MitarbeiterInnen von Beratungsstellen werden dabei eingebunden, nehmen an Workshops teil und dienen in der Folge als MultiplikatorInnen für das Thema. Erwachsenenbildungseinrichtungen werden über Dachverbände erreicht.

PHERIPHERIE entwickelte in diesem Zusammenhang im Jahr 2012 den Leitfaden für die Bedarfserhebung der Migrantinnen zum Thema psychische Gesundheit. Des Weiteren wurden die Interviews mit der Zielgruppe erhoben und transkribiert.

MIQUAM

Der österreichische Arbeitsmarkt ist immer mehr auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen. Viele Migrantinnen bringen am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen aus ihren Herkunftsländern mit, jedoch bleiben diese oft ungenutzt. Migrantinnen sind überdurchschnittlich häufig von Dequalifizierung betroffen, d.h. sie arbeiten in Arbeitspositionen, wo Anforderungen und Entlohnung nicht ihren Qualifikationen entsprechen.

In Kooperation mit Danaida und der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz führte PERIPHERIE 2012 das Forschungsprojekt MIQUAM durch, in welchem der Frage nachgegangen wurde, welche Mechanismen bei weiblichen Migrantinnen der (Nicht-) Verwertung von importierten Qualifikationen zu Grunde liegen.

Gender Budgeting der Stadt Graz - fünf Pilotämter

Gender Budgeting bedeutet die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf finanzpolitischer Ebene und setzt einen wichtigen Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Bei dem Pilotprojekt „Gender Budgeting“ mit der Stadt Graz wurden insgesamt fünf Abteilungen der öffentlichen Stadtverwaltung bei der Umsetzung von Gender Budgeting von PERIPHERIE beraten.

Am "Pilotprojekt Gender Budgeting" der Stadt Graz nahmen das Kulturamt, das Amt für Wirtschafts- und Tourismusförderung, das Umweltamt, das Sportamt und das Referat Frauen & Gleichstellung teil. In einem Startworkshop wurde nach einer Einführung in die Thematik die Möglichkeit geboten konkrete Beispiele aus der Praxis gemeinsam mit PERIPHERIE zu erarbeiten. Es wurden Budgets analysiert, Gleichstellungsziele formuliert und Konsequenzen abgeleitet. PERIPHERIE unterstützte in Folge die Abteilungen bei der konkreten Umsetzung. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht zusammengefasst.

Online Tools

PERIPHERIE entwickelt auch Onlinetools zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Diese Tools werden maßgeschneidert den Voraussetzungen der unterschiedlichen Institutionen und Unternehmen angepasst.

- **Onlinetool: „Gleichstellung Schritt für Schritt“**
 - http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/index_intro.htm

Ziel dieses Onlinetool ist es, Führungskräfte und MitarbeiterInnen einer Organisation bei der Implementierung des Konzeptes Gender Mainstreaming zu begleiten. Bei diesem Planungstool wird auf die individuellen Bedürfnisse eingegangen um eine effiziente Nutzung zu gewähren.

- **COP Gender Mainstreaming**

- <http://gendermainstreaming-cop.eu/>

Die Internet-Plattform bietet Diskussionsforen, Sammlungen von Gender Mainstreaming Produkten und Tools, Ankündigungen relevanter Veranstaltungen im Bereich Gender Mainstreaming und die Möglichkeit mit ExpertInnen aus verschiedenen EU-Ländern zu diskutieren und sich zu vernetzen.

PERIPHERIE zeigt sich gemeinsam mit der Glasgow Caledonian University dafür verantwortlich, diese Internet-Plattform, mit dem Ziel die Erfahrungen mit Gender Mainstreaming auf EU-Ebene voranzutreiben, umzusetzen. Während die Glasgow Caledonian University die technische Umsetzung übernommen hat, ist PERIPHERIE für die inhaltliche Struktur und die Moderation der Plattform zuständig.

Projektanträge

PERIPHERIE erarbeitet stets an der Entwicklung von neuen bzw. an der Weiterentwicklung von bestehenden, erfolgreichen Projekten auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Der Bezug zur Praxis ist uns dabei immer ein wesentliches Anliegen. Das heißt, die Forschungsergebnisse werden den Betroffenen mitgeteilt, diskutiert und Empfehlungen zur Verbesserung ausgearbeitet. Das Spektrum der gesellschaftspolitisch relevanten und aktuellen Arbeitsschwerpunkte von PERIPHERIE ergibt sich dabei aus dem Potenzial und der Expertise des interdisziplinären Forschungsteams.

Vernetzung

Die Vernetzung mit unterschiedlichen Institutionen ist für PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung ein zentrales Anliegen. Nationales und internationales Vernetzen ermöglicht uns

- das Ziel der Synthese von Forschung und Praxis zu erreichen,
- die gesellschaftlichen Bedürfnisse wahrzunehmen,
- unsere Erkenntnisse in die Praxis zu transferieren,
- unsere Expertise zur Verfügung zu stellen,
- zusammen neue Vorgehensweisen zu konzipieren,
- soziale Modifikationen anzuregen sowie
- unsere Tätigkeiten immer wieder kritisch zu überprüfen.

Institutionen, mit denen PERIPHERIE vernetzt ist:

Learn for ever - Expertinnen Netzwerk

www.learnforever.at

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen.

Die Zugangsbarrieren zur Bildungs- und Wissensgesellschaft für diese Frauen sind vielfältig: Geringe Einkommen führen dazu, dass Bildungsangebote oft nicht leistbar sind und als „Luxus“ empfunden werden. Auch richten sich herkömmliche Bildungsangebote in der Regel an Bildungsinteressierte und überfordern Personen mit wenig Bildungserfahrung. Die Angebote sind nicht ausreichend niederschwellig angesetzt, es kann kein direkter Nutzen aus ihnen gezogen werden oder sie sind mit den Rahmenbedingungen der Frauen nicht vereinbar. Eingeschränkte Mobilität und mangelnde zeitliche Ressourcen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung lassen Gedanken an eine Weiterbildung oftmals in „weite Ferne rücken“. Lernen wird häufig auf Grund schlechter Schulerfahrungen mit einem negativen Beigeschmack assoziiert und erinnert an Bildungslücken. Die Wichtigkeit von IKT

als 4. Kulturtechnik wird von den Frauen erkannt und als Voraussetzung wahrgenommen, um in den Erwerbsarbeitsmarkt eintreten bzw. auf diesem bestehen zu können. Schwellenängste, schlechte Erfahrungen mit herkömmlichen Computerkursen und nach wie vor gängige Rollenklischees in Bezug auf Technikkompetenz von Frauen sowie geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten wirken als zusätzliche Barrieren.

learn forever – finanziert von BMUKK und ESF – trägt diesen Phänomenen Rechnung. Grundlage unserer Aktivitäten bildet die Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen: Gleichstellung von Frauen und Männern, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen und gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Informations- und Wissensgesellschaft.

In einer innovativen Kooperation von Erwachsenenbildung und Forschung bringen alle Partnerinnen des Netzwerks ihre langjährige Erfahrung und Expertise in den Bereichen Frauenbildung, lebensbegleitendes Lernen, Bildungsbenachteiligungen und nicht zuletzt in der Auseinandersetzung mit Integration und Inklusion mit ein.

Thekla

PERIPHERIE ist Teil des Zusammenschlusses der autonomen Grazer Fraueneinrichtungen. Thekla – ein regionales Netzwerk von Frauen- und Mädchenprojekten – macht die Diskriminierung von Frauen auf allen Ebenen sichtbar mit dem Ziel, diese auf Dauer zu beseitigen. Thekla will zum einen die Bedürfnisse ihrer Klientinnen als Interessensvertretung bei politischen AkteurInnen vertreten, zum anderen Strategien zur langfristigen Absicherung jener Institutionen entwickeln, die Teile von Thekla darstellen.

Im Fokus von Thekla steht der Vorsatz Mädchen und Frauen in allen Lebenslagen und unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeit zu vertreten, ihre Bedürfnisse und Interessen öffentlich zu machen und sie sozial, rechtlich, psychisch, physisch und durch Bildung zu fördern, zu stärken und damit ihre gesellschaftspolitische Situation zu festigen.

Die in Thekla vertretenen Fraueneinrichtungen sind charakterisiert durch:

- Unabhängigkeit
- Gemeinnützigkeit
- Überkonfessionalität
- Arbeit von Frauen für Frauen.

Teile dieses Netzwerks sind:

- Danaida – Bildung und Treffpunkt für ausländische Frauen
- Doku Graz – Frauendokumentations-, Forschungs- und Bildungszentrum
- Frauengesundheitszentrum
- Frauenhaus Graz
- Frauenservice Graz
- Mafalda
- TARA – Beratungsstelle, Therapie und Prävention bei sexueller Gewalt
- PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung.

Frauenrat

www.grazerfrauenrat.at

PERIPHERIE ist Mitglied des Grazer Frauenrats, einem überparteilichen und überkonfessionellen Gremium, das aus ungefähr 70 Vereinen, Projekten, Institutionen, Frauengruppen, Vertreterinnen aller politischen Parteien und der Kirchen sowie interessierten Privatfrauen zusammensetzt ist.

Ziele des Frauenrats:

- Vernetzung
- Gegenseitige Information und Koordinierung gemeinsamer Aktionen
- Pressearbeit.

Wissenschaftskonferenz

www.wissenschaftskonferenz.at

PERIPHERIE ist Mitglied der Wissenschaftskonferenz, einem Verein, der Wissenschaft und Forschung in Österreich fördert, indem er den unabhängigen, nicht im Eigentum von Bund oder Ländern befindlichen Institutionen und sich frei finanzierenden Forschungsorganisationen bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten und in der Sicherstellung ihrer Interessen zur Seite steht.

Folgende Tätigkeiten sollen u. a. zur Umsetzung der Vereinsziele beitragen:

- Hilfestellung für die Vorhaben der unabhängigen wissenschaftlichen Institutionen Österreichs,
- Beratung in Bereichen von wissenschafts- und forschungspolitischen Sachverhalten,
- Erstellung von Gutachten,
- Kooperationen und Mitgliedschaften mit und in Institutionen im In- und Ausland,
- Ausrichtung von Veranstaltungen sowie
- Veröffentlichungen und Medienkontakt.

Die Wissenschaftskonferenz Österreich ist in Bereichen der Wissenschafts- und Forschungspolitik Gesprächspartner u.a. für die Bundesregierung, das BMWF, Gebietskörperschaften, Institutionen und Stakeholder der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft wie Universitäten, Fachhochschulen und Akademische Dachorganisationen sowie für die Medien.

Verband feministischer Wissenschaftlerinnen

www.vfw.or.at

PERIPHERIE ist Teil des Verbandes feministischer Wissenschaftlerinnen (VfW), einem Verein zur Förderung freier feministischer Wissenschaftlerinnen und feministischer Wissenschaften in Österreich. Der VfW dient auf österreichischer und internationaler Ebene der Vernetzung feministische Wissenschaftlerinnen und bietet gleichzeitig ein Forum für die Entwicklung neuer feministischer Perspektiven im Rahmen wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Auseinandersetzungen.

Das feministische Wissenschaftsverständnis des VfW ist – gleich dem von PERIPHERIE - ein breites, weshalb unterschiedliche Positionierungen und verschiedene theoretische Zugänge willkommen sind.

So ist PERIPHERIE Teil einer Gruppe von Proponentinnen aus einer Vielfalt an disziplinären und beruflichen Hintergründen.

gsk-net

www.gsk-research.net

PERIPHERIE ist vernetzt mit dem gsk-net, Österreichische Plattform Außeruniversitäre Forschung. Diese Plattform für geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung ist

eine bundesweite Vereinigung überwiegend kleiner und mittlerer Forschungsinstitutionen. Das Ziel des gsk-net ist die Profilierung und forschungspolitische Stabilisierung des außeruniversitären gsk-Sektors in Österreich wie am EU-Forschungsmarkt.

Bildungsnetzwerk Steiermark

www.bildungsnetzwerk-stmk.at

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – ist Mitglied im Bildungsnetzwerk Steiermark, dem Zusammenschluss aller bedeutenden Erwachsenenbildungseinrichtungen dieses Bundeslandes. Das Bildungsnetzwerk Steiermark besteht aus mehr als 50 Bildungsinstitutionen, die in einer großen Variationsbreite – inhaltlich wie organisatorisch – „Lebensbegleitendes Lernen“ anbieten und als offenes System kooperieren.

Gemeinsame Ziele der im Bildungsnetzwerk Steiermark zusammengefassten Institutionen:

- Austausch
- Durchführung gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen
- Teilnahme an Qualitätsentwicklungsprozessen
- Trainings für MitarbeiterInnen
- themenspezifische Vertretung nach außen.

Qualitätssicherung

Der rasante Wandel gesellschaftspolitischer Bedingungen macht es notwendig sich als Organisation laufend weiterzuentwickeln, um sich langfristig erfolgreich am Markt behaupten zu können. Interne und externe Abläufe müssen so gestaltet sein, dass die Qualität der Produkte den Anforderungen des Marktes entspricht. Bedürfnisse und Bedarfe der KundInnen rücken hierbei zunehmend in den Mittelpunkt.

LQW – Initiative Qualitätsentwicklung 2010 – 2012

Das Bildungsnetzwerk Steiermark führt mit der „Initiative Qualitätsentwicklung 2010 – 2012“ ein Kooperationsprojekt durch, das steirische Institutionen der Erwachsenenbildung dazu anregen soll, das Qualitätssicherungssystem „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) zu implementieren. PERIPHERIE nimmt an diesem Qualitätssicherungsprozess teil.

Während PERIPHERIE seit Beginn Qualitätsentwicklung betreibt, bietet die LQW die Möglichkeit der Einführung systematischer Qualitätsmanagementsysteme.

Die LQW ist ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem mit externer Testierung, welches die Lernenden in den Mittelpunkt stellt. Der Prozess wird durch praktische Arbeitshilfen und eine Qualitätsgemeinschaft mit der Möglichkeit der kollegialen Beratung unterstützt. Konkret definierten Anforderungen müssen in einem Selbstreport und bei einer Visitation nachgewiesen werden. Anforderungen in folgenden Bereichen sind für die Qualitätsentwicklung und -testierung definiert:

- Leitbild
- Bedarfserschließung
- Schlüsselprozesse
- Lehr-Lern-Prozess
- Evaluation
- Infrastruktur
- Führung
- Personal
- Controlling
- KundInnenkommunikation

- Strategische Entwicklungsziele

PERIPHERIE setzte im Jahr 2011 einen großen Teil des LQW-Prozesses um. Im Zuge des Prozesses wurde partizipativ ein Leitbild entwickelt, Schlüsselprozesse wurden reflektiert, eine Definition gelungener Arbeit entwickelt und Geschäftsbedingungen wurden festgelegt. Die Infrastruktur sowie Verfahren der Evaluation und der Bedarfserschließung wurden beschrieben und der Bedarf einer stärkeren Systematisierung in Bezug auf die Bedarfserschließung wurde deutlich. Im Jahr 2012 wurde der LQW Prozess mit der ersten Testierung erfolgreich abgeschlossen. Zudem ist eine Weiterführung des LQW-Prozesses vorgesehen.

Öffentlichkeitsarbeit

Equal Pay Day 2012

Im Jahr 2012 fiel jener Tag, an dem Männer bereits jenes Einkommen erreicht haben, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden, österreichweit auf den 6. Oktober. Der Equal Pay Day erinnert als internationaler Aktionstag an diese Ungleichheit und setzt sich für gleiche Bezahlung für Männer und Frauen ein. 1966 in Amerika ins Leben gerufen, findet der Equal Pay Day heute in vielen Ländern – allerdings nicht am gleichen Datum – statt.

In Österreich arbeiten Frauen statistisch gesehen die letzten 3 Monate des Jahres gratis!

PERIPHERIE unterstützt seit Jahren Aktionen, um das Faktum des (un-)gleichen Einkommens zwischen den Geschlechtern verstärkt in das öffentliche Bewusstsein zu bringen:

Frauen verdienen in Österreich 25,61%¹ weniger als Männer. Damit zählt Österreich in Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschieden.² Darüber hinaus wurde der Abstand zwischen den Frauen- und Männereinkommen in den letzten Jahren sogar noch größer: So fiel im Jahr 2001 der Equal Pay Day auf den 9. Oktober.

Wie kommen die eklatanten Lohnunterschiede – der Gender Pay Gap – zwischen Frauen und Männern zustande und was kann getan werden, um diese Kluft zu schließen und den Tag des gleichen Lohnes schlussendlich am 31. Dezember feiern zu können? Die wesentlichen Gründe für das Ungleichverhältnis in der Bezahlung von Männern und Frauen liegen darin begründet, dass

- die Tätigkeit von Frauen und Männern noch immer nicht gleich bewertet wird.

¹ Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeit-Beschäftigten 2008, Daten aus der Lohnsteuerstatistik 2008 (Hier werden die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten miteinander verglichen, d.h. Einkommensunterschiede, bedingt durch verschiedene Arbeitsausmaße, fließen hier nicht ein.)

² The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. European Commission 2006

- Frauen und Männer unterschiedlich auf Berufe und Branchen verteilt sind.
- Frauen noch immer den größten Teil der Hausarbeit und der Betreuungspflichten übernehmen.
- Frauen häufiger familienbedingt als Männer ihre Karriere unterbrechen oder deshalb in Teilzeitjobs arbeiten.
- Frauen in den Lohnverhandlungen bislang nicht jene starke Vertretung gefunden haben, die sich nicht nur mit Nachdruck für eine Gleichstellung der Löhne einsetzt, sondern dieses Ziel auch erreicht.

Der Equal Pay Day 2012 gab wieder einmal Anlass, diese Themen öffentlich zu diskutieren und den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft anhand von Zahlen und Fakten die bestehenden Ungleichheiten in der Entlohnung von Männern und Frauen vor Augen zu führen.

Der Equal Pay Day verfolgt das Ziel, durch Aufzeigen der ungerechten Entlohnung und deren Thematisierung in der Öffentlichkeit, die Lohngleichheit zu fördern. Es ist dies in Aller Interesse, denn Einkommensunterschiede wirken sich indirekt auf die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes aus.

Damenwahl

Auch 2012 war die die parteiunabhängige und überparteiliche Initiative der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz, Thekla – Die Lobby für Frauen und Mitgliedern des Grazer Frauenrats zu den Gemeinderatswahlen aktiv. Die Geschäftsführerin von PERIPHERIE ist bei der Damenwahl eine Initiatorin.

Ebenfalls verteilte die Damenwahl im September 2012 eine Sammlung in den sich GrazerInnen über Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männer in Graz orientieren können. Dafür wurden international vereinbarte politische Zielvorgaben, wie etwa die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen (CEDAW), politische Zielvorgaben von Europarat und EU sowie nationale Gesetze recherchiert und zusammengefasst. Die Forderungen beziehen möglichst alle Lebensbereiche von Frauen und Mädchen ein. Es wurden Infostände am 05. Oktober 2012 sowie am 09. November 2012 aufgestellt, an denen sich GrazerInnen informieren konnten

und zugleich eine Gelegenheit geboten wurde um sich an der Ergänzung der Sammlung zu beteiligen.

Das Mobile Amt

Auch im Sommer 2012 war **das mobile Amt** in der Stadt unterwegs. Das Fahrrad hält an verschiedenen Plätzen der Stadt und in den Parks um so einen besseren Zugang zu den Männern und den Frauen zu haben. Ziel dieser Offensive ist es, die Bevölkerung über das vielfältige Angebot von spezialisierten Beratungs- und Serviceeinrichtungen für Frauen und Männer aufmerksam zu machen.

Gut Informiert

PERIPHERIE nahm an der Veranstaltung Gut Informiert – Grazer Beratungs- und Serviceeinrichtungen on Tour am 09. November 2012 in Graz teil. Ziel dieser Kampagne war es, Menschen aufmerksam dafür zu machen, welche Einrichtung welche Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Auch in der heutigen Zeit gibt es noch sehr viele Menschen die nicht wissen, wo sie sich in bestimmten Situationen hinwenden können. Das Referat Frauen & Gleichstellung war gemeinsam mit den Grazer Beratungs- und Servicestellen on Tour um auf sich aufmerksam zu machen.

FördergeberInnen

ESF – Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz



Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst



Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frau, Familie und Gesellschaft



Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Wissenschaft und Forschung



Amt der Steiermärkischen Landesregierung,
Fachabteilung für Wirtschaft und Innovation



Steirische Integrationsplattform



Stadt Graz/ Frauenreferat



Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt
Graz/ Grazer Frauenrat



Arbeiterkammer Steiermark -
Frauenangelegenheiten



Österreichische Gesellschaft für politische
Bildung



Fonds Gesundes Österreich



Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Geschäftsbereich



Impressum

Für den Inhalt verantwortlich:

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II

A-8010 Graz

Tel.: 0316-817342

Fax.: 0316-817342-15

Email: office@PERIPHERIE.ac.at

Email Geschäftsführung: kapeller@PERIPHERIE.ac.at

Homepage: www.PERIPHERIE.ac.at

ZVR: 030136691