

Ausbildung und Beratung

WUK

Verein zur Schaffung offener
Kultur- und Werkstättenhäuser
A-1090 Wien, Währinger Straße 59

Mag. Philip König
Gender Mainstreaming und Kommunikation
T +43-1- 401 21-78 / F -66
e-mail: philip.koenig@wuk.at
online: www.wuk.at

Bericht über den Verlauf der Umsetzung von

Gender Mainstreaming

in den

WUK-Clearingprojekten

im Zeitraum 1.3.2007-31.12.2007

Philip König

Wien, 08.02.2008

Inhalt

1	Vorbemerkung.....	4
2	Tätigkeiten der Stabstelle Gender Mainstreaming	5
2.1	Prozessplanung und -steuerung	5
2.1.1	Gleichstellungscontrolling	5
2.1.2	Koordinationsgespräche mit der Geschäftsleitung.....	6
2.1.3	Laufende Teilnahme an der Projektkoordinationsitzung	6
2.1.4	Koordinationsgespräche mit den ProjektleiterInnen	6
2.1.5	Teilnahme an den einzelnen Teambesprechungen	6
2.2	Interne Kommunikation – Aktivierung.....	6
2.2.1	E-Mail Newsletter	6
2.2.2	Schriftliche Leitlinien	7
2.2.3	Persönlicher Kontakt.....	7
2.2.4	Fachspezifische Bibliothek	7
2.3	Genderspezifische Analyse.....	7
2.3.1	Analyse der Ausgangssituation	7
2.3.2	Erstellung eines neuen Datenerfassungssystems.....	8
2.4	Personalentwicklung – Erhöhung der Gender-Kompetenz	8
2.4.1	Erhebung der Gender-Kompetenz.....	9
2.4.2	Schulungen 2007.....	9
2.5	Externe Kommunikation.....	9
2.6	Vernetzung und Lobbying	9
2.7	Projektentwicklung	10
3	Gleichstellungsziele	11
3.1	Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundwert in allen Angeboten verankern	11
3.2	Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit umsetzen.....	11
4	Gender Mainstreaming Aktivitäten der Projekte	13
4.1	WUK ClearingPlus	13
4.1.1	Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:	13
4.1.2	Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:	13
4.1.3	Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:	13
4.2	WUK Domino.....	13
4.2.1	Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:	13
4.2.2	Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:	14
4.2.3	Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:	14
4.3	WUK faktor i.....	14
4.3.1	Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:	14
4.3.2	Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:	14
4.3.3	Einzelprojekte:	14
4.4	WUK miko	14
4.4.1	Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:	14
4.4.2	Einzelprojekte:	14
4.4.3	Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:	14
5	Bericht zur Erhebung der Gender-Kompetenz	15
5.1	Formale Gender Kompetenz	15
5.1.1	Anzahl der MitarbeiterInnen mit formaler Gender Kompetenz und Ausmaß der Qualifizierung.....	15
5.2	Informelle Gender Kompetenz	16
5.3	Kompetenzfelder und ihre Bedeutung	16
5.3.1	Bewusstsein über Rollenzuschreibungen und Geschlechterstereotype	16
5.3.2	Geschlechtersensible Teamarbeit.....	17
5.3.3	Geschlecht im Zusammenhang mit verschiedenen kulturellen Hintergründen.....	17
5.3.4	Gender Theorien	18
5.3.5	Grundlegendenes Wissen zu Gender Mainstreaming	18
5.3.6	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Differenzierung in Frauenberufe und Männerberufe	19
5.3.7	Chancen(un-)gleichheit am Arbeitsmarkt	19
5.3.8	Gender Mainstreaming Methoden.....	20
5.3.9	Methoden einer geschlechtersensiblen Berufsberatung	20
5.3.10	Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berichten und PR-Maßnahmen	21

5.3.11	Gestaltung des Beratungsangebotes für einen chancengleichen Zugang	21
5.4	Wahrnehmung und Einstellungen.....	22
6	Ergebnisse der genderbezogenen Analyse der TeilnehmerInnen-Daten.....	23
6.1	WUK Domino.....	23
6.1.1	Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht.....	23
6.1.2	Die Herkunft der Jugendlichen	23
6.1.3	Behinderungsart und Geschlecht.....	24
6.1.4	Fazit TeilnehmerInnen-Struktur.....	24
6.1.5	Clearing-Ergebnis nach Geschlecht	24
6.1.6	Clearing-Ergebnis nach Herkunft	26
6.1.7	Fazit Clearing-Ergebnis	26
6.1.8	Zusammenhang mit dem Geschlecht der BeraterInnen	27
6.2	WUK faktor i (Clearing).....	28
6.2.1	Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht.....	28
6.2.2	Behinderungsart und Geschlecht.....	28
6.2.3	Altersgruppe und Geschlecht	29
6.2.4	Fazit TeilnehmerInnenstruktur.....	30
6.2.5	Clearing-Ergebnis nach Geschlecht	30
6.2.6	Fazit Clearing-Ergebnis	31
6.2.7	Inanspruchnahme von Integrationsbegleitung	31
6.3	WUK miko	32
6.3.1	Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht.....	32
6.3.2	Alter und Geschlecht.....	32
6.3.3	Problematik der Jugendlichen und Geschlecht	32
6.3.4	Staatsbürgerschaft und Geschlecht	33
6.3.5	Fazit TeilnehmerInnenstruktur.....	33
6.3.6	Clearing-Ergebnis	33
6.3.7	Fazit Clearing-Ergebnis	35
6.3.8	Inanspruchnahme von Integrationsbegleitung	35
7	Ausblick auf 2008	36
7.1	Koordination und Steuerung	36
7.2	Interne Kommunikation – Aktivierung.....	37
7.3	Genderspezifische Analyse.....	37
7.4	Personalentwicklung – Erhöhung der Genderkompetenz	37
7.5	Externe Kommunikation und Vernetzung	37

1 Vorbemerkung

Im Jänner 2007 wurde das WUK vom Bundessozialamt – Landesstelle Wien mit der Erstellung eines Konzeptes für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Clearingstellen des WUK beauftragt. Das Ergebnis war ein von mir erstelltes Konzept für die Einrichtung einer Stabstelle der Geschäftsleitung, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming plant, koordiniert und evaluiert. Das Konzept wurde im März 2007 vorgelegt, gleichzeitig begann ich meine Funktion als Stabstelle für Gender Mainstreaming wahrzunehmen.

Gender Mainstreaming ist kein kurzfristiges, in sich abgeschlossenes, begrenztes Projekt, Gender Mainstreaming ist ein andauernder Prozess, der die Veränderung einer gesamten Organisation zur Folge hat. Das Ergebnis – der Erfolg – eines solchen Umsetzungsprozesses ist demnach der gut funktionierende Prozess an sich. Erfolge darzustellen, in dem Sinne, dass die Tätigkeiten der Organisation einen Beitrag zur Veränderung gesamtgesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse leisten, ist in diesem Zusammenhang kein leichtes Unterfangen. Umso wichtiger ist es aber wiederum, den Stand im Umsetzungsprozess möglichst gut zu beschreiben. Der vorliegende Bericht versucht dem nachzukommen.

Im ersten Kapitel sind die hauptsächlichen Tätigkeiten der Stabstelle für Gender Mainstreaming dargestellt, die Darstellung orientiert sich an den in der Umsetzungsplanung festgelegten Tätigkeitsbereichen. Darüber hinaus lassen sich in diesem Teil die wesentlichen Stationen im Umsetzungsprozess erkennen. Im darauf folgenden Kapitel „Gleichstellungsziele“ sind die essentiellen Ziele für das kommende Jahr zusammengefasst. Diese sind das essentielle Ergebnis des ersten Jahres im Umsetzungsprozess.

Darüber hinaus sind in den folgenden Kapiteln Ergebnisse einzelner Tätigkeiten dargestellt. Neben den Gender Mainstreaming Aktivitäten der einzelnen Projekte, die den Erfolg der Aktivierung der MitarbeiterInnen widerspiegeln, sind dies die Ergebnisse der Erhebung zur Gender-Kompetenz und der gleichstellungsbezogenen Analyse des Ist-Standes zu Beginn des Umsetzungsprozesses.

Alles in allem kann der bisherige Verlauf der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den WUK-Clearingprojekten aus meiner Sicht sehr positiv bewertet werden. Vor allem die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Steuerungsprozessen und –strukturen der Organisation ist weiter fortgeschritten, als meine persönlichen Erwartungen erhoffen ließen. Damit ist eine Ausgangsbasis geschaffen, die mich sehr optimistisch und zuversichtlich an den weiteren Umsetzungsprozess herangehen lässt.

Philip König

2 Tätigkeiten der Stabstelle Gender Mainstreaming

Im Zuge der Projektvorbereitungsphase von Jänner bis Februar 2007 wurde in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung und den ProjektleiterInnen ein Projektplan für das Jahr 2007 erstellt. Dieser wurde im Rahmen des Berichts zur Projektvorbereitungsphase vorgelegt. Die folgende Darstellung der Tätigkeiten der Stabstelle Gender Mainstreaming (im Folgenden: Stabstelle) orientiert sich am damals erarbeiteten Projektplan.

2.1 Prozessplanung und -steuerung

Die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming – die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse auf *allen Ebenen* und in *allen Abläufen* einer Organisation bzw. eines Organisationsteiles – erfordert ein sehr hohes Maß an Steuerung und Koordination. Diese Aufgabe wurde von der Stabstelle in verschiedenen Dimensionen wahrgenommen.

2.1.1 Gleichstellungscontrolling

Eine der bedeutendsten Kriterien für den Erfolg der Gender Mainstreaming-Umsetzung ist die Integration der Gleichstellungsanliegen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisation. Dieser wesentliche Schritt konnte im Jahr 2007 über weite Strecken bereits erreicht werden, nicht zuletzt deshalb, weil sich die Gesamtorganisation WUK Ausbildung und Beratung im Jahr 2007 mit der Weiterentwicklung des strategischen Controllings beschäftigte. Dadurch, dass die Stabstelle maßgeblich an diesem Prozess beteiligt war, sind Gleichstellungsanliegen nunmehr ein bedeutender Bestandteil der strategischen Planung, Zielsetzung und des dazugehörigen Controllings.

Als Instrument kommt eine Balanced Scorecard (BSC) mit dazugehörigen strategischen Zielen und Messgrößen zum Einsatz. Anhand der Messgrößen lässt sich der Erfolg von Maßnahmen, die jedem der Ziele zugeordnet sind, überprüfen. Nebst dem, dass im Sinne der Mainstreaming-Strategie, die Geschlechterverhältnisse in allen Zieldimensionen berücksichtigt werden, wurden zwei gleichstellungsrelevante Ziele explizit formuliert. Mehr dazu im Kapitel 3.

Darüber hinaus werden Gleichstellungsanliegen nun auch im internen Berichtswesen berücksichtigt. Im Rahmen des internen Berichtswesens verfassen die ProjektleiterInnen schriftliche Kurzberichte für die Geschäftsleitung und den Vereinsvorstand. Dabei kommt ein einheitliches Schema zur Anwendung, das folgende für die Umsetzung von Gender Mainstreaming relevante Punkte erhebt:

- Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot: z.B. PR-Maßnahmen, Rahmenbedingungen wie Beratungszeiten, Ort der Beratung, Inhalte der Beratung;
- Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung der Projekte: z.B. Geschlechterverhältnisse als Bestandteil der Beratung, Erweiterung des beruflichen Spektrums durch die Beratung, öffentlichkeitswirksame Maßnahmen;
- Einzelprojekte: Spezielle Projekte wie z.B. Schwerpunkte bei einer Messe, Erprobung von speziellen Angeboten für Mädchen, Workshops zum Thema;
- Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung: z.B. die Weiterentwicklung von Dokumentation und Statistik, gender-relevante Fortbildungen und Workshops, Einsetzung von gender-relevanten Qualitätssicherungs-Instrumenten (z.B. Checklisten);

Durch diese Berichterstattung sollen Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings sichtbar gemacht werden, so dass sie auch strukturiert evaluiert werden können. Sie bieten somit eine gute Ausgangslage für zukünftige Maßnahmen. Letztlich kann auch der Wissenstransfer zwischen den Projekten sichergestellt werden.

2.1.2 Koordinationsgespräche mit der Geschäftsleitung

Die regelmäßige, 14-tägige Koordination der Gender Mainstreaming-Aktivitäten mit der Geschäftsleitung entwickelte sich im Laufe des Jahres zu einer fortlaufenden Zusammenarbeit zwischen der Stabstelle GM und der Geschäftsleitung. So konnte erreicht werden, dass die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern fixer Bestandteil sowohl der täglichen Arbeit als auch langfristiger strategischer Planungen wurde. Im Sinne der Top-Down-Strategie ist die aktive Unterstützung der Geschäftsleitung von großer Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Gesamtorganisation.

2.1.3 Laufende Teilnahme an der Projektkoordinationsitzung

Die Thematisierung von Gender Mainstreaming in der Projektkoordinationsitzung (regelmäßiges Treffen aller ProjektleiterInnen mit der Geschäftsleitung) war für das Vorhaben, bestehende Organisationsstrukturen zu nützen, von großer Bedeutung. Umgekehrt war das „neue“ Thema für das Gremium eine Bereicherung. In Zukunft soll ein größerer Teil der Koordination und Steuerung in dieser Sitzung abgehandelt werden.

2.1.4 Koordinationsgespräche mit den ProjektleiterInnen

Im Zeitraum März-Dezember 2007 wurden insgesamt 23 Koordinationsgespräche mit den einzelnen ProjektleiterInnen abgehalten. Im Rahmen dieser Gespräche wurden die LeiterInnen über den aktuellen Stand der Gender Mainstreaming Umsetzung informiert, die nächsten Schritte geplant und das Vorgehen reflektiert. Die Gespräche dauerten in der Regel ca. eine Stunde und wurden von der Stabstelle GM dokumentiert.

Der im Arbeitsplan 2007 angestrebte Rhythmus von sechs Wochen konnte – aus hauptsächlich organisatorischen Gründen – nicht mit allen ProjektleiterInnen eingehalten werden. Zudem wurde der laufende Prozess durch mehrere Leitungswechsel „unterbrochen“. Um die kontinuierliche Arbeit am Prozess sicherstellen zu können, bedarf es deshalb einer veränderten Koordinationsstruktur, die institutionalisierter und verbindlicher ist.

2.1.5 Teilnahme an den einzelnen Teambesprechungen

Im Rahmen der Teamsitzungen der einzelnen Teams wurde das Thema Gender Mainstreaming in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlicher Intensität bearbeitet. Vom allgemeinen Meinungsaustausch bis zur intensiven Bearbeitung von konkreten Themen hatte in diesem Rahmen vor allem das Platz, was von den Teams gewünscht und erwartet wurde. Vor allem für die Aktivierung aller MitarbeiterInnen war und ist diese Koordinationstätigkeit unverzichtbar, in Zukunft soll aber die Häufigkeit der Teambesuche flexibler sein.

2.2 Interne Kommunikation – Aktivierung

Im ersten Halbjahr 2007 wurde der geplante Umsetzungsprozess sowohl den ProjektleiterInnen als auch den einzelnen Teams vorgestellt und diskutiert. Bei einigen MitarbeiterInnen bzw. ganzen Teams konnte bereits großes Interesse an der Thematik geweckt werden.

2.2.1 E-Mail Newsletter

Im Sinne des Mainstreaming-Ansatzes wurde auf die Schaffung einer Parallelstruktur verzichtet. Aktuelle und kurz gefasste Informationen zum Thema Gender werden allen MitarbeiterInnen mittels des organisationsinternen E-Mail-Newsletter „ABintern“ zugestellt. Durch die Hineinnahme von gender-relevanten Nachrichten konnten Umfang und Erscheinungshäufigkeit und somit die Attraktivität des

Mediums gesteigert werden. Mit dem Newsletter werden 3-4 mal im Monat folgende Informationen zum Thema Gender und Diversität den MitarbeiterInnen elektronisch zugestellt:

- Interne Veränderungen in Arbeitsprozessen
- Aktivitäten der Stabstelle Gender Mainstreaming
- Veranstaltungshinweise
- Literaturhinweise
- Neue Erkenntnisse aus der Forschung
- Hinweise auf Internetseiten

2.2.2 Schriftliche Leitlinien

Neben laufenden E-Mail Informationen wurden bislang vier schriftliche, kurze und prägnante Leitlinien zu folgenden Themen verfasst:

- Gestaltung von Stellenanzeigen
- Argumente für Frauen in technischen Berufen
- Geschlechtersensible Statistik
- Geschlechtersensible Berufsorientierungsmaterialien

Diese Informationen stehen allen MitarbeiterInnen in elektronischer Form zur Verfügung. Der Vorteil dieser Form der Kommunikation liegt am hohen Maß an Verbindlichkeit. Die Serie an schriftlichen Leitlinien soll laufend erweitert werden.

2.2.3 Persönlicher Kontakt

Durch regelmäßige Kontakte zu den MitarbeiterInnen soll weiter an der Aktivierung gearbeitet werden, so dass im Idealfall sich alle MitarbeiterInnen aktiv am Umsetzungsprozess beteiligen.

2.2.4 Fachspezifische Bibliothek

Die laufend wachsende Sammlung der Stabstelle an fachspezifischer Literatur und Materialien wurde allen MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt. Die MitarbeiterInnen haben auf die Liste der vorhandenen Bücher und Materialien ebenso Zugriff wie auf die entsprechenden Listen aller Projekte. So kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das gewünschte Medium ausleihen.

2.3 Genderspezifische Analyse

Die genderspezifische Analyse der Ausgangssituation ist nicht nur der Beginn des Gender Mainstreaming-Implementierungsprozesses, sie ist auch ein bedeutender Bestandteil einer dauerhaften gleichstellungsorientierten Projektdurchführung. Im Jahr 2007 erfolgte deshalb einerseits eine erste Bestandsaufnahme mit Hilfe der vorhandenen Daten und andererseits eine Weiterentwicklung der vorhandenen Systeme zur Datenerfassung. Langfristiges Ziel ist es, die genderspezifische Analyse zu einem immanenten Bestandteil der Jahresberichte der Projekte zu machen.

2.3.1 Analyse der Ausgangssituation

In den Projekten WUK Domino, WUK faktor i (Clearing) und WUK miko wurde im ersten Halbjahr 2007 eine quantitative Gender-Analyse der TeilnehmerInnen-Daten für den Zeitraum 2006 durchgeführt. Als Basis der Untersuchung diente die jeweilige Dokumentation der Projekte. Auf Grund der unterschiedlichen Erfassungssysteme war die Auswertung sehr aufwändig und über weite Strecken auch wenig aussagekräftig. Es stellte sich heraus, dass die zur Verfügung stehenden Daten nur teilweise

geeignet für eine derartige Analyse sind, weshalb im Jahr 2007 intensiv an der Verbesserung der Datenerfassung gearbeitet wurde (siehe unten).

Aufbauend auf den Ergebnissen dieser quantitativen Analyse wurde versucht, die erfassten Zusammenhänge qualitativ zu erklären. Diese Ergründung möglicher Ursachen und Einflussfaktoren auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern erfolgte in strukturierten Diskussionen mit den einzelnen Teams. Die Ergebnisse haben bislang den Charakter von Hypothesen und werden deshalb fortlaufend einer weiteren Untersuchung unterzogen.

Wenngleich die genderspezifische Analyse noch sehr lückenhaft ist, konnten daraus bereits einige relevante Indikatoren herausgearbeitet werden, die wiederum die Grundlage für die Erstellung von gleichstellungsrelevanten Zielen waren. Die Ergebnisse der Analyse finden sich im Kapitel 6, die gleichstellungsrelevante Zielsetzung für die kommenden Jahre im Kapitel 3.

2.3.2 Erstellung eines neuen Datenerfassungssystems

Während des gesamten Jahres 2007 erarbeitete die Stabstelle in enger Zusammenarbeit mit den ProjektleiterInnen ein Erfassungssystem auf Basis MS-Excel. Dieses wurde in den Projekten bereits getestet und wird nun in einer nochmals überarbeiteten Version eingesetzt. Mit den so erfassten Daten lassen sich folgende Daten geschlechtsspezifisch auswerten:

- Personenbezogene Daten der Clearing-TeilnehmerInnen wie Alter, Art der Behinderung, Lehrplan, Eingangsqualifikation, Staatsbürgerschaft, Herkunft
- Dauer des Clearings / der Integrationsbegleitung
- Ergebnis des Clearings bzw. der Integrationsbegleitung (aufgeschlüsselt nach verschiedenen Formen der Arbeitsmarktintegration und von Folgemaßnahmen)
- Die Anzahl an Beratungsgesprächen

Darüber hinaus lassen sich die so erhobenen Daten getrennt nach der Herkunft der Jugendlichen analysieren. In einigen Projekten werden zusätzlich projektspezifische Daten erfasst, die sich ebenfalls geschlechtsspezifisch auswerten lassen. Die Koordination und Unterstützung der Projekte bei der Umstellung auf das neue System bedurfte im Jahr 2007 eines nicht unwesentlichen Teils der Ressourcen der Stabstelle. Zukünftig wird aber die Auswertung der TeilnehmerInnen-Daten aller Voraussicht nach mit wesentlich geringerem Aufwand erfolgen können, letztlich aber wesentlich aussagekräftiger sein.

Das Datenerfassungssystem wurde im Herbst 2007 der Koordinationsstelle AMS BSB FSW vorgestellt und diskutiert. Mit einigen Änderungen wurde das System nun von der Koordinationsstelle für die Datenerfassung in allen BASB-geförderten Wiener Projekten übernommen. Eine geschlechtsspezifische Datenauswertung wird deshalb in Hinkunft wienweit möglich sein. Unter Berücksichtigung zahlreicher Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge wird das System im ersten Quartal 2008 nochmals überarbeitet werden.

2.4 Personalentwicklung – Erhöhung der Gender-Kompetenz

Mit dem Begriff Gender Kompetenz werden jene Fähigkeiten zusammengefasst, die für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming notwendig sind. Gender Kompetenz beschreibt die Fähigkeit von Personen, in ihrem Aufgabenbereich Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Dies beinhaltet im Wesentlichen drei Aspekte:

Wollen

Mit Wollen ist die persönliche Bereitschaft zum gleichstellungsorientierte Handeln beschrieben. Diese ist einerseits von eigenen Werthaltungen und Einstellungen abhängig, andererseits aber eng verknüpft mit der Fähigkeit zur Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen und der Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Geschlechterrolle.

Wissen

Wissen bedeutet nicht nur Wissen über die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern und theoretisches Wissen über Gender-Theorien und Gender Mainstreaming. Wissen bedeutet vor allem auch, dieses Grundlagenwissen mit dem Fachwissen des eigenen Arbeitsbereiches in Verbindung bringen zu können. Gender-Wissen soll zu einem integralen Bestandteil des eigenen Fachwissens werden.

Können

Der Aspekt des Könnens umschreibt das methodische Wissen, um Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Darüber hinaus müssen aber auch die entsprechenden Rahmenbedingungen durch die Organisation geschaffen werden.

2.4.1 Erhebung der Gender-Kompetenz

Im Sommer 2007 wurde von der Stabstelle mit Hilfe eines eigens entwickelten Fragebogens eine Befragung der MitarbeiterInnen zur eigenen Gender-Kompetenz und zur eigenen Interessenlage durchgeführt. So konnte einerseits bereits vorhandene Gender-Kompetenz sichtbar gemacht und andererseits „Lücken“ entdeckt werden. Zusätzlich wurde erfasst, an welchen speziellen Kompetenzfeldern die MitarbeiterInnen weiterführendes Interesse haben. Die Ergebnisse der Erhebung (siehe Kapitel 5) dienen nun als Grundlage für die Planung von Weiterbildungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen.

2.4.2 Schulungen 2007

Am 26.9.2007 wurde eine Fortbildung zum Thema „Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz“ mit ExpertInnen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bzw. von der Arbeitsinspektion veranstaltet. Insgesamt 12 MitarbeiterInnen aus allen WUK-Clearingprojekten nahmen teil und bewerteten die Veranstaltung durchwegs positiv.

Im Projekt WUK Domino wurde eine Gender Mainstreaming-Fortbildung mit mehreren Workshops für das gesamte Team abgehalten. Die Veranstaltungsreihe mit vielen praktischen Elementen wurde von arco Consulting durchgeführt und von der Stabstelle begleitet.

2.5 Externe Kommunikation

Im ersten Halbjahr 2007 wurden in erster Linie der geplante Gender Mainstreaming-Umsetzungsprozess und die Tätigkeit der Stabstelle der Öffentlichkeit präsentiert. Dies erfolgte über die Internetseiten des WUK, einem Beitrag in der WUK-Zeitung und einer Radiosendung auf Orange 94.0.

Die Stabstelle unterstützte die ProjektleiterInnen fortlaufend bei der Planung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, um das Thema Gender verstärkt in die Öffentlichkeitsarbeit der Projekte zu integrieren. Gemeinsam wurde versucht, den Geschlechteraspekt in den Halbjahresberichten, auf den Internetseiten, in Presseausendungen, in Stellenanzeigen etc. zu berücksichtigen. Dies ist bereits in Ansätzen gelungen, jedoch muss dieses Vorhaben als langfristiger Prozess betrachtet werden. Ziel ist es, dass die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts in allen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Selbstverständlichkeit wird und in gewisser Weise automatisch erfolgt.

2.6 Vernetzung und Lobbying

Aufgrund der Vielfalt der Projekte im WUK konzentrierte sich die Vernetzungstätigkeit im ersten Halbjahr 2007 vor allem auf die WUK-Projekte bzw. wurde versucht auch das WUK als Gesamtorganisation vom Gender Mainstreaming-Prozess zu überzeugen.

Im zweiten Halbjahr 2007 erfolgte die Kontaktaufnahme mit den Gender Mainstreaming-Beauftragten aller Wiener Clearingstellen. Bei einem ersten gemeinsamen Treffen im Oktober 2007 fand ein erster Austausch statt. Dabei wurde eine laufende Zusammenarbeit und Vernetzung vereinbart. Mit der Koordinationsstelle AMS BSB FSW wurde in mehreren Treffen die Datenerfassung und -auswertung erörtert, so dass diese nun auch die Möglichkeit hat, Daten geschlechtersensibel auszuwerten.

Die Stabstelle nutzte darüber hinaus verschiedenste Gelegenheiten zur punktuellen Vernetzung. So wurde der Gender Mainstreaming-Umsetzungsprozess in den WUK-Projekten im Rahmen einer Vernetzungsveranstaltung des Bundessozialamtes für alle ProjektleiterInnen in der beruflichen Integration vorgestellt und beim Anbieter des Lehrgangs zur Fachkraft in der beruflichen Integration – biv-integrativ – wurde eine stärkere Berücksichtigung des Gender-Aspekts in der Qualifizierung der MitarbeiterInnen angeregt. Letztlich ergaben sich durch die Teilnahme der Stabstelle an mehreren einschlägigen Tagungen und Konferenzen vielerlei Möglichkeiten zur Vernetzung und zur Verbreitung des Anliegens.

2.7 Projektentwicklung

Insbesondere das im Frühjahr 2007 neu entstandene Projekt WUK ClearingPlus wurde von der Stabstelle bei der Entwicklung des detaillierten Angebots und bei Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit beraten und unterstützt. Bei den anderen Projekten erfolgte die Beratung bei mehreren kleinen Einzelprojekten, wie beispielsweise der Materialenmesse des faktor i.

Das Jahr 2007 stand in erster Linie im Zeichen der Analyse, im Jahr 2008 sollen nun konkrete Maßnahmen zur Erreichung der gender-relevanten Zielsetzungen geplant und umgesetzt werden. Die Stabstelle wird die Weiterentwicklung der Projekte unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse ebenso unterstützen wie „kleine Projekte in den Projekten“. Weiterentwicklungen, die das vertragliche Verhältnis zwischen dem Bundessozialamt und dem WUK berühren, sollen in die Projektanträge für 2009 aufgenommen werden.

3 Gleichstellungsziele

Gemeinsam mit der Geschäftsleitung und der Stabstelle haben sich die ProjektleiterInnen auf zwei gemeinsame übergeordnete gleichstellungsrelevante Zielsetzungen verständigt. Ausgehend von diesen Zielsetzungen werden die einzelnen Teams mit Unterstützung der Stabstelle konkrete Maßnahmen planen und durchführen. Als Maßnahmen kommen sowohl organisatorische Veränderungen als auch „kleine Pilotprojekte“ z.B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder speziellen Angeboten für die Zielgruppe in Frage. Die Maßnahmen werden laufend evaluiert.

3.1 Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundwert in allen Angeboten verankern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird zum Organisationsziel von WUK Ausbildung und Beratung. Die Beratungseinrichtungen aktiv die politischen Ziele

- Erreichung von Lohn- und Einkommensgerechtigkeit
- Abbau von Geschlechterstereotypen in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt
- Verhinderung von strukturell verfestigter Arbeitslosigkeit

Diese Ziele basieren auf den politischen Zielen der Europäischen Kommission (Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010) sowie der österreichischen Bundesregierung (Nationales Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung). Als geförderte arbeitsmarktpolitische Einrichtung fühlen wir uns diesen Zielen verpflichtet. Das Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm BABE 2005 gibt darüber hinaus vor, dass keine geschlechtsspezifischen direkten und indirekten Benachteiligungen von Frauen und Männern bei der Teilnahme an Fördermaßnahmen bestehen dürfen und der Anteil der Frauen bei allen Fördermaßnahmen bei 50 % soll.

Diesen politischen Zielen wurden für das Jahr 2008 die folgenden operativen Ziele zugeordnet:

- Verbesserung der Dokumentation und Analyse der Berufswahlentscheidung und des Verlaufes der Berufsorientierung während des Clearingprozesses unter besonderer Berücksichtigung von nicht geschlechterstereotyper Berufswahl.
- Anteil der Frauen unter den TeilnehmerInnen, die auf den ersten und zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden im Verhältnis zum Anteil der Männer, die auf den ersten und zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden, erhöhen.
- Erstellung und Verwendung von Arbeitsmaterialien für geschlechtssensible Berufsorientierung, die für die jeweilige Zielgruppe adäquat sind.

3.2 Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit umsetzen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming umfasst eine Vielzahl an Aufgaben und Maßnahmen. In der gegenwärtigen Phase der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den WUK Beratungsprojekten werden (neben vielen anderen) vor allem folgende Aspekte berücksichtigt:

- Die genderspezifische Analyse der Projektaktivitäten verlangt nach einer Ausweitung und Differenzierung der internen Datenerhebung und Dokumentation.
- Die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert Gender-Kompetenz der MitarbeiterInnen auf allen Ebenen der Organisation.

Die Konzentration auf diese beiden Aspekte ergeben für das Jahr 2008 die folgenden operativen Ziele:

- Erhöhung des Anteils an MitarbeiterInnen, die grundlegende Gender Kompetenz nachweisen können. Mehrere MitarbeiterInnen, die sich als Gender-ExpertInnen qualifizieren.
- Gender-sensible Berichtslegung: Alle Projektberichte weisen alle personenbezogenen Zahlen nach Frauen und Männern getrennt aus.
- Strukturell sichergestelltes Thematisieren des geschlechterspezifischen Aspektes in der Berufsorientierung.

4 Gender Mainstreaming Aktivitäten der Projekte

Neben den durch die Stabstelle koordinierten, projektübergreifenden Gender Mainstreaming Aktivitäten wurden die Projekte auch dabei unterstützt, projektspezifische Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durchzuführen und diese zu dokumentieren. Die folgende Auflistung spiegelt diese Dokumentation wider.

4.1 WUK ClearingPlus

4.1.1 Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:

In den Erstgesprächen wird den Jugendlichen die Teilnahme an einer Frauen- bzw. Männergruppe angeboten. Bislang äußerten nur zwei Frauen ausdrücklich den Wunsch, an einer Frauengruppe teilzunehmen. Da dies den organisatorischen Aufwand nicht rechtfertigt, eine eigene Frauengruppe einzurichten, wurden für diese Frauen externe Angebote organisiert. Für das Jahr 2008 ist die Evaluierung der Gruppenangebote im genderspezifischen Sinne geplant.

Der geringe Frauenanteil in Maßnahmen für psychisch beeinträchtigte Jugendliche wurde im Rahmen von Vernetzungstreffen mit VertreterInnen anderer Organisationen diskutiert. Es stellte sich heraus, dass es sich möglicherweise um ein Wien-spezifisches Phänomen handelt, da Organisationen in Oberösterreich das Phänomen nicht kennen. Um speziell Frauen anzusprechen, wurde ein Folder für junge Frauen von jungen Frauen erstellt.

4.1.2 Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:

Sowohl im Rahmen der Beratung als auch im Rahmen der Gruppenangebote findet eine Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen statt. Da psychiatrische Störungsbilder oft einem Geschlecht zugeschrieben werden, ist diese Auseinandersetzung zumeist von zentraler Bedeutung. Für manche Jugendliche (insbesondere Frauen) ist die gesellschaftspolitische Dimension der Geschlechterverhältnisse bedeutsam, was dann von den BeraterInnen aufgegriffen und bearbeitet wird.

4.1.3 Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:

Das Team von ClearingPlus ist ein reines Frauenteam, was nicht zuletzt durch Fragen aus dem Umfeld zu einer laufenden Reflexion der Geschlechterverhältnisse führt.

4.2 WUK Domino

4.2.1 Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:

Im Zuge der gendersensiblen Auswertung der internen Dokumentation zeigte sich, dass das Geschlecht der beratenen Jugendlichen mit dem Geschlecht ihrer BeraterInnen zusammenhängt. Dieser Sachverhalt wurde im Rahmen des Gender Mainstreaming Coachings ausführlich diskutiert, letztlich konnte nicht ausgeschlossen werden, dass das Geschlecht der BeraterInnen (neben vielen anderen Gründen), Mädchen und Burschen dabei beeinflusst, ob sie das Beratungsangebot in Anspruch nehmen oder nicht. Deshalb werden die BeraterInnen in Zukunft besonders sensibel darauf achten. Sollten sie den Eindruck haben, dass Jugendliche von einer Frau bzw. einem Mann besser beraten werden könnten, werden sie dies mit dem / der Jugendlichen besprechen und allenfalls einen Wechsel der Beratungsperson ermöglichen.

4.2.2 Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:

Beim Clearingprozess wird besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, dass Mädchen ein größeres Spektrum an beruflichen Möglichkeiten offen steht.

4.2.3 Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:

- Einführung einer elektronischen Dokumentation
- Erstellung von gender-sensiblen Statistiken und Diskussion der Ergebnisse
- Gender Mainstreaming Workshops (externe und interne Schulungen für alle MitarbeiterInnen)

4.3 WUK faktor i

4.3.1 Maßnahmen für einen chancengleichen Zugang zum Angebot:

Im Informationszentrum wurde bei der Foyergestaltung auf die Bedürfnisse von Mädchen und Burschen Rücksicht genommen. Die Computerarbeitsplätze für die Jugendlichen wurden so umgestellt, dass für Mädchen ein geschützterer Raum entsteht und es wurde eine Mädchenbox und eine Burschenbox mit geschlechtsspezifischen Informationsmaterialien bereitgestellt.

4.3.2 Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:

Im Rahmen eines Workshops wurden Geschlechterungleichheiten im Rahmen des Projektes erörtert.

4.3.3 Einzelprojekte:

Bei der Materialienmesse wurden gemeinsam mit der Mädchenberatungsstelle Sprungbrett mädchenstypische Angebote speziell hervorgehoben.

4.4 WUK miko

4.4.1 Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Wirkung des Projektes:

WUK miko stellt den Jugendlichen unabhängig vom Geschlecht die wichtigsten Lehrberufe vor und thematisiert auch die Unterschiede in der Höhe der Lehrlingsentschädigung zwischen z. B. FriseurIn und Elektroinstallationsfachfrau/-mann.

4.4.2 Einzelprojekte:

Im Schuljahr 07/08 werden Workshops zu den Themen „Mein Weg in den Beruf“, „Bewerbung“, „praktische Erprobung von Berufsbildern“ und „Soziale Kompetenz“ neu angeboten.

4.4.3 Organisations-, Prozess- und Personalentwicklung:

Mit Beginn des Schuljahres 2007 wurde die elektronische Dokumentation erweitert. Zusätzlich werden nun auch jene SchülerInnen erfasst, die nicht am Clearing teilnehmen. Dadurch soll ersichtlich werden, welche Gründe den Zugang zur Maßnahme erleichtern bzw. erschweren.

5 Bericht zur Erhebung der Gender-Kompetenz

Das Ziel der Erhebung, deren Ergebnisse hier dargestellt werden ist es, vorhandene Gender Kompetenz sichtbar zu machen und jene „Lücken“ ausfindig zu machen, die im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming zu schließen wären. Im August 2007 wurde von 30 MitarbeiterInnen ein Fragebogen elektronisch ausgefüllt.

5.1 Formale Gender Kompetenz

Als formale Gender Kompetenz werden jene Kompetenzen bezeichnet, die sich Personen im Rahmen ihrer Aus- bzw. Fortbildung nachgewiesenermaßen angeeignet haben. Die Erhebung der formalen Kompetenz ist der Ausgangspunkt einer strukturierten Sicherung und Erhöhung von Gender Kompetenz in der Organisation.

5.1.1 Anzahl der MitarbeiterInnen mit formaler Gender Kompetenz und Ausmaß der Qualifizierung

Als formale Gender-Kompetenz wurden einerseits spezifische Inhalte im Rahmen der jeweiligen Grundausbildung und andererseits Fort- und Weiterbildungen zum Thema „Gender“ gerechnet. Die Bewertung erfolgte in Stunden, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Angaben teilweise auf Schätzungen beruhen (in Fällen, in denen das genaue Stundenausmaß nicht mehr feststellbar war). Aus- und Weiterbildung im Ausmaß von bis zu 16 Stunden wurde als Basiskompetenz eingestuft, ein darüber hinaus gehendes Stundenausmaß als weiterführende Kompetenz.

Insgesamt können jeweils 9 MitarbeiterInnen keine bzw. Basiskompetenzen vorweisen. 12 MitarbeiterInnen verfügen über weiterführende Kompetenzen. Somit verfügen mehr als zwei Drittel der MitarbeiterInnen zumindest über Basiskompetenzen. In den einzelnen Projekten stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

		Projekt						Total
		Clearing plus	Domino	faktor i CL	faktor i IZ	miko	Monopoli	
Formale Gender-Kompetenz	keine	2	1	2	1	1	2	9
	Basiskompetenz	1	4	0	2	2	0	9
	weiterführende Kompetenz	2	6	1	1	1	1	12
Total		5	11	3	4	4	3	30

Bei der in dieser Berechnung inkludierten Qualifizierung im Rahmen der Grundausbildung ist zu berücksichtigen, dass diese zumeist zwar das Thema Gender im weitesten Sinne, jedoch kaum Gender Mainstreaming Methoden und Strategien zum Inhalt haben. Darüber kann die Aufstellung des Ausmaßes an spezifischen Fort- und Weiterbildungen mehr Hinweise geben:

		Projekt						Total
		Clearing plus	Domino	faktor i CL	faktor i IZ	miko	Monopoli	
Anzahl der Stunden in spezifischen Fortbildungen	0	2	1	3	1	1	2	10
	1-8	2	2	0	2	2	0	8
	9-16	0	3	0	0	0	1	4
	17-32	1	5	0	1	1	0	8
Total		5	11	3	4	4	3	30

5.2 Informelle Gender Kompetenz

Gender Kompetenz kann nicht nur im Rahmen von spezifischen Aus- und Weiterbildungen erworben werden. Sowohl berufliche als auch außerberufliche Erfahrungen können Gender Kompetenz erhöhen. Informell erworbene Gender Kompetenz ist jedoch nur ansatzweise zu bewerten bzw. bräuchte es dazu spezielle Bewertungsinstrumente. Die Erhebung der informell erworbenen Kompetenzen beruht hier auf der Selbstbeschreibung der gesammelten Erfahrungen.

Insgesamt machten 9 MitarbeiterInnen Angaben zu im beruflichen Kontext gesammelten Erfahrungen im Bereich Gender bzw. Gender Mainstreaming. Dabei ist ein eindeutiger Zusammenhang von formal und informell erworbener Gender Kompetenz festzustellen. Nur eine Person, die von einschlägigen Erfahrungen berichtete, verfügt über keine formale Gender-Kompetenz. Fünf MitarbeiterInnen brachten bereits einschlägige Erfahrungen in ihre jetzige Arbeitsstelle mit.

Im außerberuflichen Kontext berichtete die Mehrzahl der MitarbeiterInnen von verschiedensten Erfahrungen. Die persönliche Auseinandersetzung erfolgte z.B. durch Literaturstudium, Mitarbeit in Organisationen oder aber auch Gespräche im privaten Rahmen.

5.3 Kompetenzfelder und ihre Bedeutung

Um den Weiterbildungsbedarf differenzierter darzustellen wurden insgesamt 11 Kompetenzfelder definiert. Die befragten MitarbeiterInnen bewerteten einerseits, für wie bedeutend sie das jeweilige Kompetenzfeld in ihrem Aufgabenbereich halten und andererseits, ob sie Interesse an einer entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme hätten bzw. ob sie ihre Kompetenz in diesem Feld als ausreichend einschätzen.

5.3.1 Bewusstsein über Rollenzuschreibungen und Geschlechterstereotype

Alle MitarbeiterInnen bewerteten dieses Kompetenzfeld als wichtig bzw. sehr wichtig. 14 von ihnen können sich vorstellen, eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch zu nehmen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	16	53,3	53,3	53,3
	wichtig	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	8	26,7	29,6	29,6
	Interesse	14	46,7	51,9	81,5
	kein Interesse - keine Bedeutung	5	16,7	18,5	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Missing	System	3	10,0		
Total		30	100,0		

5.3.2 Geschlechtersensible Teamarbeit

Auch diesen Aspekt bewerten fast alle MitarbeiterInnen als wichtig, sogar 19 MitarbeiterInnen haben Interesse an einer Weiterbildung.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	9	30,0	31,0	31,0
	wichtig	19	63,3	65,5	96,6
	nicht wichtig	1	3,3	3,4	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	4	13,3	13,3	13,3
	Interesse	19	63,3	63,3	76,7
	kein Interesse - keine Bedeutung	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5.3.3 Geschlecht im Zusammenhang mit verschiedenen kulturellen Hintergründen

Nur für 2 MitarbeiterInnen ist dieser Aspekt nicht bedeutend, für 18 ist dieses Feld sogar sehr wichtig. Nur 5 MitarbeiterInnen sehen sich in diesem Feld ausreichend kompetent.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	18	60,0	60,0	60,0
	wichtig	10	33,3	33,3	93,3
	nicht wichtig	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	5	16,7	16,7	16,7
	Interesse	23	76,7	76,7	93,3
	kein Interesse - keine Bedeutung	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5.3.4 Gender Theorien

Die meisten der MitarbeiterInnen halten auch das Wissen über Gender-Theorien für wichtig, immerhin 14 von ihnen zeigen auch Interesse an einer Weiterbildung.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	5	16,7	16,7	16,7
	wichtig	19	63,3	63,3	80,0
	nicht wichtig	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	7	23,3	23,3	23,3
	Interesse	14	46,7	46,7	70,0
	kein Interesse - keine Bedeutung	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5.3.5 Grundlegendes Wissen zu Gender Mainstreaming

Bereits 10 MitarbeiterInnen verfügen nach eigener Einschätzung ausreichendes Wissen über die Grundlagen von Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie. Allerdings haben auch 10 MitarbeiterInnen kein Interesse an einer Weiterbildung, obwohl nur 4 den Aspekt als nicht wichtig einstufen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	8	26,7	26,7	26,7
	wichtig	18	60,0	60,0	86,7
	nicht wichtig	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	10	33,3	34,5	34,5
	Interesse	9	30,0	31,0	65,5
	kein Interesse - keine Bedeutung	10	33,3	34,5	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

5.3.6 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Differenzierung in Frauenberufe und Männerberufe

Dieser Aspekt ist der einzige, den auch 2 MitarbeiterInnen für völlig unwichtig halten. Demgegenüber stehen 13 Personen, die nach eigener Einschätzung bereits ausreichend kompetent sind.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	11	36,7	36,7	36,7
	wichtig	16	53,3	53,3	90,0
	nicht wichtig	1	3,3	3,3	93,3
	völlig unwichtig	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	13	43,3	46,4	46,4
	Interesse	9	30,0	32,1	78,6
	kein Interesse - keine Bedeutung	6	20,0	21,4	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Missing	System	2	6,7		
Total		30	100,0		

5.3.7 Chancen(un-)gleichheit am Arbeitsmarkt

16 MitarbeiterInnen halten dieses Kompetenzfeld für sehr wichtig. Auch in diesem Feld ist die bereits vorhandene Kompetenz vergleichsweise hoch. 11 Personen fühlen sich ausreichend kompetent.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	16	53,3	53,3	53,3
	wichtig	13	43,3	43,3	96,7
	nicht wichtig	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	11	36,7	36,7	36,7
	Interesse	13	43,3	43,3	80,0
	kein Interesse - keine Bedeutung	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5.3.8 Gender Mainstreaming Methoden

Nur ein Mitarbeiter schätzt sich selbst als ausreichend kompetent ein, wenn es um Gender Mainstreaming Methoden und Instrumente geht. 13 MitarbeiterInnen haben kein Interesse an einer Weiterbildung, obwohl 25 das Kompetenzfeld als wichtig ansehen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	9	30,0	30,0	30,0
	wichtig	16	53,3	53,3	83,3
	nicht wichtig	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	1	3,3	3,4	3,4
	Interesse	15	50,0	51,7	55,2
	kein Interesse - keine Bedeutung	13	43,3	44,8	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

5.3.9 Methoden einer geschlechtersensiblen Berufsberatung

Geschlechtssensible Berufsberatung ist für fast alle MitarbeiterInnen ein bedeutendes, zumeist sogar sehr wichtiges Feld. Dementsprechend groß ist das Interesse an Weiterbildung.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	20	66,7	69,0	69,0
	wichtig	8	26,7	27,6	96,6
	nicht wichtig	1	3,3	3,4	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	9	30,0	31,0	31,0
	Interesse	18	60,0	62,1	93,1
	kein Interesse - keine Bedeutung	2	6,7	6,9	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

5.3.10 Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berichten und PR-Maßnahmen

Dieses Feld ist für die meisten MitarbeiterInnen wichtig, die vorhandene Kompetenz ist mit 13 MitarbeiterInnen bereits sehr hoch, dennoch gibt es weitere 11 Personen, die sich vorstellen können, eine Weiterbildung zu absolvieren.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	12	40,0	40,0	40,0
	wichtig	16	53,3	53,3	93,3
	nicht wichtig	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	13	43,3	43,3	43,3
	Interesse	11	36,7	36,7	80,0
	kein Interesse - keine Bedeutung	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5.3.11 Gestaltung des Beratungsangebotes für einen chancengleichen Zugang

Die Gestaltung des Beratungsangebotes für einen chancengleichen Zugang halten 21 MitarbeiterInnen für sehr wichtig. 18 MitarbeiterInnen können sich eine Weiterbildung vorstellen.

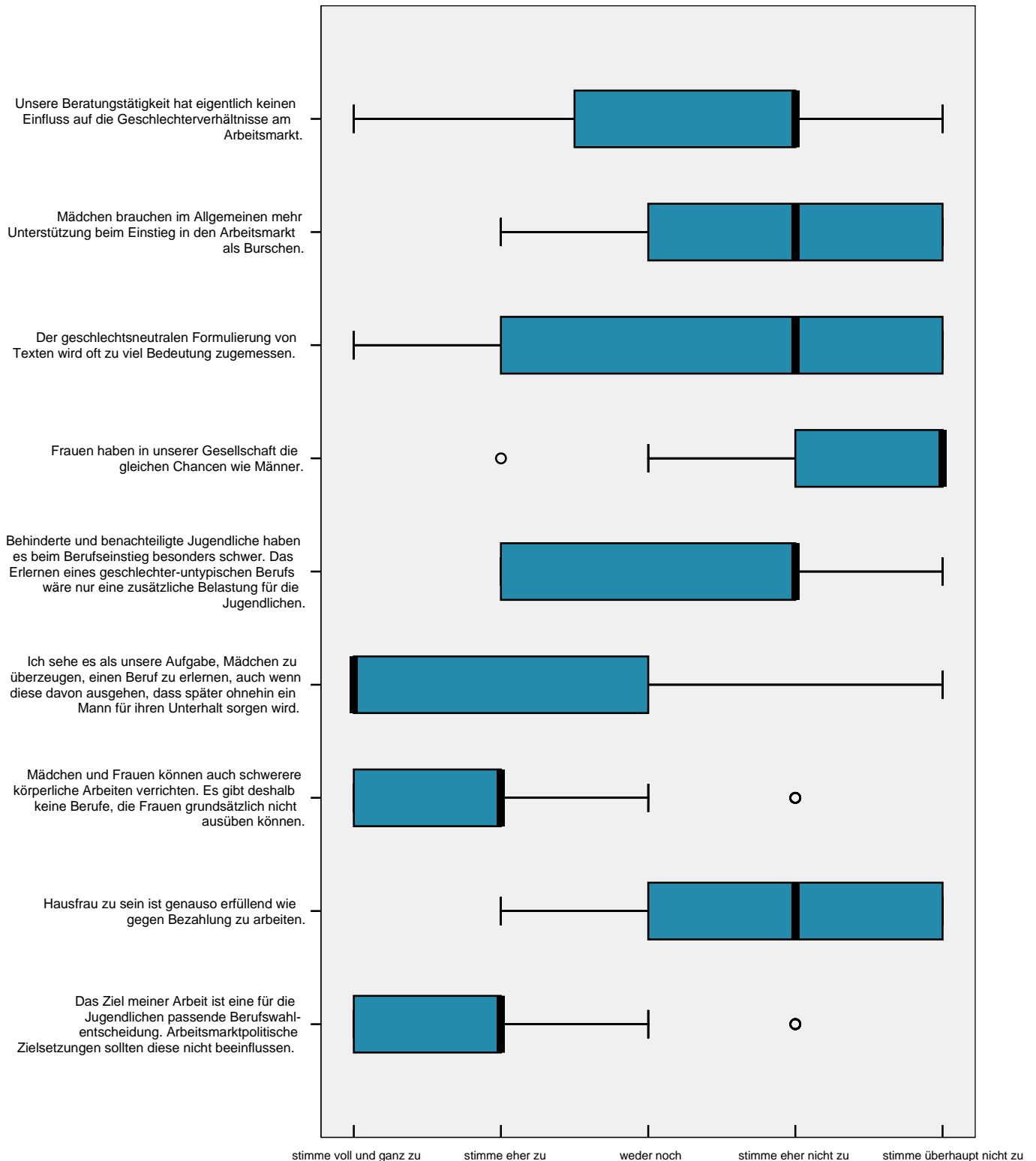
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr wichtig	21	70,0	70,0	70,0
	wichtig	8	26,7	26,7	96,7
	nicht wichtig	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kein Interesse - ausreichendes Wissen	5	16,7	17,2	17,2
	Interesse	18	60,0	62,1	79,3
	kein Interesse - keine Bedeutung	6	20,0	20,7	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		30	100,0		

5.4 Wahrnehmung und Einstellungen

Mit Hilfe von insgesamt 9 Einstellungsfragen wurde erhoben, ob und in welcher Form die MitarbeiterInnen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männer wahrnehmen und welche persönliche Einstellung sie zu bestimmten Fragen der Gleichstellung haben.

Die Ergebnisse sind hier grafisch und ohne Interpretation dargestellt.



6 Ergebnisse der genderbezogenen Analyse der TeilnehmerInnen-Daten

Die hier dargestellte Analyse zeigt in erster Linie quantitative Zusammenhänge verschiedener Merkmalsausprägungen. Damit werden keine Ursachen der Zusammenhänge erklärt. Der Zusammenhang zweier Merkmale bedeutet nicht unmittelbar, dass diese Merkmale Ursache für den Zusammenhang sind. Es ist auch möglich, dass nicht erfasste oder nicht angeführte Merkmale den Zusammenhang ursächlich begründen. Die Interpretation der dargestellten Zusammenhänge muss deshalb äußerst vorsichtig erfolgen – vorschnelle Schlussfolgerungen sollten vermieden werden.

6.1 WUK Domino

WUK Domino bietet drei Beratungsleistungen an:

- Das Mobile Clearing Team berät und unterstützt SchülerInnen in sonderpädagogischen Zentren am Übergang von der Schule ins Berufsleben.
- Die Begleitung der Berufsvorbereitungslehrgänge an sonderpädagogischen Zentren (BVL-Begleitung) unterstützt die TeilnehmerInnen beim Berufseinstieg.
- Die Beratung für jugendliche MigrantInnen versucht, Hemmnisse bei der Bildungs- und Berufskarriere auszugleichen und die gesellschaftliche Integration zu verbessern.

6.1.1 Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht

Das Verhältnis von Mädchen und Burschen ist beim Mobilien Clearing Team und bei der BVL-Begleitung mehr oder weniger zu Gunsten der männlichen Jugendlichen ungleich. Dies wird von den ClearerInnen auf das ebenso ungleiche Verhältnis in den betreuten Schulklassen zurückgeführt.

	weiblich		männlich		Summe Anzahl
	Anzahl	%	Anzahl	%	
Mobiles Clearing Team	128	38,9%	201	61,1%	329
BVL-Begleitung	87	46,0%	102	54,0%	189
MA17 Beratung	23	47,9%	25	52,1%	48
	238		328		566

6.1.2 Die Herkunft der Jugendlichen

Die Geschlechterverteilung in der Herkunftsgruppe EU ist deutlicher zu Gunsten der männlichen TeilnehmerInnen ungleich verteilt als in den Gruppen ehemaliges Jugoslawien und Türkei.

Geschlecht * Herkunft gruppiert Crosstabulation

			Herkunft gruppiert				Total
			EU	ehemaliges Jugoslawien	Türkei	andere	
Geschlecht	weiblich	Count	126	61	39	12	238
		% within Herkunft gruppiert	40,5%	45,9%	45,9%	32,4%	42,0%
	männlich	Count	185	72	46	25	328
		% within Herkunft gruppiert	59,5%	54,1%	54,1%	67,6%	58,0%
Total		Count	311	133	85	37	566
		% within Herkunft gruppiert	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6.1.3 Behinderungsart und Geschlecht

37,1% der Burschen und 22,8% der Mädchen wurden als sozial-emotional benachteiligt eingeschätzt. In der Gruppe der als geistig behindert klassifizierten Jugendlichen sind hingegen Mädchen überrepräsentiert.

\$behind*gender Crosstabulation

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Art der Behinderung	sozial-emotionale Be	Count	54	121	175
		% within gender	22,8%	37,1%	
	Lernbehinderung	Count	195	260	455
		% within gender	82,3%	79,8%	
	geistige Behinderung	Count	18	15	33
		% within gender	7,6%	4,6%	
	körperliche Behinder	Count	11	15	26
		% within gender	4,6%	4,6%	
	psychische Probleme	Count	3	6	9
		% within gender	1,3%	1,8%	
	Sehbehinderung	Count	2	1	3
		% within gender	,8%	,3%	
	Hörbehinderung	Count	1	1	2
		% within gender	,4%	,3%	
	Mehrfachbehinderung	Count	0	1	1
		% within gender	,0%	,3%	
Total	Count	237	326	563	

Percentages and totals are based on respondents.

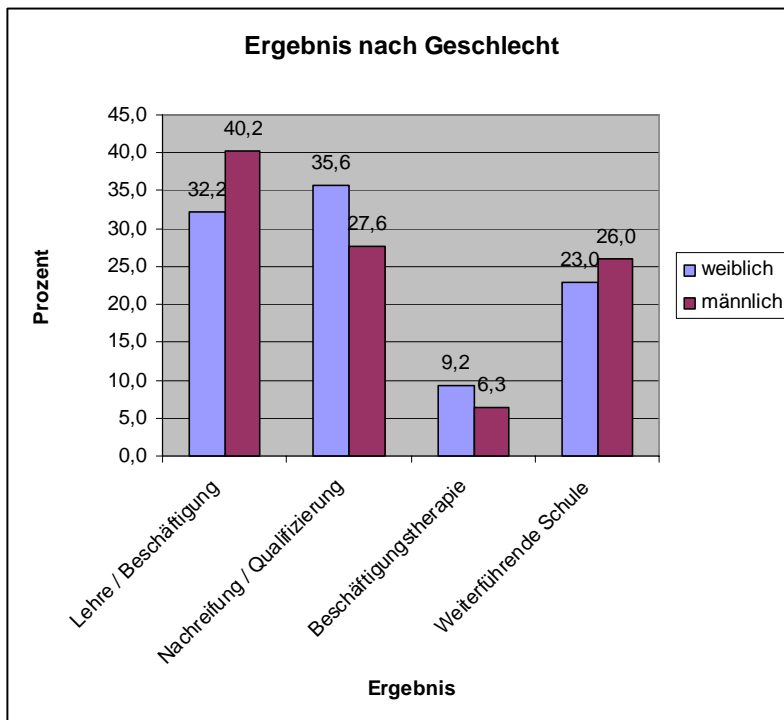
a. Dichotomy group tabulated at value 1.

6.1.4 Fazit TeilnehmerInnen-Struktur

Die aufgezeigten Daten sollen im Verlauf über mehrere Jahre weiter beobachtet werden. Es soll untersucht werden, ob die Zusammenhänge mit der Herkunft und der Art der Behinderung zufällig ist oder über mehrere Jahre hinweg beobachtbar sind. Der Überhang an männlichen TeilnehmerInnen – vor allem im Bereich Mobiles Clearing Team – erfordert eine weitergehende Analyse. Insbesondere soll erhoben werden, welche Personen aus dem Kreis der potenziellen TeilnehmerInnen (SchülerInnen aus den betreuten Schulklassen) das Clearing-Angebot nicht in Anspruch nehmen und aus welchem Grund sie dies tun. Hier Bedarf es der Erarbeitung einer organisatorisch machbaren Erhebungsmethode. Über die Anzahl von Mädchen und Burschen mit den entsprechenden Lehrplänen sollte die Koordinationsstelle AMS BSB FSW in Hinkunft Auskunft erteilen können.

6.1.5 Clearing-Ergebnis nach Geschlecht

Vor allem im Hinblick auf die Integration in ein Lehr- oder Beschäftigungsverhältnis als Clearing-Ergebnis lassen sich Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen festmachen. Nach Abschluss des Clearings treten 32,2 % der Mädchen und 40,2% der Burschen in ein Beschäftigungsverhältnis ein. Umgekehrt ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Burschen beim Ergebnis „Nachreifung und Qualifizierung“.



Zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen Clearing, BVL-Begleitung und MA 17-Beratung können deutliche Unterschiede festgestellt werden. Im Bereich Clearing ist der Prozentsatz der männlichen Jugendlichen, die eine Lehre oder ein Beschäftigungsverhältnis beginnen mehr als doppelt so hoch als jener der weiblichen Jugendlichen. Im Arbeitsbereich BVL-Begleitung ist der Prozentsatz bei Mädchen sogar leicht höher als bei Burschen.

Mobiles Clearing Team

Ergebnis * Geschlecht Crosstabulation

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Ergebnis	Lehre / Beschäftigung	Count	9	36	45
		% within Geschlecht	18,8%	40,9%	33,1%
	Nachreifung / Qualifizierung	Count	21	26	47
		% within Geschlecht	43,8%	29,5%	34,6%
	Beschäftigungstherapie	Count	1	1	2
		% within Geschlecht	2,1%	1,1%	1,5%
	Weiterführende Schule	Count	17	25	42
		% within Geschlecht	35,4%	28,4%	30,9%
Total		Count	48	88	136
		% within Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

a. Arbeitsbereich = Mobiles Clearing Team

BVL-Begleitung**Ergebnis * Geschlecht Crosstabulation**

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Ergebnis	Lehre / Beschäftigung	Count	14	13	27
		% within Geschlecht	45,2%	41,9%	43,5%
	Nachreifung / Qualifizierung	Count	10	9	19
		% within Geschlecht	32,3%	29,0%	30,6%
	Beschäftigungstherapie	Count	6	7	13
		% within Geschlecht	19,4%	22,6%	21,0%
	Weiterführende Schule	Count	1	2	3
		% within Geschlecht	3,2%	6,5%	4,8%
Total	Count		31	31	62
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Arbeitsbereich = BVL-Begleitung

6.1.6 Clearing-Ergebnis nach Herkunft

Im Hinblick auf die Vermittlung in Lehr- und Beschäftigungsverhältnisse lassen sich keine Unterschiede nach der Herkunft der Jugendlichen erkennen. Jugendliche aus der Region des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien) besuchen im Vergleich mit Jugendlichen aus der EU und der Türkei häufiger eine weiterführende Schule und weniger Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte.

Ergebnis * Herkunft gruppiert Crosstabulation

			Herkunft gruppiert				Total
			EU	ehemaliges Jugoslawien	Türkei	andere	
Ergebnis	Lehre / Beschäftigung	Count	47	19	12	1	79
		% within Herkunft gruppiert	39,8%	37,3%	38,7%	7,1%	36,9%
	Nachreifung / Qualifizierung	Count	35	13	13	5	66
		% within Herkunft gruppiert	29,7%	25,5%	41,9%	35,7%	30,8%
	Beschäftigungstherapie	Count	12	3	0	1	16
		% within Herkunft gruppiert	10,2%	5,9%	,0%	7,1%	7,5%
	Weiterführende Schule	Count	24	16	6	7	53
		% within Herkunft gruppiert	20,3%	31,4%	19,4%	50,0%	24,8%
Total	Count		118	51	31	14	214
	% within Herkunft gruppiert		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6.1.7 Fazit Clearing-Ergebnis

Im Hinblick auf mögliche Ursachen für die unterschiedlichen Clearing-Ergebnisse wurde durch das BeraterInnenteam eine Reihe an Hypothesen erarbeitet:

- Das Angebot an Lehrstellen ist für Burschen attraktiver, da Lehrstellen vermehrt in männerdominierten Berufen angeboten werden. Die Ausbildungsmöglichkeiten am 2. Arbeitsmarkt sind für Burschen prestigeträchtiger.
- Karrierepläne der Mädchen sind oft durch familiäre oder kulturelle Einflüsse gestoppt.
- Burschen haben mehr Druck aus dem familiären Umfeld, einen Job zu suchen.

- Burschen steht ein größeres Spektrum an Berufen offen.
- Mädchen stehen der Möglichkeit eines weiteren Schulbesuches und den Möglichkeiten der außerschulischen Nachqualifizierung offener gegenüber. Für Burschen ist der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt bedeutender.

Diese Hypothesen lassen den Schluss zu, dass die Bedürfnisse von Mädchen und Burschen im Clearing unterschiedlich sind. Die Hypothesen sollen in weiterer Folge näher überprüft werden, so dass Maßnahmen getroffen werden können, die Chancen der Integration in den Arbeitsmarkt für Mädchen zu erhöhen.

6.1.8 Zusammenhang mit dem Geschlecht der BeraterInnen

Das Geschlecht der Jugendlichen korreliert mit jenem der BeraterInnen. Der Anteil an Mädchen bei weiblichen Beraterinnen beträgt 46,2%, bei den männlichen Kollegen hingegen nur 30,1%.

Geschlecht * BetreuerIn Geschlecht Crosstabulation

			BetreuerIn Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Geschlecht	weiblich	Count	194	44	238
		% within BetreuerIn Geschlecht	46,2%	30,1%	42,0%
	männlich	Count	226	102	328
		% within BetreuerIn Geschlecht	53,8%	69,9%	58,0%
Total		Count	420	146	566
		% within BetreuerIn Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Eine mögliche Ursache hierfür wäre, dass das Geschlecht der BeraterInnen Einfluss darauf nimmt, ob Jugendliche am Clearing teilnehmen oder nicht. Es wäre denkbar, dass sich Mädchen eher für Clearing interessieren, wenn das Angebot von einer Frau präsentiert wird und umgekehrt. Da für jede Schulklasse eine bestimmte Beraterin oder ein bestimmter Berater zuständig ist, käme es zu ungleichen Zugangschancen. Nach Einschätzung der BeraterInnen ist dies – zumindest offensichtlich – nicht der Fall. Das Geschlecht kann in diesem Zusammenhang nur als eine Einflussgröße unter vielen gesehen werden.

In quantitativer Hinsicht kann diese Hypothese allerdings weder bestätigt noch verworfen werden, da hierfür – neben den Daten der Clearing-TeilnehmerInnen – auch Daten über die nicht-teilnehmenden Jugendlichen erfasst werden müssten. Eine zukünftige Erfassung dieser Daten, die vor allem die Gründe einer Nicht-Teilnahme erhebt, ist empfehlenswert.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, die derzeitige Arbeitsorganisation – ein/e BeraterIn für eine Schulklasse – zu überdenken. Flexiblere Zuteilung von BeraterInnen zu Jugendlichen könnte die Attraktivität des Angebots für die Jugendlichen erhöhen, die Zugangschancen angleichen (Beratungskapazitäten der BeraterInnen auf Gesamtnachfrage verteilen) und möglicherweise auch zu verbesserter Zusammenarbeit zwischen BeraterIn und Jugendlicher/Jugendlichem führen.

6.2 WUK faktor i (Clearing)

WUK faktor i (Clearing) betreut Jugendliche mit unterschiedlichen Behinderungen. Im Jahr 2006 kann das Angebot in zwei Arbeitsbereiche unterteilt werden: S-Clearing für SchülerInnen, die nach dem Lehrplan für Schwerstbehinderte unterrichtet werden und Clearing für Körper- und Sinnesbehinderte.

6.2.1 Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht

Insgesamt nahmen im Jahr 2006 80 Jugendliche Clearing in Anspruch. Davon waren lediglich 36,3% weiblich. Vor allem im Arbeitsbereich S-Clearing sind männliche Jugendliche deutlich überrepräsentiert.

	weiblich		männlich		Summe Anzahl
	Anzahl	%	Anzahl	%	
S-Clearing	9	28,1%	23	71,9%	32
Clearing Körper- und Sinnesbehinderte	20	41,7%	28	58,3%	48
	29	36,3%	51	63,7%	80

6.2.2 Behinderungsart und Geschlecht

Zwischen der Art der Behinderung und dem Geschlecht besteht ein tendenzieller Zusammenhang. Es zeigt sich, dass Mädchen häufiger als geistig und mehrfach behindert eingestuft werden als Burschen. Diese werden häufiger der Kategorie Lernbehinderung zugerechnet.

S-Clearing

Behinderungsart * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Behinderungsart	Geistige Behinderung	Count	9	21	30
		% within Geschlecht	100,0%	91,3%	93,8%
	Lernbehinderung	Count	0	2	2
		% within Geschlecht	,0%	8,7%	6,3%
Total	Count	9	23	32	
	% within Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

a. Bereich = DoLu

Clearing Körper- und Sinnesbehinderte

Behinderungsart * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Behinderungsart	Hörbehinderung	Count	0	1	1
		% within Geschlecht	,0%	3,6%	2,1%
	Geistige Behinderung	Count	9	6	15
		% within Geschlecht	45,0%	21,4%	31,3%
	Körperbehinderung	Count	1	4	5
		% within Geschlecht	5,0%	14,3%	10,4%
	Mehrfachbehinderung	Count	6	6	12
		% within Geschlecht	30,0%	21,4%	25,0%
	Lernbehinderung	Count	4	11	15
		% within Geschlecht	20,0%	39,3%	31,3%
Total	Count		20	28	48
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Bereich = SuPi

6.2.3 Altersgruppe und Geschlecht

Die Clearing-TeilnehmerInnen im Arbeitsbereich S-Clearing sind überwiegend der Altersgruppe 16-20, jene im Arbeitsbereich Clearing Körper- und Sinnesbehinderte überwiegend der Altersgruppe 13-15 zuzurechnen. Diese Tendenz ist jeweils bei Burschen stärker als bei Mädchen zu beobachten.

S-Clearing

Altersgruppe * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Altersgruppe	13-15	Count	4	8	12
		% within Geschlecht	44,4%	34,8%	37,5%
	16-20	Count	5	15	20
		% within Geschlecht	55,6%	65,2%	62,5%
Total	Count		9	23	32
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Bereich = DoLu

Clearing Körper- und Sinnesbehinderte

Altersgruppe * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Altersgruppe	13-15	Count	12	22	34
		% within Geschlecht	60,0%	78,6%	70,8%
	16-20	Count	8	6	14
		% within Geschlecht	40,0%	21,4%	29,2%
Total	Count		20	28	48
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Bereich = SuPi

6.2.4 Fazit TeilnehmerInnenstruktur

Der deutliche Überhang an männlichen Teilnehmern – vor allem im Bereich S-Clearing – erfordert eine weitergehende Analyse. Insbesondere soll erhoben werden, welche Personen aus dem Kreis der potenziellen TeilnehmerInnen (SchülerInnen aus den betreuten Schulklassen) das Clearing-Angebot nicht in Anspruch nehmen und aus welchem Grund sie dies tun. Hier Bedarf es der Erarbeitung einer organisatorisch machbaren Erhebungsmethode. Über die Anzahl von Mädchen und Burschen mit den entsprechenden Lehrplänen sollte die Koordinationsstelle AMS BSB FSW in Hinkunft Auskunft erteilen können.

Um den Anteil an Mädchen im Clearing erhöhen zu können, ist eine Evaluierung des Aufnahmeverfahrens nötig. Insbesondere im Bereich S-Clearing ist die Nachfrage deutlich höher als die Kapazitäten des Arbeitsbereiches, wodurch es zwangsläufig zu einer Auswahl der TeilnehmerInnen kommt, die durch die ClearerInnen beeinflussbar ist.

6.2.5 Clearing-Ergebnis nach Geschlecht

Das Clearing-Ergebnis stellt den derzeit einzigen verfügbaren Indikator für die Wirkung des Clearings auf die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt bzw. in der Gesellschaft dar. Weitere Indikatoren werden durch die Erweiterung der Dokumentation ab 2007 verfügbar sein.

S-Clearing

Da es in diesem Arbeitsbereich kaum um die direkte Integration in den Arbeitsmarkt geht, ist das Ergebnis hier von geringer Bedeutung. Interessant scheint dennoch, dass Mädchen nach dem Clearing fast ausschließlich einen weiteren Schulbesuch anstreben.

Clearing-Ergebnis * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Clearing-Ergebnis	Beschäftigungstherapie	Count	1	5	6
		% within Geschlecht	11,1%	23,8%	20,0%
	weiterer Schulbesuch	Count	8	10	18
		% within Geschlecht	88,9%	47,6%	60,0%
	sonstiges	Count	0	6	6
		% within Geschlecht	,0%	28,6%	20,0%
Total	Count	9	21	30	
	% within Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

a. Bereich = DoLu

Clearing Körper- und Sinnesbehinderte

Im Bereich des Clearings für körper- und sinnesbehinderte Jugendliche gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen.

Clearing-Ergebnis * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Clearing-Ergebnis	Lehrstelle	Count	2	2	4
		% within Geschlecht	14,3%	10,5%	12,1%
	AMS-Maßnahme	Count	0	2	2
		% within Geschlecht	,0%	10,5%	6,1%
	Beschäftigungstherapie	Count	3	2	5
		% within Geschlecht	21,4%	10,5%	15,2%
	Berufsorientierung	Count	1	1	2
		% within Geschlecht	7,1%	5,3%	6,1%
	weiterer Schulbesuch	Count	6	11	17
		% within Geschlecht	42,9%	57,9%	51,5%
	sonstiges	Count	2	1	3
		% within Geschlecht	14,3%	5,3%	9,1%
Total	Count		14	19	33
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Bereich = SuPi

6.2.6 Fazit Clearing-Ergebnis

Die Auswertung der verfügbaren Daten zeigt, dass die arbeitsmarktpolitische Wirkung sich nicht negativ auf die Geschlechterverhältnisse auswirkt. Eine Ausdifferenzierung der Dokumentation des Ergebnisses in qualitativer Hinsicht erscheint dennoch sinnvoll. Vor allem soll erhoben werden, welche Berufe in welchem Rechtsverhältnis TeilnehmerInnen nach dem Clearing ergreifen.

6.2.7 Inanspruchnahme von Integrationsbegleitung

Mädchen und Burschen sollen im Rahmen des Clearing-Prozesses, dieselben Chancen auf Unterstützungsleistungen haben. Das zusätzliche Angebot der Integrationsbegleitung, das nur einem Drittel der Clearing-TeilnehmerInnen offen steht, wird im Bereich des Clearings für körper- und sinnesbehinderte Jugendliche von Mädchen und Burschen im entsprechenden Verhältnis in Anspruch genommen.

Integrationsbegleitung * Geschlecht Crosstabulation^a

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Integrationsbegleitung	nein	Count	13	19	32
		% within Geschlecht	65,0%	67,9%	66,7%
	ja	Count	7	9	16
		% within Geschlecht	35,0%	32,1%	33,3%
Total	Count		20	28	48
	% within Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

a. Bereich = SuPi

6.3 WUK miko

WUK miko bietet Berufsorientierung, Betreuung und Arbeitsintegration für sozial- und emotional benachteiligte Jugendliche in Kooperationsklassen und Nachqualifizierungsklassen der Polytechnischen Schulen.

6.3.1 Anzahl der Jugendlichen nach Geschlecht

Der Anteil an weiblichen TeilnehmerInnen liegt bei ein etwa einem Drittel. Dieses Verhältnis zwischen Mädchen und Burschen entspricht nach Einschätzung der ClearerInnen jenem in der Gruppe der potentiellen TeilnehmerInnen.

Geschlecht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid weiblich	19	33,9	33,9	33,9
männlich	37	66,1	66,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

6.3.2 Alter und Geschlecht

Zwischen dem Alter und dem Geschlecht der Jugendlichen besteht kein signifikanter Zusammenhang.

6.3.3 Problematik der Jugendlichen und Geschlecht

WUK miko erfasst verschiedene Problemlagen der Jugendlichen nach der Einschätzung der ClearerInnen. Hierbei zeigt sich, dass Verhaltensschwierigkeiten bei Burschen häufiger zu den Problemlagen gehören als bei Mädchen.

\$probl*gender Crosstabulation

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Problematik der Jugendlichen	Motivationsprobleme	Count	12	22	34
		% within gender	63,2%	68,8%	
	Lernschwäche	Count	7	14	21
		% within gender	36,8%	43,8%	
	Konzentrationsproble	Count	13	24	37
		% within gender	68,4%	75,0%	
	Analphabetismus	Count	1	2	3
		% within gender	5,3%	6,3%	
	Verhaltensschwierigk	Count	4	16	20
		% within gender	21,1%	50,0%	
	fam. Probleme	Count	10	15	25
		% within gender	52,6%	46,9%	
Total	Count	19	32	51	

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

6.3.4 Staatsbürgerschaft und Geschlecht

Auf Grund der geringen Anzahl an nicht österreichischen StaatsbürgerInnen ist eine statistische Aussage nicht möglich. Ab dem Schuljahr 2007/08 wird nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Herkunft der Jugendlichen unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft erhoben. Daraus ergeben sich möglicherweise interessante Aussagen.

6.3.5 Fazit TeilnehmerInnenstruktur

Mit der Erfassung der SchülerInnen in den betreuten Schulklassen ab dem Schuljahr 2007/08 soll erhoben werden, wie viele Mädchen und Burschen tatsächlich potenzielle TeilnehmerInnen für das Clearing-Angebot sind. Weiters soll überprüft werden, ob die unterschiedlichen Problemlagen – die häufiger bei Burschen auftretenden Verhaltensschwierigkeiten – den chancengleichen Zugang zum Angebot und die Beanspruchung von Ressourcen beeinflussen.

6.3.6 Clearing-Ergebnis

In der Dokumentation wird einerseits das Clearing-Ergebnis als „Perspektive“ der Jugendlichen und andererseits die tatsächliche Umsetzung erfasst. Hierbei zeigt sich, dass es bei den Perspektiven der Jugendlichen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, bei der tatsächlichen Umsetzung aber sehr wohl.

Die Perspektive nach Geschlecht

Zwischen dem Ergebnis des Clearings und dem Geschlecht lässt sich kein signifikanter Zusammenhang feststellen.

Perspektive * Geschlecht Crosstabulation

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
Perspektive	Lehrstelle	Count	6	12	18
		% within Geschlecht	33,3%	32,4%	32,7%
	IBA - TQL	Count	2	10	12
		% within Geschlecht	11,1%	27,0%	21,8%
	IBA - VLZ	Count	7	11	18
		% within Geschlecht	38,9%	29,7%	32,7%
	Berufsorientierung / Nachreifung	Count	1	0	1
		% within Geschlecht	5,6%	,0%	1,8%
	weiterer Schulbesuch	Count	0	3	3
		% within Geschlecht	,0%	8,1%	5,5%
	keine Angabe / sonstiges	Count	2	1	3
		% within Geschlecht	11,1%	2,7%	5,5%
Total		Count	18	37	55
		% within Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Die tatsächliche Umsetzung nach Geschlecht

Bei der tatsächlichen Umsetzung der Clearing-Ergebnisse lassen sich deutliche Unterschiede nach dem Geschlecht feststellen. Im Jahr 2006 wurde für 6 Mädchen die Perspektive „Lehrstelle“ dokumentiert, wovon kein Mädchen dies tatsächlich umsetzen konnte. Von 12 Burschen mit der Perspektive Lehrstelle konnten 8 diese auch umsetzen.

tatsächliche Umsetzung * Geschlecht Crosstabulation

			Geschlecht		Total
			weiblich	männlich	
tatsächliche Umsetzung	Lehrstelle	Count	0	8	8
		% within Geschlecht	,0%	27,6%	19,5%
	IBA - TQL	Count	2	1	3
		% within Geschlecht	16,7%	3,4%	7,3%
	IBA - VLZ	Count	0	3	3
		% within Geschlecht	,0%	10,3%	7,3%
	Berufsorientierung / Nachreifung	Count	1	1	2
		% within Geschlecht	8,3%	3,4%	4,9%
	weiterer Schulbesuch	Count	4	7	11
		% within Geschlecht	33,3%	24,1%	26,8%
	AMS	Count	5	9	14
		% within Geschlecht	41,7%	31,0%	34,1%
	Total	Count	12	29	41
		% within Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Die Perspektive nach Staatsbürgerschaft

Bei der Perspektive der Jugendlichen lässt sich feststellen, dass Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei überproportional in den Kategorien der integrativen Berufsausbildung vertreten und in der Kategorie Lehre unterproportional vertreten sind.

Perspektive * Staatsbürgerschaft gruppiert Crosstabulation

			Staatsbürgerschaft gruppiert				Total
			EU	ehemaliges Jugoslawien	Türkei	andere	
Perspektive	Lehrstelle	Count	14	3	0	1	18
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	40,0%	23,1%	,0%	50,0%	33,3%
	IBA - TQL	Count	6	4	1	0	11
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	17,1%	30,8%	25,0%	,0%	20,4%
	IBA - VLZ	Count	10	6	2	0	18
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	28,6%	46,2%	50,0%	,0%	33,3%
	Berufsorientierung / Nachreifung	Count	0	0	1	0	1
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	,0%	,0%	25,0%	,0%	1,9%
	weiterer Schulbesuch	Count	2	0	0	1	3
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	5,7%	,0%	,0%	50,0%	5,6%
	keine Angabe / sonstiges	Count	3	0	0	0	3
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	8,6%	,0%	,0%	,0%	5,6%
	Total	Count	35	13	4	2	54
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Die tatsächliche Umsetzung nach Staatsbürgerschaft

Bei der tatsächlichen Umsetzung zeigt sich, dass für Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei kaum Zugang zum Arbeitsmarkt finden können. Nur zwei von 16 Jugendlichen konnten ihre Perspektive einer Lehrstelle auch umsetzen.

tatsächliche Umsetzung * Staatsbürgerschaft gruppiert Crosstabulation

			Staatsbürgerschaft gruppiert				Total
			EU	ehemaliges Jugoslawien	Türkei	andere	
tatsächliche Umsetzung	Lehrstelle	Count	7	1	0	0	8
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	25,9%	10,0%	,0%	,0%	20,0%
	IBA - TQL	Count	2	1	0	0	3
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	7,4%	10,0%	,0%	,0%	7,5%
	IBA - VLZ	Count	3	0	0	0	3
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	11,1%	,0%	,0%	,0%	7,5%
	Berufsorientierung / Nachreifung	Count	0	1	0	0	1
	% within Staatsbürgerschaft gruppiert	,0%	10,0%	,0%	,0%	2,5%	
	weiterer Schulbesuch	Count	6	2	2	1	11
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	22,2%	20,0%	100,0%	100,0%	27,5%
	AMS	Count	9	5	0	0	14
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	33,3%	50,0%	,0%	,0%	35,0%
Total		Count	27	10	2	1	40
		% within Staatsbürgerschaft gruppiert	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6.3.7 Fazit Clearing-Ergebnis

Die Differenzierung zwischen dem Clearing-Ergebnis als solches und der tatsächlichen Umsetzung der erarbeiteten Perspektive, zeigt, dass einerseits Mädchen und andererseits MigrantInnen ihre Pläne seltener umsetzen können als Burschen bzw. ÖsterreicherInnen. Eine mögliche Schlussfolgerung wäre, dass diese Personengruppen mehr Unterstützung benötigen. Dies gilt es nun einer genaueren Untersuchung zu unterziehen.

6.3.8 Inanspruchnahme von Integrationsbegleitung

Bei der Inanspruchnahme von Integrationsbegleitung zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang.

7 Ausblick auf 2008

Dank der Unterstützung des Bundessozialamtes – Landesstelle Wien kann der bislang erfolgreiche Gender Mainstreaming Umsetzungsprozess in den WUK Clearingprojekten auch 2008 zielgerichtet und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet fortgeführt werden. Das Jahr 2008 steht nun in erster Linie im Zeichen der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die zur Erreichung der gleichstellungsrelevanten Ziele (siehe Kapitel 3) notwendig sind. Eine wesentliche dieser Maßnahmen wird die Weiterbildung der MitarbeiterInnen sein – wesentlich auch in Bezug auf den Ressourceneinsatz der Stabstelle. Wie bisher aber nimmt die Stabstelle eine Vielfalt an Aufgaben wahr, wie im Folgenden zusammenfassend beschrieben.

7.1 Koordination und Steuerung

Die Koordination und Steuerung des Gender Mainstreaming-Umsetzungsprozesses bleibt auch im Jahr 2008 eine der Hauptaufgaben der Stabstelle. Aufbauend auf den diesjährigen Erfahrungen bedient sie sich einer leicht abgeänderten Struktur:

- ▶ **Koordinationsgespräche mit der Geschäftsleitung (14-tägig):**
In den regelmäßigen Gesprächen zwischen der Stabstelle und der Geschäftsleitung werden die laufenden Tätigkeiten der Stabstelle abgesprochen und festgelegt. Die Stabstelle berichtet über den laufenden Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming.
- ▶ **ProjektleiterInnen-Sitzung (monatlich):**
Im Rahmen der monatlichen ProjektleiterInnen-Sitzung werden Gleichstellungsziele und dazugehörige Indikatoren und Messgrößen festgelegt. Die Stabstelle berichtet über die laufende Evaluierung der Umsetzung von Maßnahmen. Darüber hinaus werden projektübergreifende Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele erarbeitet und festgelegt.
- ▶ **Koordinationsgespräche mit ProjektleiterInnen (quartalsmäßig):**
In Koordinationsgesprächen zwischen der Stabstelle und den einzelnen ProjektleiterInnen werden projektspezifische Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele erarbeitet und festgelegt. Die ProjektleiterInnen informieren die Stabstelle über den Stand der Umsetzung.
- ▶ **Team-Jour Fixe (2 mal jährlich):**
Die Teambesuche der Stabstelle dienen in erster Linie der Aktivierung aller MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen werden über den Stand der Umsetzung informiert und eingeladen, Anregungen und Kritik einzubringen.
- ▶ **ExpertInnenrunde (6 mal jährlich):**
Im Laufe des Jahres 2008 soll eine ExpertInnenrunde, bestehend aus je einer Person pro Team, etabliert werden. Als TeilnehmerInnen kommen MitarbeiterInnen in Frage, die über weit reichende Kompetenzen in den Feldern Gender und Gender Mainstreaming verfügen bzw. die sich diese gerade in einem Lehrgang aneignen. Die ExpertInnenrunde arbeitet an inhaltlichen Fragestellungen, die Gender Mainstreaming mit dem spezifischen Clearing-Fachwissen in Verbindung bringt. Sie soll langfristig die Nachhaltigkeit der Implementierung von Gender Mainstreaming sicherstellen.
- ▶ **Team-Workshops (nach Bedarf):**
Zur Bearbeitung ausgewählter Themen in den Teams steht die Stabstelle auf Anforderung der ProjektleiterInnen zur Verfügung. Die Vorbereitung der Workshops erfolgt durch die Stabstelle gemeinsam mit den ProjektleiterInnen.

7.2 Interne Kommunikation – Aktivierung

Wenngleich beim Großteil der MitarbeiterInnen bereits sehr großes Interesse und eine sehr große Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema besteht, bleiben laufende Maßnahmen zur Aktivierung Bestandteil des Umsetzungsprozesses. Sie werden in der bisherigen Form weitergeführt.

7.3 Genderspezifische Analyse

2008 soll neuerlich eine genderspezifische Analyse durchgeführt werden. Bei den bereits 2007 untersuchten Fragestellungen lassen sich möglicherweise Trends erkennen. Zusätzlich soll 2008 die qualitative Dimension der Untersuchung vertieft und erweitert werden, z.B. soll untersucht werden, welche Wirkung Clearing auf die Entwicklung der Berufswünsche von Mädchen und Burschen hat und aus welchen Gründen Jugendliche der Zielgruppe Clearing nicht in Anspruch nehmen.

7.4 Personalentwicklung – Erhöhung der Gender-Kompetenz

Aufbauend auf den Ergebnissen der Gender-Kompetenz-Erhebung und dem daraus abgeleiteten Schulungsplan wird die Stabstelle im ersten Quartal 2008 ein Konzept für eine modulare Fortbildungsreihe erstellen. Neben einem Basismodul für alle MitarbeiterInnen ohne formale Gender-Kompetenz soll eine Reihe von themenspezifischen Vertiefungsmodulen konzipiert werden. Ziel ist es, bis Ende 2008 zwei Basismodule und ein bis zwei Vertiefungsmodule durchzuführen. Die MitarbeiterInnen werden weiterhin von der Stabstelle auf externe Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen.

7.5 Externe Kommunikation und Vernetzung

Die nach außen hin orientierte Tätigkeit der Stabstelle soll 2008 verstärkt erfolgen, so dass die Erreichung der Gleichstellungsziele der Projekte erleichtert wird und neben den WUK-Projekten auch andere Clearingstellen, Organisationen und Fördergeber von der Arbeit der Stabstelle profitieren können. So soll die intensiviertere Zusammenarbeit der Gender Mainstreaming-Beauftragten der Wiener Clearingprojekte im Jahr 2008 auch zu gemeinsamen Tätigkeiten, Vorgangsweisen und Ergebnissen führen. Wie bisher unterstützt die Stabstelle die Projekte bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit.