

Qualifizierte Dokumentation im Kontext der Qualitätssicherungsdebatte

Qualität und Qualitätssicherung in Projekten und Programmen beginnen mit Dokumentation und schließen mit Dokumentation. Die qualifizierte Dokumentation ist Teil des **Prozesses der Qualitätsentwicklung**. Die Qualität der eigenen Arbeit zu dokumentieren, sie schriftlich zum Ausdruck zu bringen, sie transparent zu machen, ist innerhalb dieses Prozesses unabdingbar und zeichnet professionelles Handeln aus.

Für die **Dokumentation** bedeutet dies: wenn der Blick ab Beginn der Aufgabe/des Projektes/des Vorhabens zielgerichtet auf den Gesamtprozess gerichtet ist,

- dann sind von Anfang an die Ziele geklärt und transparent,
- dann finden die Ziele im Handeln Berücksichtigung und
- dann zeichnet sich der gesamte Prozess durch permanente Dokumentation und das Abfragen der Zielerreichung in bestimmten zeitlichen Abständen aus.

Ein solches Vorgehen erleichtert die Erstellung des Sachberichts am Ende eines Projekts.

Gender Mainstreaming ist ein Prozess, der Begleitung und Auswertung erfordert, sei es in Form von Selbstevaluation oder durch Fremdevaluation. **Evaluation** bietet **eine** Möglichkeit für Qualitätssicherung. In meinen Ausführungen zeichne ich den Blick auf Gender Mainstreaming von der Evaluation aus nach. Unter Gender verstehe ich dabei insbesondere **das soziale Geschlecht**, weniger das biologische.

Gender berührt die **Identität der beteiligten Personen**. Unterschiedliche Einstellungen zu Gender können in Organisationen ebenso zu Spannungen führen wie solche zu sozialer Herkunft, persönlicher Leistung, eigener finanzieller Situation, sexueller Orientierung, persönlichem Stil. Es kann zu Missachtung einzelner Personen kommen.

Beim Blick der Evaluation auf Gender Mainstreaming geht es um die **Wertschätzung**, die einer Person entgegengebracht wird und um die Vielfalt von Rollenbildern, kulturell wie gesellschaftlich. Missverständnisse sollen vermieden werden, angestrebt wird das kooperative Miteinander, die Effektivität und Effizienz des Handelns in der Organisation/der Gruppe.

Dabei spielen **Ziele** eine Rolle, die Verständigung darüber, welcher in der Zukunft liegende Zustand angestrebt werden soll. Es geht um **Leitziele**, um die Grundausrichtung eines Vorhabens, eines Projektes oder Programms. Es geht auch um **Handlungsziele**, die sich aus einem Leitziel ableiten und der unmittelbaren Orientierung für die Praxis dienen. Handlungsziele setzen sich in Handeln um, werden in der Praxis realisiert. In der Formulierung und Festlegung von Handlungszielen spiegeln sich individuelle Einstellungen wieder.

Der Blick der Evaluation auf die Thematiken, auch die Gender-Thematik, ist geprägt durch **soziale und individuelle Werte**. Wenn in sozialen Gruppen Werte differieren – was der Regelfall ist –, dann ist es um so dringender, klare und kommunizierte Programm- und Projektziele zu haben. Diese sind der Ausgangspunkt, um Commitment – Selbstverpflichtung – der an der Zielverfolgung Beteiligten erreichen zu können. Dabei sind Werte für einzelne Personen relativ stabil, im gesellschaftlichen Kontext sind sie beständigem Wandel unterworfen und verändern sich.

Werte schlagen sich – auch – im **Gebrauch der Sprache** nieder, in der direkten Interaktion wie im Berichtswesen. Spannungsfelder können sich aufbauen, die in Organisationen, Netzwerken etc. situativ aufgelöst werden müssen.

Gender Mainstreaming heißt, Werte, Spannungen, Dilemmata um das Thema „Soziales Geschlecht“ herum immer wieder bewusst zu machen, **Lösungen auszuhandeln**, diese Lösungen transparent zu machen, sie mit eingeworbener Zustimmung der Beteiligten verbindlich zu machen und (mit Hilfe von Evaluation) zu überprüfen, ob und wie sie funktionieren. Es heißt offen für neue Lösungen zu sein und in einem fortlaufenden Reflexionsprozess Anpassungen vorzunehmen. Dieses Bild eines ständig um Verbesserung ringenden Gender-Mainstreaming kontrastiert mit einem verbreiteten Bild, in dem Gender-Mainstreaming als eine Art Fließband-Massenproduktion nach standardisierten Gussformen missverstanden wird.

Gender Mainstreaming als Top-Down-Prozess muss untermauert werden durch **Bottom-Up-Strategien**. Wird es nur top-down durchgesetzt, setzt es sich über die Interessen der beteiligten Menschen hinweg und provoziert vermeidbare Widerstandshandlungen.

Die Einführung von **genderorientierten Zielen** muss als wechselseitiger Prozess vonstatten gehen, damit alle Betroffenen und Beteiligten sich eingeschlossen fühlen. Verhandlung, gegenseitiges Anerkennen und Gelten-Lassen von Positionen sind wichtige Voraussetzungen in diesem Prozess.

Dabei kommen der Führung bedeutende Aufgaben zu wie

- die Verankerung des Themas im Leitbild,
- das Vergewissern, welche Wertepositionen z.B. die Mitarbeitenden einnehmen,
- die Aufgabe, genderbezogene Wertepositionen transparent zu machen und Unterschiede anzuerkennen,
- Festlegungen (auf Zeit) vorzunehmen durch Richtlinien,
- Überprüfung der Einhaltung und neues Handeln bei Reformbedarf.

Ggf. werden Mediationsverfahren oder empirische Erhebungen eingesetzt, um Wertepositionen zu klären, transparent zu machen und insgesamt zu einer gemeinsamen Linie im Handeln zu kommen.

Am **Beispiel eines „Aushandlungsprozesses“** wie er bei Univation stattgefunden hat, werde ich aufzeigen, wie gendersensible Sprache in der Organisation bzw. in die Schreibpraxis implementiert werden kann.

Im Fallbeispiel war das Ziel, eine einheitliche Richtung für den Gebrauch des Genus in Texten und Veröffentlichungen, die im Evaluationsinstitut Univation erstellt werden, zu finden. Die Mitarbeitenden wurden um ihre Meinung zum Genusgebrauch in Berichten, um ihr Feedback aus der Praxis gebeten.

Das Ergebnis ist die **Genus-Richtlinie** des Instituts, die künftig in der Schreibpraxis wie in Interaktionen Anwendung findet. Diese Richtlinie, die beispielhaft aufgezeigt wird, ist **eine** Möglichkeit von sicherlich mehreren.

Leistungsschritte der Evaluation (vereinfachte Darstellung)

