

„FRAUENTHEMEN“ IN DER FORTBILDUNG ÜBERFLÜSSIG?

- -
 -
 -
 -
 -
 -
 -
 -
 -
- Es ist nicht zu bestreiten, dass das städtische Fortbildungsprogramm mit einem kleineren Etat auskommen muss als in den vergangenen Jahren. Zum Ausgleich dafür zeigen sich 1-11 Organisation und 1-12 Personal einfallsreich und geben beispielsweise Experten aus der Verwaltung, also ihren eigenen Kolleginnen und Kollegen, die Möglichkeit ihr besonderes Wissen weiterzugeben. Zur Manöverkritik gehört auch, die Themen nach ihrer Notwendigkeit zu durchforsten, gerade dann, wenn sich die Veranstaltung an einen ganz bestimmten Kreis richtet. Dazu zählen unter anderem die Seminare, die in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungstelle besonders auf den Bedarf der Frauen zugeschnitten wurden. Die Lupe wollte von der Gleichstellungsbeauftragten Julika Vatter wissen, ob dieses Angebot noch zeitgemäß ist.

Julika Vatter: In Krisenzeiten - und Zeiten knappen Geldes sind Krisenzeiten - müssen die Angebote erst recht passgenau sein. Deswegen gilt: Wenn bei Männern und Frauen ein besonderer unterschiedlicher Fortbildungsbedarf ermittelt worden ist, sollte man dem auch nachkommen. Und dieser Bedarf ist da, denn Frauen und Männer verhalten sich und handeln in vielen Situationen unterschiedlich. Zudem ist der Gleichstellungsauftrag eine Pflichtaufgabe der Stadtverwaltung, zu der auch die Frauenförderung gehört. Deshalb steht für mich außer Frage, dass die Frauenförderung sich im Fortbildungsprogramm widerspiegeln muss.

Was haben wir bisher angeboten? Rhetorik, Berufswegeplanung, Bewerbungstraining waren einige der Themen, Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie und ein Seminar für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer waren ebenfalls dabei. Zu letzterer Veranstaltung waren ausdrücklich auch Männer eingeladen. Da diese immer noch meist den Frauen die Familienpause überlassen, hatten wir kaum Anmeldungen.

Für unser Konzept spricht, dass das frauenspezifische Angebot immer noch nachgefragt wird und wir noch nie ein Seminar mangels Teilnehmerinnen absagen mussten. Außerdem werden in der Seminkritik immer wieder neue Ideen geboren. So entstand aus einer der jüngsten Veranstaltungen zur Berufswegeplanung von Frauen die Idee, ein Argumentationstraining anzubieten. Wir nutzen dabei jede Möglichkeit, genau abzufragen,

welche Themen behandelt werden sollen und wählen die Dozentinnen entsprechend genau aus.

Mit dem Einwand, dass Seminare für besondere Gruppen mehr Geld kosten, darf mir keiner kommen. Die Trainerinnen bleiben bei ihren Angeboten meist unter den üblichen Sätzen und meist können wir in Verhandlungen die Kosten weiter drücken. Wir profitieren fast jedes Mal vom Entgegenkommen der Dozentinnen.

Was den Anteil der frauenspezifischen Seminare angeht, einige Zahlen aus dem Angebot der zurückliegenden Jahre: Die beiden Extreme liegen in den Jahren 1997 und 2002. 1997 gab es bei

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE



INFORMATIONEN ZUM FORTBILDUNGSPROGRAMM AUF DEM SCHWARZEN BRETT VON LOTUS NOTES:

RUBRIK PERSONAL/FORTBILDUNG

FREIE PLÄTZE GIBT ES NOCH IN FOLGENDEN SEMINAREN: *

A.01 27.10.2004 AGENDA 21

B.01 29.09.2004 VOM MITARBEITERGESPRÄCH ZUR ZIELVEREINBARUNG

B.03 09.09.2004 INTERKULTURELLE KOMPETENZ

*** STAND AUGUST 2004**

„FRAUTHEMEN“ IN DER FORTBILDUNG

FORTSETZUNG VON SEITE 11

insgesamt 25 Seminaren sechs frauenspezifische Angebote. 2002 gab es bei einem reduzierten Angebot von insgesamt neun Seminaren gar kein frauenspezifisches. In diesem Jahr sieht es auch nicht gerade gut aus: Von insgesamt 22 Seminaren ist nur eines ausdrücklich für Frauen. Von besonderer Frauenbevorzugung kann da wirklich nicht die Rede

sein. Und noch eines möchte ich bei der Gelegenheit klarstellen:

Seminare für Frauen sind keine Kaffeekränzchen. Sie sind alle für die Umsetzung im beruflichen Leben geeignet. Im Mai und Juni beispielsweise haben wir ein Seminar Berufswege- und Karriereplanung für Frauen angeboten, bei dem fast alle Teilnehmerinnen mit handfesten Zielen herausgegangen sind: sich endlich auf den ersehnten Posten zu be-

werben, Methoden zu finden, um sich besser zu positionieren, sich für die längst fällige Höhergruppierung einsetzen oder Arbeitsgebiete zusammen mit dem Chef abgrenzen. Natürlich können wir dabei nicht jedes private Problem lösen, unsere Seminare ersetzen keinen persönlichen Coach. Eine Lebenshilfe, die sofort in die Tat umgesetzt werden kann, bieten sie jedoch allemal.

SEMINAR „BERUFSWEGE- UND KARRIEREPLANUNG FÜR FRAUEN“ IM MAI UND JUNI 2004:

ZIEL ERREICHT



Das Seminar „Berufswege und Karriereplanung für Frauen“ war sehr schön. Es hat mir gezeigt, wo meine Potentiale noch nicht ausgeschöpft sind und wie ich mich beruflich verändern könnte. Sehr schön fand ich die Kontakte zu den Kolleginnen, die mir in diesen drei Tagen viele neue Aspekte der Stadtverwaltung aufgezeigt haben. Ein großes Dankeschön an meine Mitstreiterinnen und die Dozentin Christiane Schmidt. Unser Kreis fehlt mir sehr.

Susanne Füll, Bereich Senioren 5-13



Mit meiner Arbeit als systemische Beraterin und Trainerin möchte ich dazu beitragen, dass Frauen an ihren Arbeitsplätzen alle Möglichkeiten nutzen, um sich in unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Funktionen persönlich klar und professionell zu positionieren. Klare Positionierungen tragen dazu bei, dass in organisationalen Belangen zielbezogener, in der Sache deutlicher und persönlich direkter kooperiert werden kann.

Als ein sehr wichtiges Instrument zur gezielten Weiterentwicklung der beruflichen Positionierung betrachte ich das kürzlich beendete Seminar „Berufswege und Karriereplanung für Frauen“, das dank des Engagements der Gleichstellungsstelle und der teilnehmenden Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Ludwigshafen stattfinden konnte.

Dieses Seminar hatte zum Ziel, über die Einschätzung und Bewertung der aktuellen beruflichen Situation zu einer präzisen Erarbeitung konkreter beruflicher Entwicklungsperspektiven zu gelangen. Dazu gehört auch die sorgfältige Arbeit mit den persönlichen Kompetenzen der beteiligten Frauen, die zu ihrem Gelingen besonders im internen Fortbildungsrahmen auf gegenseitigen Respekt und Vertrauen angewiesen ist.

Wenn dann, wie im Verlauf dieses Seminars zu beobachten war, die beteiligten Frauen beginnen, Schritt für Schritt ihren aufgeklärten Perspektiven zu folgen und sich gegenseitig dabei unterstützen, humorvoll und geschickt auch mit Hindernissen und Grenzen zurechtzukommen, ist es an der Zeit, mich für eine gelungene Zusammenarbeit (an einem gar nicht so weichen Thema mit harten Ergebnissen) zu bedanken.

Christiane Schmidt, Mannheim, 8.7.2004

