

HdBA Bericht
HdBA Report

Bettina Franzke
Vermittlung von Berufsbildern

*Wirkung und Relevanz von
Rollenmustern und Geschlechterstereotypen
bei der Beratung junger Menschen
Konzeption eines Gendertrainings*

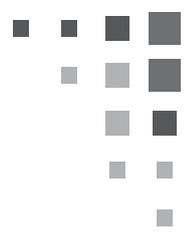
Nr./No. 02

Bettina Franzke
Vermittlung von Berufsbildern
– Wirkung und Relevanz
von Rollenmustern
und Geschlechterstereotypen
bei der Beratung junger Menschen
Konzeption eines Gendertrainings

HdBA-Bericht
 HdBA Report
 Nr./No. 02

Prof. Dr. Bettina Franzke
 HdBA – Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
 Seckenheimer Landstraße 16
 68163 Mannheim | Deutschland
 bettina.franzke@arbeitsagentur.de
 Telefon: +49 (0)621 4209-0





© Copyright Bundesagentur für Arbeit

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf reproduziert, in einem Datenbank-System gespeichert oder in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, elektronisch, mechanisch, als Fotokopie, Aufzeichnung oder auf andere Weise ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers verbreitet werden.

Vorwort

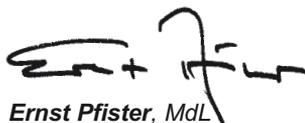
Das Berufswahlverhalten von Jugendlichen ist nach wie vor von Geschlechterstereotypen geprägt. Mädchen entscheiden sich für andere Berufe als Jungen und konzentrieren sich bei ihrer Wahl aus dem breiten Spektrum der dualen Ausbildungsberufe auf wenige typische Frauenberufe. Dies gilt entsprechend für junge Männer, die sich bei ihrer Berufswahl ebenfalls immer noch auf klassische Männerberufe beschränken. Berufsberatende und Personen, die in der Ausbildungsberatung tätig sind, haben hier eine wichtige Funktion. In der Beratungssituation werden die Weichen nicht nur für die Berufsfindung, sondern darüber hinaus auch für zukünftige Berufsverläufe gestellt.

Vor diesem Hintergrund hat das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg sowie der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit eine Weiterbildungsmaßnahme initiiert. Zielgruppe dieser Maßnahme sind dabei sowohl Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit, als auch für Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern.

„Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufs- und Ausbildungsberatung erkennen und aufgreifen“ – unter dieser Überschrift haben Berufs- und Ausbildungsberatende sich mit eigenen Rollenvorstellungen und geschlechterspezifischen Verhaltensmustern kritisch auseinandergesetzt. Das Angebot stieß auf reges Interesse: Im Herbst 2009 nahmen erstmals 45 Berufs- und 19 Ausbildungsberatende an einem von vier Gendertrainings teil. Die hohe Nachfrage hat uns in unserer Intention, Geschlechterstereotypen zu überdenken und ihnen gegebenenfalls entgegenzuwirken, bestätigt. Mit dieser Qualifizierung haben wir gemeinsam eine absolute Vorreiterrolle in Baden-Württemberg übernommen.

Das Konzept für die Schulungsmaßnahme wurde von Bettina Franzke, Professorin für Beratung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim, entwickelt und zusammen mit dem Diplom-Sozialpädagogen Michael Zöllner umgesetzt. Dafür gilt ihnen unser besonderer Dank.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die wesentlichen Inhalte und Ergebnisse der Schulungsmaßnahme zu verbreiten und einer interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Deshalb freuen wir uns sehr, dass das vorliegende Manuskript „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings“ in der Schriftenreihe der HdBA erscheint. Damit wird ein weiterer Beitrag zur nachhaltigen Verankerung des Themas geleistet.



Ernst Pfister, MdL
Wirtschaftsminister
Baden-Württemberg



Dr. Monika Stolz, MdL
Ministerin für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg



Ernst Pfister, MdL
Wirtschaftsminister
Baden-Württemberg



Dr. Monika Stolz, MdL
Ministerin für
Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

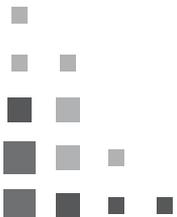
Zusammenfassung

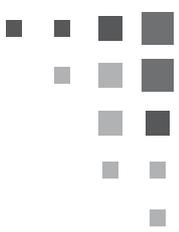
Der Band stellt eine Qualifizierungsmaßnahme vor, die Berufs- und Ausbildungsberatende befähigt, gendergerechte Beratungen und Informationsveranstaltungen professionell durchzuführen. In einem eintägigen Seminar, das als Gendertraining konzipiert ist, werden den Teilnehmenden Rollenmuster und Geschlechterstereotype bewusst gemacht. Anhand prototypischer Fälle und Situationen wird aufgezeigt, wie Berufsbilder geschlechtsneutral vermittelt und junge Menschen für geschlechtsuntypische Berufe ermutigt werden können.

Theoretische Ansatzpunkte, Ziele, Inhalte, Methoden, Übungen, Instrumente der Nachhaltigkeit sowie Erfahrungswerte des Seminars werden beschrieben. Das Gendertraining versteht sich als Beitrag zu dem übergeordneten Ziel, mehr Mädchen und junge Frauen für technisch-gewerbliche Berufe und mehr Jungen und junge Männer für soziale Berufe zu gewinnen.

Nach wie vor entscheiden sich junge Frauen und Männer für unterschiedliche Arbeitsfelder und orientieren sich in ihrer Berufswahl an gängigen Geschlechterstereotypen. Dies hat zur Folge, dass sich insbesondere Frauen in nur wenigen, geschlechtstypischen Berufe wieder finden.

Berufs- und Ausbildungsberatende verfügen über Möglichkeiten, Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu ermutigen sowie Arbeitgeber zur Beschäftigung von Auszubildenden entgegen klassischer Rollenbilder anzuregen. Dies setzt voraus, dass sie gendersensibel beraten: Das heißt, die Beratenden sind sich der Bedeutung der Kategorie Geschlecht (engl. gender) bewusst, kennen die Hintergründe geschlechtsspezifischer Berufswahl und verfügen über ein breites Spektrum an Angeboten und Beratungstechniken, mit denen sie Frauen und Männer, in der Berufswahl stehende Jugendliche genauso wie Arbeitgeber, von geschlechtsuntypischen Berufen überzeugen.





Abstract

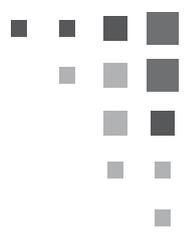
This volume presents a qualification measure that enables careers and training advisers to carry out consulting sessions and information events professionally in line with gender specifics. In a one-day seminar that is designed as a gender training course, the participants are sensitised to role patterns and gender stereotypes. Using prototype cases and situations, it is shown how occupations can be conveyed in a gender-neutral way and young people can be encouraged to take up occupations that are not typical for their gender.

Theoretical approaches, goals, content, methods, exercises, instruments of sustainability and empirical values of the seminar are described. The gender training sees itself as contributing to the higher-level goal of acquiring more girls and young women for technical and industrial professions and more boys and young men for care professions.

Young women and men still continue to opt for different areas of work and follow prevailing gender stereotypes in their choice of profession. This results in women in particular working in only a few professions that are typical of their gender.

Careers and training advisers have the means to encourage men and women to adopt professions that are not typical for their gender and motivate employers to take on apprentices contrary to traditional role models. This necessitates that they take gender specifics into consideration in the consulting they provide: In other words, the advisers are aware of the importance of gender, know the background to gender-specific job choice and have a broad range of services and consulting techniques with which they can convince men and women, young people faced with a career choice as well as employers, of gender-atypical occupations.

Vorwort	5
Zusammenfassung	7
Abstract	8
1. Einleitung	11
2. Theoretische Ansatzpunkte	15
2.1 Genderforschung	15
2.2 Gendertrainings	16
2.3 Interviews mit Berufs- und Ausbildungsberatenden	17
2.4 Beratungskonzepte und -methoden	18
3. Ziele und Zielgruppen	21
3.1 Ziele	21
3.2 Zielgruppen	22
4. Inhalte	23
5. Ablaufplan	25
6. Methoden, Instrumente, Medien und Aktivierung der Teilnehmenden	29
6.1 Methoden und Instrumente	29
6.2 Medien	30
6.3 Aktivierung der Teilnehmenden	31
7. Sicherung der Nachhaltigkeit	33
7.1 Transfer	33
7.2 Leitfaden zur gendergerechten Beratung	34
8. Erfahrungswerte/Feedback	37
8.1 Rückmeldungen aus den Seminaren	37
8.2 Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Seminare	41
9. Ausblick	43
9.1 Übertragung des Konzeptes auf weitere Zielgruppen	43
9.2 Weiterführung der Gendertrainings	43
10. Übungen	45
10.1 Gesamtübersicht aller Übungen	45
10.2 Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -stereotype	47
10.3 Fachinhalte	55
10.4 Handlungsorientierung: Training von Beratungskompetenz	64
11. Literatur	81



Curriculum Vitae der Autorin	83
12. Anhang	85
12.1 Anhang 1: Leitfragen für die Interviews mit Expertinnen und Experten	85
12.2 Anhang 2: Ankündigungstext	87
12.3 Anhang 3: Argumente zur Ansprache von Ausbildungsberatenden	89
12.4 Anhang 4: Teilnahmebescheinigung	90
12.5 Anhang 5: Zuschriften zur Praxisaufgabe	91
12.6 Anhang 6: Gendergerechte Beratungstechniken	94
12.7 Anhang 7: Leitfaden zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung	96
12.8 Anhang 8: Ankündigung eines Seminars für Berufsberaterinnen und -berater in der Bundesagentur für Arbeit	101
Tabellenverzeichnis	
Tabelle 1: Ablaufplan für eine Tagesqualifizierung	26
Tabelle 2: Gesamtübersicht aller Übungen	45
Tabelle 3: Fachinhalte	55
Tabelle 4: Übersicht der Fälle zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung	66

1. Einleitung

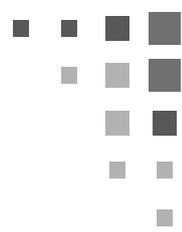
Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert Frauen und Männern die gleichen Rechte. Trotzdem haben Frauen und Männern nicht die gleichen Chancen. Eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen haben das Ziel, die Frauen und Männern inne wohnenden Interessen und Potenziale zu fördern, um diese optimal in die Gesellschaft und Wirtschaft einzubringen.

Ein zentraler Bereich im Selbstverständnis von Frauen und Männern ist der Beruf. Er bestimmt das Einkommen und den sozialen Status einer Person und ihrer Familie, aber ebenso die Chancen in der Gesellschaft, das Erleben von Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung und die Lebenszufriedenheit eines Menschen.

Junge Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für unterschiedliche Arbeitsfelder. Dabei finden sich Frauen in wenigen, geschlechtstypischen Berufen wieder. Die Mehrheit (54 %) der weiblichen Auszubildenden konzentriert sich auf nur zehn Ausbildungsberufe. Besonders attraktiv sind für junge Frauen in Baden-Württemberg Ausbildungen zur Industrie- und Bürokauffrau, Friseurin und medizinischen Fachangestellten (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2006). In einer ganzen Reihe technisch-gewerblicher Ausbildungsberufe hat in den vergangenen Jahren hingegen nicht eine einzige Frau angefangen. So ist unter den Parkettlegern, Hochbaufacharbeitern, Baugeräteführern, Elektronikern (Maschinen- und Antriebstechnik), Mechatronikern für Kälteschutz und Systeminformatikern keine einzige Frau als Auszubildende vertreten (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2009).

Junge Männer verteilen sich auf deutlich mehr Ausbildungsgänge. In dieser Gruppe sind Ausbildungen zum Industriemechaniker, Kraftfahrzeugmechatroniker und Koch besonders beliebt (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2006). Es gibt nur zwei Berufe, Kosmetikerin und Weberin, in denen 2008 kein einziger männlicher Auszubildender in Baden-Württemberg zu finden war (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2009).

Ähnliche geschlechtsspezifische Unterschiede sind bei der Studienwahl zu beobachten: Frauen in Baden-Württemberg sind in den meisten ingenieurwissenschaftlichen Fächern deutlich unter- und in den sprach- und sozialwissenschaftlichen Fächern überrepräsentiert. Männer dagegen studieren seltener als Frauen sprach- und kulturwissenschaftliche Fächer. Unter den 28.000 Studierenden an Pädagogischen Hochschulen sind nur 3 Prozent Männer (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2005), während sie in der Informatik (84 %) und Elektrotechnik (91 %) beinahe unter sich sind (Walker, 2007). Die an den gängigen Geschlechterstereotypen orientierte Berufs- und Studienwahl kann sich für den Einzelnen, die Betriebe und die Gesellschaft insgesamt nachteilig auswirken: So sind die Verdienstmöglichkeiten in den frauendominierten Ausbildungsberufen nach wie vor geringer als in den von Männern dominierten. Bereits in der Ausbildung liegt die Vergütung in den männerdominierten Berufen mit 577 Euro monatlich wesentlich höher als in den von Frauen dominierten mit 475 Euro (DGB-Bundesvorstand, 2009). Betrieben fällt es immer schwerer, ausschließlich unter jungen Männern technische Nachwuchskräfte zu finden. Und die Dominanz von Frauen in den Kindertagesstätten und Grundschulen hat zur Folge, dass Jungen in ihrer außerfamiliären Sozialisation kaum männliche Vorbilder, Modelle oder Bezugspersonen antreffen.



Einen großen und nachhaltigen Effekt auf die Berufswahlentscheidung hat die persönliche Beratung mit Berufs- oder Ausbildungsberatern, bei der auf die spezifischen Interessen, Wünsche und Befürchtungen der Ratsuchenden, seien es junge Menschen oder Arbeitgeber, individuell eingegangen wird. Persönliche Beratungen eröffnen die Chance, die spezifischen Fähigkeiten und Interessen eines Menschen aufzudecken und dem/der Ratsuchenden aufzuzeigen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass geschlechtsuntypische Berufsbilder vorgestellt werden. Die Ratsuchenden erhalten so die Gelegenheit/Chance, mögliche Bedenken und Verunsicherungen in einem geschützten Rahmen offen auszusprechen. Berufs- und Ausbildungsberater können diese mit Ermutigungen auffangen und Jugendliche/junge Erwachsene zur Teilnahme an Veranstaltungen einladen, in denen sie fundierte Einblicke in geschlechtsuntypische Berufe erhalten und eine Verstärkung ihres Interesses (z. B. über Arbeitsproben und Gespräche mit Vorbildern) erfahren. Arbeitgeber sollen in Einzelberatungen oder bei Veranstaltungen davon überzeugt werden, das gesamte Potenzial möglicher Nachwuchskräfte auszuschöpfen.

Die Berufs- und Ausbildungsberatung verfügen über Möglichkeiten, Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu ermutigen sowie Arbeitgeber durch gute Argumente zur Beschäftigung von Auszubildenden entgegen klassischer Rollenbilder anzuregen. Die in den Anstrengungen liegenden Potenziale werden allerdings nur dann voll ausgeschöpft, wenn eine gendersensible Beratung stattfindet: Das heißt, Berater sind sich der Bedeutung der Kategorie Geschlecht (engl. gender) bewusst, kennen die Hintergründe geschlechtsspezifischer Berufs- und Studienwahl und verfügen über ein breites Spektrum an Angeboten und Beratungstechniken, mit denen sie Frauen und Männer, in der Berufswahl stehende Jugendliche ebenso wie Arbeitgeber, von geschlechtsuntypischen Berufen überzeugen können. Praktische Erfahrungen und einzelne empirische Befunde zeigen jedoch, dass Berufsberater mitunter nicht frei von eigenen stereotypen Vorstellungen sind und Frauen und Männer für unterschiedliche Berufe für geeignet halten. So fand Ostendorf heraus, dass Berufsberater jungen Frauen eher die Berufe Bürokauffrau und Friseurin zuordnen, wo hingegen Jungen besondere Fähigkeiten für technisch-gewerbliche Berufe zugesprochen wurde (Ostendorf, 2005, S. 413f.).

Auch im Studium an der HdBA manifestieren sich Genderaspekte in großer Vielfalt: zum Beispiel wenn Studentinnen berichten, sie hätten Schwierigkeiten, in Vermittlungsgesprächen zu Männern in technisch-gewerblichen Berufen ein Arbeitsbündnis aufzubauen. Beratung entlang von Geschlechterstereotypen ist anzunehmen, wenn ein Student in einer Gesprächssimulation eine 15jährige Frau von ihrem Berufswunsch „Flugbegleiterin“ abbringen will, da dieser Beruf nicht gut mit familiären Aufgaben zu vereinbaren sei. Dabei hat die junge Ratsuchende bisher nicht über Familie nachgedacht.

Genderaspekte treten in der Lehre über verschiedene Studiengänge, Studienfelder und Module hinweg in Erscheinung. Es ist wünschenswert, dass Gendertrainings – das heißt Lehrereinheiten zur Sensibilisierung für Rollenmuster und zum gendergerechten Beraten – in den Studienplänen verankert werden. Entsprechende Lehrveranstaltungen können das nachfolgende Konzept und die Erfahrungen mit Berufs- und Ausbildungsberatern nutzen.

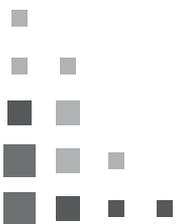
Die in diesem Band vorgestellte Qualifizierungsmaßnahme hat zum Ziel, Berufs- und Ausbildungsberatende in Baden-Württemberg zu befähigen, gendergerechte Beratungen und Informationsveranstaltungen professionell durchzuführen. In einer eintägigen Qualifizierungsmaßnahme werden eigene Rollenmuster und Geschlechterstereotype bewusst gemacht. Anhand prototypischer Fälle und Situationen wird aufgezeigt, wie Berufsbilder geschlechtsneutral vermittelt und junge Menschen für geschlechtsuntypische Berufe ermutigt werden können.

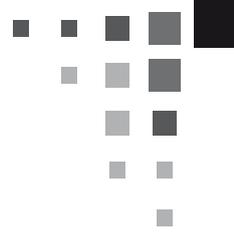
Im Herbst 2009 haben 45 Berufs- und 19 Ausbildungsberatende bzw. 47 Frauen und 17 Männer an einem von vier Gendertrainings teilgenommen. Die Seminare mit dem Titel „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ waren stark nachgefragt und wurden von den Teilnehmenden mehrheitlich dankbar und positiv aufgenommen. Durch die Tagesqualifizierung wurde eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für Genderaspekte in der Berufs- und Ausbildungsberatung erreicht. Außerdem wurden Kompetenzen für die gendergerechte Beratung von jungen Frauen und Männer sowie Arbeitgebern exemplarisch aufgebaut.

Theoretische Ansatzpunkte, Ziele, Inhalte, Methoden, Übungen, Instrumente der Nachhaltigkeit sowie Erfahrungswerte werden in dem hier vorliegenden Konzept näher beschrieben. Das Gendertraining versteht sich als Beitrag zu dem übergeordneten Ziel, mehr Mädchen und junge Frauen für technisch-gewerbliche Berufe und mehr Jungen und junge Männer für soziale Berufe zu gewinnen.

Die Konzeption und Durchführung der Seminare „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ wurde auf Anregung des Forums Chancengleichheit entwickelt und vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg finanziert sowie von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg unterstützt.

Die Autorin dankt allen Kooperationspartnerinnen und -partnern für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und hervorragende Unterstützung, insbesondere Frau Edith Köchel und Frau Andrea Weis (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg) sowie Frau Ruth Weckenmann (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg). Darüber hinaus gilt mein Dank Frau Prof. Dr. T. Ayan für ihre guten Anregungen zu einer Vorfassung des Konzeptes, Frau Anja Ziegler für ihr professionelles Lektorat sowie Herrn Michael Zöllner für sein Engagement in der Durchführung und Reflexion der Seminare.





2. Theoretische Ansatzpunkte

Anknüpfungspunkte für die Konzeption der Qualifizierungsmaßnahme sind:

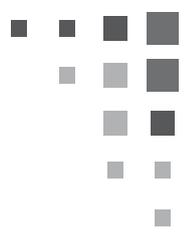
- Erkenntnisse der Genderforschung,
- Inhalte, Methoden und Qualitätsstandards von Gendertrainings,
- Interviews mit Berufs- und Ausbildungsberatern,
- Beratungskonzepte und -methoden.

2.1 Genderforschung

Schon in ihren ersten Lebensjahren lernen Mädchen und Jungen, was ihr Geschlecht ist und dass sich Mädchen und Jungen unterscheiden (vgl. Merz, 2001a, S. 63-77). Menschen im sozialen Umfeld sprechen mit Mädchen und Jungen in unterschiedlicher Weise und sie verhalten sich Mädchen und Jungen gegenüber unterschiedlich. Großen Einfluss auf die Entwicklung der Geschlechtsidentität haben nach wie vor Stereotype: d. h. Eigenschaften, die Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern in der Gesellschaft zugeschrieben werden. Das weibliche Geschlecht wird mit reproduktiven Tätigkeiten und einer emotional-expressiven, abhängigen Persönlichkeit in Verbindung gebracht, während dem männlichen Geschlecht Aufgaben in der Produktion überlassen werden und es mit rational-instrumentellem, unabhängigem Handeln assoziiert wird (vgl. Beck-Gernsheim, 1996).

Der Begriff „Gender“ impliziert, dass Mädchen und Jungen eine Geschlechtsidentität unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht und den Geschlechterstereotypen ausbilden. Oftmals bewegen sich jedoch die Selbstsicht und die Handlungen einer Person als Frau bzw. Mann sehr an Stereotypen entlang (vgl. Merz 2001b, S. 117f.)

Bis zum Jugendalter haben sich auf diese Weise bereits eine Geschlechtsidentität und Orientierungen an Geschlechterrollen, welchen den traditionellen Geschlechterstereotypen entsprechen, ausgebildet. Berufs- und Ausbildungsberater finden eine Wirklichkeit vor, in der die Ratsuchenden durch ihre Entwicklung in der Familie (z. B. Berufe der Eltern), der Freizeit (z. B. Medien) und Schule (z. B. Profulfächer) bereits geprägt sind. Gleichzeitig ist das Jugendalter eine Phase, in der bisherige Orientierungen noch einmal in Frage gestellt und neue Perspektiven eingeführt werden können.



2.2 Gendertrainings

Die zu konzipierende Qualifizierungsmaßnahme hat das Ziel, die Gender-Kompetenz von Berufs- und Ausbildungsberatenden zu vertiefen. Nach Blickhäuser und Barga (2005) wird Gender-Kompetenz durch drei Inhalte bestimmt:

- Wissen über die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse,
- Fähigkeit zur Reflexion von (eigenen) Geschlechterrollenbildern und
- Anwendung von „gender“ als Analysekategorie im beruflichen und Organisationskontext (Blickhäuser & Barga, 2005, S. 11).

Der Kontext, auf den sich das in dieser Konzeption vorgestellte Gendertraining bezieht, sind Berufs- und Ausbildungsberatungen bei den Agenturen für Arbeit, den Kammern und Innungen.

Die Bemühungen zur Förderung der Gender-Kompetenz unterscheiden sich von Maßnahmen, welche den Auf- und Ausbau von Gender-Mainstreaming-Kompetenz zum Ziel haben. Letztere stellen Wissen und Fähigkeiten zum Thema „Gender-Mainstreaming“ sowie Strategien und Prozesse zur Implementierung von Gender-Mainstreaming in Organisationen in den Mittelpunkt (vgl. Blickhäuser & Barga, 2005, S. 11).

Die Qualifizierung für die gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern soll in Form eines Gendertrainings geschehen. Das Training sensibilisiert für Geschlechterfragen in den Agenturen für Arbeit, den Kammern und Innungen und fördert die Gender-Kompetenz der beteiligten Beraterinnen und Berater. Gendertrainings können durch Gender-Beratungen ergänzt werden, welche die Anwendung von Gender-Kompetenz im individuellen Arbeitsfeld unterstützen (vgl. Blickhäuser & Barga, 2005, S. 11).

In der Literatur wird zwischen Sensibilisierungs- und fachbezogenen Workshops unterschieden (vgl. Blickhäuser & Barga, 2006, S. 68f.). Gendertrainings mit dem Schwerpunkt Sensibilisierung betonen das vorrangige Ziel, bei den Teilnehmenden die Wahrnehmung für Geschlechterrollen und die Auswirkungen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse zu schärfen, insbesondere für mangelnde Chancengleichheit, unterschiedliche Handlungsspielräume von Frauen und Männern sowie deren Auswirkungen im jeweiligen Arbeitsbereich und Fachgebiet. Dem gegenüber beabsichtigen fachbezogene Workshops den Erwerb von Gender-Kompetenz im jeweiligen Arbeitsbereich und Fachgebiet: Es soll die eigene Positionierung der Teilnehmenden unterstützt werden. Darüber hinaus werden gender-differenzierte Sichtweisen erarbeitet sowie Handlungsweisen und Leitfäden für die Praxis erstellt.

Die nachfolgende Konzeption berücksichtigt beide Ansatzpunkte: Nach einer Sensibilisierung für eigene Geschlechterrollen und ihre Auswirkungen auf die Beratung werden konkrete Handlungsweisen für gendersensible Situationen erarbeitet und im Training eingeübt. Die Auswahl der Übungen, deren Abstimmung auf den Arbeitskontext der Teilnehmenden sowie die Ge-

wichtung von Sensibilisierung und Handlungsorientierung erfordern von den Trainerinnen und Trainern pädagogisch-didaktische Erfahrung und ein gutes Gespür für Stimmungen und Bedürfnisse der Zielgruppe. Eine aus konzeptionellen Ansätzen hergeleitete Richtlinie oder ein entsprechendes Patentrezept gibt es nicht.

Eine Brückenfunktion zwischen Sensibilisierung und Handlungsorientierung nehmen fachliche Informationen ein. Sie versachlichen emotional geführte Debatten und liefern wichtige Hintergrundinformationen zum Thema Gender, der geschlechtsspezifischen Berufswahl und ihren Folgen, den Erklärungsansätzen und gendergerechten Beratungstechniken.

Damit folgt das hier beschriebene Gendertraining der von Blickhäuser und Barga (2006) begründeten und in der Praxis bewährten Didaktik. Diese sieht drei Bausteine vor: Sensibilisierung, fachliche Einführung und Handlungsorientierung. Der handlungsorientierte Teil soll mindestens die Hälfte der verfügbaren Zeit umfassen (vgl. Blickhäuser & Barga, 2006, S. 78). In der Durchführung des Gendertrainings mit Berufs- und Ausbildungsberatenden zeigte sich, dass die Teilnehmenden einen kognitiven Teil erwarteten sowie Fakten und Hintergründe zur geschlechtsspezifischen Berufswahl sehr schätzten. Diese wurden zur Rationalisierung eingesetzt, wenn durch die Sensibilisierung hervorgerufene Erkenntnisse oder Diskussionen in den wissenschaftlichen Diskurs eingeordnet und versachlicht werden sollten.

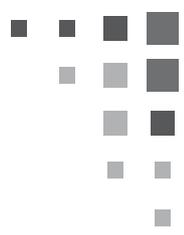
In einer Tagesqualifizierung kann nicht auf alle drei Schwerpunktbereiche Sensibilisierung, Fachinformation und Handlungsorientierung erschöpfend eingegangen werden. Eine Steigerung von Handlungskompetenz muss bei dieser Zeitvorgabe exemplarisch bleiben. Eine stärkere Handlungsorientierung kann durch eine Ausweitung der Trainings von einem auf zwei oder drei Tage erreicht werden. Nähere Erläuterungen finden sich in den Abschnitten 5 (Ablaufplan) und 8.2 (Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Seminare)

2.3 Interviews mit Berufs- und Ausbildungsberatenden

Im Vorfeld der Konzeption wurden Interviews mit einem Berufsberater und einer Berufsberaterin geführt, die für die Agentur für Arbeit tätig sind. Von einem weiteren Berufsberater wurde eine kurze Einschätzung und Bewertung des Themas „Rollenbilder in der Berufsberatung“ eingeholt. Darüber hinaus wurde eine Ausbildungsberaterin bei einer Handwerkskammer befragt. Es wurde darauf geachtet, dass der Handlungsradius der Interviewpersonen sowohl den städtischen als auch ländlichen Bereich abdeckt.

Erfragt wurden die Aufgaben, Sichtweisen, Erfahrungen und Bewertungen von Berufs- und Ausbildungsberatenden. Die Leitfragen sind im Anhang 1 im Abschnitt 12.1 wiedergegeben.

Die Befragten unterschieden sich sehr stark in ihrer Einschätzungen und Bewertungen der Situation. Der kleinste gemeinsame Konsens bestand darin, dass alle Interviewpersonen feststellten, dass Berufe nach wie vor stark geschlechtstypisch verteilt sind. Wegen der zum Teil sehr unterschiedlichen Sichtweisen und der nicht repräsentativen Stichprobe soll hier darauf verzichtet werden, detaillierte Aussagen aus den Interviews wieder zu geben.



Der Wert der Interviews bestand vorrangig darin, dass die Konzeptentwicklerin und die Durchführenden der Qualifizierungsmaßnahme den Aufgabenbereich und die Rolle der Berufs- und Ausbildungsberatenden näher kennen lernten. Außerdem haben die Interviews den Blick für die unterschiedlichen Aufgaben und Rollen von Berufs- und Ausbildungsberatenden geschärft. Während die Berufsberatenden überwiegend mit mehr oder weniger orientierungslosen Jugendlichen zu tun haben, beraten die Ausbildungsberatenden vorrangig Arbeitgeber zur Gewinnung, Auswahl und Beschäftigung von Auszubildenden.

Es stellte eine Herausforderung dar, ein Seminar durchzuführen, in dem sich beide Gruppen von den Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlten und an die Vorkenntnisse beider Gruppen anknüpft wurde: Während die Berufsberatenden oftmals ein Beratungsstudium oder ein anderweitiges Studium mit einer Beratungsqualifizierung durchlaufen haben, waren die Ausbildungsberatenden lange Zeit Praktiker/innen und haben sich durch ihre Tätigkeit in den Kammern bzw. Innungen für die Beratung qualifiziert. Ein Weg, auf die unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte von Berufs- und Ausbildungsberatenden in der Qualifizierungsmaßnahme einzugehen, bestand darin, die Teilnehmenden so miteinander ins Gespräch zu bringen, dass sie wechselseitig von einem Austausch ihrer Erfahrungen und Perspektiven profitierten.

Einzelne Erkenntnisse aus den Interviews sind an verschiedenen Stellen der Konzeption implizit eingeflossen.

2.4 Beratungskonzepte und -methoden

Die Beratungswissenschaften sind ein Feld, das sich in den vergangenen Jahren etabliert hat und sich derzeit in einem Prozess der Professionalisierung befindet. Die Beratungsforschung beschäftigt sich unter anderem mit der Definition und den Merkmalen von Beratung, den Bestandteilen von Beratungskompetenz, dem Training von Beratung und der Evaluation von Beratung und einzelner Interventionstechniken.

Beratung ist die Unterstützung und Begleitung eines Menschen mit dem Ziel, eine Aufgabe oder ein Problem zu lösen oder sich der Lösung anzunähern (vgl. Engel, Nestmann & Sickendieck, 2004, S. 34; McLeod, 2004, S. 25f.). Beratung gibt Orientierung, hilft beim Planen und Entscheiden und unterstützt bei der Bewältigung spezifischer Problemlagen.

Charakteristisch für Beratung sind die Merkmale:

- bezogen auf eine konkrete Aufgabe bzw. auf ein konkretes Problem,
- zugeschnitten auf den spezifischen Bedarf eines Menschen,
- individuell und
- vermittelt durch Kommunikation.

Praktische Beratungskompetenz setzt sich aus dem „Was“ und dem „Wie“ von Beratung zusammen. Beraterinnen und Berater müssen zum einen über Fachkenntnisse, arbeitsfeldspezifisches Wissen und Erfahrung im jeweiligen Beratungsfeld verfügen. Dies umfasst insbesondere Kenntnisse über typische Problemsituationen und deren Entstehung sowie über Charak-

teristika der Ratsuchenden, Problemlösungsstrategien und gesetzliche Grundlagen. Zum anderen muss sich die spezifische Fachkompetenz mit der Fähigkeit verbinden, Beratungsprozesse verstehen und steuern zu können. Hierzu bedarf es Wissen über Beratungskonzepte, Beratungsmethoden und -techniken, insbesondere Kenntnisse über Kommunikationsmodelle, Konflikttheorien, Gesprächsführungstechniken und Beratungsmodelle (vgl. Franzke, 2009). Die Beratungswissenschaften arbeiten in der Regel mit einem eklektischen Ansatz, das heißt es wird auf Konzepte unterschiedlicher „Schulen“ wie der humanistischen Psychologie, systemischen Beratung oder der Verhaltenstherapie zurückgegriffen.

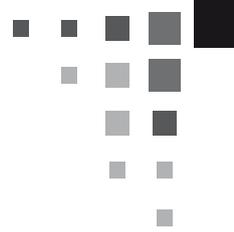
Die Ausbildung für Beratungstätigkeiten umfasst im Allgemeinen drei Elemente (vgl. Franzke, 2009):

1. Theoretische Inhalte (aus der jeweiligen Fachdisziplin)
2. Praktische Fertigkeiten/Anwendungen (Einüben von Kommunikationstechniken)
3. Selbstreflexion/Arbeit an sich selbst (Schulung der Selbst- und Fremdwahrnehmung, realistische Einschätzung der eigenen Leistungen und Grenzen)

Die Überlegung, dass sich Beratungskompetenz aus Fachkenntnissen, Wissen um Beratungsprozesse und -techniken sowie bestimmten Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmalen zusammensetzt, findet sich in der Konzeption des Gendertrainings wieder. Alle genannten Bestandteile werden aufgegriffen und auf das Ziel gendergerechter Beratungen angewendet. Bei der Ableitung von Beratungsmethoden und -techniken wird zum einen auf Basistechniken der Kommunikation wie aktives Zuhören, Fragen und Feedback Geben Bezug genommen. Zum anderen werden Instrumente verschiedener Beratungsschulen genutzt: z. B. Fragetechniken aus der systemischen Beratung oder Annahmen über Modelllernen aus der Verhaltenspsychologie.

Eine gute Einführung in die Beratungspsychologie bieten McLeod (2004), Engel, Nestmann und Sickendieck (2004) sowie Nußbeck (2006). Methoden und Techniken für die Beratung sind sehr gut bei Bamberger (2005), Flammer (1997), Ivey und Authier (1985) sowie Patrzek (2003) dargestellt.

Umstritten und wenig erforscht sind bislang Konzepte der Evaluation von Beratung. Erfolg in der Beratung kann an sehr unterschiedlichen, zum Teil gegenläufigen Kriterien festgemacht werden wie Nützlichkeit, Effizienz, Effektivität oder Kundenzufriedenheit, wobei Sichtweisen von Beratenden und Ratsuchenden nicht übereinstimmen müssen. Der Sinn von Standardisierungen durch Beratungsmanuale, Checklisten oder Handlungsleitfäden wird in den Beratungswissenschaften oftmals angezweifelt, da sie die Offenheit von Beratungsprozessen und die Vielfalt von Angeboten einschränken. Werden Richtlinien und Handlungsorientierungen starr angewendet, versperrt dies den Blick für davon abweichende, jedoch zielführende Vorgehensweisen im Einzelfall. Dies gilt es bei der Entwicklung eines Handlungsleitfadens (s. Abschnitte 7.2 und 12.7) zu berücksichtigen.



3. Ziele und Zielgruppen

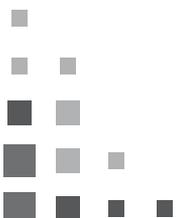
3.1 Ziele

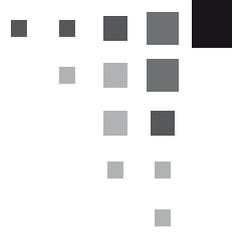
Ziel der Qualifizierungsmaßnahme sind der Auf- und Ausbau von Handlungskompetenz zur Planung und Durchführung gendergerechter Berufs- und Ausbildungsberatungen. Gendergerechte Beratung versteht sich hierbei als Teilaspekt des Diversity-Managements und zielgruppenspezifischer Beratung.

Mit der Teilnahme der Berufs- und Ausbildungsberatenden an der Qualifizierung sollen folgende Punkte erreicht werden:

- Erwerb und Steigerung von Genderkompetenz sowie der eigenen Gender-Sensibilität
- Bewusstmachen von bestehenden Rollenbildern und deren Auswirkungen auf die Beratung
- Vermittlung von Instrumenten und Methoden zur Erarbeitung von bereits vorhandenen Erfahrungen und/oder Vorlieben der Beratungsklientel im technischen bzw. sozialen Bereich
- Explizite Förderung der direkten Ansprache von weiblichen Ratsuchenden für gewerblich-technische Berufe und von männlichen Ratsuchenden für soziale Berufe
- Nachhaltige konkrete Hilfestellungen

Die genannten Zielsetzungen waren in den vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg definierten Eckpunkten des Projektes vorgegeben. Bei der Umsetzung wurde deutlich, dass durch eine Tagesqualifizierung vorrangig eine Sensibilisierung für gendergerechte Aspekte in der Berufs- und Ausbildungsberatung erreicht wird. Handlungskompetenz für gendergerechte Beratungen wird in Teilaspekten aufgebaut. Eine tiefer gehende Reflexion von Rollenbildern sowie der Aufbau von Handlungskompetenz für ein breites Spektrum an Zielgruppen und Situationen erfordern hingegen eine Auseinandersetzung mit dem Thema in einem mehrere Tage umfassenden Seminar.





3.2 Zielgruppen

Die Qualifizierungsmaßnahme spricht folgende Zielgruppen an:

- Berufsberatende bei den Agenturen für Arbeit (ca. 400-500 Personen in Baden-Württemberg)
- Ausbildungsberatende bei den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern sowie bei den Innungen und Verbänden in Baden-Württemberg (ca. 100 bis 150 Personen)

Das Gendertraining ist auf eine Teilnehmerzahl von 8 bis 16 Personen ausgerichtet. Weniger als 8 Teilnehmende haben zur Folge, dass kaum Gruppendynamik aufkommt und das Potenzial von Kleingruppenarbeiten nicht genutzt werden kann. Mehr als 16 Teilnehmende würden umgekehrt dazu führen, dass eine persönliche Auseinandersetzung verhindert wird und mit Methoden für Großgruppenveranstaltungen gearbeitet werden müsste (vgl. Maleh, 2000).

Entsprechend der Anteile in Baden-Württemberg waren im Durchschnitt etwa ein Drittel der Plätze, das heißt ca. 4-5 der 16 Plätze pro Training, für Ausbildungsberatende reserviert. Die übrigen 12 wurden von Berufsberatenden eingenommen.

Es sollte darauf geachtet werden, dass in der Trainingsmaßnahme Frauen und Männer mindestens zu einem Drittel der Teilnehmenden vorhanden sind. Abweichungen bedeuten eine Abänderung des Konzepts. Methoden wie Perspektivwechsel und Gender-Dialoge (s. Abschnitt 6.1) erfordern, dass Frauen und Männer unter den Teilnehmenden vertreten sind. Außerdem ist es angeraten, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter das Seminar nicht gemeinsam besuchen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender sowie mit der eigenen Beratungskompetenz, einschließlich ihrer Stärken und Schwächen, geschieht auf einer Ebene, die wesentlich persönlicher ist als im normalen Alltag. Die Gender-Diskurse im Seminar gehen über die üblichen Attribute einer Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung hinaus.

Zur Ansprache der Zielgruppen wurde ein Ankündigungstext entwickelt, der im Anhang 2 (s. Abschnitt 12.2) wiedergegeben ist.

4. Inhalte

Kerninhalte des Gendertrainings sind:

- Basiswissen über Gender
- Geschlechterrollen und -stereotype sowie ihre Folgen
- Geschlechterrollen und -stereotype in der Berufs- und Ausbildungsberatung
- Erkenntnisse und Faktoren zur geschlechtsspezifischen Berufswahl
- Individuelle und gesellschaftliche Folgen geschlechtsspezifischer Berufswahl
- Ziele und Argumente für mehr Frauen in technisch-gewerblichen und mehr Männer in sozialen Berufen
- Methoden und Techniken für gendergerechte Beratungen

Die Inhalte bzw. Übungen sind drei Bereichen zuordenbar:

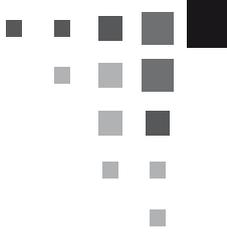
- 1 Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype
- 2 Fachinhalte
- 3 Handlungsorientierung: Training von Beratungskompetenz

Die Einteilung in die drei Bereiche versteht sich als grobe Orientierung. Fast jede Übung hat Anteile aus mehr als nur einem Bereich. Die Einordnung in eine bestimmte Rubrik geschieht nach dem angenommenen Schwerpunkt.

Übungen zur Sensibilisierung berühren die Teilnehmenden emotional: Sie zeigen z. B. überraschende, bislang unbewusste oder nicht bekannte Fakten und irrationale Annahmen auf. Die Schaffung von Betroffenheit und damit der Bereitschaft zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema steht am Anfang des Trainings.

Die Fachinhalte werden über Impulsvorträge oder Arbeiten in Kleingruppen vermittelt: Hier werden z. B. Argumente für und wider geschlechtsuntypische Berufe zusammengetragen und einem Realitätscheck ausgesetzt. Dieser Teil ist eher kognitiv, wenngleich neues Wissen mit bisherigen Standpunkten kollidieren und somit im Einzelfall auch Irritationen hervorrufen kann. Die kognitiven Inhalte werden im Abschnitt 10.3 „Fachinhalte“ beschrieben. Sie bilden die Grundlage, auf der die Teilnehmerunterlagen erstellt werden. Fachbezogene Einheiten werden nach einer ersten Sensibilisierung eingebracht. Zu späteren Zeitpunkten werden sie themenbezogen aufgegriffen. So können z. B. einzelne Beratungstechniken in der Vor- oder Nachbereitung von Rollenspielen vorgestellt und erklärt werden.

Handlungsorientierte Übungen zielen auf den Auf- und Ausbau von Verhaltensweisen. Hier kommen sowohl fachliche als auch verhaltensbezogene Aspekte zusammen. Darüber hinaus bedeuten Rückmeldungen zum eigenen Beratungsstil, dass das bisherige Selbstbild ins Wanken geraten kann und damit erneut Betroffenheit ausgelöst wird. Die Analyse und Simulation von Beratungssequenzen bildet den Schwerpunkt des Trainings, etwa die Hälfte der Zeit ist hierfür vorgesehen (s. Ablaufplan im Abschnitt 5). Dieser Schritt setzt voraus, dass die Teilnehmenden für das Thema sensibilisiert sind und die aktuelle Situation geschlechtsspezifischer Berufswahl verstanden haben.



Zur Vermittlung der Inhalte werden sehr unterschiedliche Zugänge gewählt und verschiedene pädagogisch-didaktische Methoden eingesetzt. Diese gehen aus dem im nächsten Abschnitt beschriebenen Ablaufplan und den im Abschnitt 10 dokumentierten Übungen hervor.

5. Ablaufplan

Bei der Konzeption des Trainings wurden sehr viel mehr Instrumente und Übungen generiert, als sich in einer Tagesqualifizierung umsetzen lassen.

Um je nach Situation/Zielgruppe flexibel Anpassungen vornehmen und eine Erweiterung des Gendertrainings auf ein zwei- bis dreitägiges Seminar ermöglichen zu können, werden im Abschnitt 10 das gesamte Material, das heißt alle konzipierten Übungen wiedergegeben. Diese umfassen mehr als 15 Zeitstunden. Hinzu kommt die Vermittlung von Fachinhalten: Grundlagenwissen über das Thema Gender und zur geschlechtsspezifischen Berufswahl ist so aufbereitet, dass daraus ca. 60-80 Min. Vortrag resultieren. Informationen über Beratungsmethoden und -techniken werden in die Gesprächssimulationen integriert, weshalb sie in die Hochrechnung des zur Verfügung stehenden Materials in der Rubrik „Handlungsorientierung“ eingerechnet sind.

Aus dem Pool aller Übungen und Fachinhalte wurden für die zur Verfügung stehenden 6,5 Zeitstunden diejenigen ausgewählt, welche die größten Lerneffekte für eine Tagesqualifizierung versprechen und durch die alle drei Bereiche (Sensibilisierung, Fachinhalte, Handlungsorientierung) abgedeckt sind.

Je nach Teilnehmerkreis (Anzahl Frauen/Männer bzw. Berufs-/Ausbildungsberatende) und Erwartungshaltungen werden die Übungen inhaltlich und methodisch der jeweiligen Trainingssituation angepasst. Insofern versteht sich der in Tabelle 1 beschriebene Ablaufplan als idealtypisch.

Die Zeiten beziehen sich auf ein Seminar, das um 9 Uhr beginnt, um 17 Uhr endet und neben einer einstündigen Mittagspause zwei Kaffeepausen von 15 Min. vorsieht. Somit sind 6,5 Zeitstunden oder 390 Minuten für Inhalte planbar.

Gelb unterlegt sind Einheiten, die primär eine Sensibilisierung beabsichtigen. Grau markiert sind Themen, die kognitiv vermittelt werden (Fachinhalte). Mit orange sind Übungen kenntlich gemacht, die das Verständnis kognitiver Informationen erhöhen (Fachinhalte), gleichzeitig jedoch auch die Funktion haben, Rollenvorstellungen zu thematisieren (Sensibilisierung). Grün unterlegt sind die im zweiten Teil des Tages geplanten Gesprächssimulationen. Sie zielen auf eine klare Handlungsorientierung und schließlich auf den Transfer des Gelernten in die Praxis. Der Übersicht halber ist die Zuordnung zu den Bereichen auch noch einmal in der linken Spalte unter „Bereich“ angeführt.

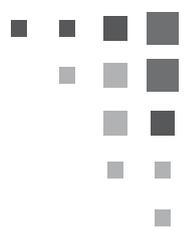


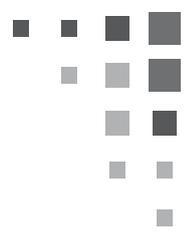
Tabelle 1: Ablaufplan für eine Tagesqualifizierung

Uhrzeit (Dauer in Minuten) Bereich	Thema/Inhalt	Methode
9:00 (15 Min.) F	Begrüßung und Überblick <ul style="list-style-type: none"> Ggf. Grußworte der Initiatorinnen und Initiatoren Begrüßung durch das Trainer-Team, Vorstellung des Trainer-Teams Überblick über Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen Hervorheben des Nutzens des Seminars für Ausbildungsberatende (s. Anhang 3) Organisatorische Rahmenbedingungen 	Grußworte der Initiatorinnen und Initiatoren Grußworte und Informationen des Trainer-Teams
9:15 (40 Min.) S	Vorstellung der Teilnehmenden mit Erwartungsabfrage und Sensibilisierung für das Thema (Übung Nr. 1) <ul style="list-style-type: none"> Die TN stellen sich anhand bestimmter Leitfragen vor, unter anderem: Was tun Sie, weil Sie Frau/Mann sind? Was tun Sie nicht, weil Sie Frau/Mann sind? 	Vorstellung der TN in der Gruppe
9:55 (20 Min.) F	Basiswissen über Gender <ul style="list-style-type: none"> Soziales Geschlecht, Geschlechterrollen, geschlechtsspezifische Sozialisation, Entwicklung geschlechtsspezifischer Identität und Lebensweisen 	Impulsvortrag
10:15 (15 Min.)	Kaffeepause	
10:30 (60 Min.) S/F	Figuren malen (Übung Nr. 2) Die TN malen einen typischen/durchschnittlichen Ratsuchenden (Frau/Mann) in der Berufsfindung. <ul style="list-style-type: none"> Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind zwischen den Ratsuchenden erkennbar? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es bei den von Frauen/Männern erstellten Figuren? Welche Berufe kommen für die Ratsuchenden in Betracht? Wie werden die Ratsuchenden auf die Idee eines untypischen Berufs reagieren? Variante: Es werden Bilder von typischen/durchschnittlichen Arbeitgebern gezeichnet und ausgewertet. <ul style="list-style-type: none"> Wie steht der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen? Was wäre bei einer Arbeitgeberin anders? 	Arbeit in geschlechtshomogenen Kleingruppen Anschließend: Präsentation und Diskussion im Plenum
Dazwischen (20 Min.) F	Informationen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl <ul style="list-style-type: none"> Zahlen/Statistiken zur geschlechtsspezifischen Berufswahl und den Folgen für Einkommen, Aufstieg, Arbeitsmarktchancen, Rente usw. 	Impulsvortrag

- S Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -stereotype
- S/F Sensibilisierung im Kontext der Vermittlung von Fachinhalten
- F Fachinhalte
- H Handlungsorientierung: Training von Beratungskompetenz

Tabelle 1: Ablaufplan für eine Tagesqualifizierung (Fortsetzung)

Uhrzeit (Dauer in Minuten) Bereich	Thema/Inhalt	Methode
11:50 (30 Min.) F	Exemplarische Erklärungs- und Lösungsansätze zur geschlechtsspezifischen Berufswahl <ul style="list-style-type: none"> • Hintergründe (Auszug) • Sammeln von Lösungsansätzen: Womit haben die Teilnehmenden Erfahrung? Was lässt sich noch tun? 	Impulsvortrag Moderierte Abfrage
12:20 (10 Min.) S/F	Erstes Zwischenfazit nach dem Vormittag	Moderierte Abfrage
12:30 (60 Min.)	Mittagspause	
13:30 (80 Min.) Arbeitsgruppen: 60 Minuten Präsentation: 20 Minuten H	Fallanalyse/Rollenspiele in zwei parallelen Arbeitsgruppen <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsziel I: Einen geschlechtsuntypischen Beruf erkennen, aufgreifen und verstärken, Fall Nr. 1a: Lisa, 17 Jahre, Mittlere Reife, unsicher, ob für sie eine Ausbildung zur Industriemechanikerin in Frage kommt • Beratungsziel II: Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch bringen, Fall Nr. 2b: Klaus, 10. Klasse Realschule, strebt IT-Beruf an, jedoch wegen schlechter Noten in analytischen Fächern unrealistisch, Motivation für einen sozialen Beruf möglich? 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächssimulation Vorgehen: s. Übung Nr. 9 • Beratungstechniken: Zuhören, Ermutigen, Verstärken, Info-Angebote, Argumentationstechniken • Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus den Kleingruppen im Plenum
14:50 (15 Min.)	Kaffeepause	
15:05 (80 Min.) Arbeitsgruppen: 60 Minuten Präsentation: 20 Minuten H	Fallanalyse / Rollenspiele in zwei parallelen Arbeitsgruppen <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsziel IV: Arbeitgeber zur Beschäftigung von Auszubildenden in einem untypischen Beruf beraten; Fall Nr. 4a: Herr Becker, Inhaber einer Bäckerei, soll motiviert werden, Frauen als Auszubildende einzustellen • Beratungsziel V: Berufsinformationen an Schulen, bei Messen, Ausbildungstagen usw.: Worauf ist zu achten? Wie bereite ich die Informationen auf? → Entwicklung von Handlungsleitfäden 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsziel IV: Gesprächssimulation Vorgehen: s. Übung Nr. 9 • Beratungstechniken: s. Übung Nr. 9 • Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus den Kleingruppen im Plenum
16:25 (35 Min.) H	Feedback und nächste Schritte (Übung Nr. 13) <ul style="list-style-type: none"> • Was war der wichtigste Punkt? • Welche Denkanstöße habe ich bekommen? • Anleitung der Praxisaufgabe (Übung Nr. 14) 	Einzelarbeit mit Präsentation in der Gruppe
Dazwischen (0 Min.)	Verstecktes Feedback (Übung Nr. 12) <ul style="list-style-type: none"> • Was mir gefallen hat ... • Was ich anregen möchte ... 	Versteckte Kartenabfrage
17:00	Verabschiedung/Schlussworte	Trainer-Team



Nach dem idealtypischen Ablaufplan sind 195 Minuten (50 %) für handlungsorientierte Elemente (H) vorgesehen, 85 Min. (22 %) für kognitive Informationen (F) und die übrigen 110 Minuten (28 %) für Einheiten, die Rollenvorstellungen thematisieren und dafür sensibilisieren (S, S/F).

Weitere Erläuterungen zu den Übungen, einschließlich der Ziele, Instruktionen, Vorgehensweisen bei der Auswertung und Materialien finden sich im Abschnitt 10.

Die Erfahrungen in der Durchführung der Seminare haben gezeigt, dass die Zeitansätze für die Übungen großzügig angesetzt werden müssen. Neben der direkten Arbeit im Seminar darf die Netzwerkfunktion der Veranstaltung nicht unterschätzt werden: KollegInnen treffen sich nach langer Zeit wieder, haben ein großes Austauschbedürfnis, gehen auf neue KollegInnen zu, wollen die jeweils andere Berufsgruppe (Berufs-/Ausbildungsberatende) kennenlernen und haben das Bedürfnis, sich informell zum Thema auszutauschen. Da das Seminar mit einem Fokus auf Jugendliche in der Berufswahl beginnt und Aspekte der Arbeitgeberberatung erst am Nachmittag thematisiert werden, sollte bereits am Anfang herausgestellt werden, in welcher Weise auch Ausbildungsberatende von dem Seminar profitieren. Argumentationshilfen sind im Anhang 3 (s. Abschnitt 12.3) wieder gegeben.

Die Szenarien zur Gestaltung des Nachmittags können teilweise stark voneinander abweichen. Alternativ zu einer zweiten Runde Fallanalysen/Rollenspiele können Herangehensweisen an die beiden Ziele „Beratung von Arbeitgebern“ und „Gestaltung von Berufsinformationsveranstaltungen“ auch gemeinsam in der Gesamtgruppe erarbeitet werden. Bei einem der durchgeführten Seminare war es sinnvoll, auf Rollenspiele ganz zu verzichten und sämtliche Fälle in der Gesamtgruppe durchzusprechen. Dies wurde mit einer Argumentationsübung verbunden (s. Übung Nr. 10). Das Trainer-Team sollte nach dem Arbeitsprozess am Vormittag entscheiden, ob eine Gruppe offen und bereit für Rollenspiele ist und welche Alternativszenarien ggf. möglich sind (s. hierzu auch die Überlegungen zu Übung Nr. 9, Fälle zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung).

Als unvorteilhaft in einer Tagesqualifizierung stellte sich heraus, dass einige Teilnehmende, mitunter durch Fahrgemeinschaften bedingt, noch vor Ende der Veranstaltung das Seminar verlassen mussten. Dies bringt Unruhe in die Gruppe und führt zu Momenten der Unaufmerksamkeit. Davon abgesehen können die Ziele des Seminars nur erreicht werden, wenn eine Person dieses komplett besucht. Es ist ratsam, schon in der Anmeldebestätigung des Seminars darauf hinzuweisen, dass von den Teilnehmenden erwartet wird, dass sie das Training von Anfang bis Ende besuchen.

6. Methoden, Instrumente, Medien und Aktivierung der Teilnehmenden

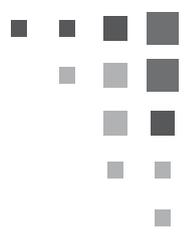
6.1 Methoden und Instrumente

In Gendertrainings wird mit den klassischen Methoden der Erwachsenenbildung gearbeitet, „unterlegt mit gender-differenzierten Zugängen und Fragestellungen“ (Blickhäuser & Barga, 2006, S. 69). Diese für Gendertrainings spezifischen Methoden sind die Arbeit im Gender-Team, Perspektivwechsel und Gender-Dialoge (Blickhäuser & Barga, 2006, S. 69-73).

1. **Arbeit im Gender-Team**
Es wird in einem Trainer-Tandem aus einer Frau und einem Mann gearbeitet. Dies signalisiert den Teilnehmenden, dass Genderfragen beide Geschlechter gleichermaßen betreffen. Das Gender-Team kann im Training vorleben, wie Dialoge und der Austausch zwischen Frauen und Männern zu genderbezogenen Aspekten (z. B. über Geschlechterrollen und stereotype) konstruktiv gelingen. Zudem werden Erfahrungen und Perspektiven von beiden Geschlechtern ins Training eingebracht.
2. **Perspektivwechsel**
Gendertrainings fördern den Perspektivwechsel. Frauen werden aufgefordert, sich in das Denken und Handeln von Männern hineinzusetzen und umgekehrt. Diese Methode bricht Denken in traditionellen und gewohnten Bahnen auf, fördert die Offenheit und die Fähigkeit, sich in Erfahrungen und Lagen des jeweils anderen Geschlechts hineinzu-denken.
3. **Gender-Dialog**
Im Gendertraining bietet sich die Gelegenheit, dass sich Frauen und Männer mit Genderthemen konstruktiv auseinandersetzen. Perspektivwechsel fördert Erkenntnisse, welche eine Person mit Angehörigen der eigenen und anderen Geschlechtergruppe weiter diskutieren will. Gendertrainings sind Orte, an denen dieser Dialog angestoßen wird. Er ist Ausgangspunkt für neue Handlungsweisen am Arbeitsplatz.

Über diese für Gendertrainings spezifischen Arbeitsweisen hinaus kommen Methoden zum Einsatz, von denen die meisten die Teilnehmenden aktivieren und Lerninhalte praxisnah vermitteln:

- Kurzeinführung (Impulsreferate) in Themen unter Einbeziehung von Power-Point-Visualisierungen
- Einzelarbeit, in der Regel Leitfragen gestützt
- Szenarienarbeit: Weiterdenken von bestimmten Situationen anhand der Fragen:
Was wird als Nächstes passieren?
Wie wird die Situation weitergehen?
Welche Folgen hat dies für das Individuum und die Gesellschaft?
- Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen
(Frauen und Männer erarbeiten ein Thema in getrennten Gruppen)



- Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Kleingruppen (Gruppen, in denen Frauen und Männer in gleichen Anteilen repräsentiert sind)
- Präsentation und Diskussion der Ergebnisse von Einzel- und Gruppenarbeiten im Plenum, dabei Einsatz der Methode des Gender-Dialogs
- Moderierte Abfragen, dabei Einsatz von Fragen zur Stimulation von Gender-Dialogen und Perspektivwechsel
- Fallanalysen bzw. Gesprächssimulationen oder Rollenspiele zu Beratungssequenzen mit Gruppenfeedback und Einsatz der Methode des Perspektivwechsels

Die Teilnehmerunterlagen/das Skript sowie diverse Übungsblätter bzw. Handouts unterstützen die Anleitung, das Verständnis und die Nachbereitung von Aufgaben. Dies ersetzt jedoch nicht die Mitschrift, welche die Trainer am Flipchart vornehmen, um die von den Teilnehmenden genannten Beiträge festzuhalten bzw. zu systematisieren. Davon unabhängig wird vorausgesetzt, dass sich die Teilnehmenden auch selbst zu Punkten Notizen machen, die für sie wichtig sind.

Viele Übungen enthalten das Potenzial zur Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster. Durch diesen reflektierenden Anteil und das Aufzeigen von Erfolgsfaktoren für eine gendergerechte Beratung in konkreten Fällen bzw. Beratungssequenzen werden Entwicklungen angestoßen, die über das Seminar hinaus anhalten. Denk- und Verhaltensweisen der Teilnehmenden sollen nachhaltig so beeinflusst werden, dass sie das Gelernte eigenständig umsetzen und anwenden können (s. Abschnitt 7.1 zum Transfer).

6.2 Medien

Als Medien und Hilfsmittel werden benötigt: Beamer, 2 Flipcharts, Flipchartstifte, Pinnwand, Moderationsmaterial. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme ein Skript in Form von Teilnehmerunterlagen, die während der Veranstaltung zum besseren Verständnis und über die Maßnahme hinaus als Nachschlagewerk dienen. Für die Herangehensweise an prototypische Situationen und Fälle werden Handlungsleitfäden erarbeitet und über Fotoprotokolle festgehalten.

Auf den Einsatz von Videofeedback wird in diesem Training explizit verzichtet. Diese Arbeitsweise würde einen deutlich höheren Zeitbedarf erfordern und die Aufmerksamkeit auf allgemeine, nicht genderbezogene Aspekte lenken wie beispielsweise das eigene Äußere sowie die Rhetorik und Körpersprache des Beraters bzw. der Beraterin.

Am Ende der Seminare wird den Besuchern und Besucherinnen der Qualifizierungsmaßnahme eine Teilnahmebescheinigung ausgehändigt. Die Vorlage hierzu findet sich im Anhang 4 (s. Abschnitt 12.4).

6.3 Aktivierung der Teilnehmenden

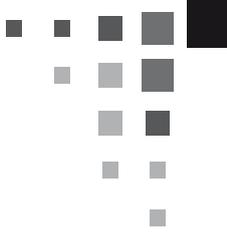
Viele der im Abschnitt 6.1 genannten Methoden unterstützen das Ziel, die Auseinandersetzung der Teilnehmenden über Rollenbilder in der Berufs- und Ausbildungsberatung nachhaltig anzustoßen. Eine Tagesqualifizierung kann allerdings immer nur ein Baustein im gesamten Lernprozess sein. Sie ist jedoch der Ort, an dem der größtmögliche Austausch stattfindet und der Erkenntnisgewinn am stärksten zielgerichtet ist und über die verschiedenen Teilnehmenden hinweg am einheitlichsten gefördert und gesteuert werden kann.

Passagen reiner Informationsvermittlung durch die Trainerin und den Trainer werden so gering wie möglich gehalten. Stattdessen überwiegen Übungen, in denen die Erfahrungen und Annahmen der Teilnehmenden aufgegriffen werden und mit diesen gearbeitet wird. Die Teilnehmenden sind permanent gefordert nachzudenken oder selbst etwas zu tun: So beantworten sie Fragen in Einzelarbeit, leisten Beiträge bei der Ausarbeitung eines Themas in Kleingruppen, präsentieren und diskutieren die Ergebnisse von Gruppenarbeiten. Die Teilnehmerunterlagen und Übungsblätter sorgen dafür, dass die Teilnehmenden ein Nachschlagewerk und Material besitzen, um Inhalte nachzulesen oder nachzubereiten.

Die Methode mit dem höchsten Aktivierungscharakter bilden erfahrungsgemäß die Rollenspiele. Hier übernehmen die Teilnehmenden die Rollen der Ratsuchenden oder der Berufs-/Ausbildungsberatenden. Idealerweise geschieht dies in einem ständigen Wechsel, das heißt die Rollen werden jedes Mal neu verteilt. Auch die Beobachtenden sind in der Regel stark aktiviert, denn sie verfolgen sehr aufmerksam das Handeln der Beratenden, die Reaktionen der Ratsuchenden und überlegen, „Was würde ich als Nächstes sagen?“. Die Aktivierung und die durch Gesprächssimulationen bzw. Rollenspiele ausgelöste Betroffenheit sind mitunter so hoch, dass sie einzelne Teilnehmende beängstigen und bei diesen Abwehrreaktionen hervorrufen können. Typische Bemerkungen sind dann „Das ist doch alles konstruiert“ oder „In der Praxis ist alles ganz anders“. Erfahrende Trainerinnen und Trainer wissen diese Widerstände einzuordnen und damit umzugehen.

Die Vorwegnahme bzw. Simulation von Situationen/Sequenzen aus der Praxis hat sich in der Pädagogik und Beratung als eine hochwirksame Methode des Lernens bewährt. Aufgrund des hohen Anteils an Handlungsorientierung und Gesprächssimulationen kann die Qualifizierungsmaßnahme als „Training“ bezeichnet werden.

Die Erfahrungen in der Durchführung des Seminars zeigten, dass nicht jede Gruppe bereit war, sich bereits nach einem halben Tag des Kennenlernens und der Zusammenarbeit in Rollenspiele einzubringen. Das Trainer-Team brauchte ein gutes Gespür, um festzustellen, ob eine Gruppe dieser Form der intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst und dem Thema Gender schon gewachsen war. Sofern dies nicht der Fall war, wurden anstelle von Rollenspielen gemeinsame Herangehensweisen an die Fälle entwickelt. Außerdem wurden Leitfäden zum Erkennen des Potenzials für einen untypischen Beruf erstellt sowie Argumente, wie sich Jugendliche, ihre Eltern und mögliche Arbeitgeber von einem untypischen Beruf überzeugen lassen, zusammengetragen und diskutiert.



Der Verzicht auf Rollenspiele zugunsten der gemeinsamen Erarbeitung von Handlungsleitfäden löste eine bemerkenswerte Aktivierung der Teilnehmenden aus: Sie formulierten sehr konkrete Schritte bzw. Aktionen, die sie nach dem Seminar angehen und umsetzen wollten.

Wird das Gendertraining auf mehrere Tage ausgedehnt, empfiehlt es sich, Rollenspiele erst ab dem zweiten Tag zu platzieren. In einer Tagesqualifizierung sollte der Einsatz von Rollenspielen aus den aufgezeigten Gründen gut abgewogen werden. Ist die Gruppe hierzu bereit, sollten sie aufgrund ihres großen Aktivierungspotenzials in keinem Fall fehlen.

7. Sicherung der Nachhaltigkeit

7.1 Transfer

Der Transfer des im Training gelernten erfolgt primär auf einer individuellen und im besten Fall darüber hinaus auf einer strukturellen Ebene.

Die individuelle Ebene betreffend, beginnt die persönliche und fachliche Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit dem Thema bereits mit dem Lesen des Ankündigungstextes und der Entscheidung zur Anmeldung für das Seminar. Im Zuge des Pretests wurde eine telefonische Erwartungsabfrage vorgenommen, die bezweckte, dass die Teilnehmenden schon vor dem Training stimuliert werden, über das Thema nachzudenken. Konsumentenhaltungen („Das hör ich mir mal an.“) sollten durchbrochen und unrealistische Erwartungen aufgelöst werden.

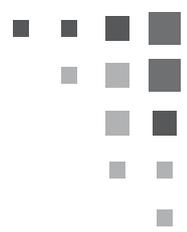
Die Telefoninterviews wurden ca. 1 bis 2 Wochen vor dem Training geführt und dauerten ca. 15 Minuten. Es wurden die Fragen gestellt:

- Was ist Ihre berufliche Aufgabe?
- Was hat Sie bewegt, sich für das Training anzumelden?
- In welcher Weise haben Sie mit dem Thema „Gender in der Berufs-/Ausbildungsberatung“ zu tun?
- Welche Erwartungen haben Sie an das Seminar?
- Was muss passieren, damit das Seminar für Sie ein Erfolg wird?
- Welche Fragen haben Sie an mich als Trainer/in?

Im Anschluss an die Fragen stellte der Interviewer bzw. die Interviewerin noch einmal kurz die wesentlichen Inhalte und Arbeitsweisen im Training heraus.

Das Gespräch zur Erwartungsabfrage kann den Teilnehmenden vorab telefonisch oder per Email angekündigt werden, damit sie sich Antworten zu den Fragen überlegen. Auf weitere Vorbereitungsaufgaben wurde verzichtet, da davon auszugehen war, dass Berufs- und Ausbildungsberatende stark in ihre Alltagsarbeit eingebunden sind und sie Vorarbeiten von einer Teilnahme am Training abhalten könnten. Außerdem bestand in diesem Stadium der Auseinandersetzung noch keine Arbeitsbeziehung zwischen den Teilnehmenden und dem Trainer bzw. der Trainerin, so dass eventuelle Vorarbeiten in sehr unterschiedlicher Weise verstanden hätten werden können und die Teilnehmenden damit allein gelassen gewesen wären.

Entscheidender für die Nachhaltigkeit des Lernens ist der Transfer nach dem Training, das heißt die Übertragung der im Training hervorgerufenen Erkenntnisse und Erfahrung in den Arbeitsalltag der Teilnehmenden. Hierzu wurden zwei Übungen entwickelt. In der einen reflektieren die Teilnehmenden ihre Denkanstöße und gefühlsmäßigen Eindrücke, und sie bestimmen ihre nächsten Schritte (s. Übung Nr. 13, Abschnitt 10.4). Die andere Übung trägt den Titel „Praxisaufgabe“ (s. Übung Nr. 14, Abschnitt 10.4). Die Teilnehmenden sollen innerhalb der nächsten zwei Monate nach dem Seminar eine Situation aus ihrer beruflichen Praxis doku-



mentieren und hinsichtlich Genderaspekten reflektieren. Auf diese Weise werden die Teilnehmenden motiviert, sich weiter mit dem Thema auseinander zu setzen. Außerdem stellt die Übung ein Instrument des Qualitätsmanagements dar, denn es wird deutlich, welche Anregungen die Teilnehmenden durch das Seminar erhalten haben und wo noch Fragen offen geblieben sind. Über die Praxisaufgabe können auch mögliche Weiterentwicklungsbedarfe identifiziert werden. Eine Zusammenfassung der Erfahrungswerte zur Praxisaufgabe befindet sich im Anhang 5. Eine Woche vor Abgabefrist werden die Teilnehmenden an die Aufgabe erinnert. Bei der Gelegenheit wird auch der Leitfaden zur gendergerechten Beratung (s. Abschnitt 12.7) verschickt.

Über den individuellen Transfer hinaus fungiert ein Teil der Teilnehmenden als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema „Gender in der Berufs- und Ausbildungsberatung“. Einige Seminarteilnehmende beabsichtigen, Erkenntnisse und Erfahrungen an Kolleginnen und Kollegen im eigenen Erfahrungsbereich weiterzugeben.

Als nächste Schritte planen sie unter anderem:

- Aufbereitung des Themas in Teamsitzungen:
Weitergabe von Informationen und Erkenntnissen an Kolleginnen und Kollegen
- Einbringen gendersensibler Situationen in Praxisberatungen und Supervisionen
- Thematisieren von Genderaspekten bei sonstigen Aktivitäten,
z. B. in Beratungstrainings, fachbezogenen Seminaren, Projekten und Ähnlichem.

Auch die Trainerin und der Trainer werden ihren Einflussbereich und Handlungsspielraum weiter nutzen, den sie zur Weitergabe von Erkenntnissen, Erfahrungen und Innovationen verfügen. Damit verbindet sich das Ziel, dass das Thema „Rollenbilder in der Vermittlung von Berufsbildern“ im Gespräch bleibt und nachhaltige Beiträge geleistet werden, dass mehr Frauen technisch-gewerbliche und mehr Männer soziale Berufe ergreifen (s. Abschnitt 9.2: Weiterführung der Gendertrainings).

7.2 Leitfaden zur gendergerechten Beratung

Bei den Fällen zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung (s. Übung Nr. 9 im Abschnitt 10.4) werden für vier Beratungsziele Empfehlungen zum Einsatz bestimmter Beratungsmethoden und -techniken, getrennt nach Frauen und Männern, ausgesprochen. Diese Situationen sind:

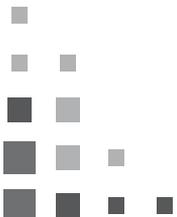
- 1 einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch erkennen, aufgreifen und verstärken,
- 2 die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch bringen,
- 3 einen Ausbildungsabbruch in einem geschlechtsuntypischen Beruf verhindern,
- 4 Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Auszubildenden in einem geschlechtsuntypischen Beruf ermutigen.

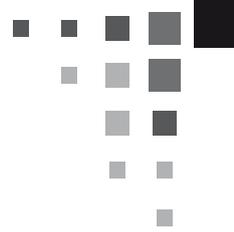
Außerdem werden Leitlinien aufgezählt für

- 5 die gendergerechte Berufsinformation an Schulen, bei Messen, Ausbildungstagen und sonstigen Veranstaltung.

Gendergerechte Beratungstechniken für diese Situationen sind im Anhang 6 (s. Abschnitt 12.6) wiedergegeben.

Diese Handlungsempfehlungen waren darüber hinaus Ausgangsbasis für die Konzeption eines Leitfadens zur gendergerechten Beratung. Ein erster Entwurf wurde in den Seminaren weiterentwickelt. Das Ergebnis findet sich im Anhang 8 (s. Abschnitt 12.8). Der Leitfaden sollte nur an Teilnehmende der Seminare ausgehändigt werden, zusammen mit dem Hinweis, sich die Aspekte gendergerechter Beratung noch einmal in Erinnerung zu rufen. Er versteht sich als Anregung, keinesfalls als Vorgabe, Anweisung oder alleinige Richtlinie. Die im Leitfaden enthaltenen Empfehlungen mögen bei einem Teil der in der Praxis anzutreffenden Fälle zutreffen und sinnvoll sein; bei einem anderen Teil jedoch nicht. Insofern ist der Leitfaden stets mit Blick auf den Einzelfall zu relativieren (zur Kritik an Checklisten und Leitfäden in der Beratung s. auch Abschnitt 2.4).





8. Erfahrungswerte/Feedback

8.1 Rückmeldungen aus den Seminaren

Die 64 Teilnehmenden haben die Gendertrainings mehrheitlich positiv aufgenommen. Rückmeldungen wurden qualitativ und vorrangig mündlich eingeholt. Hierzu wurden zwei Instrumente eingesetzt (s. Übungen Nr. 12 und 13). Darüber hinaus haben einige Teilnehmende nach den Seminaren über Email ihre Eindrücke aus dem Seminar mitgeteilt. Auf das Ausfüllen eines Evaluationsbogens wurde verzichtet, da darüber sog. „Gefälligkeitsfeedbacks“ produziert werden können. Außerdem kam es bei der Konzeptentwicklung und -weiterentwicklung vor allem auf die Qualität und weniger Quantität der von den Teilnehmenden geäußerten Einschätzungen an.

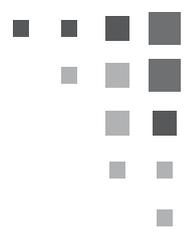
Positive Rückmeldungen und Effekte waren (*kursiv gedruckt sind wörtliche Zitate*):

1. Sensibilisierung für eigene Rollenvorstellungen, für Genderaspekte in der Beratung und darüber hinaus

Das Gendertraining hat die Teilnehmenden in vielerlei Hinsicht angeregt:

- *Ich stelle mir künftig die Frage, ob ich bei typischen Berufswünschen ein Stereotyp bediene, das hinterfragt werden muss.*
- *Die Sensibilisierung hat gut getan. Mal raus aus dem Tagesgeschäft. Ich bin jetzt sensibilisiert. Ich werde wach bleiben.*
- *Ich werde hellhörig sein, wenn es um geschlechtsuntypische Berufe geht.*
- *Ich habe neue Sichtweisen und andere Wege kennen gelernt.*
- *Ich habe viele Anregungen bekommen, worauf ich achten muss.*
- *Ich werde aufpassen, eigene Rollenbilder nicht in die Beratung hineinzubringen.*
- *Ich habe jetzt eine größere Offenheit. Man ist ja im Alltag so festgefahren. Wenn die Tür aufgeht, hat man eine Lösung, noch bevor die Person etwas gesagt hat.*
- *Es war richtig spannend heute, ich habe erkannt, wie wichtig das Thema ist und wie ich darauf eingehen kann.*
- *Ich nehme viele kleine Mosaiksteine mit.*

Darüber hinaus erkannte eine Teilnehmerin, dass die Kategorie Gender allgemein beim Verstehen und Lösen von Konflikten hilft, auch in Projekten, die nicht primär mit Gender zu tun haben. Positiv wurde noch hervorgehoben, dass das Thema „Männer in sozialen Berufen“ aufgegriffen wurde. Dies betrachteten Teilnehmende mitunter das erste Mal unter Genderaspekten. Mehrere Beraterinnen waren sich vor dem Seminar über die Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen und dass sie diese anders beraten bewusst. Als neuen Aspekt erkannten sie, dass Frauen und Männer anders beraten.



2. Freude und Dankbarkeit über ein Weiterbildungsangebot zum Thema Gender

Die Teilnehmenden zeigten sich sehr erfreut darüber, dass es ein Trainingsangebot zu Gender und Beratungskompetenz gab. Sie schätzten die Auseinandersetzung mit der direkten Arbeit an den Ratsuchenden. Das Angebot war ein Kontrapunkt zu den technisch-organisatorischen Veränderungen in der Bundesagentur für Arbeit und den entsprechenden Schulungen. Die Seminare waren ein Ort, an dem der Anspruch der Politik, mehr junge Menschen entgegen klassischer Rollenbilder zu beschäftigen, und die Belange von Arbeitgebern offen und konstruktiv diskutiert wurden.

Die Freude und Dankbarkeit bestätigten sich in den Aussagen:

- *Das Thema ist voll in unserem Alltag, ständig da. Es war interessant, das Ganze einmal zu reflektieren.*
- *Es war spannend, wie viele Facetten ins Gespräch kamen.*
- *Es war schön, ein Seminar zu einem Thema zu besuchen, dass außerhalb des ganzen Bereichs „Zielerreichung“ liegt.*
- *Ich fand toll, dass wir Gelegenheit hatten, den eigenen Beratungsstil zu hinterfragen und dass mal in uns investiert wurde, und nicht wie sonst, immer nur in Technik und IT-Programme.*
- *Das Seminar hat Spaß gemacht.*
- *Super, dass das Thema endlich aufgegriffen und geschult wird.*

3. Hohe Wertschätzung der Teilnehmerunterlagen

Das Skript wurde als schönes Handout bezeichnet. Es sei sehr professionell und hilfreich. Die Teilnehmenden regten an, die Unterlagen noch einmal per Email zu verschicken, damit die Informationen bei Veranstaltungen weiter verwendet werden können.

- *Die Materialien sind eine hervorragende Sammlung zum Thema. Sie erleichtern mir die Arbeit.*

4. Networking-Effekte

Die Teilnehmenden lobten den Gedankenaustausch mit KollegInnen und der jeweils anderen Berufsgruppe.

- *Mir hat das Seminar sehr gut gefallen, vor allem die Mischung der Teilnehmer.*
- *Ich habe den Austausch mit den Kammerberatenden sehr geschätzt. (Berufsberaterin)*

5. Konkrete, nächste Schritte

Als Ergebnis des Seminars planen viele Teilnehmende sehr konkrete, nächste Schritte:

- *Organisation einer Veranstaltung mit Frauen, die eine Berufsberaterin in den letzten Jahren für technisch-gewerbliche Berufe ermutigt hat und die heute in den entsprechenden Berufen tätig sind. Diese sollen als Ansprechpartnerinnen für heutige Interessentinnen an den Berufen fungieren.*

- Auf dem Arbeitgebertag das Thema „Gender“ zum Schwerpunkt machen (Kammervertreter)
- Auf dem nächsten Ausbildertag das Thema „Gender“ aufgreifen und in die Ausbildung der AusbilderInnen integrieren (Kammervertreter)
- Thema Gender in die Reihe „Ausbildung der Ausbilder“ aufnehmen (Ausbildungsberater)
- Entwicklung eines internen Pools von Betrieben, die Frauen einstellen
- Beratungen bei untypischen Berufen nach verfolgen
- Informationsveranstaltungen gendergerechter gestalten
- Bei Elternabenden noch gezielter informieren
- Schulen animieren, untypische Berufe stärker zu betonen
- Betriebe gezielter hinweisen, Frauen und Männern in untypischen Berufen zu beschäftigen und weitere Argumente/Informationen sammeln
- Anregen, das Thema Gender in der Supervision und Praxisberatung aufzugreifen (Berufsberaterin)

Hinsichtlich der Beratungspraxis wurden die Punkte erwähnt:

- Sich mehr Zeit nehmen, um herauszufinden, ob es Hinweise auf einen untypischen Beruf gibt
- Genauer zuhören, Gefühle stärker verbalisieren, auf *Gender-Troubles* achten, Bedenken in der Beratung offen ansprechen
- Nicht gleich mit einer Lösung zu kommen, sondern mehr Pausen machen und in der Beratung abwartender sein

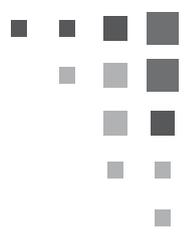
Positiv hervorgehoben wurde die Praxisaufgabe: Sie zwingt, konkrete Schritte zu unternehmen und die Vorhaben tatsächlich anzugehen.

Weitere wortwörtliche Rückmeldungen waren:

- *Ich habe erkannt, dass sich im Handwerk Einiges getan hat und werde auf die Institutionen zugehen. (Berufsberaterin)*
- *Das Seminar hat motiviert, tiefer in das Thema einzusteigen.*
- *Ich werde mehr hinhören und ansprechen, dass es nicht immer klassisch laufen muss.*

6. Positives Feedback zur Methodik des Seminars

Die Teilnehmenden schätzen die *Methoden* und *klare Gliederung* des Seminars. Es sei *spannend, abwechslungsreich* und *sehr praxisnah* gewesen. Gefallen hat ebenfalls, dass das Thema Gender in einen großen Kontext gestellt wurde und die Teilnehmenden viel Freiraum für Interaktionen hatten. Einzelne Beraterinnen und Berater hoben weiterhin hervor, dass sie die Rollenspiele wichtig fanden.



7. Sonstige Rückmeldungen

Einige Beraterinnen waren positiv erstaunt, dass auch Männer an dem Seminar teilnahmen. Mehrmals wurde genannt, dass das Seminar dazu beigetragen habe, das Vorurteil zu entkräften, Gender sei ein *Frauenthema*. Die wertvollste Art von Feedback ist aber, dass Teilnehmende das Seminar weiterempfehlen.

- *Ich habe das Seminar weiterempfohlen.* (Berufsberater)
- *Diese Veranstaltung sollte eine Pflichtveranstaltung für alle Berufsberaterinnen und Berufsberater werden.* (Berufsberaterin)

In Einzelfällen (weniger als 5 der 64 Teilnehmenden) äußerten Seminarteilnehmende teilweise heftige Kritik. Inhaltlich bezog sich diese auf folgende Punkte:

- Ablehnung der politischen Bestrebungen, mehr Frauen und Männer für untypische Berufe zu gewinnen, und aus einer politischen verstandenen Motivation heraus Gendertrainings für Berufs- und Ausbildungsberatende durchzuführen
- Keine/Zu geringe Beschäftigung mit Arbeitgeberfragen oder Aspekten der Gewinnung von Jungen für soziale Berufe
- Infragestellung des Ziels, junge Frauen für technisch-gewerbliche Berufe zu motivieren, da diese Frauen während der Ausbildung negativen Erfahrungen ausgesetzt seien (z. B. Nichtakzeptanz, Belästigung) und nach der Ausbildung eine schwierige Beschäftigungssituation vorfinden (Skepsis von Arbeitgebern, Frauen in dem Beruf zu beschäftigen). Einzelne Teilnehmerinnen äußerten ihre diesbezüglichen Bedenken, Gefühle der Verantwortung bis hin zu Gewissenskonflikten/Schuldeingeständnissen.
- Einseitige Informationsvermittlung im Seminar und einseitige Zusammenstellung von Teilnehmerunterlagen (nähere Erläuterungen fehlen)
- Kritik an Rollenspielen: Noch in Ausbildung stehende Beraterinnen fühlten sich damit überfordert und einige Beraterinnen und Berater würden diese erst ab dem
- 2. oder gar 3. Tag in einem mehrtägigen Training durchführen, wenn das Vertrauen innerhalb der Gruppe gefestigt ist.

Die Kritikpunkte machen deutlich, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender sehr anspruchsvoll ist. Die Durchführung von Gendertrainings erfordert vom Trainer-Team hohe fachliche Expertise, Vertrautheit mit Verunsicherungen bzw. sog. *Gender-Troubles* im Zuge der Infragestellung von Geschlechterrollen sowie großes Fingerspitzengefühl im Umgang mit neuen Trainingssituationen. Das Thema Gender emotionalisiert stark und es kommt darauf an, im Seminar mit diesen Gefühlen bewusst zu arbeiten. Blickhäuser und Barga (2004) unterstreichen diese Anforderungen an Gendertrainer und -trainerinnen, wenn sie schreiben: „Flexibilität und Belastbarkeit sind unabdingbar. Gender-Trainings können noch so gut vorbereitet sein, sie bieten dennoch ein gewisses Maß an Überraschungen. Gendertrainer und Gendertrainerinnen sollten daher flexibel und angemessen auf unterschiedliche Situationen reagieren können und mit ggf. auftretenden Ängsten, aber auch Erfahrungen des Geschlechterkampfes angemessen umgehen können“ (S. 48).

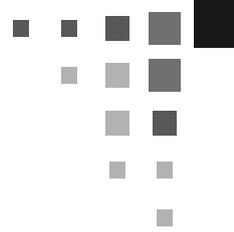
Unter den kritischen Rückmeldungen finden sich zum einen Aspekte, welche in die Weiterentwicklung und zukünftige Ausrichtung der Konzeption eingegangen sind. Zum anderen beruhen sie aber auch auf Missverständnissen oder verzerrten Wahrnehmungen. In einer Tagesqualifizierung ist es nicht möglich, solche negativen Stimmungen, die mitunter implizit ablaufen, in jedem Fall zu erkennen, aufzugreifen und aufzulösen. Korrekturen werden mit den im nächsten Abschnitt dargelegten Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Seminare vorgenommen.

8.2 Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Seminare

Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Seminare beziehen sich weniger auf einzelne Inhalte, sondern auf das Gesamtkonzept und die Rahmenbedingungen der Gendertrainings. Bei der Neuauflage der Seminare sind folgende Punkte wünschenswert:

1. Erweiterung der Seminare auf mehrtägige Veranstaltungen
Der Aufbau gendergerechter Beratungskompetenz erfordert mehrtägiges Training. Außerdem können die durch die Sensibilisierung ausgelösten Empfindungen genauer wahrgenommen und besser bearbeitet werden.
2. Reduktion der Teilnehmerzahl auf 12 bei einem heterogenen Teilnehmerkreis
Bei einem aus mehreren Teilgruppen zusammengesetzten Teilnehmerkreis (hier Berufs- und Ausbildungsberatende) sollten maximal 12 Personen an einem Seminar teilnehmen. Dies ermöglicht, auf die Erwartungen und Arbeitskontexte Einzelner genauer eingehen zu können.
3. Grundlegende Beratungskompetenz als Voraussetzung für die Teilnahme
Gendergerechtes Beraten setzt voraus, dass die Betreffenden grundlegende Beratungseinstellungen kennen und verinnerlicht haben (z. B. Wertschätzung von Ratsuchenden) sowie Basistechniken der Kommunikation beherrschen (z. B. aktiv-aufmerksames Zuhören, Fragetechniken, Feedbackregeln). Das Seminar baut auf diese Kompetenzen auf. Um an dem Seminar teilzunehmen, sollten die Interessentinnen und Interessenten mindestens ein Jahr Beratungspraxis nachweisen können. Darüber hinaus sollten sie bereit sein, sich zum Thema Gender und mit dem eigenen Beratungsstil persönlich auseinander zu setzen. Dies kann in einem entsprechenden Hinweis im Ankündigungstext stehen.
4. Überprüfung des Einsatzes von Rollenspielen
Rollenspiele sollten in Tagesqualifizierungen bei großen Gruppen mit mehr als 12 Personen nur in Halbgruppen und bei Offenheit der Teilnehmenden für diese Methode eingesetzt werden. Bei mehrtägigen Seminaren empfiehlt es sich, Rollenspiele erst ab dem zweiten Seminartag einzuführen.

■ Weitere inhaltliche, didaktische und organisatorischen Anpassungen sollten von der jeweiligen Zielgruppe abhängig gemacht werden (siehe nächster Abschnitt).



9. Ausblick

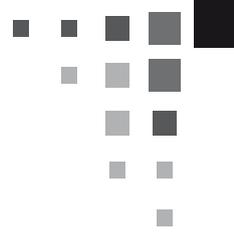
9.1 Übertragung des Konzeptes auf weitere Zielgruppen

Nicht nur die Berufs-, sondern auch die Studienwahl erfolgt nach wie vor entsprechend den gängigen Geschlechterstereotypen: Frauen finden sich überproportional in sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen, Männern hingegen sehr häufig in den Ingenieur- und Naturwissenschaften (s. Einleitung). Es ist anzunehmen, dass (Fach-)Studienberaterinnen und Studienberater an Hochschulen Beratungen durchführen, die ebenfalls von ihren eigenen Rollenvorstellungen geprägt sind. Angesichts der großen Bedeutung, die der Studienwahl bei der weiteren Entwicklung von Abiturientinnen und Abiturienten zukommt, ist zu überlegen, das Konzept auf Studienberaterinnen und -berater zu übertragen. Hier könnten die Studienberatenden an den Hochschulen zusammen mit den Abiberaterinnen und -beratern in den Agenturen gemeinsam geschult und miteinander in Austausch gebracht werden.

Die grundlegenden Eckpunkte der Konzeption, bestehend aus Sensibilisierung, Fachinhalten und Handlungsorientierung, wären die gleichen. Die Übung Nr. 2 „Figuren malen“ könnte auf den typischen/durchschnittlichen Abiturienten bzw. die typische/durchschnittliche Abiturientin angewendet werden. Die fachlichen Inhalte zur geschlechtsspezifischen Berufswahl müssten für die Studienwahl spezifiziert und die Fälle entsprechend angepasst werden. Die Praxisaufgabe würde wie in den Seminaren für Berufs- und Ausbildungsberatende den Transfer in den beruflichen Alltag sichern.

9.2 Weiterführung der Gendertrainings

Die große Nachfrage nach dem Seminar, die positiven Rückmeldungen und Erfahrungswerte sprechen dafür, dass innerhalb der Berufs- und Ausbildungsberatungen in den Agenturen und Kammern Baden-Württembergs ein großes Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema Gender in der Beratung besteht. Die Konzeptentwicklerin, Prof. Dr. Bettina Franzke, ist bestrebt, die Gendertrainings in die Aus- und Weiterbildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen. Geplant sind mehrtägige Seminare mit dem Arbeitstitel „Vermittlung von Berufsbildern: Gendergerechtes Beraten in der Berufsberatung“. Der Entwurf eines Ankündigungstextes ist im Anhang 8 wieder gegeben.



10. Übungen

10.1 Gesamtübersicht aller Übungen

Tabelle 2: Gesamtübersicht aller Übungen

Nummer	Zielbereich	Kurzbeschreibung	Zeitansatz in Minuten
1	S	Vorstellung der Teilnehmenden mit Erwartungsabfrage und Sensibilisierung für das Thema Gender*	40
2	S	Figuren malen*	60
3	S	Der ideale Beruf	45
4	S	Thesen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl*	45
5	S	Standortbestimmung: Meine Tops und Flops an Berufen	20
6	S/F	Geschlechtsspezifische Interessen*	20
7	S/F	Szenarien zur geschlechtsspezifischen Berufswahl*	60
8	S/F	Geschlechtsuntypische Berufe: Argumente dafür und Vorbehalte gegen*	45
9	H	Fälle zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung (8 Fälle)*	45 je Fall
10	H	Ratsuchende und Arbeitgeber von untypischen Berufen überzeugen*	30
11	H	Berufsinformationen in Gruppen: Standortbestimmung, Optimierung und Erweiterung*	50
12		Verstecktes Feedback*	5
13	H	Feedback und nächste Schritte*	30
14	H	Praxisaufgabe*	90
Summe			905
			(≈ 15 Stunden)

Die nachfolgende Tabelle 2 bietet eine Orientierung über alle Übungen. Es bedeuten:

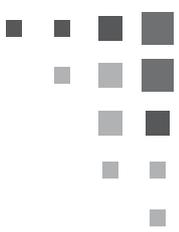
■ S Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -stereotype

■ S/F Sensibilisierung im Kontext der Vermittlung von Fachinhalten

■ H Handlungsorientierung: Training von Beratungskompetenz

* Die Übung oder Teile daraus wurden in den Seminaren erprobt.

Erfahrungswerte stehen in der Zeile „Anmerkungen“ bei den jeweiligen Übungen.



Weitere Abkürzungen im Text:

TN Teilnehmende

Erläuterungen zu der Herkunft und den Quellen der Übungen:

BF Bettina Franzke

MZ Michael Zöllner

„In Anlehnung an“ bedeutet starke Anlehnung an eine in der Fachliteratur beschriebene und in der Praxis bewährte Übung.

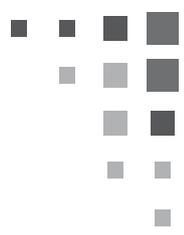
„Nach einer Idee von“ meint, dass eine Übung auf einer in der Fachliteratur beschriebenen und in der Praxis bewährten Übung basiert, in dieser Konzeption jedoch abgewandelt wurde, um die Übung auf die betreffende Zielgruppe und (oder) ihren Arbeitskontext zuzuschneiden.

„Enthält Elemente aus“ besagt, dass eine Übung einzelne Ideen oder Elemente (z. B. Leitfragen oder Methoden) einer in der Fachliteratur beschriebenen und in der Praxis bewährten Übung enthält, die hier in einen neuen Kontext übertragen werden.

10.2 Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -stereotype

1: Vorstellung der Teilnehmenden mit Erwartungsabfrage und Sensibilisierung für das Thema

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen der TN • Erhebung von Erwartungen und Erfahrungswerten der TN bezüglich des Themas • Schaffen einer vertrauensvollen Atmosphäre in der Gruppe durch Förderung der Selbstöffnung • Sensibilisierung für das Thema und erster Einstieg über Erhebung/Würdigung von Erfahrungen der TN im jeweiligen Arbeitsfeld
Methode	Vorstellung der TN in der Gruppe
Arbeitsauftrag	<p>Die TN stellen sich vor entlang der Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mein Name ist ... • In meinem Beruf arbeite ich als ... in ... und Sorge dafür, dass ... • Ich gehe zufrieden von der Arbeit nach Hause, wenn ... • Über mich persönlich sollten Sie wissen ... • Was ich tue, weil ich Frau/Mann bin ... • Was ich nicht tue, weil ich Frau/Mann bin ... • Ich habe mich zu diesem Seminar angemeldet, weil ... • Dieses Seminar wird für mich ein Erfolg, wenn ... <p>Variationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo begegnet Ihnen das Thema „Gender“ in Ihrem Arbeitsfeld? • Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Thema „Gender“ in Ihrem Arbeitsfeld? • Frauen: Mit welchen Erwartungen glauben Sie, kommen die Kollegen zu diesem Training? • Männer: Mit welchen Erwartungen glauben Sie, kommen die Kolleginnen zu diesem Training? • Was würden Sie gerne tun, obwohl Sie Frau/Mann sind?
Auswertung	Vorstellung jeder Person in der Gruppe. Mitschrift am Flipchart ist möglich: Erwartungen, Erfahrungen, Zusammenfassung und Vergleich der von Frauen und Männern genannten Antworten (siehe auch Variationen der Übung).
Dauer	1-2 Min. pro TN; bei 14 TN etwa 40 Min.
Material	Folie zur persönlichen Vorstellung mit oben genannten Satzanfängen
Anmerkung	Die Antworten „Was ich (nicht) tue, weil ich Frau/Mann bin ...“ führen direkt zum Thema hin. Viele TN offenbaren sehr persönliche Einblicke in ihr Leben, z. B. dass sich eine Frau nicht zutraut, bestimmte handwerkliche Tätigkeiten wie Elektroarbeiten oder Reifenwechsel zu übernehmen und dass sie gleichzeitig ein starkes Verantwortungsgefühl in der Familie empfindet, weil sie Frau ist. Manche TN sind mit der Fragestellung am Anfang noch überfordert und antworten mit „kann ich nicht sagen“. Andere stellen heraus, dass es keinerlei Aufgaben im Leben gibt, die sie aufgrund ihres Geschlechts erledigen oder nicht erledigen.
Herkunft/Quelle	<p>BF; Variationen enthalten Elemente aus:</p> <p>Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer. Übungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender-Analyse „Führungsaufgaben“, S. 140-141 • Erwartungsabfrage mit Perspektivwechsel, S. 174-75 <p>Merz, Veronika (2001b). Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Gender-Training in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich: Verlag Pestalozzia-num.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teil I, Einstieg, S. 5



2: Figuren malen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Aufzeigen von Geschlechterstereotypen • Bewusstmachen des Kontextes und der Folgen von Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen
Methode	Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen (Frauen und Männer arbeiten möglichst in unterschiedlichen Räumen)
Arbeitsauftrag	<p>Die TN malen jeweils eine Frau und einen Mann auf eine Wandzeitung. Anschließend ordnen Sie den Figuren und ihren Körperteilen Eigenschaften zu. Der Mund kann beispielsweise für „gesprächig“ stehen oder auch für „viel herunterschlucken“. (20 Min. Vorbereitungszeit)</p> <p>Variation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die TN sollen sich vorstellen, dass die Figuren die typische/durchschnittliche Ratsuchende bzw. den typischen/durchschnittlichen Ratsuchenden darstellen. • Ein Teil der Gruppe malt den typischen / durchschnittlichen Arbeitgeber.
Auswertung	<p>Präsentation der Bilder in einer Galerie. Die Frauen- und Männergruppe stellt ihre Bilder vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen der dargestellten Frau und dem dargestellten Mann? • Was fällt auf beim Vergleich der Eigenschaftszuschreibungen, welche die Frauen- und Männergruppe gemacht haben? • Woraus leiten sich die Eigenschaftszuschreibungen ab? • Welche Berufe kommen für die Ratsuchenden in Betracht? • Wie werden die Ratsuchenden auf die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs reagieren? <p>Variation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was passiert, wenn die Köpfe der Figuren getauscht werden?
Dauer	<p>Ca. 60 Min.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 Min. Vorbereitungszeit • 30-40 Min. Auswertung
Material	Wandzeitungspapier, Pinnwände, dicke Stifte in verschiedenen Farben
Anmerkung	Diese Übung eignet sich hervorragend als Einstieg in die Auseinandersetzung mit dem Thema. In den Gendertrainings wurde die Übung in der Variante durchgeführt, dass die TN typische/durchschnittliche Ratsuchende und Arbeitgeber malten. Unten sind Ergebnisse der Kleingruppenarbeit beispielhaft wiedergegeben.
Herkunft/Quelle	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Blickhäuser, Angelika & Bargen, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung Figuren malen, S. 185-186

Eine typische Ratsuchende

Einige Attribute aus Frauensicht

- Lange Haare, sehr gut gestylt, zeigt, was sie hat
- Der Lebensinhalt findet sich in der Handtasche wieder

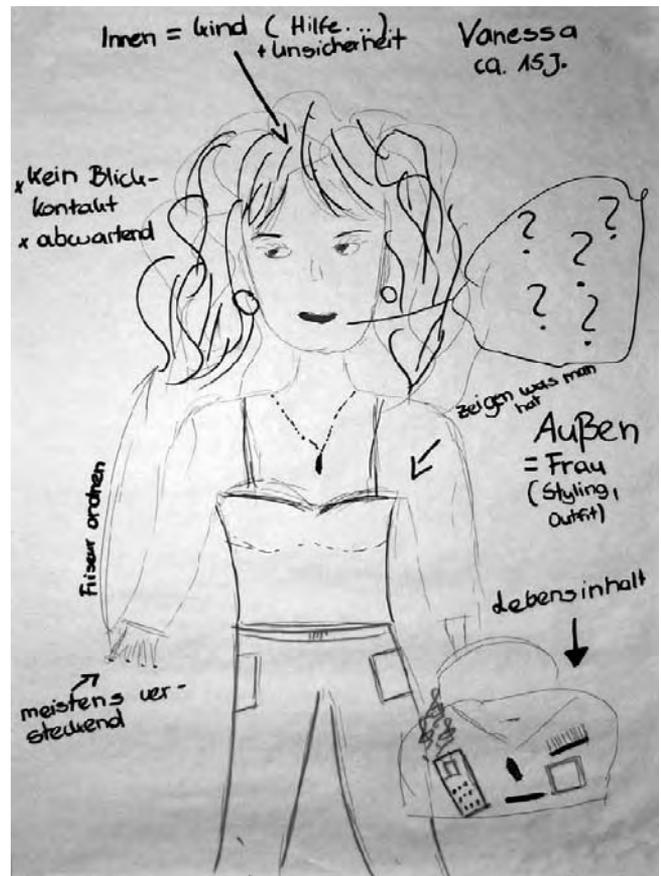


Foto: Privat

Einige Attribute aus Männersicht

(nach Vorskizze ins Reine gezeichnet)

- Zeigt, dass sie was zu bieten hat
- Ist freundlich, offen und interessiert
- Simst sich mit ihrer Freundin
- Hat einen unsicheren Stand

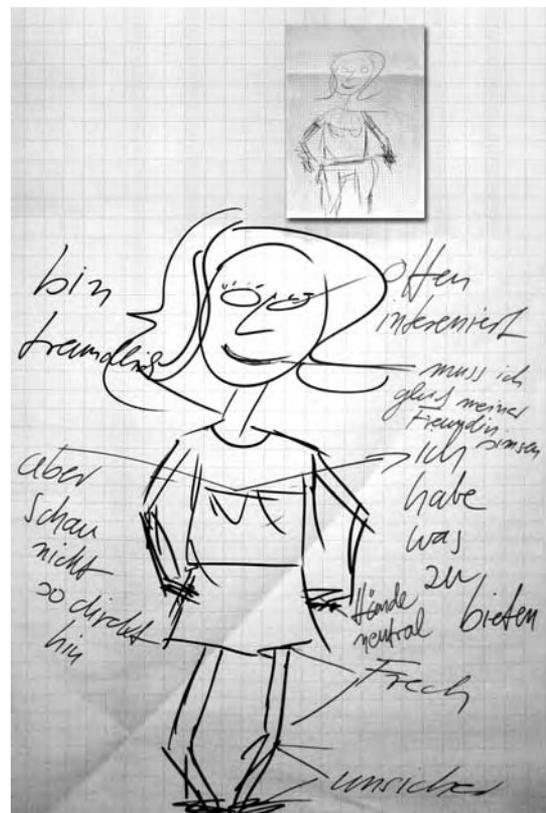


Foto: Privat

Ein typischer Ratsuchender

Einige Attribute aus Frauensicht

- Cool und verschlossen, eher abwartend und unmotiviert
- Hat Angst, erwachsen zu werden
- Vermittelt die Botschaft: „Eigentlich will ich ja, hilf mir doch.“
- Hat einen schleppenden, schlurfenden Gang

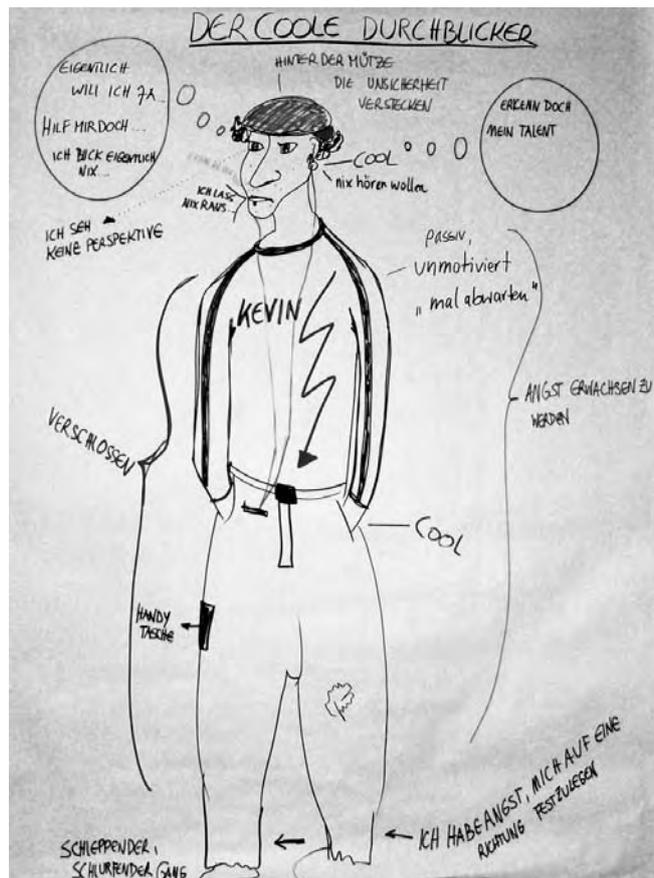


Foto: Privat

Einige Attribute aus Männersicht

(nach Vorskizze ins Reine gezeichnet)

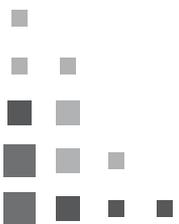
- Will cool sein
- Verhält sich abwartend bis herausfordernd
- Trägt Turnschuhe und Kappe
- Hält Arme verschränkt vor die Brust

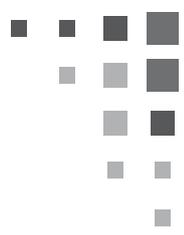


Foto: Privat

3: Der ideale Beruf

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Berufswahlfaktoren aus Gender-Sicht • Erweiterung der Kenntnisse über Berufswahlfaktoren und ihre Bewertung aus geschlechtsspezifischer Perspektive • Bewusstmachen von Rollenstereotypen und ihre Bedeutung in der Berufs- und Ausbildungsberatung
Methode	Arbeit in geschlechtshomogenen Kleingruppen
Arbeitsauftrag	<p>Erarbeiten Sie Faktoren der Berufswahl aus geschlechtsspezifischer Sicht. Ergänzen Sie den Satz: „Der ideale Beruf für einen jungen Menschen ist der...“ (ca. 15. Min.)</p> <p>Frauen und Männer bearbeiten jeweils die Sicht eines ratsuchenden Mannes und einer ratsuchenden Frau.</p>
Auswertung	<p>Herausarbeiten und Diskussion genderspezifischer Faktoren in der Berufswahl. Leitfragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Vorstellungen über die ideale Berufswahl von Frauen und Männern? • Wie sieht das die jeweils andere Teilnehmergruppe?
Dauer	<p>45 Min.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 Min. Kleingruppenarbeit • 30 Min. Auswertung
Material	Flipchart, Flipchartstifte
Herkunft/Quelle	BF



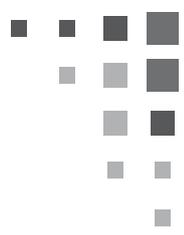


4: Thesen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen und genderbezogenen Vorbehalten in der Berufswahl sowie Berufs-/Ausbildungsberatung • Förderung der Erkenntnis, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern sozial geschaffen bzw. konstruiert sind • Förderung der Erkenntnis, dass die Bewertung von Unterschieden kontextbezogen und situationsadäquat zu verstehen ist und keine unabänderliche Gegebenheiten darstellt
Methode	<p>Einzelarbeit, anschließend Präsentation und Diskussion im Plenum</p> <p>Variation: Kleingruppen- oder Partnerarbeit</p>
Arbeitsauftrag	<p>Auf einem Übungsblatt stehen verschiedene Thesen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl. Die TN suchen sich eine These aus, die sie am meisten anspricht – entweder, weil sie ihr zustimmen oder weil sie diese ablehnen. Jede These sollte in der Gruppe nur einmal gewählt werden.</p> <p>10 Minuten Vorbereitungszeit zur Beantwortung der Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weshalb habe ich die These ausgewählt? • In welchen Situationen meines Arbeitsalltags sehe ich, dass die These stimmt oder nicht stimmt? • Welche Argumente gibt es, um die These zu bestätigen bzw. zu widerlegen? <p>Variationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzentration auf einige wenige Thesen, die in Kleingruppen bearbeitet werden. • Die Thesen werden vorgelesen und jede/r TN hebt ein Schild mit „Stimmt“ oder „Stimmt nicht“. • Die Zustimmungen / Ablehnungen werden in Partner- oder geschlechtshomogenen Gruppen erarbeitet.
Auswertung	<p>Jede/r TN stellt seine / ihre Antworten auf die Fragen dar. Die anderen TN liefern Ergänzungen.</p> <p>Fazit: Punktabfrage auf einem Strahl: „Mein Einfluss auf die Berufswahl eines jungen Menschen ist ... sehr gering ... sehr groß.“</p>
Dauer	<p>Ca. 45 Min.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 Min. Vorbereitungszeit • 35 Min. Auswertung
Material	<p>Flipchart, Flipchartstifte, Klebepunkte</p> <p>Übungsblatt: Thesen zur Berufswahl</p>
Anmerkung	<p>Es ist mit sehr emotionalen Auseinandersetzungen und Diskussionen in der Gruppe zu rechnen. Einzelne Thesen werden von TN im Laufe des Seminars auch ohne diese Übung ins Gespräch gebracht oder können vom Trainer-Team an passenden Stellen eingebracht werden.</p>
Herkunft/Quelle	<p>BF</p> <p>Darüber hinaus enthält die Übung Elemente aus:</p> <p>Blickhäuser, Angelika & Bargen, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer. Übungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdialog: Männer reden anders, Frauen auch, S. 142-143 • „Na typisch!“, Ratespiel mit Karten, S. 181-182

Die Thesen 3 bis 16 sind so angeordnet, dass sich Annahmen über Frauen und Männer abwechseln.

1. Eine junge Frau/Ein junger Mann sollte bei der Berufswahl berücksichtigen, dass sie/er später einmal eine Familie haben wird.
2. Eine junge Frau/Ein junger Mann sollte bei der Berufswahl berücksichtigen, dass der Beruf einen guten Verdienst erwarten lässt.
3. Frauen, die einen „Männerberuf“ anstreben, sind von ihrer Art eher männlich und robust.
4. Männer lassen sich von einem geschlechtsuntypischen Beruf leichter überzeugen als Frauen.
5. Frauen in männerdominierten Berufen haben es nicht leicht.
6. Männer, die in frauendominierten Bereichen tätig sind, haben bessere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten als ihre Kolleginnen.
7. Frauen, die einen technischen Beruf erlernen wollen, sollten dies eher in einem Großunternehmen tun.
8. Männer sind in der Berufswahl zielstrebig als Frauen.
9. Frauen, die kaufmännische Berufe lernen, legen mehr Wert auf ihr Äußeres als Frauen, die sich für einen technischen Beruf interessieren.
10. Männer sind zum Zeitpunkt der Berufswahl unreifer bzw. unfertiger als Frauen.
11. Ich habe ein schlechtes Gefühl (oder gar Schuldgefühle) bei der Vorstellung, eine Frau zu einem untypischen Beruf zu raten. Ich weiß doch, dass es die Frau in einem Männerbetrieb schwer haben wird und ihre Aussichten, nach der Ausbildung einen Betrieb zu finden, in dem sie weiter beschäftigt sein kann, nicht besonders gut sind.
12. Die Erfahrung eines Mannes, mit seiner Mutter allein (ohne oder nur mit wenig Kontakt zum Vater) aufzuwachsen, fördert sein Interesse an einem sozialen Beruf.
13. Wenn Berufe, die heute von Frauen dominiert werden, besser bezahlt würden, würden sich mehr Männer dafür interessieren.
14. Mein Einfluss als Berufs-/Ausbildungsberater/in auf die Berufswahl von 15jährigen Hauptschülerinnen und Hauptschülern (Realschülerinnen und Realschülern) ist sehr gering.
15. In Zeiten und Regionen mit einem großen Angebot an Ausbildungsstellen ist die Berufswahl geschlechtstypischer als bei einem deutlichen Unterangebot.
16. Die Wahl des Profulfaches an der Realschule (Technik, Mensch & Umwelt oder Französisch) bestimmt die Richtung in der Berufswahl.



5: Standortbestimmung: Meine Tops und Flops an Berufen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstmachen von Vorlieben für bestimmte Berufe aufgrund persönlicher Erfahrungswerte und einer Affinität zu eigenen Geschlechtsrollenbildern • Bestandsaufnahme der regionalen Gegebenheiten und Besonderheiten • Sensibilisierung für Ungleichheiten von Frauen und Männern beim Ausbildungsplatzangebot und der Ausbildungsplatzsuche • Förderung der Erkenntnis, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz steigen, wenn sich insbesondere Frauen flexibler zeigen und ihr Interessensspektrum erweitern
Methode	Einzelarbeit mit anschließender Präsentation in der Gruppe
Arbeitsauftrag	<p>Die TN beantworten die Fragen: (ca. 10 Min. Vorbereitungszeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu welchen Berufen habe ich eine hohe Affinität? Mit welchen Berufen kenne ich mich besonders gut aus? Inwieweit sind das Berufe, die mit meiner Geschlechtsidentität zu tun haben? • Meine Tops: Was sind die 10 häufigsten Ausbildungsberufe, die ich in meiner Region Haupt-/Realschülerinnen und -schülern anbieten kann? • Werden diese Berufe eher von Frauen oder Männern angestrebt? • Meine Flops: Was sind die 5 Ausbildungsberufe, die auf meinem lokalen Ausbildungsmarkt wenig/gar nicht angeboten werden? • Werden diese Berufe eher von Frauen oder von Männern angestrebt? <p>Variation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die TN können sich nach Regionen in Kleingruppen zusammenschließen, um die Fragen zu beantworten.
Auswertung	<p>Auswertung entlang der Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Angebote gibt es für junge Frauen und junge Männer? • Inwieweit unterscheiden sich die Chancen von Frauen und Männern auf dem Ausbildungsmarkt? • Welche Alternativen habe ich für die Gruppe, deren Berufswünsche weniger repräsentiert und erfüllbar sind? <p>Mitschrift der Tops und Flops am Flipchart.</p>
Dauer	<p>Ca. 20 Min.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 Min. Vorbereitungszeit • 10 Min. Auswertung
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Übungsblatt: Fragen zur Standortbestimmung • Flipchart, Flipchartstifte
Herkunft/Quelle	BF

10.3 Fachinhalte

Das Gendertraining greift Informationen und Kenntnisse aus drei inhaltlichen Bereichen auf:

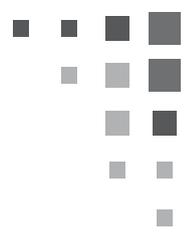
- Basiswissen über Gender, Geschlechterrollen und geschlechtsspezifische Sozialisation
- Fakten, Hintergründe und Folgen geschlechtsspezifischer Berufswahl, Lösungsansätze
- Ausgewählte Beratungsmethoden und -techniken für gendergerechte Beratungen

Zu diesen drei Bereichen wurden Powerpoint-gestützte Teilnehmerunterlagen erstellt (ca. 90 Folien), die bei der Konzeptentwicklerin, Frau Dr. Bettina Franzke, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, angefragt werden können.

Ein Überblick zu den Inhalten findet sich in Tabelle 3. Die Zeitangaben sind geschätzt. Richtgröße ist im Durchschnitt 1 bis 3 Minuten pro Folie.

Tabelle 3: Fachinhalte

Nummer	Inhalte	Zeitansatz in Minuten	Folienanzahl
1	Einführung <ul style="list-style-type: none"> • Überblick über Ziele, Inhalte, Arbeitsweisen, Organisation des Seminars • Vorstellung der Trainerin und des Trainers • Basiswissen über Gender, Geschlechterrollen, geschlechtsspezifische Sozialisation, Entwicklung geschlechtsspezifischer Identität und Lebensweisen 	9	3
		20	10
2	Geschlechtsspezifische Berufswahl <ul style="list-style-type: none"> • Zahlen/Statistiken zur geschlechtsspezifischen Berufswahl und den Folgen • Geschlechtsdifferenzierte Betrachtung der Aspekte: Schulbildung, häufigste Ausbildungsberufe, Studienwahl, Einkommen, Führungspositionen, Teilzeitarbeit, Erwerbsquote, Arbeitslosigkeit, Rente • Frauen und Männer in der Ausbildung (DGB-Ausbildungsreport) 	20	25
		6	6
		12	12
		16	8
3	Methoden und Techniken gendergerechter Beratung <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören • Konkretisieren • Rückmeldungen Geben/Feedback • Ermutigen und Verstärken • Reframing • Techniken zum Perspektivwechsel (systemisches Fragen) • Herausarbeiten eigener und fremder Anteile zur Erklärung von Situationen (Attributionsmuster) und Erfahrungen 	26	13
		10	5
3a	Techniken zur Standort- und Zielbestimmung		
3b	Entscheidungs- und Überzeugungstechniken <ul style="list-style-type: none"> • Hilfen zur Entscheidungsfindung • Informieren (z. B. über Chancen und Perspektiven, Auslegung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes u. Ä.) • Argumentationstechniken • Techniken der Einwandbehandlung 		



Die Informationen werden nach Bedarf und Interesse der Teilnehmenden in das Seminar eingebracht. Hintergründe zur geschlechtsspezifischen Berufswahl finden sich auch in den Übungen 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9 und 10 wieder und können in diesem Zusammenhang angesprochen und mit Folien fachlich unterstützt werden.

Die Methoden und Techniken gendergerechter Beratung werden bei den prototypischen Fällen aus der Berufs- und Ausbildungsberatung eingeflochten (Übung Nr. 9).

In den Teilnehmerunterlagen sind mehr Informationen über Frauen in technisch-gewerblichen Berufen, als über Männern in sozialen Berufen wiedergegeben. Dieser Umstand resultiert aus der Schiefelage bei den Befunden und praktischen Erfahrungen. Eine unterschiedliche Wertigkeit der Themen kommt damit nicht zum Ausdruck.

Während die Sozialisationshintergründe, Motive und Situation von Frauen in technischen Berufen relativ gut erforscht ist (s. z. B. Solga & Pfahl, 2009), gibt es über Männer in sozialen Berufen bislang wenig Erkenntnisse (s. z. B. Budde, 2009). Ein vergleichbares Ungleichgewicht existiert bei den Lösungsansätzen, wie Frauen und Männer motiviert werden können, geschlechtsuntypische Berufe zu ergreifen. Die Initiativen und Maßnahmen, um junge Frauen anzusprechen, sind zahlreicher und umfangreicher als bei den Jungen (s. z. B. Schuster, Winker & Wolfram, 2004). Dem gegenüber haben die Aktionen für Jungen noch Pilotcharakter (z. B. Jungentag oder Videofilme zur Vorstellung „neuer Berufe für Jungs“, s. Respekt-Jungs.de, 2009).

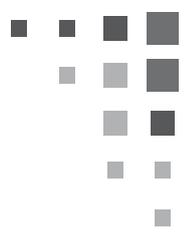
Bei der Vermittlung der Befunde muss unbedingt darauf geachtet werden, dass das „Mehr“ an Informationen über Frauen von den Teilnehmenden nicht in dem Sinne verstanden wird, dass die Motivation von Jungen für soziale Berufe unwichtiger sei. Auch über die positiven und negativen Folgen der geschlechtsspezifischen Berufswahl für Männer lässt sich bislang nur spekulieren. Dem gegenüber können die kritischen Aspekte einer Berufswahl entsprechend den gängigen Rollenklischees für Frauen relativ gut aufgezeigt werden. Auf einer übergeordneten Ebene kann im Seminar die Frage aufgeworfen werden, welche positiven und negativen Aspekte sich aus dem Umstand ergeben, dass das Thema Gender aus Frauensicht weiter aufgearbeitet ist als aus Männersicht.

Es soll noch einmal unterstrichen werden, dass das hier vorliegende Konzept den Anspruch hat, Frauen und Männern gleichermaßen gerecht zu werden.

6: Geschlechtsspezifische Interessen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstmachen der frühen Prägung geschlechtstypischer Interessen
Methode	Moderierte Diskussion in der Gesamtgruppe
Arbeitsauftrag	<p>Die TN bewerten folgende Geschichte:</p> <p>„Eine Gruppe von Eltern organisierte eine Krankenhausbesichtigung für zwanzig Kinder: zehn Jungen und zehn Mädchen. Am Ende der Besichtigung schenkten Angestellte des Krankenhauses jedem Kind eine Mütze: Doktormützen für die Jungen, Schwesternhäubchen für die Mädchen. Aufgebracht über diese Art von Sexismus, gingen die Eltern zur Krankenhausverwaltung. Sie bekamen zugesagt, dass in Zukunft anders verfahren werden sollte. Im Jahr darauf wurde eine ähnliche Besichtigung arrangiert, und am Ende kamen die Eltern, um ihre Kinder abzuholen. Doch was mussten sie sehen? Genau dasselbe Bild – alle Jungen hatten Doktormützen auf, alle Mädchen Schwesternhäubchen. Schnaubend vor Wut stürmten sie das Büro des Direktors und verlangten eine Erklärung. Doch der Direktor erklärte ihnen sanft: ‚Aber wir haben es dieses Jahr ganz anders gemacht. Wir haben allen angeboten, sich die Mütze auszusuchen, die sie wollten.‘“</p>
Auswertung	<p>Diskussion darüber, wann und wie geschlechtstypische Interessen entstehen und inwieweit sie aufgelöst werden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sagt die Geschichte aus? • Inwieweit teilen Sie die Botschaft? • Was muss getan werden, um die Ausbildung geschlechtstypischer Interessen zu verhindern? • ... um geschlechtstypische Interesse aufzulösen?
Dauer	Ca. 20 Min.
Material	Übungsblatt mit der Geschichte
Anmerkung	Die Geschichte kann an passender Stelle im Seminar ausgeteilt und vorgelesen werden, ohne dass weitere Kommentierungen vorgenommen werden.
Herkunft/Quelle	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Merz, Veronika (2001b). Salto, Rolle Pflicht und Kür. Gender-Training in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich: Verlag Pestalozzianum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teil I, Einstieg, S. 7





7: Szenarien zur geschlechtsspezifischen Berufswahl

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstmachen der Faktoren und subjektiven Theorien zur geschlechtstypischen und -untypischen Berufswahl • Sensibilisierung für die Folgen / Auswirkungen einer entsprechenden Berufswahl für das Individuum, die Gesellschaft und Wirtschaft
Methode	Arbeit in vier Kleingruppen (möglichst geschlechtshomogen)
Arbeitsauftrag	<p>Die TN beantworten Fragen zu einem von 4 Szenarien. Sie halten die Ergebnisse auf einem Flipchartbogen fest. Vorbereitungszeit: ca. 20 Min.</p> <p>Variante: Bei weniger als 14 TN werden nur zwei bis drei Szenarien bearbeitet (Fälle A und B sollten immer dabei sein).</p>
Auswertung	<p>Präsentation der Ergebnisse in der Gruppe. Mitschrift der Folgen, getrennt nach geschlechtstypischer und -untypischer Berufswahl. Diskussion der Ergebnisse entlang der Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was fällt auf? • Was ist bei einer geschlechtsuntypischen Berufswahl anders als bei einer geschlechtstypischen? • Welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind sichtbar bei einer geschlechtsuntypischen Berufswahl?
Dauer	60 Min: 30 Min. Kleingruppenarbeit, 30 Min. Auswertung
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart, Flipchartstifte • Übungsblatt: Szenarien zur geschlechtsspezifischen Berufswahl
Anmerkung	<p>Diese Übung sollte nicht als Einstieg in das Thema verwendet werden. Erfahrungen zeigen, dass die Ergebnisse zu den Fällen ggf. eine an den gängigen Geschlechterstereotypen orientierte Berufswahl verstärken. Die Entwicklungen von Sevda und Nicolai (typische Berufswahl) sind den Ausbildungs- und Berufsberatenden vertrauter und lassen sich leichter vorhersagen, während diejenigen für Ralf und Lisa (untypische Berufswahl) schwerer zu prognostizieren sind. Ralf und Lisa müssen mehr Hindernisse überwinden. Dies führt mitunter zu dem Schluss, dass Ralf und Lisa beruflich weniger erfolgreich und persönlich unzufrieden werden. Entsprechende Annahmen müssen in der Gruppe hinterfragt und diskutiert werden.</p> <p>Eine Hilfestellung, um stereotype Rollenbilder aufzubrechen, kann die Frage sein, welche Frau bzw. welchen Mann die Personen als Partner/in suchen werden. Hier kommt zum Vorschein, dass Sevda nicht genug verdient, um eine Familie versorgen zu können. Sie braucht z. B. einen Mann wie Nicolai, der berufliche erfolgreich ist, sie und ihrer Familie mit ernährt. Nicolai profitiert in seiner beruflichen Entwicklung ebenfalls von einer Frau, die ihn bei Aufgaben in Haushalt und Familie entlastet. Welche Partner/in zu Ralf und Lisa passen, kann kontroverse Diskussionen auslösen.</p> <p>Es wird empfohlen, diese Übung nur in mehrtägigen Gendertrainings einzusetzen, wenn bereits eine Sensibilität für genderspezifische Aspekte in der Berufswahl vorhanden ist.</p>
Herkunft/Quelle	BF, MZ

Fragen zu den Szenarien**1 Berufswahl**

- Wie wird die Geschichte weitergehen? Was wird als Nächstes passieren?
- Welche Schritte wird die Person unternehmen, um ihren Berufswunsch zu verwirklichen?
- Welche Erfahrungen wird sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz machen?
- Welchen Beruf wird die Person wahrscheinlich ergreifen?

2 Ausbildung

- Welche Erfahrungen wird die Person in der Ausbildung machen?
- Wie wird die Person die Ausbildung beenden?

3 Individuelle Folgen

- Wie wird die Geschichte nach der Ausbildung weitergehen?
- Welche Erwerbsbiografie ist wahrscheinlich?
- Wie wird die Arbeits- und Lebenssituation der Person sein, wenn sie 40 Jahre ist? Und wenn sie 50 Jahre ist?
- Welche Folgen hat die Berufswahl für die persönliche Zufriedenheit und das mögliche Familienleben der Person?

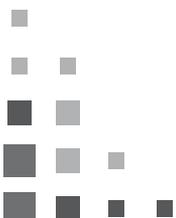
4 Folgen für die Gesellschaft und Wirtschaft

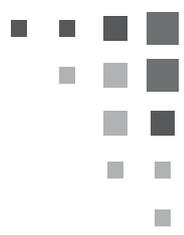
- Welche Konsequenzen hat die Berufswahl der Person für die Gesellschaft?
- Welche Konsequenzen hat die Berufswahl der Person für die Wirtschaft?

Szenarien Kursiv: wörtliche Rede der jeweiligen Person

Mit dem Begriff „Arbeitslehre“ wird das berufsvorbereitende bzw. arbeitsbezogene Fach an Hauptschulen bezeichnet. Die Benennung des Faches an Hauptschulen in Baden-Württemberg wechselt häufig, genauso wie die inhaltlichen Schwerpunkte. Das Wort „Arbeitslehre“ gibt die Zielsetzung des Faches am Besten wider.

Dem gegenüber stehen die Profulfächer an Realschulen, welche ab der 7. Klasse von allen Schülerinnen und Schülern zu belegen sind. Es kann gewählt werden zwischen „Technik“, „Mensch und Umwelt“ sowie „Französisch“. Durch die Profilbildung erfolgt eine vermeintliche frühe Festlegung auf eine berufliche Richtung. Diese kann aus Sicht von Berufsberatern aufgebrochen werden.





Fall A: Sevda

Sevda ist 17 Jahre und in Deutschland geboren. Sie hat 10 Jahre die Hauptschule besucht und diese mit dem erweiterten Hauptschulabschluss beendet. Im Augenblick ist sie Arbeitsuchende. Sie ist das jüngste von 4 Kindern (zwei Brüder 26 und 22 Jahre/eine Schwester 19 Jahre). Die Eltern (Mutter 46 Jahre, Reinigungskraft, Vater 54 Jahre, ehemaliger Bauarbeiter, nun Frührentner) leben zusammen mit den drei jüngeren Kindern. Der älteste Bruder betreibt einen Gemüsestand und lebt mit seiner Frau zusammen. Die Schwester besucht eine schulische Ausbildung zur Bürokauffrau. Der 22jährige Bruder jobbt als Lagerist und hilft bei seinem Bruder aus.

Sevda gibt an, gerne mit Menschen im Bereich Gesundheit zu arbeiten. Besonderes Interesse zeigt Sie an der Arbeit als *Arzthelferin*. Diesen Beruf ordnet sie auch Tätigkeiten im Labor zu. Sie beschreibt diese Arbeit als *schön* und erhofft sich *Spaß*. Besonders wichtig ist es ihr, *dass die Kolleginnen nett sind*. Sie kleidet sich modisch, spricht Deutsch mit einem hohen aktiven Wortschatz und kommt in ihrem Satzbau einer Muttersprachlerin fast gleich. Die Begleitpapiere der Schule schildern Sevda als aufgeschlossen, kooperativ und vielseitig interessiert.

Sevda's Noten:

Deutsch	4	Mathematik	3	Englisch	3	Physik	4	Chemie	3
Kunst	2	Sport	3	Arbeitslehre	2				

Fall B: Nicolai

Nicolai ist 16 Jahre und seit 10 Jahren in Deutschland. Er besucht die Realschule in der 10. Klasse. Bei der Einschulung nach der Aussiedlung hat er eine Klasse wiederholt. Sein älterer Bruder (20) ist nach dem Abitur zur Bundeswehr gegangen. Er lebt noch bei seiner Familie. Die Mutter war in der Ukraine Lehrerin und engagiert sich nun in sozialen Projekten. Der Vater hat in der Ukraine Bauingenieurwesen studiert. Da sein Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wurde, ist er im Auftrag einer Zeitarbeitsfirma als Maler und Lackierer beschäftigt. Der ältere Bruder pendelt zwischen Kaserne, der Wohnung der Mutter und der Wohnung seiner Freundin und plant mit dieser gemeinsam zu wohnen. Nicolai betont, dass er *raus muss aus der Schule*, weil er dort keinen Erfolg haben wird. Er möchte etwas *schaffen* und *merken, dass er arbeitet*.

Durch Wahlpflichtfächer hat Nicolai an seiner Schule Tischlerarbeiten kennen gelernt und findet diesen Beruf gut. Dort sei er auch *mit den richtigen Leuten* zusammen.

Nicolai's Noten:

Deutsch	4	Mathematik	3	Englisch	3	Physik	2	Chemie	2
Kunst	3	Sport	2	Profilfach „Technik“	Kurs Holzarbeiten				1

Fall C: Ralf

Ralf ist 18 Jahre und holt den Mittleren Schulabschluss an einer Berufsschule nach (Schwerpunkt soziale Hauswirtschaft). Er lebt als einziger Sohn bei seiner Mutter. Sie ist gelernte Einzelhandelskauffrau, ist jedoch seit 6 Jahren auf soziale Grundsicherung angewiesen. Sein Vater, ebenfalls Einzelhandelskaufmann, lebt in derselben Stadt und ist wieder verheiratet. Zeitweilig hat Ralf auch bei ihm gewohnt. Sich selbst bezeichnet Ralf als häuslichen Typ. Er stellt heraus, dass er *gerne kocht, sich gerne um andere Menschen kümmert, gut im Team arbeiten kann und kein Problem mit Unterordnung hat*. Er gibt weiter an, dass er *nicht so viel beim Arbeiten denken will*. Seine Berufsschule lobt er sehr. Dort habe er nicht so einen Stress wie auf der Hauptschule. Auch seien dort die Lehrer sehr verständnisvoll. In seinen Praxis-einsätzen (Pflegeeinrichtungen) hatte er viel Freude und wurde dort sehr zu einer Arbeit in der Pflege ermutigt.

Ralf's Noten:

Deutsch	3	Mathematik	4	Englisch	5	Physik	2	Chemie	2
Kunst	1	Sport	2	Arbeitslehre	2				

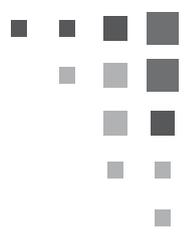
Fall D: Lisa

Lisa ist 17 Jahre und hat den mittleren Schulabschluss. Sie wohnt bei ihrer Mutter, die früher Angestellte bei der Bundesbahn war und nun Hausfrau ist, und ihrem Stiefvater sowie deren gemeinsamer Tochter (12). Ihr Vater war lange Zeit selbstständiger Metallbauer und leitet nun eine Werkstatt in einem mittelständigen Unternehmen (Automobilzulieferer). Ihr Bruder (22 Jahre, wuchs beim Vater auf) arbeitet als Industriemechaniker.

Lisa wollte ein Technisches Fachabitur machen. Doch in der Schule hatte sie keinen Sinn mehr gesehen, weil sie später nicht studieren wollte. Aber die Richtung hat gestimmt. In dem vom Vater vermittelten Schulpraktikum hat Lisa die Arbeit in der Werkstatt kennen gelernt. Lisa gibt an, nicht *das gleiche machen zu wollen wie andere Mädchen in ihrem Alter*. Sie habe viel mit ihrer Familie und ihren Freundinnen diskutiert. Menschen, die sie kennen, trauen es Lisa zu, ihren Traum, Industriemechanikerin oder Kfz-Mechatronikerin zu werden, zu verwirklichen.

Lisa's Noten:

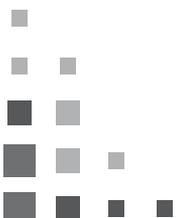
Deutsch	3	Mathematik	3	Englisch	4	Physik	2	Chemie	2
Kunst	3	Sport	2						

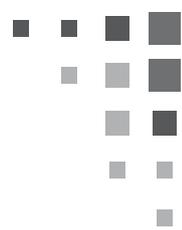


**8: Geschlechtsuntypische Berufswahl:
Argumente dafür und Vorbehalte dagegen**

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sammlung von Argumenten/Gründen, weshalb mehr Frauen in technisch-gewerblichen und mehr Männer in sozialen Berufen sinnvoll, notwendig und erstrebenswert sind • Schaffung einer Grundlage für die argumentative Überzeugungsarbeit mit Ratsuchenden und Arbeitgebern • Sammlung möglicher Vorbehalte, Widerstände und Barrieren
Methode	Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Kleingruppen mit anschließender Präsentation in der Gruppe
Arbeitsauftrag	<p>Die TN beantworten in Kleingruppen folgende Fragen (ca. 20 Min. Vorbereitungszeit)</p> <p>Kleingruppe 1: Individuelle Sicht/Frauen Kleingruppe 2: Individuelle Sicht/Männer</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchen Berufen brauchen wir mehr Frauen/Männer? • Weshalb ist das notwendig und erstrebenswert? • Was sind Bedenken und Widerstände? • Welche Argumente können die Barrieren auflösen? <p>Kleingruppe 3: Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische Sicht/Frauen Kleingruppe 4: Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische Sicht/Männer</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchen Berufen brauchen wir mehr Frauen/Männer? • Weshalb ist das notwendig und erstrebenswert? • Welche Argumente können die Bedenken und Barrieren auflösen? <p>Variation: Die TN können angeregt werden, auch zu den jeweiligen Punkten „Gehörtes“ festzuhalten. Auf diese Weise werden mehr Argumente und Barrieren manifest.</p>
Auswertung	<p>Mögliche Antworten</p> <p>Argumente für Frauen in technisch-gewerblichen Berufen</p> <p>Individuelle Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gute Verdienst-, Arbeitsmarkt-, Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen • Verwirklichung persönlicher Stärken und Talente • Etwas Sichtbares schaffen / produzieren • Zusammenarbeit mit Männern: direkter männlicher Kommunikationsstil <p>Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausschöpfung des gesamten Potenzials angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels • Junge Frauen haben bessere Schulabschlüsse und sind häufig leistungsbereiter. • Positive Beispiele von Frauen, die in technisch-gewerblichen Berufen herausragende Leistungen erbringen. • Beitrag zur Chancengleichheit

<p>Auswertung</p>	<p>Argumente für Männer in sozialen Berufen</p> <p>Individuelle Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gute Arbeitsmarkt-, Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen, Verwirklichung persönlicher Stärken und Talente • Zusammenarbeit mit Frauen • Ausüben einer sinnstiftenden Arbeit <p>Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur Chancengleichheit • Jungen bekommen männliche Vorbilder und Ansprechpartner <p>Barrieren gegen Frauen in technisch-gewerblichen Berufen</p> <p>Individuelle Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen sind körperlicher Arbeit nicht oder nicht so gut gewachsen. • Frauen interessieren sich nicht für die Arbeiten in männlichen Berufen. • Der Berufswunsch leistet keinen Beitrag zur Bestätigung weiblicher Geschlechtsidentität. • Fremdheitsgefühle in einer von Männern dominierten, sachlichen, wenig an persönlichen Beziehungen orientierten Arbeitswelt mit direktem Kommunikationsstil • Akzeptanzprobleme bei Kollegen und Kunden • Kleine Betriebe haben nicht die organisatorischen Rahmenbedingungen (z. B. Damen-WC) <p>Barrieren gegen Männer in sozialen Berufen</p> <p>Individuelle Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oft schlechte Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen in sozialen Berufen • Wenig langfristige Perspektiven: Wie sieht der Beruf aus, wenn „Mann“ 50 Jahre ist? • Aufreibende emotionale Arbeit • Der Berufswunsch leistet keinen Beitrag zur Bestätigung männlicher Geschlechtsidentität. • Junge Männer bringen selten die für einen sozialen Beruf nötigen Voraussetzungen mit (Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Dienstleistungsorientierung etc.). <p>Mitschrift am Flipchart</p>
<p>Dauer</p>	<p>Ca. 45 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 Min. Vorbereitung • 25 Min. Auswertung
<p>Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Übungsblatt: Argumente für und Vorbehalte gegen geschlechtsuntypische Berufe • Flipchart, Flipchartstifte
<p>Anmerkung</p>	<p>Es ist empfehlenswert, auf dieser Übung aufbauend, die Übung Nr. 10 „Ratsuchende und Arbeitgeber von untypischen Berufen überzeugen“ durchzuführen. Auf diese Weise bekommen die ausgearbeiteten Pro- und Kontrapunkte einen konkreten Handlungsbezug.</p>
<p>Herkunft/Quelle</p>	<p>BF</p>





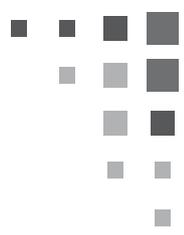
10.4 Handlungsorientierung: Training von Beratungskompetenz

9: Fälle zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung/ Einzelberatung (Prototypen)

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Feststellen und Analyse von Genderaspekten in der Berufs- und Ausbildungsberatung • Rückmeldungen zu individuellen Einstellungen und dem persönlichen Beratungsstil in gendersensiblen Situationen • Sichtbarmachen und Auflösen von eigenen Rollenvorstellungen in der Vermittlung von Berufsbildern am Beispiel prototypischer Situationen, die starken Bezug zur Arbeitswirklichkeit der Teilnehmenden haben
Methode	Simulation von Beratungssequenzen mit Gruppenfeedback
Arbeitsauftrag	<p>Vorgehensweise/Ablauf</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Fall wird vorgestellt (nur Situationsbeschreibung). 2. Anhand von Leitfragen wird ein Beratungsgespräch geplant und vorbereitet: <ul style="list-style-type: none"> • In welcher Situation befindet sich der/die Ratsuchende? • Wie ist das soziale Umfeld? • Mit welchen Erwartungen kommt der/die Ratsuchende in die Beratung? • Was braucht bzw. wünscht sich der/die Ratsuchende? • Was kann Beratung leisten? • Was sind mögliche Beratungsthemen und -ziele? • Wo liegen genderspezifische Besonderheiten oder Fallstricke? • Welche Beratungsmethoden und -techniken kann ich nutzen? 3. Bestimmung und Vorbereitung des Rollenspielers bzw. der Rollenspielerin mithilfe der Hinweise für den Rollenspieler bzw. die Rollenspielerin (der Rollenspieler bzw. die Rollenspielerin wird aus dem Kreis der TN bestimmt) 4. Bestimmung des Beraters bzw. der Beraterin (der Rollenspieler bzw. die Rollenspielerin wird aus dem Kreis der TN bestimmt) 5. Simulation der Situation (max. 15 Min.) <p>Variation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf und Interesse kann eine Situation mehrmals und/oder in abgewandelter Weise durchdacht und simuliert werden.
Auswertung	<ol style="list-style-type: none"> 6. Feedback entlang der Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie ist es dem Berater bzw. der Beraterin ergangen? • Wie hat sich der/die Ratsuchende gefühlt? • Wie hat der Berater bzw. die Beraterin auf ihn/sie gewirkt? • Feedback aus der Gruppe entlang ausgewählter Aspekte, z. B. Erkennen, Aufgreifen und Verstärken des Berufswunsches, Abgleich von Wahrnehmungen und Wirkungen 7. Exemplarisches Einbringen von Genderaspekten in die Diskussion, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Welchen Unterschied hätte es gemacht, wenn der bzw. die Ratsuchende dem anderen Geschlecht angehört hätte? • Was wären meine Erwartungen, Annahmen und Vorgehensweisen gewesen? • Welchen Unterschied hätte es gemacht, wenn der bzw. die Beratende dem anderen Geschlecht angehört hätte? • Was waren meine Berufs- und Rollenbilder, vor deren Hintergrund ich als Beraterin/Berater agiert habe? • Wie gehe ich mit diesen in der Berufs- und Ausbildungsberatung um? • Welche Beratungstechniken sind in der Situation gendergerecht?

Dauer	Ca. 45 Min. pro Gesprächssimulation <ul style="list-style-type: none"> • 10 Min. Vorbereitung und Planung • 10-15 Min. Simulation • 20 Min. Auswertung
Material	• Übungsblätter mit Situationsbeschreibungen und Hinweisen für die Rollenspieler
Anmerkung	Erfahrungswerte sind nach der Überblickstabelle (Tabelle 4) wieder gegeben. Darüber hinaus sollte der Einsatz von Rollenspielen je nach Situation und Gruppe gut abgewogen werden (s. Abschnitt 5 „Ablaufplan“ sowie Abschnitt 6.3 „Aktivierung der Teilnehmenden“)
Herkunft/Quelle	BF Die Fälle wurden von Prof. Dr. Bettina Franzke zusammengestellt. Sie beschreiben fiktive Personen und Situationen, die im Sinne der Lernziele dieser Qualifizierungsmaßnahme konstruiert wurden. Jede Ähnlichkeit mit real existierenden Personen ist zufällig.





Überblick

Tabelle 4 enthält eine Übersicht der nachfolgend beschriebenen Prototypen.

Tabelle 4: Übersicht der Fälle zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung

Fall Nummer	Thema	Ratsuchender	Kurzbeschreibung
1a	I Einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch erkennen, aufgreifen und verstärken	Frau	Lisa, 17 Jahre, Mittlere Reife, unsicher, ob für sie eine Ausbildung zur Industriemechanikerin in Frage kommt
1b		Mann	Ralf, 18 Jahre, Berufsschule soziale Hauswirtschaft, strebt Pflegeberuf an, hat aber Zweifel wegen Verdienstmöglichen und Berufsaussichten
2a	II Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch bringen	Frau	Andrea, 9. Klasse Hauptschule, Berufswunsch Friseurin unrealistisch, Motivation für eine Ausbildung als Elektronikerin oder Mechatronikerin möglich?
2b		Mann	Klaus, 10. Klasse Realschule, strebt IT-Beruf an, jedoch wegen schlechter Noten in analytischen Fächern unrealistisch, Motivation für einen sozialen Beruf möglich?
3a	III Bei einem drohenden Ausbildungsabbruch in einem geschlechtsuntypischen Beruf gendergerecht beraten	Frau	Sabine, 2. Ausbildungsjahr zur Tischlerin, sehr gute Leistungen, Probleme mit Kollegen im Betrieb
3b		Mann	Mike, 2. Ausbildungsjahr Hotelfachmann, unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen
4a	IV Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Auszubildenden in einem geschlechtsuntypischen Beruf ermutigen und beraten	Mann	Herr Becker, Inhaber einer Bäckerei, soll motiviert werden, Frauen als Auszubildende einzustellen
4b		Mann	Herr Händel, Inhaber eines Reifenhandels, sucht einen Mann als Auszubildenden, der außer ihm ausschließlich mit Kolleginnen zusammenarbeiten wird

Eine Übersicht möglicher Beratungstechniken für die jeweiligen Situationen befindet sich im Anhang 6.

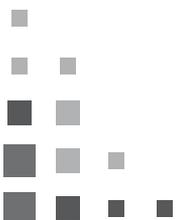
Erfahrungswerte: Häufigkeit, Bedeutung und Gewichtung der Situationen

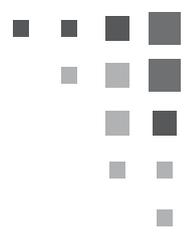
Die Zusammenarbeit mit den Berufs- und Ausbildungsberatenden in den Seminaren hat gezeigt, dass sich vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Arbeitsschwerpunkte Berufsberatende vor allem für Situationen I/II und Ausbildungsberatende vornehmlich für die Situation IV interessieren. Gleichwohl waren beide Gruppen auch immer für die Perspektive der jeweils anderen Teilnehmenden aufgeschlossen. Situation III (Beratung bei Ausbildungsabbruch) wurde sowohl von den Berufs- als auch Ausbildungsberatenden als untergeordnet eingestuft, da diese Fälle relativ selten vorkommen.

Situationen I und II werden in der Praxis nicht so stark getrennt, wie in dieser Konzeption angenommen. Im Seminar wurden die Fälle 1a (Lisa, Ratsuchende mit technisch-gewerblichem Berufswunsch) und 2b (Klaus, Ratsuchender, der bislang noch nicht an einen sozialen Beruf dachte), von den Teilnehmenden favorisiert, um sie in Rollenspielen durchzugehen. Die Teilnehmenden verteilten sich nach eigenem Interessenschwerpunkt etwa hälftig auf die Beratung mit der jungen Frau und dem jungen Mann.

In Seminargruppen mit einer relativ hohen Repräsentanz von KammervorteilerInnen (ab 4 Personen) wurde auch Fall Nr. 4a (Beratung eines Arbeitgebers) bearbeitet.

Die übrigen Fälle wurden in den Seminaren nicht praktisch erprobt. Es ist empfehlenswert, diese in mehrtägigen Gendertrainings aufzugreifen und im Rollenspiel zu simulieren.





Thema – Beratungsziel I

Einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch erkennen, aufgreifen und verstärken

Beratungsmethoden und -techniken für Frauen

- Aktives Zuhören
- Ermutigen und Verstärken, z. B. durch Eignungsdiagnose und Reframing
- Info-Angebote zum Kennenlernen der jeweiligen geschlechtsuntypischen Arbeitswelt, möglichst mit Frauen als Ansprechpartnerinnen und Repräsentantinnen des Berufsfeldes
- Praktikum und Reflexion von Praktikumserfahrungen

Beratungsmethoden und -techniken für Männer

- Hilfen zur Entscheidungsfindung
- Informationen über Chancen und Perspektiven (z. B. Aufstieg in Leitungsfunktion oder Spezialisierung)
- Überzeugen durch Argumentieren, Einsatz von Argumentationstechniken, z. B. Anordnung von Argumenten und Nutzenargumentation

Fall Nr. 1a: Perspektive einer Frau

Lisa, siehe Szenario D (Übung 7)

Hinweise für die Rollenspieler:in

Sie sind Lisa und sind sich unsicher, ob Sie wirklich eine Ausbildung zur Industriemechanikerin anstreben sollen. In ihrem Praktikum fanden Sie den Umgang manchmal ziemlich ruppig. Vor allem einer der Arbeiter hat ab und an einen „dummen Spruch“ über Sie gemacht, in dem ersichtlich war, dass er sich nicht vorstellen kann, dass junge Frauen in einer Werkstatt arbeiten. Außerdem schämen Sie sich, in Englisch eine 4 zu haben. Sie wissen, dass Arbeitgeber in der heutigen Zeit viel Wert auf Fremdsprachen legen und haben Zweifel, dass ein Großunternehmen in der Automobilindustrie, das sehr international aufgestellt ist, eine 4 in Englisch akzeptieren wird. Hinzu kommt, dass Sie am vergangenen Wochenende mit ihrer Lieblingsoma eine lange Diskussion über Ihren Berufswunsch hatten: Sie ist strikt dagegen, behauptet, dass ein solch „schmutziger“ Beruf nicht zu einem Mädchen passt und überhaupt würden die ganzen Männer ihr nicht gut tun. Einen Nachmittag lang haben Sie auf Ihre Oma eingeredet, doch kein Umdenken erreicht. Irgendwie nervt Sie das, dass Sie sich in der Familie und gegenüber Kollegen für ihren Beruf rechtfertigen sollen. Vielleicht ist es doch besser, wenn Sie gleich etwas anderes lernen, z. B. Erzieherin. Sie wissen, dass es da im Moment tolle Angebote gibt. Die Zeit bis zum Ausbildungsbeginn könnten Sie mit einem Praktikum überbrücken.

Fall Nr. 1b: Perspektive eines Mannes

Ralf, siehe Szenario C (Übung 7)

Hinweise für den Rollenspieler

Sie sind Ralf und haben den Wunsch, einen Pflegeberuf zu erlernen. Ihre Praktikumserfahrungen in einem privaten Pflegedienst waren sehr positiv: Die Arbeit machte Ihnen Spaß und Sie wurden von allen gut aufgenommen. Die Kolleginnen und Chefin hoben positiv hervor, dass Sie kräftig anpacken, und die Patientinnen und Patienten schätzten an Ihnen, dass Sie als Mann gut zuhören können. Sie stellen sich allerdings die Frage, welche Chancen und Perspektiven Sie in dem Beruf haben. Ihnen ist aufgefallen, dass Ihre Kolleginnen allesamt recht jung waren, keine war über 40 und viele arbeiten Teilzeit. Ferner haben Sie gehört, dass einige aus dem Beruf aussteigen, weil sie der körperlichen und (oder) psychischen Beanspruchung nicht gewachsen sind. Außerdem ist der Verdienst relativ gering und Sie fragen sich, wie Sie mit diesem Gehalt eine Familie ernähren sollen. Zwar haben Sie nicht vor, in den nächsten Jahren eine Familie zu gründen, doch irgendwann einmal wäre das schon Ihr Traum eine Frau und 2 Kinder zu haben. In der Zeit Ihres Praktikums ist Ihnen lediglich ein Mann begegnet: Er hat Pflegehelfer gelernt und jobbte von Zeit zu Zeit, um sein Studium der Pädagogik zu finanzieren. Sie haben bislang keinen Mann getroffen, der in einem Pflegeberuf seine Erfüllung gefunden hat.

Thema – Beratungsziel II**Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch einbringen****Beratungsmethoden und -techniken für Frauen**

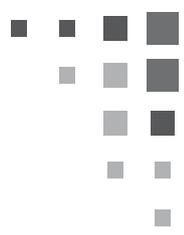
- Techniken zum Perspektivwechsel (s. systemische Fragen)
- Reframing-Techniken
- Information
- Ermutigung: Schaffung von Erfolgserlebnissen in kleinen Schritten
- Praktikum und Reflexion von Praktikumserfahrungen

Beratungsmethoden und -techniken für Männer

- Überzeugen durch Argumentieren, Einsatz von Argumentationstechniken, z. B. Anordnung von Argumenten und Nutzenargumentation

Fall Nr. 2a: Perspektive einer Frau

Ihre Ratsuchende ist Andrea. Sie besucht die 9. Klasse der Hauptschule. Als Berufswunsch hat sie Friseurin angegeben. Ihre Noten in Mathematik, Chemie und Physik sind sehr gut. Bedingt durch eine vehemente Wirtschaftskrise, ist der Ausbildungsmarkt im Friseurhandwerk zusammengebrochen und es ist sehr schwer, eine Ausbildungsstelle als Friseurin zu finden. Ganz anders sieht die Lage für Elektroniker/innen und Mechatroniker/innen aus: Seit 5 Jahren hat sich an Ihrem Ort ein High-Tech-Unternehmen der Solarindustrie angesiedelt, das stark expandiert und in diesem Jahr besonders viele Ausbildungsstellen für Elektroniker/innen und Mechatroniker/innen anbietet. Der dortige Personalleiter hat mit Ihnen ein Gespräch geführt und Sie gebeten, ihn bei der Suche nach qualifizierten Bewerbern/Bewerberinnen zu unterstützen. Er ist offen für die Beschäftigung von Hauptschülerinnen und Hauptschüler.



Hinweise für die Rollenspielerin

Sie sind Andrea und besuchen die Hauptschule Anfang der 9. Klasse. Ihr Berufswunsch ist Friseurin. Ein Schulpraktikum haben Sie bei einer Kosmetikerin absolviert. Wenn Sie erfahren, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz als Friseurin sehr gering sind, reagieren Sie sehr enttäuscht und verunsichert. Alternativ könnten Sie sich eine Ausbildung zur Kosmetikerin vorstellen. Ansonsten haben Sie sich noch keine großen Gedanken um eine Ausbildungsstelle gemacht und hoffen, dass Sie wegen Ihrer guten Noten schon irgendwo unterkommen werden.

Fall Nr. 2a: Perspektive eines Mannes

Sie erwarten Klaus zu einem Beratungsgespräch. Klaus ist 16 Jahre und besucht die Realschule Anfang der 10. Klasse. Er strebt einen Beruf in der Informatik an, das haben Sie neu-lich in der Schulsprechstunde erfahren. Davon erhofft er sich einen guten Verdienst, und außerdem hat er einen Übungsgruppenleiter bei der Rettungswache zum Vorbild, der in einem örtlichen Softwareunternehmen beschäftigt ist und aus seiner Sicht ein *lockeres, cooles Leben* führt. Sie wissen, dass Klaus Notenspiegel für einen IT-Beruf nicht ausreichen wird: In den Schlüsselfächern Mathematik, Physik und Chemie steht er 4, während sich seine anderen Noten im „gut“-Bereich bewegen. In Kunst hat er sogar eine 1. Der Beratungstermin kommt zustande, weil die Lehrer Klaus empfohlen haben, sich wegen seiner Zukunft beraten zu lassen. Den Lehrern ist Klaus in besonderer Weise ans Herz gewachsen: Er ist ein ausgesprochen kommunikationsstarker und sozial integrativer junger Mann. Durch seine hohe Akzeptanz bei Mitschülerinnen und Mitschülern und sein positives Sozialverhalten gehört er zu den wenigen Schülerinnen und Schülern, welche eine Ausbildung in Mediation durchlaufen haben und jetzt als Schulschlichter vermitteln, wenn Schüler/innen Konflikte untereinander oder mit Lehrenden haben. In dieser Rolle konnte Klaus bereits diverse Spannungen an der Schule abbauen und zu einem besseren Miteinander aller Beteiligten an der Schule beitragen.

Hinweise für den Rollenspieler

Sie sind Klaus und wollen einen IT-Beruf erlernen. Davon versprechen Sie sich ein lockeres Leben mit gutem Verdienst. Außerdem verbinden Sie mit einem IT-Beruf viel Freizeit, die Sie für Ihre zahlreichen Verpflichtungen außerhalb der Schule benötigen: Bei der Rettungswache leiten Sie eine Gruppe Kinder, denen Sie sportliches Schwimmen beibringen. Darüber hinaus engagieren Sie sich in Ihrer jetzigen Realschule, wo Sie Info- und Einführungstage für neue Schülerinnen und Schüler mit organisieren und durchführen. Diese Tätigkeiten wollen Sie auch, wenn Sie in der Ausbildung sind, weiterführen. Wenn Sie erfahren, dass Ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz in der IT-Branche aufgrund Ihrer Noten nicht groß sind, reagieren Sie zunächst enttäuscht. Sie sind jedoch konstruktiv und fragen genau nach, weshalb das so ist und wie Sie anders Ihre persönlichen Ziele erreichen können. Ein sozialer Beruf, z. B. als Erzieher, ist noch fernab Ihrer Vorstellung und vermutlich nicht in Einklang mit den Wünschen Ihrer Eltern: Ihre Mutter arbeitet Teilzeit als Sachbearbeiterin in der Verwaltung, Ihr Vater ist Polizist und meint, dass Sie die besten Voraussetzungen hätten, bei der Polizei Karriere zu machen. Da hätten Sie was Sicheres. Sie selbst können sich den Beruf so gar nicht vorstellen: Der Umgangston gefällt Ihnen nicht und auch der Gedanke, eine Waffe zu tragen und ggf. einsetzen zu müssen, widerspricht Ihrem Wertesystem fundamental. Kenntnisse über weitere soziale Berufe haben Sie nicht.

Thema – Beratungsziel III**Bei einem drohenden Ausbildungsabbruch in einem geschlechtsuntypischen Beruf gendergerecht beraten****Beratungsmethoden und -techniken für Frauen**

- Aktives Zuhören, Empathie
- Konkretisierungstechniken
- Herausarbeiten eigener und fremder Anteile: Hilfestellungen bei einer „realistischen“ Ursachenzuschreibung
- Ermutigung, im Beruf zu bleiben. Mögliche Maßnahmen: Wechsel des Unternehmens oder der Abteilung, Reframing, Gespräche mit Ausbildern/Ausbilderinnen, Entwicklung von Zukunftsperspektiven (Meisterin, Selbständigkeit, Spezialisierung)

Beratungsmethoden und -techniken für Männer

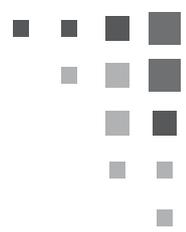
- Herausarbeiten eigener und fremder Anteile: Hilfestellungen bei einer „realistischen“ Ursachenzuschreibung
- Hilfen zur Entscheidungsfindung: Abwägen des jetzigen Berufs mit Alternativen und einem Ausbildungsabbruch (Folgen)

Fall Nr. 3a: Perspektive einer Frau

Ihre Ratsuchende ist Sabine. Sie befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zur Tischlerin in einem kleinen Handwerksbetrieb mit 10 Mitarbeitern. In der Realschule fiel Sabine durch sehr gute Noten in Mathematik und Kunst auf (beides 1). Auch in der Berufsschule erbringt sie hervorragende Leistungen, die sich in einem Notendurchschnitt von 1,1 wieder spiegeln. Der Inhaber schätzt Sabines handwerkliches Geschick, das in einer besonderen Genauigkeit und Ausdauer zum Ausdruck kommt. Es ist das erste Mal, dass der Inhaber eine Frau als Auszubildende eingestellt hat. Anfangs war er skeptisch, doch schon nach 3 Monaten rief er Sie an, um sich bei Ihnen für die Überzeugungsarbeit zu bedanken mit dem Satz: „Wenn ich gewusst hätte, was Frauen Tolles leisten können, hätte ich in den letzten 10 Jahren nur Frauen eingestellt.“ Jetzt hat Sabine bei Ihnen um ein Beratungsgespräch gebeten. Es gäbe im Betrieb Probleme und sie denkt darüber nach, die Ausbildung abzuberechnen.

Hinweise für die Rollenspielerin

Sie sind Sabine und im 2. Ausbildungsjahr zur Tischlerin in einem kleinen Handwerksbetrieb mit 10 Mitarbeitern. Das Handwerken und Gestalten mit Holz war schon immer Ihr Ding, dagegen konnten Sie sich einen Bürojob nie vorstellen. Mit den Aufgaben in der Tischlerei kommen Sie sehr gut zurecht, Sie erleben hierbei Spaß und Erfüllung. Doch der Umgang im Betrieb gefällt Ihnen zunehmend weniger. Sie haben das Gefühl, einem unlösbaren Konflikt ausgesetzt zu sein: Einerseits schauen Ihnen die männlichen Kollegen ständig über die Schulter und erwarten, dass Sie so mitschaffen wie die anderen. Andererseits fühlen sich die männlichen Kollegen durch Ihre sehr guten Leistungen angegriffen, weshalb sie Ihre Leistungen häufig mit Sprüchen abwerten wie „Strengst Dich wohl besonders an, um dem Chef zu gefallen, was?“ oder „In Deinem Alter hatten wir noch Zeit, alles ganz gründlich zu erledigen“. Auch



bei Kunden gab es schon mal die Situation, dass man Sie fragte, von welcher Schule Sie als „Praktikantin“ kämen. Sie versuchen, stets schlagfertig zu sein, doch so ganz gelingt Ihnen dies nicht, alles einfach so wegzustecken und sich nichts anmerken zu lassen. Sie haben Angst, über die Nichtakzeptanz der Kollegen mit dem Chef zu sprechen, da Sie befürchten, dass er dies als Schwäche auslegen könnte und sich der positive Eindruck, den er über Sie hat, trübt. Alternativ können Sie sich eine Ausbildung zur Optikerin oder Goldschmiedin vorstellen. Allerdings müssten Sie dann Ihr bevorzugtes Element „Holz“ verlassen – schade eigentlich.

Fall Nr. 3b: Perspektive eines Mannes

Ihr Ratsuchender heißt Mike. Er befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zum Hotelfachmann. Er hat um ein Beratungsgespräch mit Ihnen gebeten, weil er mit den Arbeitsbedingungen sehr unzufrieden ist und auf Industriekaufmann umsatteln möchte.

Hinweise für den Rollenspieler

Sie sind Mike und im 2. Ausbildungsjahr zum Hotelfachmann. Sie sind mit den Arbeitsbedingungen sehr unzufrieden: die Schichtarbeit und die vielen Überstunden zehren an Ihren Nerven. Schon seit einem halben Jahr sind Sie nicht mehr mit Ihren Kumpels weggegangen, weil Sie entweder arbeiten mussten oder einfach zu müde waren, nach der Arbeit noch etwas zu unternehmen. Sie empfinden es mehr und mehr stressend, immer nett und freundlich sein zu müssen, selbst dann, wenn Gäste unverschämt sind oder man vorher etwas Anstrengendes erlebt hat. Im Vergleich zu der Verantwortung finden Sie den Verdienst sehr gering und es gibt kaum Hoffnung, dass Sie nach der Ausbildung ein Gehalt erzielen, das dieser Verantwortung gerecht wird. Um ein Beispiel zu nennen: Neulich waren Sie allein für das Bankett zuständig und als zwei Tagungsgruppen, beides wichtige Kunden des Hauses, ein und denselben Tagungsraum belegen wollten, waren Sie mit der Situation überfordert. Niemand half, Sie konnten einem Kunden nicht gerecht werden, der sich dann prompt beim Direktor beschwerte. Insgesamt fühlen Sie sich von all dem Stress, dem Druck und der Verantwortung ausgebrannt und denken daran, in einen Bürojob zu wechseln.

Thema – Beratungsziel IV**Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bezüglich der Beschäftigung von Auszubildenden in einem geschlechtsuntypischen Beruf ermutigen und beraten**

Die Arbeitgeber mit Beratungsbedarf sind in der Regel Männer, weshalb hier nur die männliche Form benutzt wird. Frauen als Arbeitgeberinnen (z. B. im Handwerk) äußern entsprechende Fragen und Anliegen in der Regel nicht, da sie selbst betroffen sind und wissen, worauf es bei der Beschäftigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen ankommt.

Beratungsmethoden und -techniken für Arbeitgeber

- Aktives Zuhören
- Konkretisierungstechniken
- Informieren
- Argumentieren
- Techniken der Einwandbehandlung
- Hilfestellungen bei der Beachtung/Bewertung von Arbeitsbestimmungen und der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes
- Weitere Anregungen in der Broschüre „So kriegen Sie alle“ (o. J.), herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

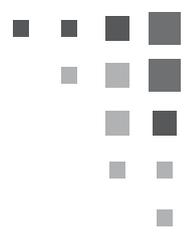
Fall Nr. 4a: Frau als Auszubildende, Herr Becker als Betriebsinhaber

Mit Herrn Becker stehen Sie seit einigen Jahren in gutem Kontakt: Jedes Jahr stellt Herr Becker einen Auszubildenden (Bäckerhandwerk) ein. Da Schulabgängerinnen und -abgänger in Ihrer Region ein umfangreiches Angebot an Ausbildungsstellen vorfinden, wird es für Herrn Becker immer schwieriger, eine für den Beruf qualifizierte Person zu finden. So konnte Herr Becker im vergangenen Jahr keinen Auszubildenden einstellen. Da die Auszubildenden in seinen Betrieb voll integriert sind, reißt das Fehlen eines Auszubildenden eine Lücke im Personal. Auch ausgebildete Bäcker stellt der regionale Arbeitsmarkt im Moment nicht bereit. Am Liebsten würde Herr Becker dieses Jahr gleich zwei Auszubildende einstellen. Sie wollen Herrn Becker vorschlagen, seine Suche nach Auszubildenden auf Frauen auszuweiten. In den vergangenen Wochen haben Sie eine Haupt- und eine Realschülerin kennen gelernt, die sich für den Beruf interessieren. Ihr Ziel ist es, Herrn Becker für die Einstellung von Frauen als Auszubildende zu gewinnen.

Variationen: Maschinenbau- oder Malerbetrieb

Hinweise für den Rollenspieler

Sie sind Herr Becker und Inhaber einer größeren Bäckerei mit 10 Angestellten, alles Männer (überwiegend Bäcker und 1 Konditor). Ihr Betrieb besteht seit 15 Jahren und beliefert 8 Bäckereien in der Umgebung. Sie haben ernsthafte Personalprobleme, die Ihnen die eine oder andere schlaflose Nacht bereiten. In Ihrem Handwerk scheint es einfach keinen Nachwuchs zu geben: Der regionale Arbeitsmarkt ist leer gefegt und Sie wissen nicht, wie Sie Ihren Betrieb aufrechterhalten sollen. Tag für Tag müssen Sie selbst mit anpacken, dabei bleiben wich-



tige Büroarbeiten liegen, und notwendige Innovationen bei den Maschinen und Produkten können nicht angegangen werden. Und an Urlaub ist gar nicht zu denken. Sie suchen, wie jedes Jahr, einen Auszubildenden. Die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb sind so wie im Bäckerhandwerk üblich: früher Arbeitsbeginn, starke körperliche Beanspruchung, Notwendigkeit grundlegender Rechenkenntnisse usw.

Auf die Idee, eine Frau als Auszubildende einzustellen, reagieren Sie perplex: Daran haben Sie noch gar nicht gedacht. Sie sind seit vielen Jahren ein eingespieltes Männer-Team und können sich gar nicht vorstellen, wie eine Frau die Arbeit erledigen soll. Ja und wie es unter Männern ist, kann der Ton schon mal sehr rau und direkt sein. Oder es wird mal ein netter Spruch über Frauen los gelassen. Sie stellen sich die Fragen: Ist eine Frau einer solch schweren körperlichen Arbeit gewachsen? Hält eine Frau unseren Umgangston aus? Macht eine Frau auch mal einen Schabernack mit und lässt auch mal Fünfe gerade sein? Müssen sich die Männer in Anwesenheit von Frauen einschränken und disziplinierter verhalten? Und überhaupt: Wir haben ja gar keine Damentoilette! Und was muss ich sonst noch alles beachten? Mit diesen Fragen konfrontieren Sie Ihren Ausbildungs-/Berufsberater.

Fall Nr. 4b: Mann als Auszubildender, Herr Händel als Betriebsinhaber

Herr Händel ist Inhaber eines vor drei Jahren gegründeten Start-Up-Unternehmens, das mit Reifen handelt. Er ist ca. 45 Jahre alt und hat sich mit der Gründung seines eigenen Unternehmens einen Lebenstraum verwirklicht. Zusammen mit derzeit 15 Mitarbeiterinnen, alleamt Frauen, betreibt er über das Internet einen Reifenversand. Seine Angestellten sind überwiegend damit beschäftigt, Bestellungen, die über das Internet oder Telefon eingehen, zu bearbeiten. Darüber hinaus werden Kunden zu den Produkten beraten, und man telefoniert mit Kunden, wenn mal etwas mit der Bestellung oder dem Versand nicht geklappt hat. Die Frauen, die in der Firma von Herrn Händel arbeiten, haben teils kaufmännische Ausbildungen, teils haben sie sich über frühere Tätigkeiten in Call-Centern für die Aufgaben qualifiziert. Die Firma expandiert weiter, doch dieses Mal sucht Herr Händel erstmals keine Mitarbeiterin wie bisher, sondern er möchte ausbilden und sucht hierfür explizit einen Mann. Er erhofft sich, zusammen mit einem Experten oder einer Expertin den Ausbildungsberuf zu definieren. Darüber hinaus wünscht er Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Mann, der eine Ausbildung in seinem Betrieb beginnt.

Hinweise für den Rollenspieler

Sie sind Herr Händel und Inhaber eines vor drei Jahren gegründeten Start-Up-Unternehmens, das mit Reifen handelt. Ihre 15 Mitarbeiterinnen leisten gute Arbeit, ohne welche der große Erfolg Ihres Unternehmens nicht denkbar wäre. Sie planen, weiter zu expandieren und Ihr Personal auszubauen. In diesem Jahr wollen Sie erstmals einen Auszubildenden einstellen (Sie haben einen Ausbilderschein). Bezüglich der Ausbildungsrichtung lassen Sie sich gerne beraten. Sehr gut können Sie sich vorstellen, dass Sie der Auszubildende bei der Wartung der Website unterstützt und sich im Zuge der Ausbildung technisches Know-How aneignet, das er in die Firma einbringt. Die Suche nach einem Auszubildenden möchten Sie einem Experten/einer Expertin anvertrauen. Wichtig ist Ihnen lediglich, dass unbedingt ein Mann ins Team kommt. Sie haben den „Zickenterror“ unter Ihren Mitarbeiterinnen satt und wollen Ruhe in Ihren Betrieb bringen.

Thema – Beratungsziel V**Berufsinformationen an Schulen, bei Messen, Ausbildungstagen und sonstigen Veranstaltungen gendergerecht gestalten**

Wünschenswert ist, dass die Teilnehmenden (in Kleingruppen) Maßnahmen und Handlungsrichtlinien herausarbeiten, wie junge Frauen und Männer bei allgemeinen Informationsveranstaltungen einerseits und zielgruppenspezifischen Veranstaltungen andererseits angesprochen werden können.

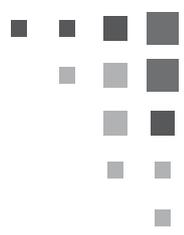
Aus Zeitgründen kann im Rahmen einer Tagesqualifizierung keine Informationsveranstaltung analysiert oder simuliert werden. Stattdessen werden Richtlinien und Handlungsorientierungen für gendergerechte Informationsveranstaltungen herausgearbeitet (s. Übung Nr. 10).

Anregungen zur gendergerechten Optimierung von Gruppenveranstaltungen**Methoden und -techniken einer gendergerechten Information, Präsentation und Kommunikation:**

- Glaubwürdige und klare Betonung des Ziels, mehr Frauen für technisch-gewerbliche und mehr Männer für soziale Berufe zu werben
- Abstimmung der Informationen auf die Zielgruppe und den Veranstaltungszweck
- Genderneutrale Darstellung von Berufsbildern auf allgemeinen Veranstaltungen (z. B. durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform; Beschreibung von Modellen/Vorbildern für beide Geschlechter; Fotos, auf denen Frauen und Männern abgebildet sind), weitere Anregungen in der Broschüre „So kriegen Sie alle“ (o. J.), herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
- Einsatz von Interaktionstechniken, die Frauen und Männer auf geschlechtsuntypische Berufe neugierig machen
- Aufbereitung von Berufsbildern in einer Form, dass die Tätigkeiten beide Geschlechter ansprechen (z. B. Beratungselemente in der Technik oder Möglichkeit, als Ausbilderin zu arbeiten, um Frauen anzusprechen)
- Schaffen von Zielvisionen (Weiterentwicklungen im jeweiligen Beruf)
- Informationen über geschlechtsspezifische Informationsangebote (Girls Day, Jungentag, Elternabende, Arbeitgebtag, LehrerInnen usw.)
- Aufzeigen von Beratungsangeboten und Entscheidungshilfen, insbesondere zur geschlechtsuntypischen Berufswahl (z. B. Finden eines Praktikumsplatzes)

Weitere Methoden und -techniken einer gendergerechten Information bei Veranstaltungen, die sich nur an Frauen oder Männer richten (z. B. Girls Day, Jungentag usw.):

- Explizite Ansprache von Frauen für technisch-gewerbliche und von Männern für soziale Berufe
- Auflösung geschlechtsspezifischer Unsicherheiten/Fragen
- Nennung geschlechts- und berufsspezifischer Argumente
- Überzeugungsarbeit mit Eltern

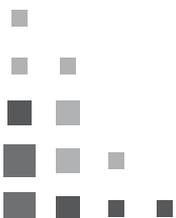


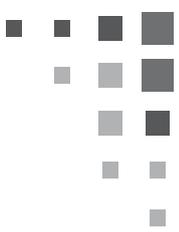
10: Ratsuchende und Arbeitgeber von untypischen Berufen überzeugen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> Einüben von Argumenten, die Ratsuchende von geschlechtsuntypischen Berufen überzeugen und Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen motivieren
Methode	Interaktion zwischen Trainer-Team und TN in der Gesamtgruppe
Arbeitsauftrag	<ul style="list-style-type: none"> Reihum werden die TN mit dem Widerstand bzw. der Barriere eines ratsuchenden Mannes (1. Runde), einer ratsuchenden Frau (2. Runde) oder eines Arbeitgebers (3. Runde) konfrontiert. Trainer und Trainerin wechseln sich in der Konfrontation der TN ab. Die TN sind aufgefordert, möglichst schlagfertig und gleichzeitig fallbezogen auf den Einwand bzw. die Barriere zu reagieren. <p>Beispiele für individuelle Widerstände bei Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Das Technische liegt mir nicht. Das traue ich mir nicht zu.</i> <i>Ich habe keinen Bock, mir die dummen Sprüche der Männer anzuhören.</i> <p>Beispiele für individuelle Widerstände bei Männern</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Ich bin doch nicht schwul.</i> <i>Da kann ich doch nichts mit werden.</i> <p>Beispiele für Widerstände gegen Frauen bei Arbeitgebern</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Ich habe doch gar keine Frauen-Toilette.</i> <i>Schaffen denn die Mädels die schwere Arbeit überhaupt?</i> <p>Beispiele für Widerstände gegen Männer bei Arbeitgeberinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Männer sollen den Frauen nicht die wenigen Arbeitsplätze wegnehmen, die sie noch haben.</i> <i>Ich will mir mit Männern keine Probleme ins Haus holen (Anspielung auf die Gefahr der Gründung eines Betriebsrates).</i> <p>Variation/Ergänzung: Ausweitung der Übung auf Widerstände bei Eltern ratsuchender Jugendlicher</p>
Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> Die Reaktionen aus der Gruppe signalisieren den TN, ob ihre Argumente überzeugend und treffend waren.
Dauer	<p>Ca. 30 Min.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ca. 10 Min. pro Runde
Material	<ul style="list-style-type: none"> keines
Anmerkung	Die Übung kann als Ergänzung zu Übung Nr. 8 „Geschlechtsuntypische Berufswahl: Argumente dafür und Vorbehalte dagegen“ durchgeführt werden. Es ist aber auch möglich, sie davon losgelöst einzusetzen. Die Übung eignet sich insbesondere für Gruppen, in denen keine Rollenspiele stattfinden werden und trotzdem eine Aktivierung der TN erzielt werden soll.
Herkunft/Quelle	BF

11: Berufsinformationen in Gruppen: Standortbestimmung, Optimierung und Erweiterung

Ziel	Erarbeitung von Maßnahmen und Handlungsleitfäden zur gendergerechten Vermittlung von Berufsbildern im Rahmen von Gruppenveranstaltungen a) Allgemeine Information (z. B. Berufsorientierung an Schulen) b) Zielgruppenspezifische Information (z. B. Girls Day, Jungentag, Elternabend, Arbeitgebertag, Information für LehrerInnen)
Methode	Kleingruppenarbeit mit anschließender Präsentation und Diskussion in der Gruppe Variation: Gemeinsames Erarbeiten in der Gruppe mit Impulsen der Trainerin und des Trainers
Arbeitsauftrag	Standortbestimmung: Die Beratenden befassen sich mit den Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Auf welchen Informationsveranstaltungen bin ich präsent? • Wie sieht dort mein Beitrag aus? Habe ich spezielle Konzeptionen für Veranstaltungen, auf denen nur oder überwiegend junge Frauen, junge Männer, Eltern oder Arbeitgeber sind? • Über welche Angebote und Informationen verfüge ich zur gezielten Ansprache von jungen Frauen, jungen Männern, Eltern und Arbeitgebern? Weiterentwicklung <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeiten Sie Maßnahmen und Handlungsleitfäden zur gendergerechten Vermittlung von Berufsbildern. • Erarbeiten Sie Empfehlungen, um zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen noch gendergerechter zu gestalten. 20-30 Min. Vorbereitungszeit Variation: <ul style="list-style-type: none"> • Richtlinien zur Gestaltung von Berufsinformationsveranstaltungen können auch in der Gesamtgruppe erarbeitet werden.
Auswertung	Vorstellung der Ergebnisse, ggf.: weitere Anregungen durch das Trainer-Team Diskussion der Frage: <ul style="list-style-type: none"> • Was davon kann ich umsetzen?
Dauer	Ca. 40-60 Min.: <ul style="list-style-type: none"> • 20-30 Min. Vorbereitung • 20-30 Min. Auswertung
Material	• Flipchart, Flipchartstifte
Anmerkung	In den Seminaren stand die Erarbeitung von Maßnahmen und Handlungsleitfäden zur gendergerechten Vermittlung von Berufsbildern im Mittelpunkt. Auf eine Bestandsaufnahme wurde aus Zeitgründen verzichtet.
Herkunft/Quelle	BF



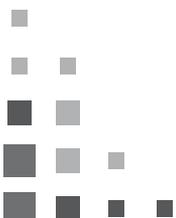


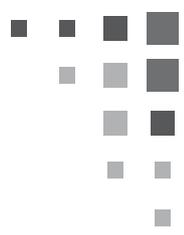
12: Verstecktes Feedback

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldungen zum Training, insbesondere zu Pilotseminaren und in Entwicklung stehenden Konzeptionen
Methode	Kartenabfrage
Arbeitsauftrag	<p>Die TN können am Rande des Seminars, d. h. in Pausen oder am Ende auf Karten festhalten, was ihnen am Seminar gefällt und was sie anregen möchten. Auf einer dem Trainer-Team weg gewandten Pinnwand stehen die Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was mir gefallen hat ... • Was ich anregen möchte ...
Auswertung	Nutzen der Feedbacks/Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Seminarskonzeptes
Dauer	Wenige Minuten, keine Auswirkungen auf den Seminarverlauf
Material	Moderationskarten, Stifte, Pinnnadeln, Pinnwand
Anmerkung	Die durch diese Übung erzielten Rückmeldungen waren nur wenige. Diese deckten sich weitgehend mit dem mündlich eingeholten Feedback.
Herkunft/Quelle	Anregung von Susanne Weiland, Konzept AG

13: Feedback und nächste Schritte

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Rückmeldungen zum Training • Transfer des Gelernten in die persönliche Arbeitswelt der TN • Festlegung nächster Schritte bzw. Aufgaben, die das Gelernte in den Alltag umsetzen und die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema fördern; Formulierung von nächsten Schritten unter Berücksichtigung der SMART-Kriterien: S = spezifisch M = messbar A = absolut realistisch R = relevant/nützlich T = termingebunden
Methode	Einzelarbeit mit anschließender Abfrage in der Gruppe
Arbeitsauftrag	<p>Die TN beantworten Fragen (10 Min. Vorbereitungszeit):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Denkanstöße habe ich durch das Gendertraining bekommen? • Was hat mich emotional besonders angesprochen? • Was sind meine beiden nächsten Schritte? <p>Bei den 2 nächsten Schritten können folgende Fragen ergänzend hinzukommen (in Klammern stehen die Buchstaben zu den SMART-Kriterien):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was genau soll mit diesem Ziel/Schritt erreicht werden? (S) • Welchen Nutzen bzw. Gewinn versprechen Sie sich durch diesen Schritt? (R) • Woran erkennen Sie, dass Sie das Ziel erreicht haben? (M) • Was kann Sie auf dem Weg zur Zielerreichung unterstützen/hindern? (A) • Bis wann wollen Sie das Ziel erreicht haben? (T) • Was sind wichtige Zwischenschritte bzw. Meilensteine auf dem Weg zur Zielerreichung? <p>Teilnehmende können sich zu Tandems zusammenschließen, in denen sich zwei Personen wechselseitig über ihre Vorhaben und die Fortschritte in regelmäßigen Zeitabschnitten berichten und hierzu beraten.</p> <p>Variation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung der Fragestellungen in Kleingruppen mit TN aus ähnlichen Arbeitskontexten
Auswertung	Vorstellung der Ergebnisse in der Gruppe
Dauer	40 Min.: <ul style="list-style-type: none"> • 10 Min. Vorbereitung • Auswertung: 2 Min. pro TN; bei 14 TN etwa 30 Min.
Material	Übungsblatt: Feedback und nächste Schritte
Anmerkung	In den Seminaren wurden die TN am Ende nach ihren Denkanstößen und nächsten Schritten befragt, ohne Einsatz des Übungsblattes. Wenn nur wenig Zeit zur Verfügung stand, beschränkte sich das Einholen von Feedback auf die Satzergänzung „Der wichtigste Punkt für mich war ...“
Herkunft/Quelle	BF Darüber hinaus enthält die Übung Elemente aus: Blickhäuser, Angelika & Bargen, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer. Übungen: – Gender-orientierte Zielvereinbarungen, S. 137-139



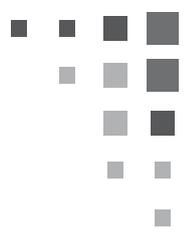


14: Praxisaufgabe

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Transfer des Gelernten in die persönliche Arbeitswelt der TN • Motivation der TN, sich über das Seminar hinaus mit dem Thema „Gender“ weiter auseinander zu setzen • Qualitative Rückmeldungen zum Training
Methode	Dokumentation von Beobachtungen in einem Bericht
Arbeitsauftrag	<p>Die TN werden gebeten, in den zwei Monaten nach dem Seminar eine Situation aus ihrer beruflichen Praxis zu dokumentieren, in der Gender von Bedeutung ist, und diese hinsichtlich Genderaspekten zu reflektieren.</p> <p>Leitfragen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Woran haben Sie wahrgenommen oder festgestellt, dass in dieser Situation „Gender“ von Bedeutung ist? • Was war die Ausgangssituation? (z. B. Beteiligte, Anlässe, Ziele) • Was haben Sie getan? • Wie hat sich die Situation entwickelt? (z. B. Verlauf, Ergebnisse) • Welche Rückmeldungen haben Sie erhalten? • Was würden Sie wieder so machen? • Was würden Sie das nächste Mal anders machen? • Welche Fragen sind für Sie offen und ungeklärt geblieben? • Welche Anregungen hat Ihnen das Seminar/Gendertraining hinsichtlich dieser Situation gegeben? <p>Die Fragen verstehen sich als Orientierung. Wie die TN den Text strukturieren, ist ihnen überlassen. Der Bericht sollte einen Umfang von maximal 3 Seiten haben. Persönliche Daten von Kunden usw. sind zu anonymisieren (z. B. Person A, Ort B). Das Übungsblatt zur Praxisaufgabe wird im Seminar ausgehändigt und als Soft-Copy per Email verschickt. Eine Woche vor Abgabe werden die TN an die Praxisaufgabe erinnert.</p>
Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> • Die TN schicken ihren Bericht zu einem bestimmten Zeitpunkt (etwa acht Wochen nach dem Seminar) an die Haupttrainerin. • Die Haupttrainerin erstellt aus allen Berichten eine Zusammenfassung für die Auftrag gebende Organisation, aus der nicht nachvollziehbar ist, von welcher Person die Erkenntnisse bzw. Erfahrungswerte kommen. • Ziel der Zusammenfassung ist es, der Auftrag gebenden Organisation eine Rückmeldung zu liefern, in welchen Punkten das Training sinnvoll war und wo Weiterentwicklungsbedarf besteht. • Wenn sich Klärungsbedarfe über verschiedene Teilnehmende hinweg wiederholen, suchen die Auftrag gebende Organisation und die Haupttrainerin nach Möglichkeiten, hierfür ein Forum zu schaffen, um darauf einzugehen. Ggf. werden die TN über entsprechende Angebote informiert.
Dauer	Ca. 90 Min., starke Abweichungen sind möglich
Material	Übungsblatt: Praxisaufgabe
Anmerkung	Im Seminar wurde diese Aufgabe von den TN sehr positiv aufgenommen. Sie sehen diese als Ansporn, sich im Nachhinein weiter mit dem Thema auseinander zu setzen und das Erkannte / Gelernte in ihren Alltag zu transferieren. Erfahrungswerte sind im Anhang 5 wiedergegeben.
Herkunft/Quelle	BF

11. Literatur

- Bamberger, Günter G. (2005). Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch (3. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1996). Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch.
- Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2004). Wege zu Gender-Kompetenz. Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2005). Gender-Kompetenz. Qualitätsanforderungen an Gender-Training und Gender-Beratung. Verfügbar über: http://www.gib.nrw.de/service/specials/gender-netzwerk-nrw/downloads/hbs_qualitaet.pdf [Zugriff: 19.09.2009]
- Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Budde, Jürgen (2009). Männer und soziale Arbeit? Verfügbar über: http://aim-gender.ruendal.de/_oneclick_uploads/2009/03/budde.pdf [Zugriff: 30.12.2009]
- DGB-Bundesvorstand (2009). Ausbildungsreport 2009. Verfügbar über: http://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pmdb/pressemitteilung_single?pmid=3498
- Franzke, Bettina (2009). Entwicklung von Beratungskompetenz bei Nachwuchskräften der Bundesagentur für Arbeit. Unveröffentlichtes Manuskript eines Vortrags im Rahmen des EU-Studienbesuchs „New trends in training and developing civil servants“, 19. bis 21. Oktober 2009.
- Ivey, Allen & Authier, Jerry (1985). Micro-Counselling. Neue Wege im Kommunikationstraining. Goch: Bratt-Inst. für Neues Lernen.
- Maleh, Carole (2000). Open Space: Effektiv arbeiten mit großen Gruppen. Ein Handbuch für Anwender, Entscheider und Berater: Weinheim, Basel: Beltz.
- McLeod, John (2004). Counselling – eine Einführung in Beratung. Tübingen: dtvg-Verlag.
- Merz, Veronika (2001a). Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Merz, Veronika (2001b). Salto, Rolle Pflicht und Kür. Gender-Training in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Nestmann, Frank, Engel, Frank, Sickendiek, Ursel (2004) (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen: dtvg-Verlag.
- Ostendorf, Helga (2005). Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen: Barbara Budrich.
- Patrzek, Andreas (2003). Fragekompetenz für Führungskräfte. Handbuch für wirksame Gespräche mit Mitarbeitern. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Respekt-Jungs.de (2009). Videos „Neue Berufe für Jungen“. Verfügbar über: <http://www.respekt-jungs.de/Hey-Jungs/Action-Multimedia/Videos-Neue-Berufe-kennenlernen> [Zugriff am 30.12.2009]

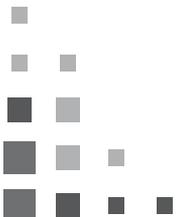


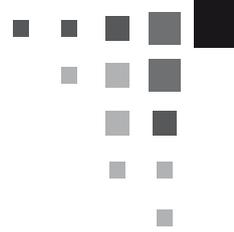
- Schuster, Martina, Winker, Gabriele & Wolfram, Andrea (2004). Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: Verfügbar über: http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf [Zugriff am 1.11.2009].
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Verfügbar über: http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf [Zugriff am 30.12.2009]
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005). Bildung in Baden-Württemberg. Statistik Aktuell.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2006). Statistik Aktuell. Jugend in Baden-Württemberg. Verfügbar über: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803406001.pdf [Zugriff am 2.11.2009]
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009). Statistische Berichte Baden-Württemberg. Unterricht und Bildung. Verfügbar über: http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_08001.pdf [Zugriff am 2.11.2009]
- Walker, Michael (2007). Frauen an Baden-Württembergischen Hochschulen. Verfügbar über: http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag07_02_04.pdf#search=%22studienf%C3%A4cher%22 [Zugriff am 2.11.2009]
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (o. J.). So kriegen Sie alle. Stuttgart: Schwäbische Druckerei.

Weitere Literatur zum Thema

- Baur, Esther & Marti, Madeleine (2000). Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt.
- Burbach, Christiane & Schlottau, Heike (Hrsg.), Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. (am Ende steht ein gutes Kapitel über die Sozialisation von Frauen und Männern)
- Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung (2007). Geschlechterdialoge. Multimedia-Dokumentation einer Fachtagung am 7./8.12.2007 in Berlin.
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2003). Geschlechterdemokratie wagen. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Liebig, Brigitte, Rosenkranz-Fallegger, Edith & Meyerhofer, Ursula (Hrsg.) (2009). Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Prof. Dr. Bettina Franzke *Dipl.-Psych., Studium der Psychologie und Promotion an der Universität Heidelberg. Berufserfahrung als Personal- und Organisationsentwicklerin in einem amerikanischen Technik-Unternehmen, als Projektleiterin in einer Unternehmensberatung sowie als freiberufliche Trainerin und Beraterin für Management Development und Persönlichkeitsentwicklung. Professorin für Beratung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Lehre und Forschung im Fachgebiet Psychologie mit dem Schwerpunkt Sozialpsychologie, Beratung und Counseling. Planung und Durchführung von Modulen zur Beratungstheorie und -praxis. Konzeption und Umsetzung von Trainingsprogrammen zur Beratung von Arbeitnehmern/innen und Arbeitgebern/innen. Konzeption, Betreuung und Evaluation von Praktikumsaufträgen zur Beratung. Supervision angehender Berater und Beraterinnen.*





12. Anhang

12.1 Anhang 1:

Leitfragen für die Interviews mit Expertinnen und Experten

Der nachfolgende Frageleitfaden wurde für Interviews mit Expertinnen und Experten der Berufs- und Ausbildungsberatung eingesetzt. Er wurde von Prof. Dr. Bettina Franzke, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, entwickelt.

Die Fragen wurden je nach Situation und Interviewperson in lockerer Reihenfolge und mit inhaltlichen Abweichungen gestellt.

Aufgaben

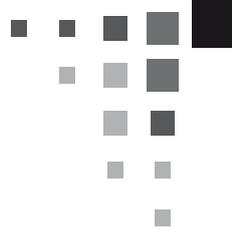
- Was sind Ihre Aufgaben?
- Wen beraten Sie?

Hintergründe (diese Fragen können auch ganz am Ende gestellt werden)

- Wie erklären Sie sich, dass sich viele Frauen und Männer nach wie vor für einen geschlechtstypischen Beruf entscheiden? (Gerade Frauen konzentrieren sich auf wenige, für ihr Geschlecht typische Ausbildungsberufe)
- Welche Bedeutung haben persönliche Interessen, Fähigkeiten, Erwartungen des sozialen Umfeldes, Arbeitsmarktchancen und Informationen?
- Welches Vorwissen besteht über untypische Berufe bei den Ratsuchenden?
- Was kann bzw. muss Ihrer Meinung nach getan werden, um mehr Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu motivieren? Wie groß sehen Sie Ihren eigenen Handlungs- bzw. Gestaltungsspielraum?
- Inwieweit werden Beratungen Ihrer Meinung nach von den Frauen- und Männerbildern des Beratenden beeinflusst?

Wahrnehmen und Erkennen

- Wie zeigt sich ein Interesse für einen geschlechtsuntypischen Beruf?
- Wie nehmen Sie dieses wahr?
- Wie erleben Sie Ratsuchende, die gezielt geschlechtsuntypische Berufe abfragen?
- Wie reagieren Sie, wenn eine junge Frau oder ein junger Mann einen geschlechtsuntypischen Beruf lernen möchte?
- Welche Unsicherheiten oder Ambivalenzen nehmen Sie wahr? Bei Frauen/Männern?
- Unter welchen Voraussetzungen bringen Sie die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs in die Beratung ein?
- Welche besonderen Fähigkeiten müssen Frauen und Männer Ihrer Meinung nach haben, um eine Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Beruf erfolgreich abzuschließen? ... um in dem Beruf erfolgreich und zufrieden zu sein?



Beraten und Überzeugen

- Wie bringen Sie die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs in die Beratung ein?
- Was sind gute Argumente, die Frauen von einem technisch-gewerblichen und Männern von einem sozialen Beruf überzeugen?
- Welche besonderen Chancen und Perspektiven haben Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen?
- Wo finden die Frauen und Männer weitere Informationen und Hilfestellungen?

Widerstände

- Welche Bedeutung haben Widerstände aus dem Umfeld, wenn eine Frau oder ein Mann einen geschlechtsuntypischen Beruf ergreifen will?

Ausbildungsabbruch

- Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Frauen und Männern zu Ihnen kommen, die eine geschlechtsuntypischen Beruf erlernen und ihre Ausbildung abbrechen wollen?
- Was sind Ihre Erfahrungen, wenn Frauen und Männer geschlechtsuntypische Berufe erlernt haben und diese aufgeben wollen? In welche Richtungen denken die Frauen und Männer dann (z. B. weiterhin geschlechtsuntypisch oder gar besonders geschlechtstypisch)?

Arbeitgeber/innen

- Mit welchen Angeboten oder Argumenten überzeugen Sie Arbeitgeber/innen, Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen zu beschäftigen?

12.2 Anhang 2: Ankündigungstext



Baden-Württemberg

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

MINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND SOZIALES



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen

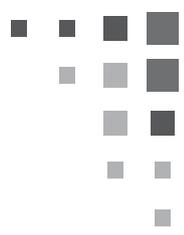
Qualifizierung für Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern und Innungen

Junge Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für unterschiedliche Arbeitsbereiche und konzentrieren sich bei der Berufswahl jeweils auf wenige geschlechtstypische Berufe. Das persönliche Gespräch, das Sie als Berufs- und Ausbildungsberatende bei individuellen Beratungen sowie bei Messen und Ausbildungstagen der Wirtschaftsorganisationen führen, hat einen nachhaltigen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung junger Menschen. Dabei gehen Sie auf die besonderen Interessen und Befürchtungen der Ratsuchenden individuell ein. Eigene Rollenbilder und Stereotype können dabei im Hintergrund heimlich mitwirken.

In einem „Gendertraining“ werden Sie dafür sensibilisiert und befähigt, Beratungen gendergerecht professionell durchzuführen. Sie erweitern Ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen.

Inhalte

- Geschlechtsspezifische Berufswahl:
Fakten, Hintergründe, Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft
- Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern
- Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe
- Erkennen und Bearbeiten von Bedenken und Verunsicherungen bei den Ratsuchenden
- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Beratung
- Erweiterung der persönlichen Genderkompetenz in Einzelberatungen



In dem Training erarbeiten Sie Handlungsstrategien für folgende Situationen:

- Wahrnehmen eines geschlechtsuntypischen Berufswunsches, einschließlich der Ambivalenzen, Zweifel und Unsicherheiten bei den Ratsuchenden
- Einbringen der Idee für einen geschlechtsuntypischen Beruf
- Reaktionen auf einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch
- Beratung bei Wunsch nach Ausstieg aus einem geschlechtsuntypischen Beruf

Methoden

- Impulsvorträge, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Fallanalysen, Szenarienarbeit, Simulation von Beratungssequenzen

Ablauf und Termine

Tagesschulung

8.45 bis 17.00 Uhr

Die Schulungen finden statt am:

10. November 2009 in Mannheim

24. November 2009 in Stuttgart

08. Dezember 2009 in Stuttgart

Sie haben die Möglichkeit, einen der drei angebotenen Termine auszuwählen.

Ort und Anfahrt

Hochschule der Bundesagentur der Arbeit

Seckenheimer Landstraße 16
68163 Mannheim
www.hdba.de

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Haus der Wirtschaft
Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
www.hausderwirtschaft.de

Anmeldung und Ansprechpartner/innen

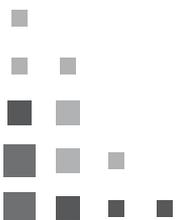
Bundesagentur für Arbeit
Ruth Weckenmann
Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Hölderlinstraße 36
70174 Stuttgart
Tel. 0711/941-1371
E-Mail: Baden-Württemberg-CA@arbeitsagentur.de
ruth.weckenmann@arbeitsagentur.de

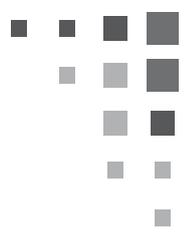
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Edith Köchel
Theodor-Heuss-Str. 4
70174 Stuttgart
Tel. 0711/123-2421
E-Mail: edith.koechel@wm.bwl.de Bundesagentur für Arbeit

12.3 Anhang 3:

Argumente zur Ansprache von Ausbildungsberatern

- Sie erhalten Hintergrundinformationen über das Thema „geschlechtsspezifische Berufswahl“. Diese helfen Ihnen dabei zu verstehen, wer sich für die Berufe in dem von Ihnen betreuten Bereich interessiert und wer nicht. Sie erfahren auch, warum das so ist, das heißt, wie es dazu kommt, dass sich mehr Frauen oder mehr Männer von einem Beruf angezogen fühlen.
- Sie können Betriebe gezielter in der Frage beraten, wie sie das gesamte Potenzial junger Menschen erschließen. Das heißt, Arbeitgeber bekommen Anregungen zu den Aspekten: Frauen und Männer gleichermaßen für einen Beruf ansprechen und anwerben. Frauen und Männer gleichermaßen in den jeweiligen Berufen einstellen und auch nach der Ausbildung weiter beschäftigen.
- In Gesprächen mit Berufsberatern in den Agenturen bekommen Sie Einblick in die heutigen Berufswahlprozesse, in die beruflichen Vorstellungen junger Frauen und Männer, was sie motiviert und welche Hürden sich jungen Menschen in der Berufswahl stellen.
- Sie erarbeiten gemeinsam mit Berufsberatern aus den Agenturen Empfehlungen zur gendersensiblen Vermittlung von Berufsbildern bei Informationsveranstaltungen, z. B. in Schulen, auf Ausbildungstagen oder bei Elternabenden.
- Sie lernen Beratungstechniken kennen, die auf andere Kontexte übertragbar sind.





12.4 Anhang 4: Teilnahmebescheinigung



Baden-Württemberg

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

MINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND SOZIALES



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

TEILNAHMEBESCHEINIGUNG

Frau/Herr ... hat an dem Seminar „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ erfolgreich teilgenommen.

In dem Training wurden die Teilnehmenden dafür sensibilisiert, Geschlechterrollen und -stereotype in der Beratung wahrzunehmen. Außerdem erweiterten sie ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen.

Inhalte waren:

- Fakten, Hintergründe, individuelle und gesellschaftliche Folgen geschlechtsspezifischer Berufswahl
- Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe
- Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern
- Erkennen und Bearbeiten von Bedenken und Verunsicherungen bei den Ratsuchenden
- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Beratung
- Beratungsmethoden und -techniken für gendergerechte Beratungen

Anhand von praktischen Beispielen aus der Berufs- und Ausbildungsberatung wurden Handlungsstrategien zur Durchführung gendergerechter Beratung entwickelt und eingeübt.

Die Teilnahme an dem Training stellt eine fakultativ erworbene Zusatzqualifikation dar.

Mannheim/Stuttgart, den ...

Prof. Dr. Bettina Franzke/Soz.-Päd. Michael Zöllner

12.5 Anhang 5: Zuschriften zur Praxisaufgabe

Kursiv gedruckt sind wörtliche Zitate von Ratsuchenden bzw. Auszüge aus den Zuschriften.

1. Merkmale der Zuschreibenden

Insgesamt sind neun Rückmeldungen eingetroffen: 5 Männer und 4 Frauen haben die Praxisaufgabe bearbeitet. Sie sind allesamt Berufsberatende in einer Agentur für Arbeit. Zuschriften von Ausbildungsberatenden gab es keine.

2. Geschilderte Situationen

Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer haben sich in der Praxisaufgabe mit folgenden Situationen auseinander gesetzt:

- Beratung von Mädchen mit technischem Interesse, aber Zweifeln an ihren Fähigkeiten bzw. an ihrer Eignung für den entsprechenden Beruf
- Beratung von Mädchen mit einem geschlechtstypischen Berufswunsch, aber der hierfür fehlenden Eignung
- Beratung von sozial engagierten Jungen, deren Eltern sie eher in einem technischen Beruf sehen (wollen), erfolgreiche Überzeugungsarbeit mit den Eltern
- Beratung von Arbeitgebern in technischen Berufen, die in einem Bewerbungsverfahren trotz guter Bewerberinnen männliche Auszubildende vorziehen
- Beratung von männlichen Kunden, die eine Beraterin nicht als Respektsperson wahrnehmen

3. Effekte/Wirkungen durch die Teilnahme am Seminar

Durch die Teilnahme an dem Seminar sind verschiedene Wirkungen ausgelöst worden:

- Sensibilisierung für das Thema, es spielt häufiger als angenommen eine Rolle.
- Einsatz für das Thema Gender über den normalen Rahmen hinaus, Verbesserung der Situation in einem Unternehmen, das weiblichen Bewerbern skeptisch gegenüber stand (Hinweis, sich mit einem bestimmten Großunternehmen in Verbindung zu setzen, das positive Erfahrungen mit der Ausbildung von Frauen in technisch-gewerblichen Berufen vorweisen kann und sehr erfolgreich mit Frauen arbeitet).
- Schärferer Blickwinkel durch das Seminar ermöglicht direkteres Ansprechen bestimmter Themen bei jungen Frauen (Umgang mit der Männerwelt, Distanzierung von negativen Kommentaren der Mitschüler, Zurechtkommen mit dem Umgangston, Merkmale der Kleidung, Verhalten bei Bewerbungen/Vorstellungsgesprächen etc.).
→ neue Aspekte bei der Berufswahl, die in die Beratung eingebracht werden können
- Argumentationshilfen zur Ermutigung Jugendlicher, an ihren Berufsvorstellungen trotz Gegenwind von Eltern und Freunden festzuhalten.

- Erprobung von neuen Übungen an Schulen: Jungs sollen einen typischen Frauenberuf (Bürokauffrau/-mann), Mädchen einen Männerberuf (Kfz-Mechatroniker/in) näher untersuchen.

4. Offene Fragen

Nach dem Seminar sind für die Teilnehmenden die Fragen offen:

- Soziale Fähigkeiten versus technisches Interesse – wie abwägen? Sind Kombinationen möglich? Beispielsweise in Form medizinisch-technischer Berufe?
- Gendergerechte Beratung versus subjektives Menschenbild: *Als möglichst objektiver Berater müsste eine gendergerechte Einstellung und Haltung selbstverständlich sein, aber jeder Berater hat eben auch sein ganz subjektives Menschenbild.* (Berufsberater)
- Sensibilisierung für und Konzentration auf Gender versus Gefahr der Berufslenkung

5. Weiterer Klärungs- und Qualifizierungsbedarf

Die Teilnehmenden unterstreichen die Notwendigkeit, sich mit gendergerechter Beratung in mehrtägigen Seminaren auseinander zu setzen:

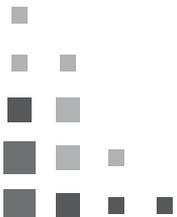
- *Aus der täglichen Arbeit heraus zeigt sich (...), dass solche Seminare regelmäßig für alle Berater/innen angeboten werden sollten.* (Berufsberater)

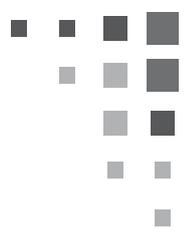
6. Bewertungen des Seminars

Die Teilnehmenden bewerten das Seminar durchweg positiv:

- *Das Gender-Seminar war für mich eine schöne Gelegenheit, berufliche Beratungssituationen bewusster als bisher unter diesem Aspekt wahrzunehmen. Mir fällt auf, dass es immer wieder Fälle mit „Gender-Trouble“ gibt, auch wenn sie sich manchmal nur als „kleine“ Themen und Nebenschauplätze darstellen und von anderen Beratungsproblemen (z. B. schlechter Schulabschluss, Verhaltensauffälligkeiten, fehlende Ausbildungsreife) dominiert werden. Für mich war das Seminar ein Beitrag zur Sensibilisierung.* (Berufsberaterin)
- *Das Seminar hat mich (...) zum Nachdenken gebracht im Bezug auf Gender.* (Berufsberaterin)
- *Das Seminar hat als Plattform gedient, über diese Aspekte (wieder/neu) nachzudenken.* (Berufsberater)
- *Durch die Teilnahme am Seminar bin ich sensibler geworden und habe die Situation und damit die Beratung offener gestaltet.* (Berufsberater)
- *Momentan sehe ich mich durch das Seminar gestärkt. Durch die Arbeit im Seminar wurde mein Bewusstsein sensibilisiert.* (Berufsberater)

- *Das Seminar hat mich auf jeden Fall noch ein Stück sensibler gemacht für Gender-Situationen. Die Reaktion des Beraters sollte immer adressatengerecht sein. Aktivismus um Gender-Willen ist fehl am Platze. Nochmals vielen Dank für das Seminar und den offenen Dialog! (Berufsberater)*
- *Die Beschäftigung mit gendersensiblen Themen ist sehr interessant und öffnet neue Blickwinkel auf die Gesellschaft und das Miteinander der Geschlechter. Es wird aber auch deutlich, dass es nicht immer einfach ist, mit diesen Themen konkret umzugehen und sie in der Praxis anzuwenden. Erst der bewusste Umgang und die entsprechende Einstellung zu dieser Thematik können Veränderungen herbeiführen. (Berufsberater)*
- *Es müssen sich parallel zur „Gender-Sensibilisierung“ die Rahmenbedingungen, Wertemodelle in der Gesellschaft und politischen Grundlagen so ändern, dass es auch interessant wird „über den Tellerrand“ zu schauen und die Folgen der geschlechtsspezifischen Berufswahl für Individuum, Wirtschaft und Volkswirtschaft abzufedern. (Berufsberater)*

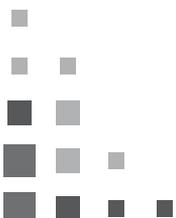


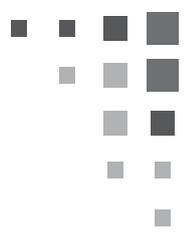


12.6 Anhang 6: Gendergerechte Beratungstechniken

Ziel	Methoden und Techniken
I Einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch erkennen, aufgreifen und verstärken	Für Frauen <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören • Ermutigen und Verstärken, z. B. durch Eignungsdiagnose und Reframing • Info-Angebote zum Kennenlernen der jeweiligen geschlechtsuntypischen Arbeitswelt, möglichst mit Frauen als Ansprechpartnerinnen und Repräsentantinnen des Berufsfeldes • Praktikum und Reflexion von Praktikumserfahrungen
	Für Männer <ul style="list-style-type: none"> • Hilfen zur Entscheidungsfindung • Informationen über Chancen und Perspektiven (z. B. Aufstieg in Leitungsfunktion oder Spezialisierung) • Überzeugen durch Argumentieren, Einsatz von Argumentationstechniken, z. B. Anordnung von Argumenten und Nutzenargumentation
II Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch bringen	Für Frauen <ul style="list-style-type: none"> • Techniken zum Perspektivwechsel (s. systemische Fragen) • Reframing-Techniken • Information • Ermutigung: Schaffung von Erfolgserlebnissen in kleinen Schritten • Praktikum und Reflexion von Praktikumserfahrungen
	Für Männer <ul style="list-style-type: none"> • Überzeugen durch Argumentieren, Einsatz von Argumentationstechniken, z. B. Anordnung von Argumenten und Nutzenargumentation
III Bei einem drohenden Ausbildungsabbruch in einem geschlechtsuntypischen Beruf gendergerecht beraten	Für Frauen <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören, Empathie • Konkretisierungstechniken • Herausarbeiten eigener und fremder Anteile: Hilfestellungen bei einer „realistischen“ Ursachenzuschreibung • Ermutigung, im Beruf zu bleiben. Mögliche Maßnahmen: Wechsel des Unternehmens oder der Abteilung, Reframing, Gespräche mit Ausbildern/Ausbilderinnen, Entwicklung von Zukunftsperspektiven (Meisterin, Selbständigkeit, Spezialisierung)
	Für Männer <ul style="list-style-type: none"> • Herausarbeiten eigener und fremder Anteile: Hilfestellungen bei einer „realistischen“ Ursachenzuschreibung • Hilfen zur Entscheidungsfindung: Abwägen des jetzigen Berufs mit Alternativen und einem Ausbildungsabbruch (Folgen)

Ziel	Methoden und Techniken
IV Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Auszubildenden in einem geschlechtsuntypischen Beruf ermutigen und beraten	Für Arbeitgeber/innen <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören • Konkretisierungstechniken • Informieren • Argumentieren • Techniken der Einwandbehandlung • Hilfestellungen bei der Beachtung/Bewertung von Arbeitsbestimmungen und der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes • Weitere Anregungen in der Broschüre „So kriegen Sie alle“ (o. J.), herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
V Gendergerechte Berufsinformation an Schulen, bei Messen, Ausbildungstagen und sonstigen Veranstaltung	Allgemeine Methoden und -techniken einer gendergerechten Information, Präsentation und Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> • Glaubwürdige und klare Betonung des Ziels, mehr Frauen für technisch-gewerbliche und mehr Männer für soziale Berufe zu werben • Abstimmung der Informationen auf die Zielgruppe und den Veranstaltungszweck • Genderneutrale Darstellung von Berufsbildern auf allgemeinen Veranstaltungen (z. B. durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform; Beschreibung von Modellen/Vorbildern für beide Geschlechter; Fotos, auf denen Frauen und Männern abgebildet sind), weitere Anregungen in der Broschüre „So kriegen Sie alle“ (o. J.), herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg • Einsatz von Interaktionstechniken, die Frauen und Männer auf geschlechtsuntypische Berufe neugierig machen • Aufbereitung von Berufsbildern in einer Form, dass die Tätigkeiten beide Geschlechter ansprechen (z. B. Beratungselemente in der Technik oder Möglichkeit, als Ausbilderin zu arbeiten, um Frauen anzusprechen) • Schaffen von Zielvisionen (Weiterentwicklungen im jeweiligen Beruf) • Informationen über geschlechtsspezifische Informationsangebote (Girls Day, Jungentag, Elternabende, Arbeitgebertag, LehrerInnen usw.) • Aufzeigen von Beratungsangeboten und Entscheidungshilfen, insbesondere zur geschlechtsuntypischen Berufswahl (z. B. Finden eines Praktikumsplatzes) • Weitere Methoden und -techniken einer gendergerechten Information bei Veranstaltungen, die sich nur an Frauen oder Männer richten Methoden und -techniken einer gendergerechten Information bei Veranstaltungen, die sich nur an Frauen oder Männer richten (z. B. Girls Day, Jungentag usw.): <ul style="list-style-type: none"> • Explizite Ansprache von Frauen für technisch-gewerbliche und von Männern für soziale Berufe • Auflösung geschlechtsspezifischer Unsicherheiten/Fragen • Nennung geschlechts- und berufsspezifischer Argumente • Überzeugungsarbeit mit Eltern





12.7 Anhang 7:

Leitfaden zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung

Projekt „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“

Leitfaden zur gendergerechten Beratung

Der hier beschriebene Leitfaden bezieht sich auf drei Situationen, die in der Berufs- und Ausbildungsberatung häufig vorkommen und in den Seminaren „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ thematisiert wurden.

Die Empfehlungen verstehen sich als allgemeine Herangehensweisen. Sie ersetzen nicht die Sensibilität und Offenheit für den spezifischen Einzelfall in der Beratung. Die skizzierten Punkte haben vielmehr die Funktion, das Nachdenken über gendergerechte Aspekte in der Vor- und Nachbereitung von Beratungen und Veranstaltungen anzuregen und in Erinnerung zu rufen.

Situation 1

Einen untypischen Berufswunsch erkennen und ins Gespräch bringen

Befragen

- Finden Sie heraus, welche Vorstellungen und Einblicke eine Person in Berufe hat.
- Betrachten Sie Schulnoten und stellen Sie darüber hinaus Fragen nach Hobbys, Hilfs- und sozialen Tätigkeiten, Wahlpflichtfächern, Erfahrungen in Praktika, im Werksunterricht und auf Bildungsmessen.
- Fragen Sie auch nach Quellen außerhalb der Schule, z. B. Eltern, FreundInnen, Vorbilder, Medien.
- Berücksichtigen Sie nicht nur kürzlich gemachte Erfahrungen und erzielte Noten, sondern auch solche, die schon länger zurück liegen, um eventuelle Entwicklungen nachzuvollziehen und das Spektrum an Möglichkeiten zu vergrößern.
- Sprechen Sie die Ratsuchenden auf bislang ungenutzte Potenziale an, die in Noten oder Aktivitäten erkennbar sind.
- Variieren Sie Fragestellungen im Verlauf des Gesprächs, um den Ratsuchenden Gelegenheit zur Vervollständigung ihrer Aussagen zu geben.
- Bedenken Sie bei unvollständigen Antworten, dass sich viele Jugendliche in der Schule angewöhnt haben, wenig zu sagen, um ihren LehrerInnen wenig Gelegenheit zur Kritik zu geben.

Erkennen

- Hören Sie genau und differenziert hin.
- Hören Sie mögliche Unsicherheiten und Ambivalenzen (Zwischentöne) heraus und verbalisieren Sie diese. Vermitteln Sie über aktiv-aufmerksames bzw. empathisches Zuhören Verständnis für die Befürchtungen der Ratsuchenden und ihrer Angehörigen bezüglich eines Berufs.

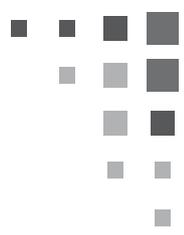
- Reflektieren Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden Befürchtungen, Vorbehalte, Praktikumswünsche und Praxiserfahrungen zu verschiedenen Berufsfeldern. Nutzen Sie Konkretisierungsfragen, um Motive zu erfahren sowie unklare oder un schlüssige Aussagen zu hinterfragen.
- Klären Sie ab, ob der/die Ratsuchende neben den vordergründig genannten Einblicken in die Berufswelt weitere Bezugspunkte hat, die mit untypischen Berufen zusammenhängen.

Ermutigen

- Ermutigen Sie den/die Ratsuchende zu einem Perspektivwechsel und bringen Sie auch untypische Berufe ins Gespräch. Stimmen Sie Ihre Informationen und Argumente auf den/die Ratsuchende ab. Holen Sie sich zu den von Ihnen eingebrachten Aspekten (Informationen/Argumente) gezielt Feedback ein. Schneiden Sie Ihre weitere Information und Argumentation auf die Bedenken und Einwände des/der Ratsuchenden zu.
- Wenn der/die Ratsuchende von sich aus einen untypischen Beruf in Betracht zieht, bestärken Sie ihn/sie darin. Stellen Sie das Positive daran heraus (z. B. Mut, Zielstrebigkeit).
- Bearbeiten Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden Widerstände gegen einen untypischen Beruf aus dem sozialen Umfeld.
- Machen Sie deutlich, dass schulische Schwerpunkte (z. B. Profulfächer) keine Festlegungen für die Zukunft sind, sondern eine davon unabhängige Berufswahl möglich ist.
- Klären Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden realistische Anforderungen an einen Beruf.
- Sollte das Erscheinungsbild des/der Ratsuchenden nicht zu dem Berufswunsch passen, sprechen Sie dies an, ohne es als Hinderungsgrund zu betrachten.
- Zeigen Sie auf, welche Chancen und Perspektiven mit einem untypischen Beruf verbunden sind (Beschäftigungs-, Verdienst-, Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten). Setzen Sie diese in Kontrast mit den Perspektiven in einem typischen Beruf.
- Seien Sie sich bewusst, dass in dem Moment, wie Sie untypische Berufe ins Gespräch bringen, sog. Gendertroubles zu erwarten sind, d. h. Verunsicherungen der Geschlechtsidentität, die aus der Befürchtung resultieren, dass der jeweilige Beruf nicht zur traditionellen oder erwarteten Geschlechterrolle passt. Helfen Sie den Ratsuchenden, ihre Geschlechtsidentität zu stabilisieren trotz oder gerade wegen eines untypischen Berufs.

Umsetzen

- Bringen Sie die Ausbildung in einem untypischen Beruf mit interessanten Firmen/ArbeitgeberInnen in Verbindung.
- Stellen Sie Möglichkeiten der Weiterentwicklung im jeweiligen Beruf dar. Zeigen Sie die Vielfalt auf, die in einem Beruf denkbar ist (z. B. die Option als AusbilderIn zu arbeiten).
- Thematisieren Sie in der Beratung den Genderaspekt, sofern der/die Ratsuchende dies wünscht. Insbesondere die Frage, was es bedeutet, als Frau bzw. Mann in der betrieblichen Praxis in der Minderheit und ungewohnt zu sein oder auf dem Prüfstand zu stehen, sollte diskutiert werden.



- Empfehlen Sie ArbeitgeberInnen sowie AnbieterInnen von Praktikumsstellen, die an der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern in untypischen Berufen interessiert und hierfür sensibilisiert sind.
- Nutzen Sie die Vorteile von AnsprechpartnerInnen des gleichen Geschlechts wie der/die Ratsuchende, die als Modelle und glaubwürdige RepräsentantInnen eines Berufsfeldes fungieren können.

Genderaspekte

- Reflektieren Sie, in welcher Weise in der Beratung von Bedeutung ist, dass der/die Ratsuchende Mann/Frau ist.
- Reflektieren Sie, in welcher Weise in der Beratung von Bedeutung ist, dass Sie Mann oder Frau sind.
- Bieten Sie sich als AnsprechpartnerIn, BündnispartnerIn und UnterstützerIn an, um einen untypischen Beruf zu realisieren.
- Reflektieren Sie, zu welchen Berufsbildern Sie eine besondere Affinität haben und inwieweit diese geschlechtstypisch sind. Informieren Sie sich über für Ihr Geschlecht untypische Berufe und legen Sie sich gute Argumente zurecht, einen bestimmten Beruf zu erlernen. Nur wenn Sie selbst von einer Idee überzeugt sind, können Sie diese auch glaubwürdig Ihren Ratsuchenden vermitteln.
- Wenn Ihnen ein Berufswunsch untypisch erscheint, klären Sie ab, ob der/die Ratsuchende ebenfalls seine/ihre Wahl als für sein/ihr Geschlecht untypisch ansieht.
- Klären Sie persönliche Neigungen und die individuelle berufliche Eignung der Ratsuchenden. Dadurch befreien Sie die Beratung von konventionellen Berufswahlvorstellungen.
- Bieten Sie nach Möglichkeit einer Person an, zwischen einem Berater oder einer Beraterin zu wählen.

Situation 2

Gendergerechte Beratung von ArbeitgeberInnen

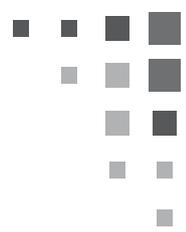
- Klären Sie das Anliegen und den Bedarf Ihres Gesprächspartners bzw. Ihrer Gesprächspartnerin.
- Entwickeln Sie gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen einen realistischen Anforderungs- und Erwartungskatalog, der für Auszubildende und Betrieb gleichermaßen erfüllbar ist.
- Bieten Sie sich als AnsprechpartnerIn und BündnispartnerIn an, was die Beschäftigung von Frauen und Männern in untypischen Berufen betrifft.
- Bringen Sie in Betrieben, die bislang keine Frauen/Männer ausgebildet haben, diese Idee ins Gespräch.
- Entwickeln Sie auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin und die Branche abgestimmte Nutzenargumente, welche Betriebe zur Beschäftigung von Frauen und Männern motivieren.
- Bereiten Sie sich auf „klassische“ Bedenken von ArbeitgeberInnen vor, die immer wieder gegen die Beschäftigung von Frauen bzw. Männern ins Gespräch gebracht werden, z. B. bezüglich der Verfügbarkeit unterschiedlicher Toiletten, möglicher Ausfallzeiten wegen Schwangerschaften bei jungen Frauen oder der Veränderung des Betriebsklimas.
- Stellen Sie die Allgemeingültigkeit eventueller Vorbehalte und Vorerfahrungen in Frage.

- Zeigen Sie Verständnis dafür, dass die erstmalige Beschäftigung von Frauen bzw. Männern in einem Betrieb eine neue, ungewohnte Situation darstellt.
- Beraten Sie den Betrieb so, dass das tatsächliche Problempotenzial sichtbar wird: reale Hindernisse müssen identifiziert, irreale aufgelöst werden.
- Sollte der Inhaber schwer erreichbar bzw. der Beschäftigung von jungen Frauen sehr skeptisch gegenüber stehen, prüfen Sie, ob Sie über im Betrieb mitarbeitende Familienangehörige (z. B. Ehefrau, Eltern) einen besseren Zugang finden.
- Antworten Sie auf kritische Einstellungen und Besorgtheit, indem Sie vorhandene Kompetenzen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Bringen Sie darüber hinaus positive Beispiele aus Betrieben ins Gespräch, die mit dem anfragenden Ähnlichkeiten oder vergleichbare Eigenschaften haben.
- Finden Sie Beispiele aus den jeweiligen Berufsfeldern, die verdeutlichen, dass Angehörige des bislang nicht beschäftigten oder unterrepräsentierten Geschlechts erfolgreich sein können.
- Argumentieren Sie bei Frauen in untypischen Berufen mit dem demografischen Wandel und der Ausbildungsreife, die bei jungen Frauen zumeist wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei Jungen im gleichen Alter: Junge Frauen haben bessere Schulabgangsnoten als junge Männer.
- Argumentieren Sie damit, dass Frauen und Männer in untypischen Berufen häufig einen anderen, geschlechtsspezifischen Blick auf die Inhalte der Berufsausbildung und den Beruf mitbringen. Das erhöht die Chance auf Innovation.
- Werben Sie aktiv damit, dass die Ausbildung in untypischen Berufen die Chance eröffnet, das Sozialprestige des Unternehmens zu erhöhen, das sich als modernes Unternehmen präsentieren kann.
- Bieten Sie dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin an, ihn/sie während des gesamten Prozesses zu begleiten. Definieren und fungieren Sie als feste AnsprechpartnerIn für den Betrieb.
- Halten Sie engen Kontakt zu Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, die erstmals Frauen bzw. Männer beschäftigen.

Situation 3

Gendergerechte Gestaltung von Berufsinformationen

- Stimmen Sie die Informationen auf die Zielgruppe und den Veranstaltungszweck ab.
- Berücksichtigen Sie gleichermaßen Frauen und Männer auf Fotos, in Fallbeispielen, Erzählungen usw. Zeigen Sie die Perspektive untypischer Berufe auf.
- Sprechen und schreiben Sie in einer gendergerechten Sprache.
- Zeigen Sie über Fakten die Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen auf.
- Stellen Sie Berufsbilder so dar, dass Aspekte enthalten sind, die beide Geschlechter ansprechen (z. B. Verkauf in der Technik).
- Bringen Sie Ausbildungen mit „interessanten“ Firmen in Verbindung.
- Laden Sie ArbeitgeberInnen ein, die in untypischen Berufen ausbilden und lassen Sie diese über ihre Erfahrungen und Gründe für eine Ausbildung berichten.



- Laden Sie Frauen und Männer ein, die in untypischen Berufen arbeiten und lassen Sie diese über ihre Erfahrungen berichten.
- Stellen Sie Möglichkeiten der Weiterentwicklung im jeweiligen Beruf dar. Zeigen Sie die Vielfalt auf, die in einem Beruf denkbar ist (z. B. die Option als AusbilderIn zu arbeiten).
- Schaffen Sie Zielvisionen, z. B. eine Beratungstätigkeit oder Selbständigkeit.
- Nennen Sie Modelle und AnsprechpartnerInnen in dem jeweiligen Beruf, bei denen sich die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen weitere Informationen einholen und über die sie praktische Einblicke gewinnen können.

Veranstaltungen mit Eltern

- Motivieren Sie Eltern, die Kompetenzen ihrer Kinder zu sehen und zu verstärken.
- Untersuchen Sie die Besorgnisse von Eltern mit Blick auf die familiäre Situation und mögliche Zukunftsplanungen des Kindes. Zeigen Sie soweit wie möglich Wertschätzung für diese Planungen und suchen Sie nach Anknüpfungspunkten für neue Ideen und Argumente.
- Tragen Sie dazu bei, dass Eltern mehr über Berufe und Berufsfelder erfahren und realistische Einschätzungen erhalten.
- Zeigen Sie den Eltern die Arbeitsmarktchancen in den jeweiligen Berufen auf.
- Stärken Sie die Eltern darin, einen untypischen Berufswunsch ihrer Kinder nach außen zu vertreten.
- Bieten Sie sich den Eltern als AnsprechpartnerIn bei eventuellen Überforderungen bzw. Problemen bei der Ausbildungsplatzsuche und Ausbildung an.
- Nehmen Sie Bezug auf die eigenen Ambivalenzen der Eltern: Viele sind selbst nicht glücklich im Beruf, da sie ihren eigenen Berufswünschen nicht folgten. Für ihre Kinder wünschen sie sich, dass sie einen Beruf nach Eignung und Neigung wählen.
- Laden Sie zu den Veranstaltungen ArbeitgeberInnen und Auszubildende ein, die über ihre Erfahrungen berichten.
- Laden Sie Eltern ein, deren Kinder untypische Berufe erlernen und lassen Sie diese über ihre Vorurteile, Ängste und Befürchtungen berichten und wie sie damit umgegangen sind.

12.8 Anhang 8:

Ankündigung eines Seminars für Berufsberaterinnen und -berater in der Bundesagentur für Arbeit

Prof. Dr. Bettina Franzke



Vermittlung von Berufsbildern: Gendergerechtes Beraten in der Berufsberatung

Ankündigung eines Seminars für Berufsberaterinnen und Berufsberater

Junge Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für unterschiedliche Arbeitsbereiche und konzentrieren sich bei der Berufswahl jeweils auf wenige geschlechtstypische Berufe.

Das persönliche Gespräch, das Berufsberatende mit Ratsuchenden in Einzelberatungen, bei Informationsveranstaltungen in Schulen sowie bei Messen und Ausbildungstagen führen, hat einen nachhaltigen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung junger Menschen. Dabei gehen sie auf die besonderen Interessen und Befürchtungen der Ratsuchenden individuell ein.

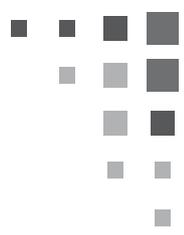
Eigene Rollenbilder und Stereotype können in Beratungsgesprächen und bei der Gestaltung von Informationsveranstaltungen heimlich mitwirken. In einem „Gendertraining“ werden Berufsberatende dafür sensibilisiert und befähigt, Beratungen gendergerecht durchzuführen. Sie erweitern ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen. Darüber hinaus erhalten sie vertiefende Informationen und erfahren Hintergründe zum Thema geschlechtsspezifische Berufswahl.

Inhalte

- Geschlechtsspezifische Berufswahl: Fakten, Hintergründe, Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft
- Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern
- Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe
- Erkennen und Bearbeiten von Bedenken und Verunsicherungen bei den Ratsuchenden
- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Beratung
- Erweiterung der persönlichen Beratungskompetenz um Genderaspekte

In dem Training werden Handlungsstrategien für folgende Situationen erarbeitet:

- Wahrnehmen eines geschlechtsuntypischen Berufswunsches, einschließlich der Ambivalenzen, Zweifel und Unsicherheiten bei den Ratsuchenden
- Einbringen der Idee für einen geschlechtsuntypischen Beruf
- Reaktionen auf einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch
- Beratung bei Wunsch nach Ausstieg aus einem geschlechtsuntypischen Beruf
- Beratung von Arbeitgebern zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen klassischer Rollenbilder



Methoden

- Impulsvorträge, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Fallanalysen, Szenarienarbeit, Simulation von Beratungssequenzen

Konzept

Das Konzept basiert auf einer Tagesqualifizierung für Berufsberatende, die von Prof. Bettina Franzke (HdBA) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, Referat Frau, Wirtschaft und Technik, entwickelt und erprobt wurde. Zielgruppe der Gendertrainings waren Berufs- und Ausbildungsberatende in Baden-Württemberg. Die Konzeption kann beim Referat Frau, Wirtschaft und Technik des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg angefragt werden.

Hier einige Stimmen aus den Seminaren:

- *Das Thema ist voll in unserem Alltag, ständig da. Es war interessant, das Ganze einmal zu reflektieren.*
- *Ich habe neue Sichtweisen und andere Wege kennen gelernt.*
- *Ich werde aufpassen, eigene Rollenbilder nicht in die Beratung hineinzubringen.*
- *Ich werde mehr hinhören und ansprechen, dass es nicht immer klassisch laufen muss.*
- *Ich werde hellhörig sein, wenn es um geschlechtsuntypische Berufe geht.*
- *Es war spannend, wie viele Facetten ins Gespräch kamen.*
- *Die Materialien sind eine hervorragende Sammlung zum Thema. Sie erleichtern mir die Arbeit.*
- *Diese Veranstaltung sollte eine Pflichtveranstaltung für alle Berufsberaterinnen und Berufsberater werden.*

Zielgruppe

- Berufsberaterinnen und Berufsberater mit mindestens 1 Jahr Beratungserfahrung
- Vorausgesetzt wird die Bereitschaft, sich mit dem Thema Gender und der eigenen Beratungskompetenz persönlich auseinander zu setzen.

Ablauf und Termine

- Seminar von 2,5 Tagen
- Seminarzeiten: 9-17.00 Uhr (1. und 2. Tag), 9-12.30 Uhr (3. Tag)
- Termin nach Vereinbarung
- Durchführungsort: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim

Trainer-Team

- Prof. Dr. Bettina Franzke, Dipl.-Psych., Professorin für Beratung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim
- Co-Trainer (N.N., männlich)

Kontakt/Anmeldung

- Wird noch bekannt gegeben

Herausgeber

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit

E-Mail:
hochschule.bibliothek@arbeitsagentur.de

ISSN 1869-8506

Juni 2010