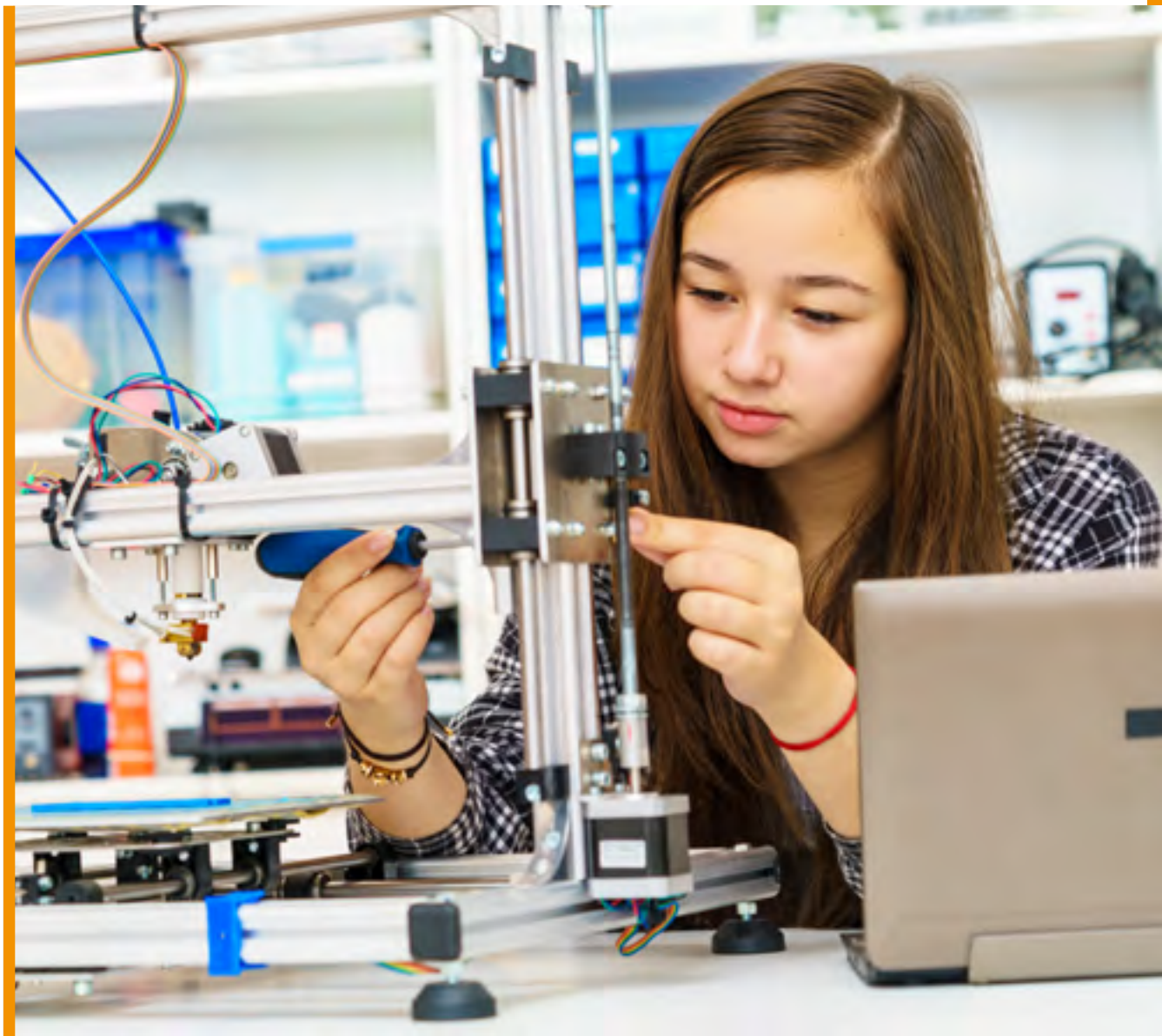


Praxishilfe Gendersensible Berufsorientierung



Inhalt

Die Praxishilfe – Weshalb?	3
Beruf und Geschlecht?!	5
Was beeinflusst die Jugendlichen bei der Wahl?	9
Was benötigen Akteurinnen und Akteure?	13
Wie gelingt die Umsetzung?	19



Die Praxishilfe – Weshalb?

NOTIZEN

Sicherlich werden Sie nun denken, wozu ist eine Praxishilfe zur gendersensiblen Berufsorientierung nötig, denn in meiner Abteilung/ Behörde haben wir bereits Richtlinien, die sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beschäftigen, welche wir täglich anwenden. Auch wenn die Strategie des Gender Mainstreaming für Sie nicht unbekannt ist, möchten wir Sie insbesondere mit Genderaspekten in der Berufsorientierung von Jugendlichen vertraut machen. Diese Praxishilfe soll Ihnen dabei helfen, eine Vorstellung davon zu bekommen, wie die gendersensible Berufsorientierung verwirklicht werden kann.

In vielen Bereichen des Lebens unterscheiden sich die Lebenssituationen von Frauen und Männern noch immer, so zum Beispiel in der Erwerbstätigkeit, beim Verdienst, in der Kinderbetreuung oder in der Bildung. Bereits in der Berufsorientierung von Jugendlichen spiegelt sich die geschlechterbezogene Sozialisation wider. Immer noch gilt, dass Mädchen und junge Frauen sich eher für eine Berufsausbildung im Gesundheitswesen oder im sozialen und pädagogischen Bereich entscheiden. Jungen und junge Männer dagegen sind häufig in Bau- und technischen Berufen, wie Maler, Industriemechaniker oder Elektroniker, zu finden. Dabei bietet die berufliche Vielfalt in unserem Bundesland ein breites Spektrum. Eine frühzeitige gendersensible Berufsorientierung, die es schafft, Interessen auch jenseits tradierter Rollenmuster zu wecken, kann das Berufswahlspektrum sowohl von Jungen als auch von Mädchen erhöhen und damit die Chancen auf einen Arbeitsplatz.

Je eher die Kinder bzw. Jugendlichen wissen, was sie werden wollen, desto klarer sind die Zielstellungen in Bezug auf Schulabschlüsse.

Mit einer frühen Berufsorientierung wird also auch eine erhöhte Lernmotivation erreicht.

Ziele und Nutzen:

- ✓ Individuelle und gesellschaftliche Motive
 - Selbstbestimmung und freie Entfaltung der Persönlichkeit
 - Chancengleichheit
 - Teilhabe
 - Vielfalt von Lebensformen
 - Existenzsicherung
 - Lebensqualität
- ✓ Wirtschaftliche Motive
 - Fachkräftesicherung
 - Junge Menschen in der Region halten
 - Stärkung der Regionen

Die gendersensible Berufsorientierung verbindet in **IHREN ZIELEN UND IHREM NUTZEN** wirtschaftliche, individuelle und gesellschaftliche Motive. Die jungen Menschen sollen ihre eigenen Stärken und Kompetenzen wahrnehmen und auf dieser Grundlage einen Beruf finden, der zu ihnen passt. Ziel sollte es sein, dass die Jugendlichen ohne Eingrenzungen die Vielfalt der Berufswelt in ihren Regionen kennenlernen. Davon profitieren insbesondere die Unternehmen vor Ort. Gut orientierter Fachkräftenachwuchs, dem Chancen und Möglichkeiten aufgezeigt werden, ist eher bereit, sich beruflich in der Region zu binden. Außerdem ermöglicht eine Berufswahl ohne Geschlechterbarrieren die Verbesserung der Chancengleichheit sowie eine eigenständige Existenzsicherung der jungen Menschen. Ziel der Praxishilfe ist es, Ihnen bei der Arbeit als Koordinierungsstelle einen Überblick zu der Thematik der gendersensiblen Berufsorientierung zu liefern und diesen mit weiteren Informationsangeboten zu vertiefen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre! ■



Beruf und Geschlecht?!

NOTIZEN

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um die bestehenden Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern offenzulegen und Diskriminierungen zu beseitigen. Um das zu erreichen, wird die Gleichstellungsperspektive in allen Handlungsbereichen verankert.

Das Ziel:

Soziale Gleichstellung

Der Weg:

Gender Mainstreaming

GENDER MAINSTREAMING ist in der Vergangenheit in vielen Bereichen zur Anwendung gekommen und durch die Vorgaben der Europäischen Union in den Programmen der Europäischen Sozialfonds umzusetzen. Somit ist auch in RÜMSA auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Sicherung der Chancengleichheit in der Berufsorientierung. Denn hier sollen Mädchen/ junge Frauen und Jungen/junge Männer gleichermaßen in die Lage versetzt werden, ein breites Spektrum beruflicher Tätigkeiten kennenzulernen. Es sind zwar schon Erfolge in diesem Bereich zu verzeichnen, trotzdem zeigen sich immer noch viele Differenzen bei der Berufssuche der Frauen und Männer. Ziel muss es sein, dass die Jugendlichen ihre Talente erfahren und weiterentwickeln. In der Berufsorientierung muss die Begrenzung auf „typische“ Frauen- und Männerberufe bewusst aufgehoben werden. Mit der Ausrichtung des Landesprogramms BRAFO auf Lebenswelten und Tätigkeitsfelder wird bereits viel dafür getan, dass nicht „typische“ Berufsbilder im Vordergrund stehen, sondern das Erkunden von individuellen beruflichen Interessen und Neigungen. Dabei werden die Interessen von Mädchen und Jungen in allen Lebenswelten gleichermaßen angesprochen. In BRAFO werden Vorerfahrungen berücksichtigt, ein angstfreies Sammeln von Erfahrungen in geschlechtsuntypischen, berufsbezogenen Situationen ermöglicht und die Reflexion neuer Erkenntnisse systematisch anregt.

Doch das allein reicht nicht, um Stereotype aufzubrechen und zu reduzieren. Deshalb muss die Berufsorientierung gendergerecht und gendersensibel gestaltet werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass sich die Potenziale und Interessen eines (jungen) Menschen frei entfalten und eine Berufswahl selbstbestimmt und unabhängig von Geschlechtmustern erfolgt.

Was wissen wir über die gegenwärtige Berufswahlentscheidung?

- Junge Männer wählen eher eine technische Ausbildung, während junge Frauen eher soziale oder Dienstleistungsberufe präferieren.
- Soziale und Dienstleistungsberufe erfolgen häufig in vollzeitschulischer Ausbildung, die ggf. mit zusätzlichen Kosten für die Auszubildenden verbunden sind. Zudem erhalten sie meist kein eigenes Einkommen (z.B. Lehrlingsentgelt) während der Ausbildung wie Jugendliche, die eine duale Ausbildung aufgenommen haben.
- (Unfreiwillig) einhergehende Folgen für Frauen bei der Wahl eines frauentypischen Berufes: geringeres Einkommen, weniger Führungspositionen, häufiger Teilzeitarbeit, geringere Vermittlungschancen, weniger Rente.
- Einhergehende Folgen für Männer in männertypischen Berufen: weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der Kinder, Druck der „Versorgerrolle“, Erwartungen eines hohen Einkommens und beruflichen Standes.

Am Übergang von der Schule in den Beruf werden somit bereits die Weichen für eine geschlechtsbezogene Unterteilung des Arbeitsmarktes gestellt, die sich auf den Verdienst, den Aufstieg und die gesellschaftliche Anerkennung (Status) auswirken.

Dem gilt es mit einer gendersensiblen Berufsorientierung entgegenzuwirken. Die Grundlage einer solchen Haltung ist die Reflexion und Sensibilisierung der vorhandenen Wahrnehmungsstrukturen, der eigenen Botschaften sowie der **FRAUEN- UND MÄNNERBILDER** ■

Ziele der gendersensiblen Haltung:

- Geschlechtstypische Normierungen überwinden
- Vermittlung einer Haltung, die Differenzen wahrnimmt und diese in Frage stellt
- Freie Entfaltung der Interessen und Potenziale
- Berufswahl ohne stereotype Beeinflussung



NOTIZEN

Beispielbox – gendersensible Berufsorientierung

Bundesagentur für Arbeit (2016): MINT for you. Mädchen in MINT-Berufen - Sozial for You. Jungen in sozialen Berufen.

In diesem Heft von planet-schule.de werden Ausbildungsberufe im MINT und im sozialen Bereich vorgestellt. Dabei kommen junge Frauen zur Sprache, die eine Ausbildung im MINT-Bereich absolvieren und erklären, was sie dort machen. Auch die jungen Männer in den sozialen Berufen werden vorgestellt und erzählen von ihren Erfahrungen, die sie machen durften. Außerdem bietet die Ausgabe nützliche Informationen zu den jeweiligen Berufsbereichen.

Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.) (2016): Berufsorientierung und Geschlecht, Weinheim und Basel, Beltz Juventa.

Die Publikation enthält einen Überblick zu Forschungsstudien aus Deutschland und der Schweiz. Diese liefern Erkenntnisse und damit gleichzeitig Bausteine für eine gendersensible Berufsorientierung. Dieser Überblick kann Ihnen helfen, wenn es um die Bewertung von Berufsorientierungsmaßnahmen in der Handlungssäule II geht.

Pimminger, Irene (2012): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Berlin

Mit diesem Aufsatz wird Ihnen als Akteurin bzw. Akteur eines Projektes im Bereich Übergang Schule-Beruf ein Einblick in die Gender-Aspekte vermittelt.

Wissenschaftsladen Bonn e. V. (2016): Checkliste: Geschlechtersensible Berufsorientierung im Bereich Technik.

Die Checkliste gibt Ihnen Tipps, die Ihnen dabei helfen, den Berufsorientierungsprozess von Schülerinnen und Schülern mit einfachen Mitteln gendergerecht zu gestalten. Außerdem bietet diese Handreichung einen umfangreichen Überblick zu weiterführender Literatur und Materialien.

Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2015): Berufsbildungsbericht 2014 für das Land Sachsen-Anhalt, Magdeburg.

Der Bericht bietet Ihnen Informationen und Daten zur Situation auf dem Ausbildungs- und Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt. Daraus lassen sich Rückschlüsse zur Berufsorientierung und beruflichen Bildung aus der Geschlechterperspektive ableiten.



Was beeinflusst die Jugendlichen bei der Wahl?



NOTIZEN

Die Berufswahl ist ein sehr komplexer und umfassender Prozess, der durch zahlreiche Faktoren beeinflusst wird und sich über Jahre hinweg streckt.



Im Rahmen dieses Prozesses entwickeln sich Fähigkeiten, Interessen, Ziele und Werte. Zudem entsteht Wissen über die Berufe und der Zugang zu diesen. Die eigenen Erfahrungen (z.B. aus Praktika) und Rollenvorstellungen werden den Anforderungen, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Perspektiven in bestimmten Berufen gegenübergestellt. Geschlechterrollenzuschreibungen haben in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung.

Die aufgezeigten umfeldbedingten Einflussfaktoren bestärken die Berufswahl auf die eine oder andere Art und Weise und wirken dabei ganz unterschiedlich. Dieser Umstand muss bei der gendersensiblen Berufsorientierung immer mit beachtet werden. Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung können junge Frauen und Männer aktiv in diesem Prozess unterstützen. ►

Beispielbox – Wie können Sie Einfluss ausüben?

Als Koordinierungsstelle haben Sie die Möglichkeit, in Handlungssäule II ganz aktiv auf die Berufsorientierung einzuwirken und die gendersensible Berufsorientierung zu fördern. Diesen Einfluss können Sie auf mehreren Wegen wahrnehmen. Eine Möglichkeit ist die Erarbeitung eines Projektes, das die Erstellung von Ausbildungsbroschüren zum Ziel hat. In der konkreten Umsetzung können diese Broschüren von Jugendlichen mitgestaltet und erstellt werden. Um einen Nutzen für die gendergerechte Orientierung zu ermöglichen, sollten die Jugendlichen die Berufe der Region vorstellen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind. In den jeweiligen Broschüren werden dann aus ihrer Sicht die Berufe dargestellt und erklärt, welche beruflichen Perspektiven dort bestehen.

FOKUSSIERTEN Sie Ihren Blick aber nicht nur auf diese Berufsbereiche, sondern schauen Sie sich in Ihrer Region um, welche Berufszweige dort präsent sind und passen Sie Ihre Konzepte entsprechend an. Im Norden von Sachsen-Anhalt sind das bspw. die Metall- und Elektrobranche sowie der Maschinenbau. Im Süden des Landes sind eher die Chemiebranche und Technologische Unternehmen ansässig. Schauen Sie sich also nach Partnern in der Wirtschaft um und sprechen Sie diese konkret auf gendersensible Berufsorientierung an. Zeigen Sie den Unternehmen den Mehrwert einer gendergerechten Berufsorientierung. Denn die Unternehmen werden von der Vielfalt unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitieren. Machen Sie das deutlich, um ein Netzwerk zu schaffen, das sich in Ihrer Region mit der gendersensiblen Berufsorientierung beschäftigt. Zusätzlich können Sie bei der Erarbeitung gendergerechter Berufsorientierungsmaterialien und betrieblicher Orientierungsangebote Hilfe leisten.

NOTIZEN



Nutzen Sie den **Chancenatlas Sachsen-Anhalt der Bundesagentur für Arbeit**, um sich über Chancenberufe in Ihrer Region zu informieren.

NOTIZEN

Die aktive Rolle der Unternehmen für eine gendersensible Berufsorientierung sollte unbedingt von Ihnen unterstützt werden. Das beginnt bereits bei einer Betriebsbesichtigung bis hin zu einem Praktikum. Dabei ist es wichtig, dass den Unternehmen deutlich gemacht wird, wie diese nach außen wirken.

So sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die unterstützend wirken beim beruflichen Eintritt in das Unternehmen. Dazu gehören in immer stärkerem Maße, Aktionen und betriebliche Entscheidungen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Außerdem fördert ein offenes und positives Verhalten der Mitarbeitenden gegenüber den Auszubildenden die Eingewöhnung im Betrieb. Damit die Sicherheit und das Selbstbewusstsein gefestigt werden, sollten die Jugendlichen in Arbeitsabläufe erklärend eingebunden werden.

Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, die Netzwerkpartnerinnen und -partner anzuregen, ihre eigenen Berufsorientierungsmaterialien gendergerecht zu gestalten. Damit schaffen Sie eine gemeinsame Grundlage aller Akteurinnen und Akteure bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit in der gendersensiblen Berufsorientierung. Weitere Anregungen können Sie sich auf der Homepage des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* unter dem Stichwort *Berufsorientierungsprogramm* holen.



Was benötigen Akteurinnen und Akteure?



NOTIZEN

Gendersensible Berufsorientierung setzt bei den Akteurinnen und Akteuren eine hohe Genderkompetenz voraus. Diese ermöglicht es, auf bestimmte Situationen objektiv, sensibel und unvoreingenommen zu reagieren, im Hinblick darauf bestimmte Gender-Aspekte zu analysieren und sich dementsprechend zu verhalten. Das bedeutet, Ungleichheiten oder hierarchische Strukturen zu hinterfragen und sich am Arbeitsplatz oder dem sozialen Umfeld gendergerecht zu verhalten. Dazu gehören auch eine gendergerechte Sprache und das Vermeiden von Rollenzuweisungen.

Erwerben Sie Genderkompetenz!



GENDERKOMPETENZ UMFASST NACH **BLICKHÄUSER UND BARGEN** (2006: S. 12) UNTER ANDEREM:



Siehe Beispielbox – Vertiefung des Wissens:

Blickhäuser, Angelika; von Barga, Henning (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz – Ein Wegweiser für Training und Beratung, Helmer, Königstein/Taunus.

- Reflexionsfähigkeit, bezogen auf die eigenen Geschlechterrollen und auf gesellschaftliche Rollenbilder
- Wissen über das Entstehen von Geschlechterrollen bzw. -bildern
- Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation
- Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten, in denen Männer und Frauen leben
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden

Maßnahmen:

- Teilnahme an Qualifizierungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen (Gender-Training)
- Genderkompetenz (er)leben und weitergeben
- Weiterbildungsmaßnahmen, die von einem Trainerin/ Trainer-Team durchgeführt werden
- in allen Publikationen und Bekanntmachungen des Projektes eine gendersensible Sprache verwenden ►

Beispielbox – Gendersensible Sprache anwenden

Zur Genderkompetenz gehört auch eine genderechte Sprache. Deshalb wird Ihnen hier mit ein paar Beispielen dargestellt, wie Sie sich schnell und einfach in Wort und Schrift gendersensibel ausdrücken können. Mit dem *Genderwörterbuch* erhalten Sie Inspirationen, wie Sie geschickt gendern können. Es bietet Ihnen eine große Liste an alternativen gendertreuen Begriffen, die in **VIELEN KONTEXTEN EINGESETZT WERDEN KÖNNEN**.

Gendertreu zu formulieren kann in zahlreichen Fällen durch eine Neutralisierung der Sprache erreicht werden, was bedeutet, dass die verwendeten Bezeichnungen nicht geschlechterbezogen sind. Dies kann bspw. erreicht werden durch die Verwendung:

- von Suffixen wie „-kraft“, „-hilfe“, „-person“. So lässt die Formulierung „Arbeitskraft“ oder „Lehrperson“ das Geschlecht offen und erfasst somit Frauen und Männer,
- einer neutralisierten Form wie „Teilnehmende“, „Studierende“ oder „Angestellte“,
- der Funktions- oder Institutionsbezeichnung anstelle der personalisierten Form, wie bspw. „Leitung“ statt „Leiter/in“.

Natürlich kann es auch Fälle geben, in denen solch eine Neutralisierung nicht möglich ist. Dann können Sie zum einen zur Schrägstrichvariante greifen, wie bei dem/ der Mitarbeiter/in. Sie haben allerdings auch die Möglichkeit, die weibliche und männliche Form vollständig zu nennen und diese dann mit einem „und“ oder „bzw.“ zu verbinden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

All diese Beispiele sollen Ihnen abwechselnd zeigen, was Sie für Möglichkeiten in der Sprache haben. Seien Sie kreativ und nutzen Sie die verschiedenen Varianten. Verwenden Sie nicht dauerhaft die lange Form wie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“. Die Leser*innen Ihrer Texte werden es Ihnen danken. Für Aufmerksamkeit sorgen nicht nur wechselnde Bezeichnungen, sondern auch gegensätzlich Nennungen von Berufen. Es wird viel anschaulicher, was Sie mit gendersensibler Berufsorientierung erreichen wollen, wenn Sie von einer Elektrotechnikerin reden, als von einer Erzieherin. Auch der medizinische Fachangestellte tritt seltener in Erscheinung als der Kfz-Mechatroniker. Das können Sie mit wenigen Mitteln ändern und so zu einer gendertreuen Sprache beitragen und ein Umdenken in Ihrem Netzwerk anstoßen.

NOTIZEN

Beispiele, die zeigen, warum genderechte Sprache wichtig ist und warum Frauen bzw. Männer bei der Berufsbezeichnung nicht nur mitgedacht werden sollen:

Wen stellen Sie sich vor?

Frauen oder Männer?

- *Ich lade Sie für Donnerstag wieder zur Sitzung der Abteilungsleiter ein.*
- *Suche Putzfrau für Büroreinigung.*

An wen richtet sich die

Stellenausschreibung?:

- *Weiterbildung für Kinderkrankenpfleger.*
- *Ausbildung zum Fachangestellten Medien und Informationsdienste.*



NOTIZEN

Neben dem Genderwörterbuch gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, Beispiele für gendergerechte Sprache zu finden. Die *Hochschule Emden-Leer* hat in einer Broschüre eine umfassende Übersicht mit vielen hilfreichen Beispielen zusammengestellt, die Sie bei der täglichen Arbeit unterstützen wird. Die Broschüre der *Stadt Bonn* greift noch einmal die Thematik auf, warum gendergerechte Sprache wichtig ist und gibt Ihnen nützliche Argumente an die Hand, wenn Sie Ihre Netzwerkpartnerinnen und -partner auf das Thema der gendersensiblen Berufsorientierung aufmerksam machen wollen.



Deutsche Gesellschaft für Psychologie (2015): Geschlechtergerechte Sprache beeinflusst kindliche Wahrnehmung von Berufen.

Der Aufsatz zeigt, wie wichtig eine gendergerechte Sprache ist. Werden die weibliche und die männliche Form bei den Berufsbezeichnungen benannt, erhöht das das Selbstvertrauen der Kinder, entsprechende Berufe zu ergreifen.



Prüfen Sie ihre persönliche Einstellung und hinterfragen Sie ihre eigene Gendersensibilität!

Akteurinnen und Akteure können ihre eigene Gendersensibilität und Genderkompetenz hinterfragen und ggf. auf- und ausbauen. Nur so kann vermieden werden, dass Aktivitäten unabhängig von den Auswirkungen auf das Geschlecht geplant werden. Persönliche Leitfragen könnten bspw. sein:

- Welche Bilder über Geschlechterrollen, Frauen und Männer habe ich im Kopf? Wie fließen sie in meine Arbeit ein?
- Welche Methoden und Techniken zur gendersensiblen Berufsorientierung und beruflichen Beratung kenne ich? Inwieweit arbeite ich mit diesen?
- Wie wichtig ist mir das Aufzeigen vielfältiger Berufswünsche, unabhängig vom Geschlecht?
- Wie viel Energie kann und will ich dafür aufbringen? ►



NOTIZEN

Beispielbox – Vertiefung des Wissens

www.klischee-frei.de

Das Web-Portal bietet Ihnen einen umfassenden Überblick zum Abbau von Geschlechtsstereotypen bei der Berufs- und Studienwahl. Damit können Sie in ersten Schritten Ihr Wissen vertiefen und eine weitere Sensibilisierung bei den Partnerinnen und Partnern Ihres Netzwerks erreichen. Beispiele aus der Praxis und ein Austausch in einer regionalen Kooperation helfen Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Projekte.

Blickhäuser, Angelika; von Bargen, Henning (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz - Ein Wegweiser für Training und Beratung, Helmer, Königstein/Taunus.

Dieser Band zeichnet sich durch seinen Praxisbezug aus. Außerdem wird Ihnen anschaulich vermittelt, wie Genderkompetenz erworben werden kann.

Die Publikation basiert auf Erfahrungen und Vorarbeiten für Gendertrainings und beinhaltet Materialien und Methoden mit Praxisbezug.

Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen

Dieser Band stellt eine Qualifizierungsmaßnahme für Berufs- und Ausbildungsberatende vor. Es wird aufgezeigt, wie Berufsbilder geschlechtsneutral vermittelt und junge Menschen für geschlechtsuntypische Berufe ermutigt werden können. Ihnen wird ein Einblick in die gendersensible Berufsorientierung geboten, durch den Sie Ihr Wissen über die Ziele, Methoden und Instrumente der Nachhaltigkeit erweitern können.



Wie gelingt die Umsetzung?

NOTIZEN

Den Grundstein für eine gendersensible Berufsorientierung bildet eine wertschätzende Atmosphäre sowohl innerhalb der Organisation als auch im Hinblick auf die zu beratenden Jugendlichen. Ebenso wichtig ist die Gestaltung von Informationsmaterialien, die vor allem beide Geschlechter abbilden und Stereotype vermeiden sollte. Die Vielfalt an Berufen muss ausgenutzt werden, damit die jungen Menschen Berufe finden, in denen sie ihre Kompetenzen und Fähigkeiten gewinnbringend anwenden können. Davon profitieren nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Unternehmen, die engagierte und kompetente Fachkräfte in ihren Reihen wissen.

Die Raumgestaltung in Ihren Einrichtungen sollte auf die Bedürfnisse junger Frauen und Männer in Bezug auf die Berufsorientierung abgestimmt sein, bspw. durch die Verwendung von Plakaten und Bildern. Empfehlenswert ist z.B. die Darstellung einer jungen Frau als Chemietechnikerin oder Fertigungsmechanikerin oder einem jungen Mann als Florist oder medizinischer Fachangestellter. Auf eine gendergerechte Formulierung ist ebenso zu achten wie auf den Verzicht tradierter Rollenzuweisungen.

Gestalten Sie den Raum fern von jeglicher Rollenzuschreibung!

Prüfen Sie vorab die Relevanz der Inhalte:

- Betroffenheit von Frauen und Männern
- Repräsentation von Männern und Frauen
- Implikation des Themas für Männer und Frauen
- Nutzwert jeweils für Frauen und Männer

Maßnahmen:

- Wenden Sie den Genderaspekt konsequent in den Prozessen der Berufsorientierung und in allen eingesetzten Instrumenten an (Beratung, Publikation etc.).
- Tragen Sie dazu bei, dass gendersensible Berufsorientierung an Schulen und bei Trägern der Jugendhilfe fächerübergreifend gestaltet und in allen Bereichen umgesetzt wird.
- Beziehen Sie Betriebe, Innungen und Kammern vor Ort aktiv ein, um bspw. die Akzeptanz von Mädchen/ jungen Frauen in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen zu erhöhen.
- Nutzen Sie die weibliche Berufsbezeichnungen bei männlich konnotierten Berufen und umgekehrt, um die Signalwirkung zu steigern. ►

NOTIZEN



Achten Sie darauf, dass Informationsmaterialien gendergerecht formuliert werden und beide Geschlechter gleichwertig zeigen!

Erfolgsversprechend sind bspw. Medien, die die genderdifferenzierte Nutzung von Technik thematisieren. So haben Untersuchungen gezeigt, dass dieser Nutzungsaspekt bei der Wahl des Berufes eine entscheidende Rolle spielt.

Maßnahmen:

- Sprechen und schreiben Sie in einer gendergerechten Sprache.
- Verwenden Sie Materialien, die sowohl Frauen als auch Männer ansprechen.
- Verwenden Sie Bildmotive, die sowohl Frauen als auch Männer sichtbar machen und die Vielfalt zeigen (z.B. Alter, Herkunft, familiäre Lebenssituation).
- Nutzen Sie auch Materialien, die Frauen und Männer in eher untypischen Situationen zeigen, z.B. Frau als Chefin, Mann als Erzieher.
- Bringen Sie Ausbildungen mit „interessanten“ Firmen in Verbindung.
- Veranschaulichen Sie Fakten über die Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen.



Gestalten Sie Netzwerkarbeit gendergerecht!

Gendersensibilität nur im Rahmen der eigenen Arbeit anzustreben, ist oftmals nicht umfassend genug. Es kommt vielmehr darauf an, dass die verschiedenen Akteurinnen und Akteure wie Schulen, Jobcenter, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit sowie Unternehmen u.a. abgestimmt und vernetzt zusammenwirken. Hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern müssen Ziele und Anliegen gegenüber Netzwerkpartnerinnen und -partnern offen kommuniziert und zuweilen auch eingefordert werden. Kommunizieren Sie das Thema Gender in all seinen Facetten und machen Sie auf die gendersensible Berufsorientierung aufmerksam, damit ein gemeinsamer Arbeits- und Denkprozess in Gang gesetzt werden kann.

Agieren Sie entsprechend hinsichtlich der Förderung der Chancengleichheit von jungen Frauen und Männern.

Maßnahmen:

- Richten Sie Ihre Ziele, Ihre Außendarstellung sowie weiterführende Konzepte gendersensibel aus.
- Betrachten Sie Gendersensibilität als Vorteil und Qualitätsmerkmal.

NOTIZEN

Maßnahmen:

- Machen Sie Ihre Ziele und Anliegen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit gegenüber Ihren Netzwerkpartnerinnen und -partnern transparent und begründen Sie diese.
- Sprechen und schreiben Sie in einer gendergerechten Sprache.
- Fordern Sie aktiv den kritischen Umgang mit tradierten Geschlechterrollen ein.
- Machen Sie auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern aufmerksam und diskutieren Sie diesbezüglich Chancengleichheit und Ungleichheit.

Beteiligen Sie die zuständige Gleichstellungsbeauftragte, nutzen Sie ihr Wissen!

Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Unterstützungsstrukturen ist empfehlenswert. Diese Einbindung kann durch die unmittelbare Beteiligung an Beratungsgesprächen, Impulsvorträgen im Rahmen von Informationsveranstaltungen o.ä. oder kollegiale Beratung zur Abstimmung möglicher Vorgehensweisen oder Fallanalysen erfolgen.

Maßnahmen:

- Informieren Sie die/ den Gleichstellungsbeauftragte/n über die eigenen Aktivitäten.
- Bitten Sie um Mitwirkung und Unterstützung der/ des Gleichstellungsbeauftragte/n.



Aktive Gestaltung im Projekt

NOTIZEN

Fördern Sie aktiv Maßnahmen und Projekte, die einen Beitrag für einen chancengleichen Zugang von jungen Frauen und Männern zur beruflichen Bildung und zur Integration in den Arbeitsmarkt leisten!



Erfolgsversprechende Maßnahmen sind (u.a.):

- Initiativen, die Begegnungen mit Vorbildern aus geschlechtsuntypischen Berufen ermöglichen, bspw. in Form von Vortragsreihen, Mentoring, Praktika
- Initiativen zur Elternarbeit und Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen
- Initiativen für mehr junge Frauen in männergeprägten Berufen in der Region
- Initiativen für mehr junge Männer in frauengeprägten Berufen der Region
- Initiativen zu gendersensiblen Darstellungen von Berufsfeldern
- Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Initiativen zur Sensibilisierung und Information zur Überwindung von tradierten Rollenbildern
- ... ►

**Beispielbox – Netzwerke und Portale
zur Vernetzung und Kooperation**

NOTIZEN

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (2015): Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung

Diese Broschüre bietet eine Unterstützung dabei, wie Projekte der Berufs- und Studienorientierung zielgruppengerecht und gendersensibel für den MINT-Bereich gestaltet werden können. Gleichzeitig erhalten Sie einen Überblick zu den relevanten Qualitätskriterien für eine gelingende Berufs- und Studienorientierung.

www.mst-femnet.de

Das Netzwerk bietet nicht nur Ihnen eine Anlaufstelle, sondern auch Mädchen und jungen Frauen, die sich für einen MINT-Beruf interessieren oder feststellen möchten, ob dieser Fachbereich das Richtige für sie ist. Auch Unternehmen und Beratungsstellen können sich hier zum Thema MINT-Berufe informieren und vernetzen.

www.minttoolbox.de

Dieses Projekt liefert Unternehmen Ideen, fördert Mitarbeiterinnen und möchte Mädchen bzw. junge Frauen für MINT-Berufe begeistern. Zielsetzung ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu erreichen, die in ihren Betrieben den Anteil weiblicher Fach- und Nachwuchskräfte deutlich und nachhaltig erhöhen möchten.

www.neue-wege-fuer-jungs.de

Das Portal bietet Ihnen die Möglichkeit, sich mit Hilfe eines bundesweiten Netzwerks und Fachportals über die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und jungen Männern zu informieren. Es soll dabei helfen, den Weg für männliche Nachwuchskräfte in den sozialen Bereichen zu ebnen und sie bei der Wahl ihrer Berufe zu unterstützen.



Kurzdarstellung zum Landesprogramm RÜMSA

Mit dem aus dem Europäischen Sozialfonds unterstützten Landesprogramm RÜMSA werden Arbeitsbündnisse auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte dabei unterstützt, zuständigkeits- und rechtskreisübergreifende Kooperations- und Unterstützungsstrukturen für Jugendliche am Übergang Schule-Beruf aufzubauen und zu verstetigen. Ziel ist, die Übergänge von der Schule über die Ausbildung in den Beruf dauerhaft so zu gestalten, dass junge Menschen nach der Schule möglichst ohne Umwege und Brüche eine berufliche Ausbildung beginnen und erfolgreich abschließen.

Weitere Informationen

www.ruemsa.sachsen-anhalt.de



Diese Praxishilfe wurde erstellt durch die Landesnetzwerkstelle RÜMSA.
Die Landesnetzwerkstelle RÜMSA wird gemeinsam mit den Partnern f-bb
und isw im Verbund umgesetzt.

Herausgeber:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH
Stresemannstr. 121, 10963 Berlin
info@f-bb.de
www.f-bb.de

im Verbund mit

Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung (isw) gGmbH
Seebener Straße 22, 06114 Halle/Saale
info@isw-institut.de
www.isw-institut.de

Stand:

31. Mai 2017

Fotos:

Cover (Shutterstock), Seite 2 (Shutterstock), Seite 4 (istock),
Seite 8 (Shutterstock), Seite 12 (Shutterstock), Seite 15 (Shutterstock),
Seite 18 (Shutterstock), Seite 22 (Shutterstock)

