

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Workshop „Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp?“</b><br/>Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung</p> | <p>Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen<br/><br/>Bad Wildbad, 03. Dezember 2010</p>  |
| <p><b>Leitfaden zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung</b></p>   | <p>Prof. Dr. Bettina Franzke<br/>Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)<br/>Email: bettina.franzke@t-online.de<br/>Tel.: 0621 124 74 36<br/>Mobil: 0171 110 58 40</p> |

## Leitfaden zur gendergerechten Berufs- und Ausbildungsberatung

Der Leitfaden wurde im Rahmen des Projektes „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“ entwickelt. Das Projekt wurde finanziert vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg sowie unterstützt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg.

Nachfolgend werden drei Situationen beschrieben, die in der Berufs- und Ausbildungsberatung häufig vorkommen und in den Seminaren „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ mit Berufs- und Ausbildungsberatenden thematisiert wurden. Sie lassen sich auf Situationen im Kontext Schule in weiten Teilen übertragen.

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 unschlüssige 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. Profilmächer) 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/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 Arbeitgebern und 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.
- 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, irrealer aufgelöst werden.
- Stellen Sie die Allgemeingültigkeit eventueller Vorbehalte und Vorerfahrungen in Frage.
- 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