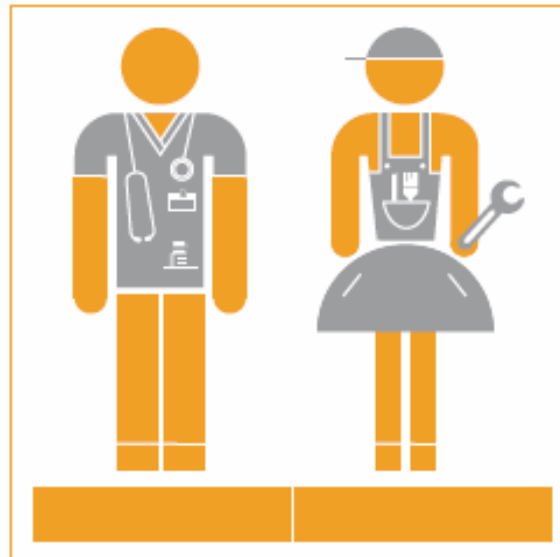


Workshop Jungs-/Mädelsberatung?

Vermittlung von Berufsbildern: Fakten, Folgen und Wege der Perspektiverweiterung



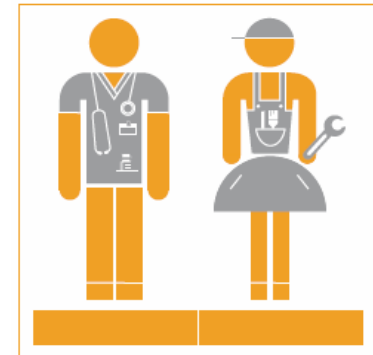
Referentin und Skriptautorin
Prof. Dr. Bettina Franzke

Dokumentation zum
Fachkongress Studienorientierung,
Studienberatung und Studienerfolg 2011

Mettmann, 25. November 2011

Überblick

Vorstellung

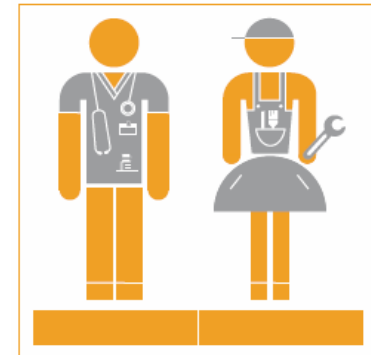


Gender in der Studienorientierung und -beratung

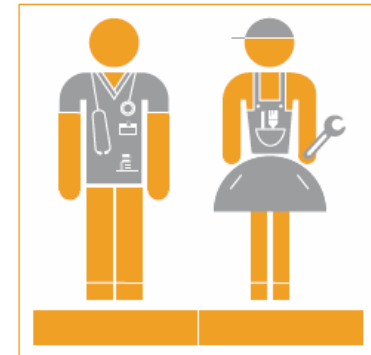
1. Einführung Gender
2. Studienwahl und Geschlecht: Fakten und Folgen
3. Wege zur Perspektiverweiterung
4. Gendertrainings – erste Einblicke in Übungen und Fälle
5. Fazit
6. Literatur

Persönliche Vorstellung

- Mein Name ist...
- Ich arbeite als... und Sorge dafür, dass...
- Was ich tue, weil ich Frau / Mann bin...
- Was ich nicht tue, weil ich Frau / Mann bin...
- Ich bin neugierig auf...



Bedeutung Gender



- Wo ist das Geschlecht in der Studienorientierung und Studienberatung von **Bedeutung**?
Was sind Ihre Beobachtungen?
- **Weshalb ist es wichtig**, dass sich Beraterinnen und Berater mit dem Thema „Gender“ beschäftigen?

Bedeutung Gender – Workshop 1

- Genderspezifisches Image von Berufen
- Eigene Rollenvorstellungen bei Beraterinnen
- Affinität der BeraterInnen zu bestimmten Berufen / Studienfächern
- Anzahl Frauen und Männer als Ratsuchende und DienstleisterInnen in Beratungsinstitutionen
- Zuschreibungen entlang Geschlecht
- Emotionen versus Rationalisierung in der Beratung
- Vorbilder / Prägungen
- Arbeitswelten
- Gehaltsunterschiede zwischen Berufen

Bedeutung Gender – Workshop 2

- Eignungstest Sport
- Frauen trauen sich Technik seltener / weniger zu
- Frauen haben bessere Noten
- Unterschiedliches Interesse / unterschiedliches Info-Bedürfnis von Frauen und Männern (z.B. Verdienst)
- Frauen fragen Beratung mehr nach
- Es gibt mehr Frauen als Beraterinnen
- Frauen kommen vorbereiteter und früher in die Beratung, Frauen lassen sich eher testen
- Frauen sind weiter entwickelt (Lebensplanung)
- Mann = „Ereignis“, wenn er als Interessent für soziale Berufe auftritt

1. Einführung Gender

Gender

Definition

Sex = biologisches Geschlecht

- genetisches Geschlecht

Gender = soziales Geschlecht

- Geschlechtsidentität:
Wie sieht sich eine Person selbst? Wie fühlt sie sich?
- Geschlechtszuschreibungen:
Welches Geschlecht wird einer Person zugeschrieben?

Entstehung

Auf Grundlage biologischer Unterschiede zugewiesen

z.B. Stillen

In Interaktion mit Anderen produziert und reproduziert

z.B. Hausarbeit
Kindererziehung
berufliche Karriere

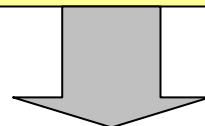
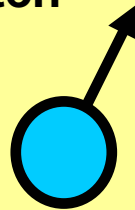
Gender

Individuelle Kombination aus

- Denkmustern, Einstellungen, Rollen und Verhaltensweisen, die für Frauen und Männer als normal und angemessen erscheinen

„Männliche“ Eigenschaften

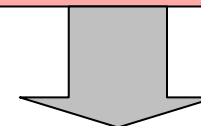
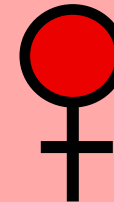
- durchsetzungsfähig
- aufgabenorientiert
- zielstrebig
- dominant
- unabhängig
- hart



**Kompetenz
Instrumentalität**

„Weibliche“ Eigenschaften

- kommunikationsfähig
- beziehungsorientiert
- verständnisvoll
- emotional
- abhängig
- weich



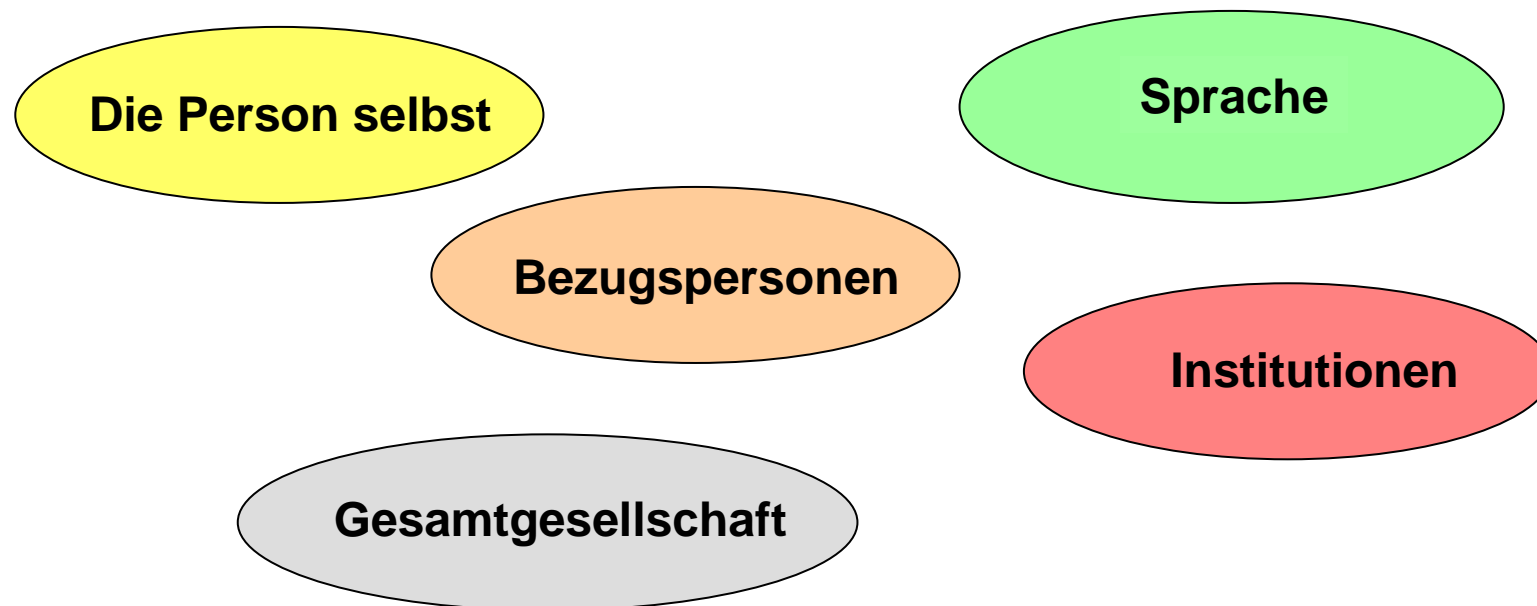
**Wärme
Expressivität**

Doing Gender

= **Herstellen /soziale Konstruktion von Geschlecht**

- findet permanent statt,
eine Person kann sich dem nicht entziehen

Beteiligte

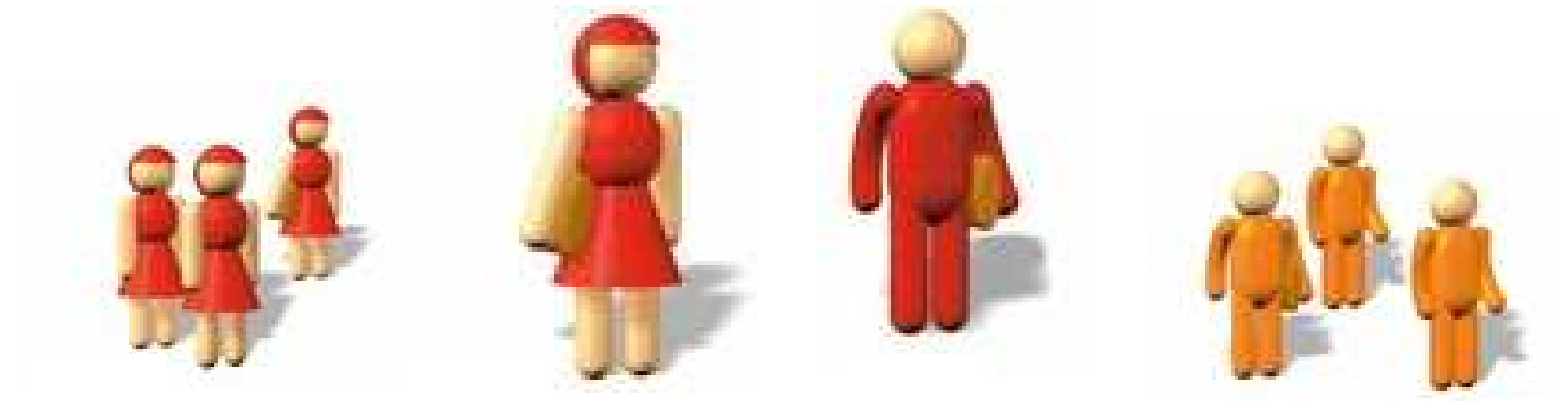


2. Studienwahl und Geschlecht: Fakten und Folgen

Schulbildung

Frauen, die heute die allgemein bildenden Schulen verlassen, haben im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer.

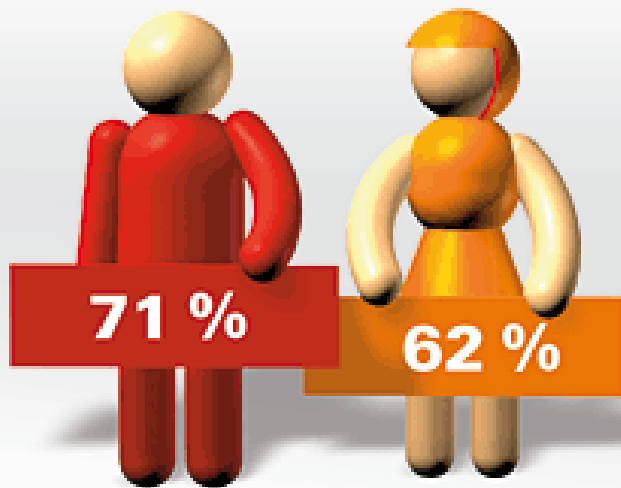
Bundesweit beträgt der Frauenanteil bei den Abiturientinnen 56%.



BILDUNG

Berufswünsche gehen für Mädchen seltener in Erfüllung

Eine Ausbildung im Wunschberuf beginnen...



der Männer

der Frauen

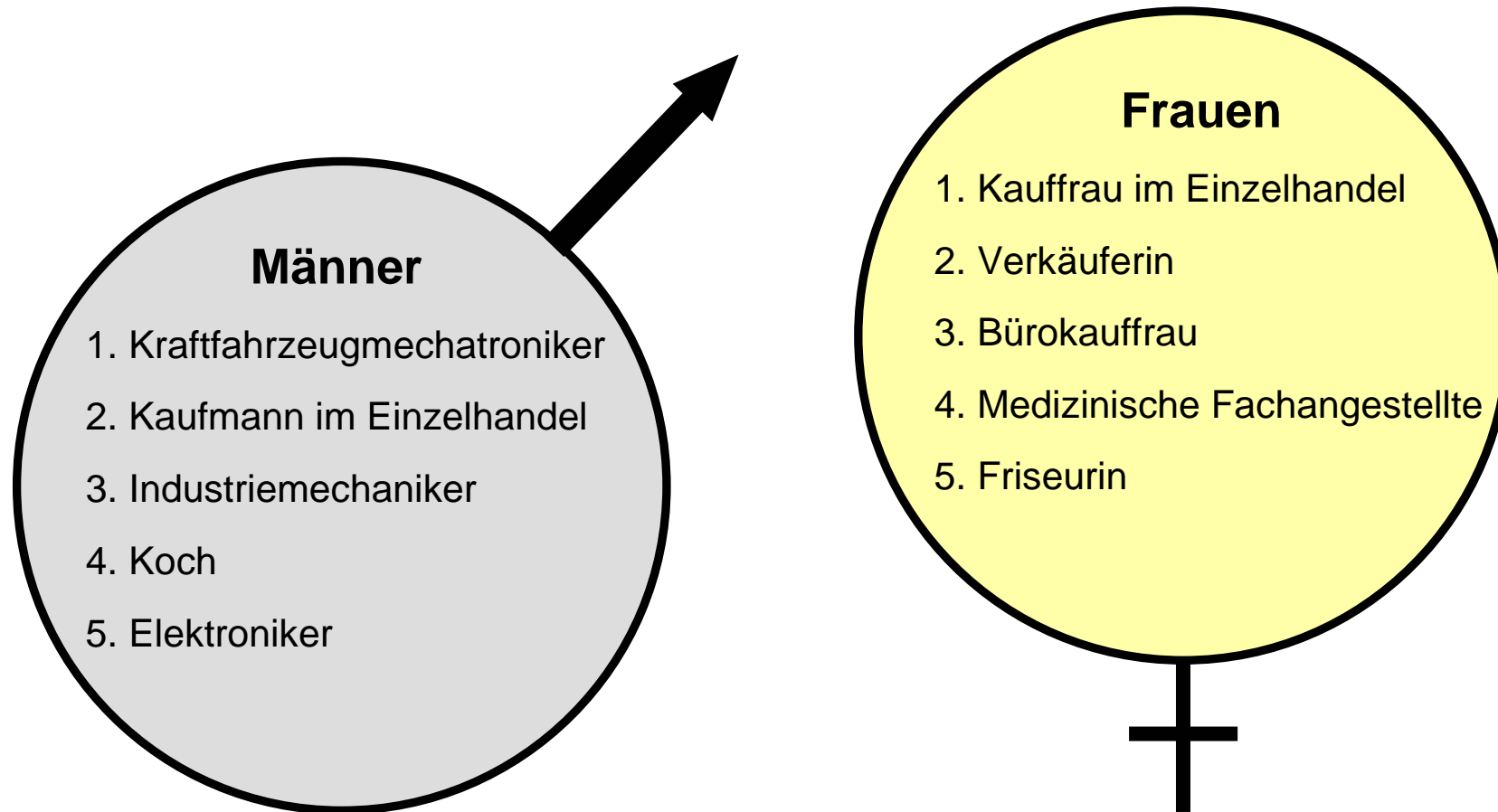
Stand 2006, Berufsbildungsbericht 2007

Berufswahl

Die Berufswünsche von Mädchen gehen seltener in Erfüllung.

Quelle: www.boeckler-boxen.de (2009a)

Berufswahl: Die beliebtesten Berufe in D



35 % der Männer

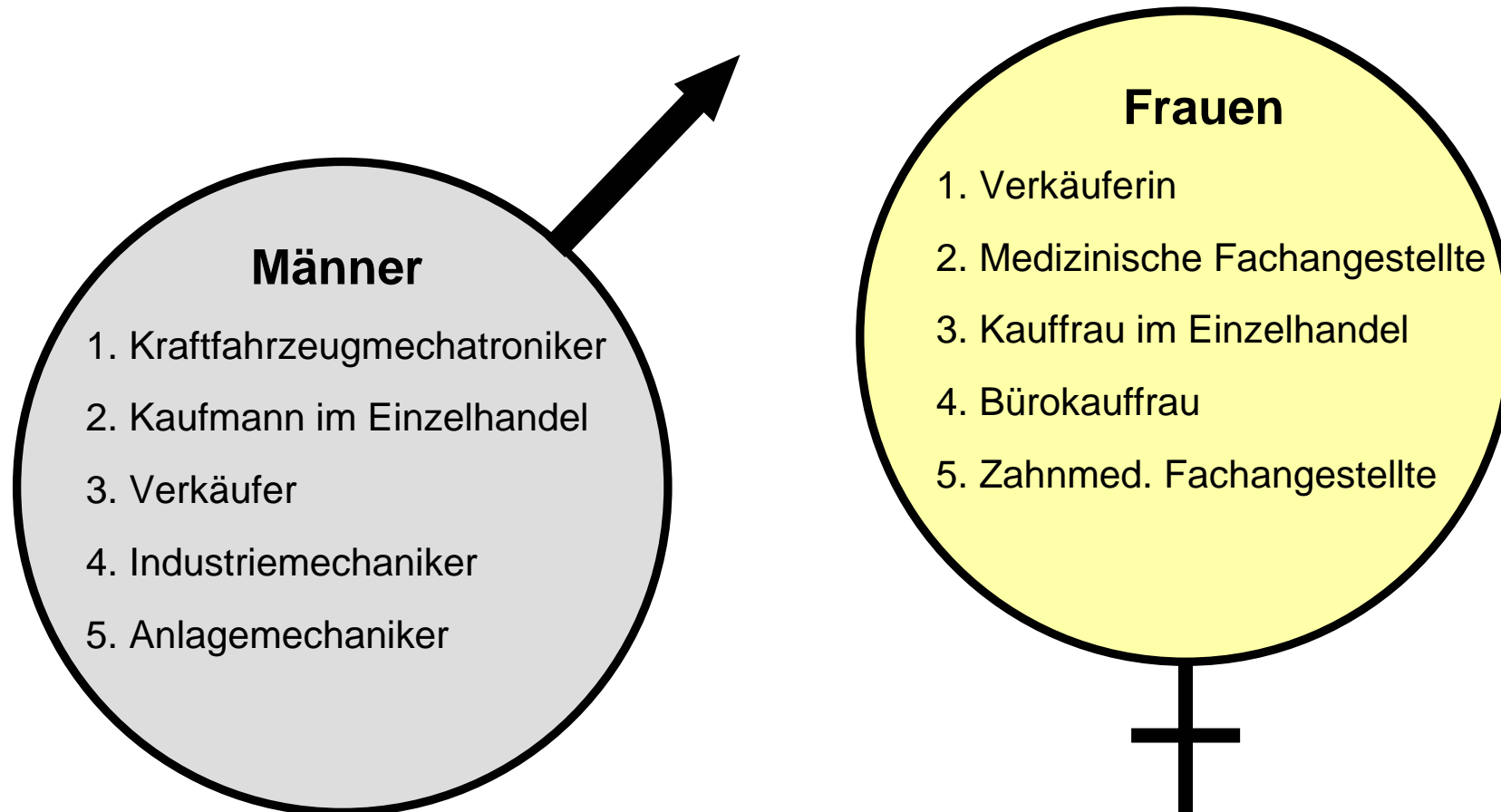
54 % der Frauen

entscheiden sich für nur 10 Ausbildungsberufe!

Die Berufswahl erfolgt sehr geschlechtstypisch.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich nur wenig verändert.

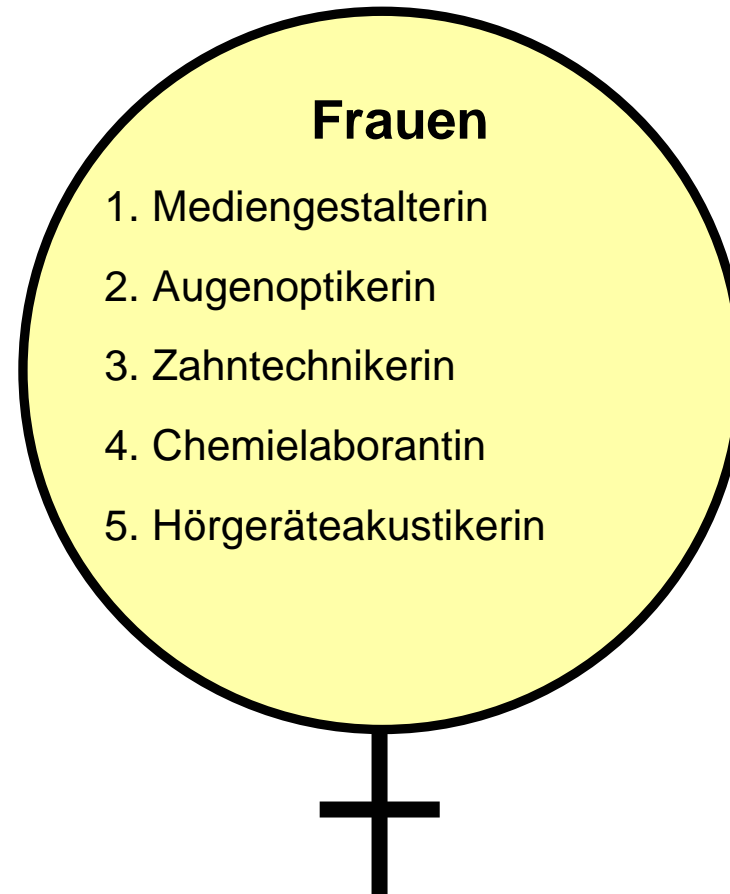
Berufswahl in NRW



Zahlen von 2010
Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen (2011)
<https://webshop.it.nrw.de/gratis/B279%20201000.pdf>

Berufswahl in NRW

Die beliebtesten MINT-Berufe



Zahlen von 2010

Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen (2011)

<https://webshop.it.nrw.de/gratis/B279%20201000.pdf>

Berufswahl in NRW

Es gibt **drei Berufe**, in denen **nur Frauen** ausgebildet werden, Kosmetikerin (33), Modellnäherin (20), Modistin (7).

Weiterer Frauenberuf: Medizinische Fachangestellte: 99,4%

Es gibt viele Berufe, in denen **ausschließlich Männer** vertreten sind, zum Beispiel:

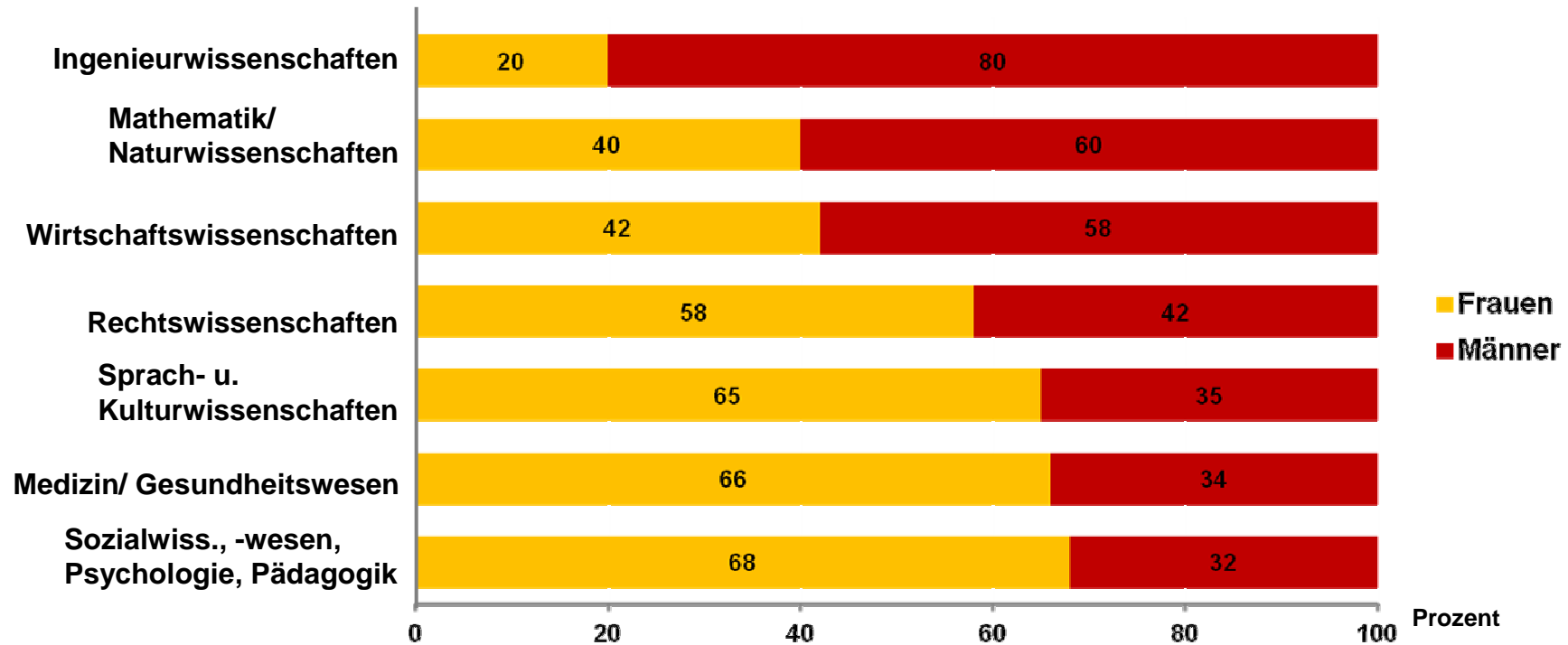
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker (228)
- Maschinen- und Anlagenführer (132),
- Tiefbaufacharbeiter (115),
- Beton- und Stahlbetonbauer (93), Straßenbauer (89)

Weitere Männerberufe:

Anlagemechaniker (2.455): 99%

Auf einer Liste mit Berufen, in denen **HauptschülerInnen gute Chancen** auf eine Ausbildung haben, überwiegen **Berufe, von denen sich Männer stärker angesprochen fühlen.**

Studienwahl in D



Männer sind überrepräsentiert

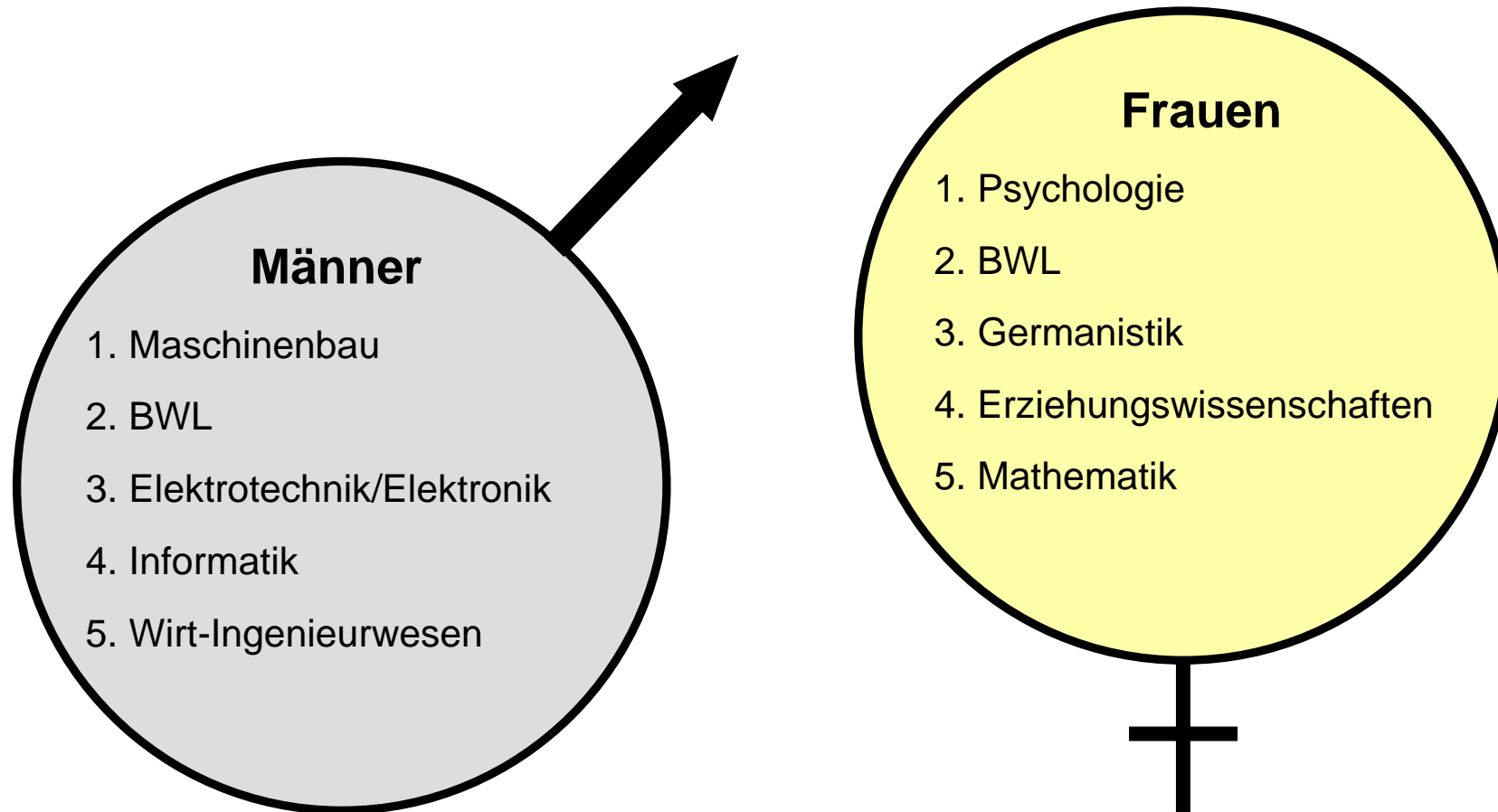
■ in den Natur- und Ingenieurwissenschaften

Frauen sind überrepräsentiert

■ in den Sprach- und Kulturwissenschaften

■ in den Sozialwiss., Psychologie und Pädagogik

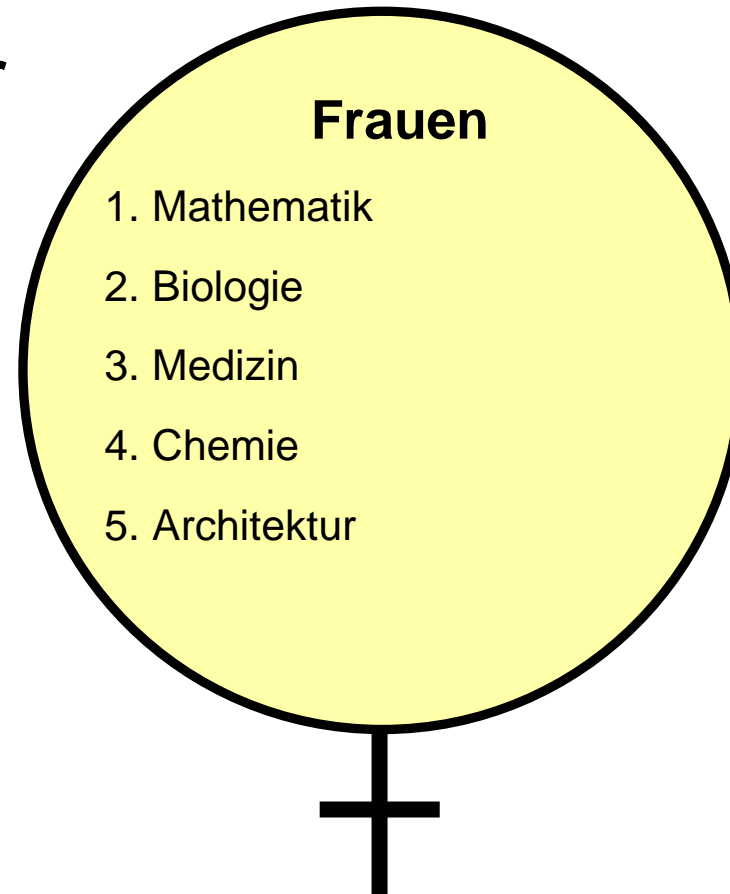
Studienwahl in NRW



Zahlen vom WS 2011
Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen (2011)
<http://www.it.nrw.de/statistik>

Studienwahl in NRW

Die beliebtesten MINT-Fächer

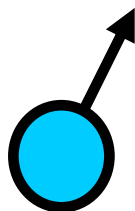


Zahlen vom WS 2011
Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen (2011)
<http://www.it.nrw.de/statistik>

Folgen geschlechtstypischer Berufswahl

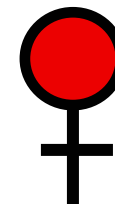
Für Männer

- Erwartung eines hohen beruflichen Engagements und eines hohen Einkommens
- bei der Partnersuche Begutachtung nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten
- weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der eigenen Kinder
- Druck der „Versorgerrolle“
- Zurechtfinden in männlichen Organisationskulturen



Für Frauen

- geringeres Einkommen
- weniger Führungspositionen
- häufiger Teilzeitarbeit
- geringere Erwerbsquote von Müttern
- schlechte Vermittlungschancen
- weniger Rente



Folgen in der Ausbildung

Auszubildende in von Frauen dominierten Berufen

- bekommen für Überstunden seltener einen Ausgleich durch Freizeit
- bekommen weniger Urlaubstage zugestanden (25 versus 27,7)
- haben häufiger Schwierigkeiten, sich in ihrer Freizeit zu erholen
- verdienen weniger (504 versus 581 Euro → 77 Euro Differenz!)
- sind weniger zufrieden
- fühlen sich häufiger ungerecht behandelt

als Auszubildende in von Männern dominierten Berufen.

Erwerbs- und Sorgearbeit bei Paaren

Geschlechter- arrangement	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 J. Ehe	Nach 14 J. Ehe
<i>Stark traditional</i>	25,5	55,0	60,2
Traditional	29,0	25,7	24,9
<i>Partnerschaftlich</i>	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n= ...)	1.423	773	518

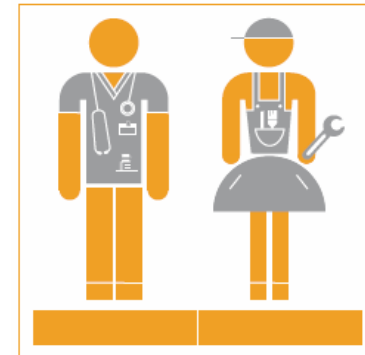
Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin

Stark traditional: männlicher Alleinverdiener

Quelle: www.gleichstellungsbericht.de, S. 99, Tabelle „Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)“

3. Wege zur Perspektiverweiterung

Politische Ziele



1. Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe

■ Mädchen:

technische / gewerbliche Berufe ,
naturwissenschaftliche / technische Studienfächer

■ Jungen: soziale Berufe / pädagogische Studienfächer

2. Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine Berufs- und Studienwahl nach Eignung und Neigung, nicht nach Stereotyp ermöglichen

3. Gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern

■ Auflösung von Stereotypen bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung → Bundestagsbeschluss

Programmschwerpunkte

I Informieren

II Sensibilisieren

III Beraten, unterstützen, ermutigen

IV Qualifizieren

V Rahmenbedingungen optimieren

Berufsorientierung

Berufswahl

Berufseinstieg

Karriere



4. Gendertrainings

Inhalte

Ziel: Undoing Gender / Perspektivwechsel und -erweiterung,

Inhalte

- **Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype:** z.B. Figuren malen
- **Fachinhalte:** Basiswissen Gender, Fakten, Hintergründe und Folgen geschlechtsspezifischer Berufs-/Studienwahl, Lösungsansätze
- **Auf- und Ausbau gendergerechter Beratungskompetenz:**
Fallanalysen
Übungen zum gendergerechten Beraten

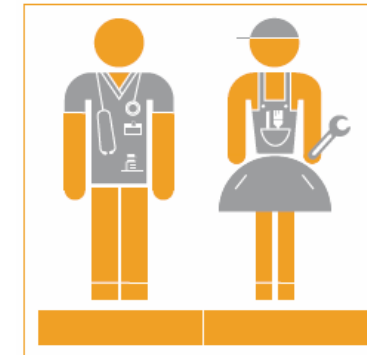
Inhalte und Methoden

Methoden

- Impulsreferate
- Einzel- und Kleingruppenarbeit
- Szenarien
- Fallanalysen
- Simulation von Beratungssequenzen

Außerdem

- Arbeit im Gender-Team
- Gender-Dialoge
- Perspektivwechsel



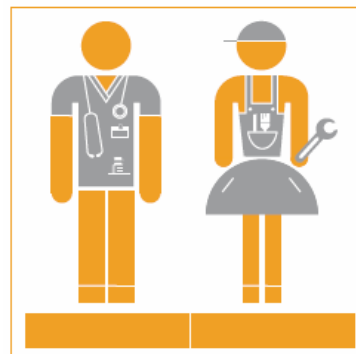
Übung: Berufe ordnen

6 Berufe

- Profi-Fußballer/in
- Leiter/in Finanzamt
- Berufsberater/in bei der BA
- Gesundheits- und Krankenpfleger/in
- Kfz-Mechatroniker/in
- Schuhverkäufer/in

Bruttoverdienst

...	6
4.208-5.292 €	4
2.841-3.799 €	3
2.338-2.770 €	2
2.225-2.376 €	5
1.548-2.140 €	1



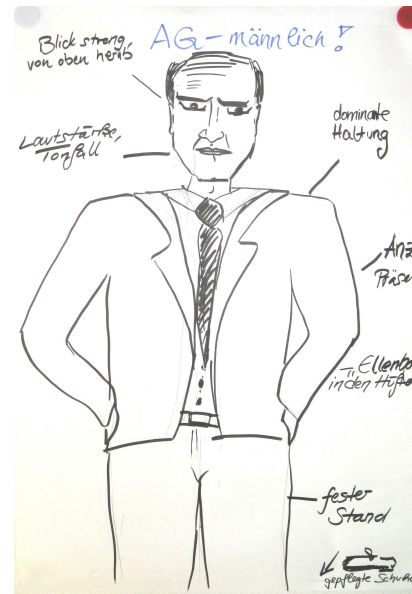
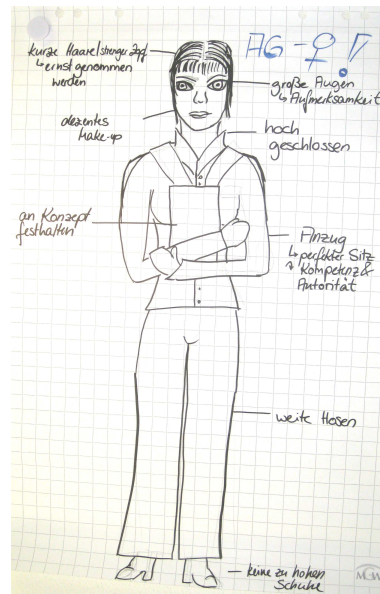
Frauenanteil



Übung Figuren malen - Einblicke

Beispiele für

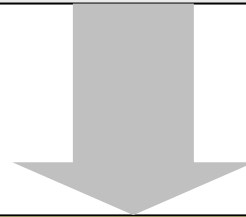
- Ratsuchende Frauen und Männer in der BB
- Beraterin und Berater
- Arbeitgeberin und Arbeitgeber



Genderkompetenz

Der Weg über „undoing gender“

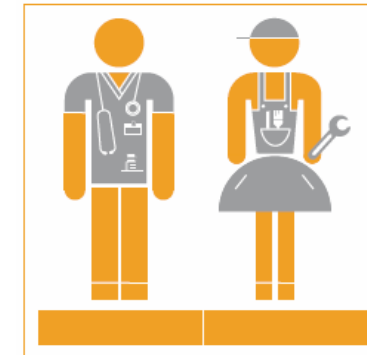
Politisches Ziel: „undoing gender“
= Auflösung von Geschlechtsrollen
durch Bewusstmachung von Genderaspekten



Begleiterscheinungen: „gender troubles“ = Verwirrungen,
die entstehen, wenn Einschätzungen und Emotionen auftreten,
die mit dem gewählten Lebensmuster und den gängigen
Geschlechterstereotypen in Widerspruch stehen

Fallbeispiele

Die Idee eines nicht geschlechtstypischen Studienfachs ins Gespräch bringen

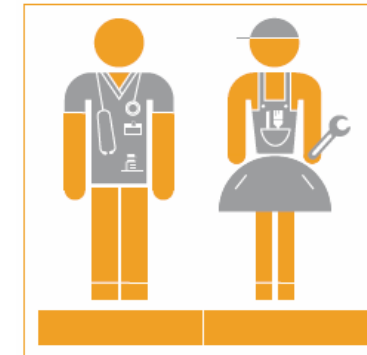


Christine, Gymnasium

- möchte *etwas mit Sprachen machen*
- sehr gute Schulleistungen in Deutsch, Englisch, Französisch und Chemie
- gewann Englisch-Wettbewerb
- gute Schulleistungen in Mathe und Physik
- hat Zweifel wegen Berufsaussichten nach einem Studium der Anglistik und Germanistik
- **Ist sie für nicht typische Studienfächer zu motivieren?**

Fallbeispiele

Eine stereotype Berufs- und Studienwahl hinterfragen

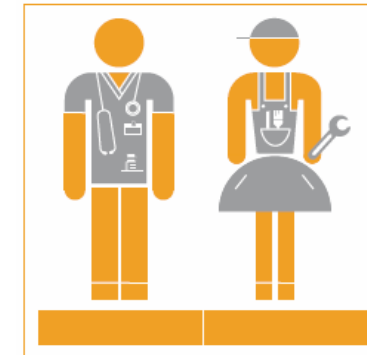


Kevin, Abiturient

- Ø 2,4, will auf jeden Fall studieren, Medizin unrealistisch
- Vater Arzt mit eigener Praxis, Mutter Erzieherin (halbtags)
- nennt Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ing. als Berufswünsche
- will anderen Menschen helfen, Ablehnung sozialer Berufe
- wirkt aggressiv und angespannt
- **Lassen sich die stereotypen Berufswünsche aufbrechen?**

Fallbeispiele

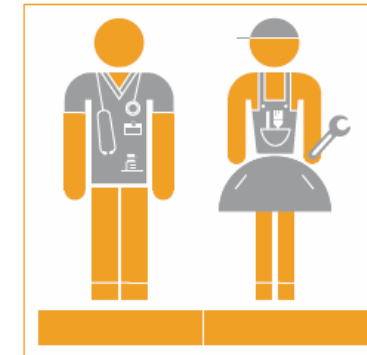
In beruflicher Um- und Neuorientierung
gendergerecht beraten



Herr Reuter, Betriebswirt (FH)

- 37 Jahre, bisher Vertrieb (Pharma, Finanz-DL), Burnout
- zurzeit arbeitslos, ledig, keine Kinder
- strebt Tätigkeit "mit Sinn" an
- *will und kann nicht so weitermachen wie bisher*
- Traumberuf Sozialpädagoge, mit schwierigen Jugendlichen arbeiten
- gab damals bei der Studienwahl dem Druck der Eltern nach (Beamte)
- **Wie lässt sich der Ratsuchende in seiner beruflichen Um- und Neuorientierung unterstützen?**

Leitfragen zur Fallanalyse



- Wo liegen **genderspezifische Besonderheiten** oder Besonderheiten?
- Wie kann die Rat suchende Person **ermutigt** werden?
Wie fördern Sie **Perspektivwechsel und -erweiterung**?
- Welche **konkreten Schritte** empfehlen Sie?
- Welches **Szenario** ist denkbar, wenn beraten wird, ohne die Kategorie Gender zu berücksichtigen?

Techniken gendergerechter Beratung

Techniken zur Standort- und Zielbestimmung

- Aktiv-aufmerksames Zuhören
- Konkretisieren
- Rückmeldungen geben / Feedback
- Ermutigen und Verstärken
- Reframing
- Techniken zum Perspektivwechsel
- Herausarbeiten von Anteilen

Entscheidungs- und Überzeugungstechniken

- Hilfen zur Entscheidungsfindung
- Informieren
- Argumentieren
- Einwandbehandlung

Herausarbeiten von Anteilen

Herausarbeiten eigener und fremder Anteile zur Erklärung von Situationen und Ereignissen → Attributionsmuster

- Selbstvertrauen steigt bei internaler, stabiler Attribution von Erfolgen und externaler Attribution von Misserfolgen
- Auflösen von Fehlattritionen

	stabil	instabil
internal	Fähigkeit	Anstrengung Motivation
external	Aufgaben- schwierigkeit	Glück Pech

Argumentation

Die Nutzenargumentation ist eine Beratungstechnik, mit der Sachargumente an Ratsuchende kommuniziert werden können.

Nutzenargumentation: Angebot → Verb → Vorteil

Beispiele

- Ein Beruf mit Menschen ermöglicht es Ihnen, Ihre sozialen Kompetenzen intensiv in Ihrem Beruf einzusetzen.
- Ein sozialer Beruf garantiert Ihnen sehr vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten sowie hervorragende Aufstiegschancen, gerade weil Sie Mann sind.
- Der Jungentag bietet Ihnen Gelegenheit, mit Männern zu sprechen, die in einem sozialen Beruf Karriere gemacht haben.

Zielvision / Perspektivwechsel

Aufbau einer (neuen) Zielvision, die Elemente bisheriger Wünsche und Interesse einbindet / Entwicklung neuer Sichtweisen

- Hypothetisches Fragen:

 - Was wäre, wenn...

 - Was wäre das Beste, das passieren könnte...?

 - Was wäre das Schlimmste, das passieren könnte...?

 - Welchen Unterschied macht es...

- Ressourcenorientiertes Fragen:

 - Angenommen, es ist 10 Jahre später, und Sie sind ...

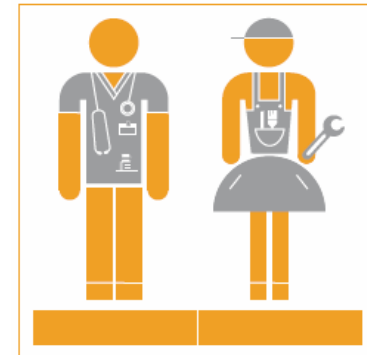
 - Wie haben Sie es geschafft?

- Zirkuläres Fragen: Wenn ich ... fragen würde, was würde er/ sie mir auf die Frage antworten, was gut für Sie ist?

5. Fazit

Fazit

- **Frauen und Männer fokussieren sich** auf wenige Ausbildungsberufe und Studienfächer.
- Berufswahl erfolgt oft entlang von **Rollenstereotypen**, nicht auf Basis von Eignung.
- Folge: **Potenziale bleiben unausgeschöpft**. Traditionelle Lebensformen bleiben erhalten.
- **Ziel** ist es, mehr Frauen und Männern eine **untypische Berufs- und Studienwahl** zu ermöglichen.
- Gendergerechte Berufsorientierung und Beratung kann junge Menschen zu **Perspektivwechsel und zur Perspektiverweiterung** anregen.
- **Gendertrainings** bauen Genderkompetenz auf, machen eigene Rollenprägungen bewusst und qualifizieren zur Umsetzung gendergerechter Berufsorientierung und Beratung.



Angebot

Seminar: Gendergerechte Beratung **Gendertraining für die Studienberatung**



Stimmen aus Gendertrainings

- 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 stecke voll in Stereotypen drin, das ist erschreckend...
- 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.
- Diese Veranstaltung sollte eine Pflichtveranstaltung werden.



6. Basisliteratur

Literatur

Genderkompetenz / Gendergerechte Beratung

- Ebenfeld, Melanie & Köhnen, Manfred (2011). Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Verfügbar über:
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf> (Zugriff am 25.09.2011)
- Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA-Arbeitspapiere. Verfügbar unter:
<http://www.hdba.de> → Forschung → Berichte
- Franzke, Bettina (2011, in Bearbeitung): Argumentationslinien und -hilfen für und wider gendertypische und -untypische Berufswahl. Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: unveröffentlichtes Manuskript.

Literatur

Gender und Schule, Internetwissen

- Begriffsbestimmungen, Basisinformationen, theoretische Konzepte, Beispiele, Erfahrungsberichte, aktuelle Projekte
→ www.genderundschule.de
 - Bundesweites Netzwerk von Initiativen zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen
→ www.neue-wege-fuer-jungs.de
 - Medienkoffer des BMFSFJ „Frauen, Männer, gleich geht's weiter:
→ www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/aktuelles,did=119868.html
 - Wanderausstellung durch MV, Materialien und Übungen zur gendergerechten Berufsorientierung, Ratgeber für Eltern
→ www.berufe-haben-kein-geschlecht.de
- Projektbericht
- www.frauenbildungsnetz.de/broschuere_download0607_berufe_haben_kein_Geschlecht.pdf

Kontakt



Referentin

Prof. Dr. Bettina Franzke
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim
Professur für Psychologie, Schwerpunkt Beratung
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim

Email: bettina.franzke@t-online.de

Tel.: 0621 124 74 36 (Home)

Mobil: 0171 110 58 40

Internet: www.bettina-franzke.de, www.hdba.de

Teile des hier vorliegenden Skripts wurden 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.