

Dokumentation zum Workshop „Methoden der Berufsorientierung für Frauen“

Datum: 4. Juni 2008 09:00-16.30

Ort: BTC Training, Wien

Moderation: Mag.^a Karin Steiner (abif), Dr. Alfred Fellingner

Programm

Workshop „Methoden in der Berufsorientierung für Frauen“

am 4. Juni 2008

Moderation: Mag.^a Karin Steiner (abif)

Dr. Alfred Fellingner

Ort: BTC Training

Rahlgasse 3, 1060 Wien

Ziele des Workshops sind:

- Information über arbeitsmarktpolitische Gleichstellungsziele und Arbeitsschwerpunkte des AMS Österreich
- Information über das Methodenhandbuch Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen
- Reflexion und Training von frauenspezifischer Methodik

Zielgruppe: Trainerinnen und Trainer in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen sowie FachtrainerInnen

Programm:

9.00-9.40	Moderation: Besprechung des Programms mit den TeilnehmerInnen, Klärung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Workshop Mag. Alfred Fellinger, Mag.^a Karin Steiner (abif)
9.40-10.10	Darstellung der Situation von Frauen am (österreichischen) Arbeitsmarkt Mag.^a Karin Steiner, abif
10.10-10.40	Gleichstellungsziele des AMS Österreich - Umsetzungsschwerpunkte Mag.^a Iris Apiano-Kugler, Gender Mainstreaming Beauftragte, AMS Wien
10.40-11.00	PAUSE
11.00-12.30	<u>Workshop-Modul:</u> – Unterschiede von frauenspezifischen Trainings und von gemischtgeschlechtlichen aus Sicht der TrainerInnen – Unterschiede von Frauen und Männern im Training – Genderspezifisches TrainerInnen-Verhalten
12.30-13.30	MITTAGESSEN
13.30-16.30	<u>Trainings-Modul:</u> – Ausprobieren von Übungen des BO-Frauenhandbuchs – Diskussion und Reflexion verschiedener Methoden

VORMITTAG

1) Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen Ziele und Erwartungen an das Seminar

TeilnehmerInnen	Organisation
Araposki, Maria	Unterstützungskomitee zur Integration
Baxewanos, Elisabeth	pro mente Wien
Czasch, Gabriele	ZIB Training
Demenko, Xenia	Job-TransFair
Dorn, Elisabeth Maria	Frauenberatung Oberpullendorf
Ginzel, Adelheid DSA	Verein Outplacement
Gisch, Susanne Mag.a	-
Grimmer, Gertrude Mag.a	Intercom
Hala, Ronald Mag.	Beratung Mag. Ronald Hala
Hamann, Shobha Mag.a	Frauenberatung Oberpullendorf
Hnat-Gerersdorfer, Sandra Dipl. LSB	GERNE FRAU! Eine Initiative für einen gesundheitsfördernden Lebensstil
Kirschner, Michaela Mag. Dr.	DIALOG Bildungsinstitut
Krispin, Astrid	Job-TransFair
Kristöfel, Hannes Mag.	bfi Wien
Kutalek, Franz	Wirtschaftspsycholog. Beratung
Lampl, Monika	Firma Kapsch Partner Solutions GmbH
Langer, Irmtraud	DIALOG Bildungsinstitut
Leithner, Elke Mag.a	WIFI Wien
Martini, Birgit Mag.a	Frauenberatung Freiraum
Marsam, Johann	Jugend am Werk
Neuhold, Monika Mag.a	LFI Steiermark
Niebauer, Erika Dr.in	SCRIPTURA
Öhlzelt, Sarah Mag. A (FH)	nowa Zentrum für Ausbildungsmanagement
Rivera, Ana Claudia Mag.a	update training GmbH
Soura, Edith Mag.a	Best Training
Srp, Gabriele Mag.a	WIFI Wien
Steiner, Anneliese	update training GmbH
Treffinger, Elisa Mag.a	LFI Steiermark
Typolt, Doris	Job-TransFair
Wiesner, Anna-Maria Mag.a	PSZ Interwork Arbeitsassistentz
Wurzinger, Christa Mag.a	Koryphäen
Zimmermann, Angelika	FAB
Zjaba, Sieglinde	UKI

Erwartungen der TeilnehmerInnen:

- Kennenlernen des Methodenhandbuches
- Austausch, Vernetzen
- Neue Inputs
- Neue Methode kennenlernen
- Theoretische Inputs/Basis

2) Darstellung der Situation von Frauen am (österreichischen) Arbeitsmarkt, Mag.^a Karin Steiner (abif)

Download der PPT-Präsentation:

http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen/Vortrag_Frauen_am_Arbeitsmarkt.pdf

Diskussion:

Gleichheits- vs. Differenzansatz

Diskutiert wurde der zu wählende theoretische Ansatz in der Berufsorientierung mit Frauen. Ein Teil der Gruppe betonte unter Berufung auf den Differenzansatz die Aufwertung von traditionellen Frauenberufen. Zusätzlich wurde ein besserer, beispielsweise ein mit den „Metallern“ vergleichbarer Kollektivvertrag für traditionelle Frauenbranchen gefordert. Gewerkschaften, wie die der Metaller, haben eine lang gewachsene Organisationsstruktur und damit auch eine lange Tradition der starken Kollektivverträge. Auf der anderen Seite wird zum Beispiel die Gewerkschaftsaktivität in KMUs des Handels von der Betriebsleitung bzw. Geschäftsführung nicht gern gesehen, was eine Verbesserung der Arbeitssituation und der branchenspezifischen Berufe erschwert.

Akademisierung traditionell weiblicher Berufe?

Auf die Anregung hin, wieso gering geschätzte Berufsfelder wie zum Beispiel KindergärtnerInnen nicht akademisiert werden, um dadurch eine Aufwertung zu erfahren, wurde argumentiert, dass eine Universtitätsausbildung nicht automatisch zu einer Aufwertung und zur Verbesserung der Gehaltssituation und der Arbeitsbedingungen führt (siehe auch Sozialarbeit als akademisches Studium). Hingegen könnten bestimmte Personengruppen von einer Ausbildung an einer Universität bzw. Fachhochschule abgeschreckt werden. Frauen sind häufig bereit sind, ein schlechteres Gehalt als Männer zu akzeptieren, weil vielfach das Ernährermodell, in dem der Mann der Familienernährer ist und die Frau „dazuverdient“ noch dominierend ist. Ein Mann nimmt auf die Tatsache, wie viel man in einem Beruf verdienen kann bereits bei der Berufswahl Rücksicht und ergreift erst nicht einen Beruf mit geringen Verdienstmöglichkeiten. Frauen hingegen schon.

Ein- und Ausschlusskriterien von Frauen und Männern

Die Wertschätzung für einen Beruf sollte nicht alleine an der Höhe des Entgelts festgemacht werden, doch ist es in kapitalistischen Gesellschaftssystemen fast immer so, dass das Geld für eine Arbeit auch dessen Wert festlegt. Am Arbeitsmarkt gibt es bei Berufen nicht nur für Frauen Ein- und Ausschlusskriterien. So sind zum Beispiel auch männliche Kindergärtner nicht immer erwünscht. Eine häufige Erfahrung der TrainerInnen bzw. PersonalvermittlerInnen ist, dass es schwierig ist, die ArbeitgeberInnen von Frauen in Männerberufen zu überzeugen bzw. umgekehrt. Für bestimmte Berufsfelder wird entweder nur ein Mann oder nur eine Frau verlangt.

Aufklärungsarbeit

Gender Management sollte eine Strukturveränderung bewirken. Auch in der Berufsorientierung muss gegen diese Strukturen angekämpft werden. Auch wenn es oft wie ein verlorener Kampf erscheint, sind Veränderungen (zumindest im Kleinen) möglich. Wichtig scheint es, dass die Argumente, die Unternehmen in traditionellen Männerbranchen gegen die Beschäftigung von Frauen anbringen, überprüft werden, da hier häufig Klischees und Missverständnisse vorliegen (z.B. das längst gefallene Nachtarbeitsverbot für Frauen, die Notwendigkeit der Errichtung von Sanitäreinrichtungen für weniger als 5 beschäftigte Frauen). Wichtig ist es gleichzeitig Frauen niederschwellige Angebote in traditionellen Männerberufen zu bieten, wie zum Beispiel die Möglichkeit von Praktika, die erste Einblicke gewähren. Auf der anderen Seite ist es auch von Bedeutung, dass mehr Männer in typischen Frauenberufen der Kinderbildung (Kindergärtner, Volksschullehrer) beschäftigt werden, allein auch deswegen, um Kindern andere als die traditionellen Rollenbilder zum Vorbild zu geben.

Gender Mainstreaming – Ein „Must“ nur nach Außen?

So setzt sich zum Beispiel die GPA für einen geschlechtergerechten Kollektivvertrag ein. Durch die EU Gender Mainstreaming-Auflagen müssen Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden. Viele Unternehmen waren nur schwer von dieser Notwendigkeit zu überzeugen. Die Vertreterin des AMS erwähnte als einen den Unternehmen entgegenkommenden Vorschlag, dass die Anforderungen einer Stellenausschreibung nicht am Geschlecht an sich aufgehängt werden sollen, sondern an den Eigenschaften, die von der Person erwartet werden (z.B. soziale Kompetenz,...). So ist es leichter vom Geschlecht als Kategorie für die Personenwahl wegzukommen. Probleme gibt es heutzutage vor allem noch bei den KMUs, die größeren, österreichischen Unternehmen haben das Potential der Mitarbeiterinnen bereits erkannt.

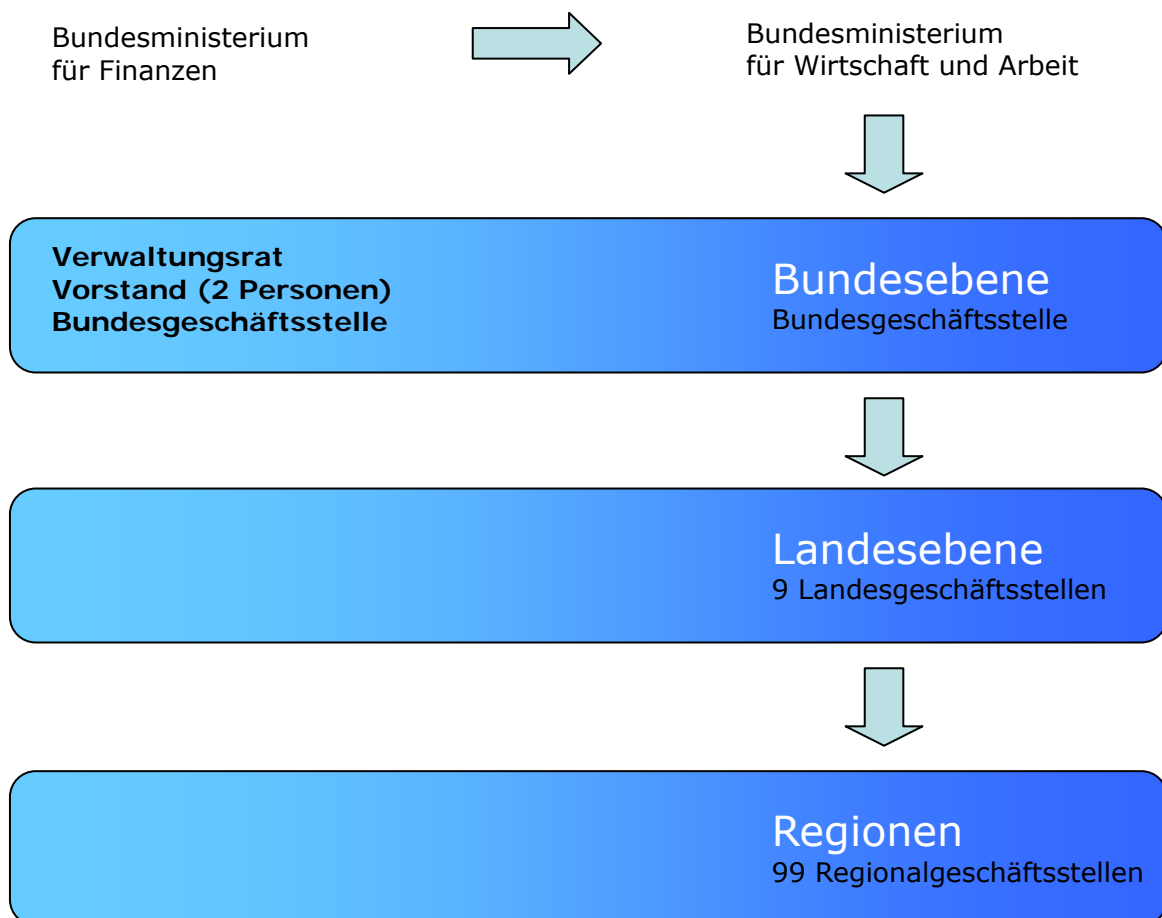
Gleichstellung im Jahr 2457

Abschließend wurde erwähnt, dass bei der derzeitigen Geschwindigkeit, mit der die Gleichstellung von Frauen und Männern vorankommt, eine vollständige Gleichstellung erst im Jahre 2457 erreicht sein wird. Das macht es umso wichtiger, die Strukturen, die auch in unseren Köpfen verankert sind, durch Selbstreflexion und -beobachtung zu verändern.

3) Gleichstellungsziele des AMS Österreich – Umsetzungsschwerpunkte

Download der Powerpointpräsentation unter
<http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen1/Gleichstellung%20von%20Frauen%20und%20Maennern.pdf>.

Das Arbeitsmarktservice Österreich



Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist für das AMS sowohl intern wie auch extern wichtig. Es wird in drei verschiedenen Prozessen organisiert.

- Service für Arbeitssuchende
- Service für Unternehmen
- Informationen

Gender Mainstreaming wurde vom AMS als Strategie bzw. Methode zur eigentlich wichtigen Erreichung der Gleichstellungsziele aufgegriffen, sowohl intern in der **Mitarbeiterinnenförderung**, vor allem jedoch die **Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik für die KundInnen des AMS** betreffend. Mittlerweile ist dieses Programm tief im AMS verwurzelt und Teil der speziellen Kultur dieses Unternehmens. Dies lässt sich in den Richtlinien sowie in der Corporate Identity erkennen, aber es ist auch im Umgang der MitarbeiterInnen untereinander innerhalb der Organisation zu spüren.

Sex – Gender, ein soziales Konstrukt?

Auch das eigentliche biologische Geschlecht (sex) ist nach Judith Butler ein Konstrukt. Dies wird weitläufig jedoch nicht anerkannt. So gab es beispielsweise in Deutschland eine abgewiesene Klage eines Transsexuellen auf ein drittes Geschlecht. Der Gesetzgeber definiert häufig, dass es zwei Geschlechter zu geben hat, obwohl 1 von 2.000 Kindern ohne eindeutigem Geschlecht geboren wird. Andere (nicht-westliche) Kulturen kennen viele Geschlechter, die durch unterschiedliche Kategorien definiert werden. Im Westen überwiegt teilweise eine biologistische Argumentationsweise, die besagt, dass es nur zwei Geschlechter und nichts dazwischen geben kann.

Innerhalb der Gruppen von Frauen bzw. Männern gibt es oft größere Unterschiede (Bildung, sozialer Status) als zwischen den Gruppen der Männer und Frauen. Obwohl beide Kategorien (gender wie auch sex) konstruiert scheinen, kann auf eine Unterscheidung zwischen zwei Geschlechtern derzeit nicht verzichtet werden. Allein um politische Forderungen stellen zu können, muss auf diese Kategorisierungen zurückgegriffen werden können.

Trennung männlich, weiblich – öffentlich, privat

Nicht nur Frauen, die einen traditionell männlichen Weg einschlagen, sondern auch Männer, die einen traditionell weiblichen Weg gehen wollen, sehen sich mit Diskriminierungen konfrontiert. Die Einteilung männlich-weiblich geht einher mit der Einteilung zwischen öffentlich und privat. Während die öffentliche Sphäre der Lohnarbeit eher den Männern zuteil wird, sollen sich Frauen in der privaten Sphäre der unbezahlten Tätigkeit innerhalb der Familie und dem Haushalt zu Hause fühlen. Frauen, die ins Öffentliche eindringen, müssen beweisen, dass sie wirklich noch Frauen sind und neben der Erwerbsarbeit auch noch das Private erfolgreich managen. Auf der anderen Seite sehen sich Männer mit dem gleichen Rechtfertigungsdruck konfrontiert, wenn sie ins Private wechseln wollen (z.B. Karenz). In einem kapitalistischen System wird nur jene Arbeit als wertvoll gesehen, die auch bezahlt wird. Ziel des AMS ist es, Frauen für technische Berufe zu begeistern.

Gender Mainstreaming – die Integration eines Konzepts von Außen

Das Konzept des Gender Mainstreaming wurde über EU-Richtlinien im AMS implementiert. Auch zuvor gab es bereits Strukturen zur Frauenförderung im AMS. Obwohl die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit des Gender Mainstreaming anfangs auch innerhalb des AMS hinterfragt wurde, wurde schließlich ein kritischer Diskussionsprozess gestartet, durch welchen schließlich Gender Mainstreaming als Thema aufgegriffen, der AMS-Politik angepasst und in diese integriert wurde. Wichtiger Aspekt ist dabei auch die Gender-Kompetenz der TrainerInnen.

Indikatoren oder eigentliches Ziel

Abschließend ist zu erwähnen, dass es einige wichtige Indikatoren gibt, die die Durchsetzung der Gender Mainstreaming Ziele überwachen sollen. Trotz dieser Indikatoren ist es jedoch wichtig, sich weniger an Indikatoren als an den eigentlichen Zielen der Chancengleichheit zu orientieren.

AMS – Gender Mainstreaming intern

Im AMS gibt es einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan (Personalentwicklung) und eine eigene Gleichbehandlungsbeauftragte für das AMS. Österreichweit beschäftigt das AMS derzeit 30% Frauen in Führungspositionen. In der Landesgeschäftsstelle Wien sind immerhin 50% Frauen in Führungspositionen bei einer Frauenquote von 70% beschäftigt. Eine wichtige Erkenntnis, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen war, dass Frauen aktiv angesprochen werden müssen, um sie zu einer Bewerbung um eine Führungsposition zu motivieren. Frauen bewerben sich seltener als Männer eigenmotiviert für Führungspositionen. Ein wichtiger Aspekt: Das AMS verlangt von all seinen Führungskräften Genderkompetenz.

Diskussionsbeiträge zum AMS-Input

AMS – eine exekutierende Organisation

Im Rahmen der Diskussion meinte die AMS-Vertreterin, dass das AMS eine exekutierende Organisation ist, die begrenzte Macht hat und vom jeweiligen politischen Klima abhängig ist. Das AMS ist sich bestimmter Probleme durchaus bewusst, hat aber nur einen beschränkten Handlungsspielraum. Probleme zu lösen ist nicht die Kernaufgabe des AMS, sondern Aufgaben auszuführen. Wichtig ist es punktuell die richtigen Ohren zu finden. Die Politik gibt zwar die Ziele vor, das AMS kann jedoch über die Träger entscheiden. AMS-ExpertInnen selbst werden nur selten von der Politik gehört. Oft ist es auch schwierig, von oben geforderte Ziele durch die gesamte Organisationsstruktur hindurch durchzusetzen.

Segmentisierung innerhalb von Berufsfeldern

Ein weiterer Diskussionsbeitrag beschäftigte sich mit dem öffentlichen Dienst, der sehr viel für Frauen gemacht hat. So gibt es zum Beispiel unter JuristInnen Bereiche, die von Frauen angestrebt werden, wie etwa das RichterInnenamt oder der Bankensektor, in denen Teilzeit und der Wiedereinstieg von Frauen gefördert wird.

Als selbstständige AnwältInnen sind jedoch vor allem Männer tätig. Eine totale Segementisierung innerhalb eines Berufsfeldes ist bemerkbar. Frauen ergreifen bestimmte Berufe, von denen sie glauben, dass sie mit Kinderbetreuung vereinbar sind.

Kinderbetreuung

Zum Thema Kinderbetreuung forderten die TeilnehmerInnen ein allgemeines Umdenken. Kinderbetreuung sollte auch zur Aufgabe der Männer werden. Allgemein sollte es nicht um Kinderbetreuung, sondern um Kinderbildung gehen. Diese Kinderbildung kann durchaus von pädagogisch ausgebildeten Fachkräften geleistet werden. Frauen sollten dementsprechend aber auch ohne schlechtes Gewissen loslassen können.

Weniger Karriere als existentielle Absicherung

Ein allgemeiner Fehlglaube ist, dass es der Berufsorientierung von Frauen um erfolgreiche Karriereplanung und höhere Gehälter ginge. Viel wichtiger für Frauen ist die existentielle Absicherung. Frauen ist es oft nicht möglich, sich selbst (und ihre Kinder) zu erhalten.

Kompetenzerwerb

Welche Kompetenzen werden immer wichtiger? Fachkompetenzen sind nur ein kleiner Teil des gesamten Kompetenzprofils. Viele Kompetenzen werden durch Lebenserfahrung, also informell, erworben. Dies wird auch in der Personalentwicklung von Betrieben und anderen Organisationen bereits teilweise berücksichtigt. Diese Entwicklung sollten Frauen zu ihrem Vorteil nutzen.

4) Workshop-Modul: Weltcafé

Gruppe 1: Herausforderung in BO-Trainings mit Frauen

- fehlende Beziehungen/Netzwerke/Seilschaften
- Kinderbetreuung: als Problem wurde genannt, dass viele Kindergärten bereits um 17.00 schließen und damit für viele Frauen eine Kinderbetreuungslücke von zwei Stunden entsteht. Zusätzlich fällt es vielen Frauen schwer loszulassen und zu akzeptieren, dass sie ihre Kinder nicht selbst betreuen können.

- Frauen trauen sich längere Ausbildungszeiten nicht zu, auch aufgrund der Mehrfachbelastungen. Eine Möglichkeit dem zu entgegen ist, sie auf ihre lange, noch folgende Berufstätigkeit hinzuweisen und sie damit zu motivieren, noch eine mehrjährige Ausbildung zu beginnen. Hinzu kommt jedoch, dass Frauen von Außen oft nur wenig oder keine Unterstützung erfahren. Viele Frauen fühlen sich dadurch entmutigt und brechen ihre Ausbildung ab.
- Mobilität: Oft gibt es in der Familie nur ein Auto, welches zumeist vom Mann verwendet wird.
- Wunsch nach Teilzeitarbeit. An diesem Punkt wurde vom Plenum kritisiert, dass es nicht der Wunsch, sondern der Bedarf vieler Frauen ist, Teilzeit zu arbeiten. Die gesellschaftliche Toleranz eines Teilzeitjobs ist höher.
- Frauen mit Migrationshintergrund sehen ihren Aufgabenbereich stärker innerhalb der Familie als Mutter und weniger am Arbeitsmarkt.

Gruppe 2: Herausforderung in BO-Trainings mit Männern

- Die meisten Männer (in den Trainings) sind oft schlecht ausgebildet
- Männer bilden schneller Untergruppen
- Männer wollen keine Psychospiele. Sie wollen sich nicht mit privaten Dingen beschäftigen und selbstreflexiv arbeiten. Zurückhaltung in der Gruppe mit ‚Privatdingen‘.
- In Männergruppen ist der Gruppendruck stärker. Das wirkt sich vor allem dann aus, wenn männeruntypische Berufe wie zum Beispiel Kindergärtner oder Friseur gewählt werden. Rollenverunsicherung.
- Männer haben traditionellere Rollenerwartungen an ihre TrainerInnen.
- Trainerinnen müssen sich zuerst Respekt erarbeiten. Das gelingt oft über traditionelle Themen, wie zum Beispiel Fußball.
- Die Hackordnung wird öfter brachial gelöst
- Männer wollen es lieber ‚alleine schaffen‘. Es fällt ihnen schwerer Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- Praktischer Lebensbezug ist wichtiger als bei Frauen.

Wenn nun die Unterschiede zwischen Gruppe 1 (Frauen) und Gruppe 2 (Männer) herausgearbeitet werden sollen, fällt auf, dass es in der Beschäftigung mit Frauenberufsorientierung vor allem die Situation am Arbeitsmarkt also vor allem strukturelle Dimensionen bearbeitet wurden, während es bei der Diskussion der Herausforderungen bei der Arbeit mit Männergruppen, um die BO-Gruppe an sich ging.

Gruppe 3: Unterschiede in homogenen vs. heterogenen BO-Kursen

Kriterien

- Alter
- Geschlecht
- Herkunft/Sprachkenntnisse
- Ausbildung
- Ressourcen

Homogen

- Vertrautheit (Sprache, Regeln, Diskussionen)
- Stagnation
- Größerer Gruppenzwang

Heterogen

- Distanz (andere Kultur, anderes sehen)
- Flexibilität
- Limits
- Bietet mehr individuelle Freiheit
- Die Beobachtung der TrainerInnen zeigte, wenn wenige Männer und mehr Frauen in einer Gruppe sind, brechen die Männer eher ab. Ist es jedoch umgekehrt und es befinden sich mehr Männer als Frauen in einer Gruppe, verbleiben die Frauen meist in der Gruppe.
- Eine weitere Erfahrung zeigt, dass in heterogenen Gruppen TeilnehmerInnen auch als Co-TrainerInnen auftreten können. Mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen können sich die TeilnehmerInnen gegenseitig helfen.
- Die TeilnehmerInnen müssen mehr Toleranz zeigen, was wiederum höhere soziale Kompetenz benötigt.

Gruppe 4: Gemeinsamkeiten/Unterschiede zwischen Frauen und Männern in BO-Trainings

- ♀/♂ Existenzsicherndes Einkommen
- ♂/♀♀ Mehrfachbelastungen
- Interkulturelle Kompetenzen der TrainerInnen und TeilnehmerInnen.
- ♀ Bevormundung durch die Familie, Frauen sollen nicht in einen traditionellen Männerberuf arbeiten.
- ♀/♂ Arbeit & Selbstwert
- ♀/♂ Versagensängste/Stigmatisierung
- ♀/♂ Druck zur Flexibilität
- ♀/♂ BO für ≠ Altersgruppen
- ♀/♂ Mobilität
- ♀/♂ Arbeitszeit
- ♀/♂ Rollenerwartungen
- ♀/♂ Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

5) Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank

zu finden auf <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/>

-> Publikationen: AMS/ABI-Methodendatenbank

Die Methoden-Datenbank enthält drei AMS/ABI-Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:

- Methoden in der allgemeinen Berufsorientierung
- Methoden in der Berufsorientierung für Frauen
- Methoden in der Beruflichen Rehabilitation

Die Praxishandbücher bzw. die Methoden-Datenbank soll dazu dienen, die Arbeit der TrainerInnen zu erleichtern und vielleicht mit Neuem zu bereichern. Derzeit setzt sich die Datenbank aus 243 Übungen zusammen: Nach folgenden Kriterien können relevante Methoden gesucht werden:

- die Methode (aus welchem Handbuch sie stammt)
- die Art der Übung
- die Zielgruppe
- die Dauer der Übung

Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, sowohl eine freie (= selbst formulierte) Stichwortsuche vorzunehmen als auch mithilfe einer Auswahlliste vorgegebener Stichworte zu recherchieren. Mittels der Funktion "Merkliste" können Sie Ihre Rechercheergebnisse (= aktive Links zu den einzelnen Methoden) an eine beliebige E-Mail-Adresse senden.

Hier noch einige Suchtipps:

Verschaffen Sie sich in einer ruhigen Stunde zunächst einen Überblick über alle Kriterien, sodass Sie bei Bedarf auch wissen, wonach Sie überhaupt suchen können. Suchen Sie beispielsweise Übungen für die Zielgruppe "ältere Frauen", so können Sie nicht nur nach diesem Zielgruppenkriterium suchen, sondern selbstverständlich auch nach den verwandten Zielgruppen "Ältere" und "RehabilitandInnen" oder auch "WiedereinsteigerInnen". Selbstverständlich können auch Übungen für "arbeitslose Erwachsene" oder "Erwachsene" ihrem Bedarf entsprechen.

6) Diskussion und Reflexion diverser Methoden

Meine Rolle als Trainerin

Zur Selbstreflexion der TrainerInnen.

Lena und Gerd

Diese Methode dient zum Sichtbarmachen unsichtbarer Rollenverteilungen und um selbstverständliche Rollenverteilungen zu dekonstruieren. In weiblichen Biografien wird oft die Schwangerschaft bzw. das erste Kind zum Knackpunkt, ab dem Mann und Frau sich oft gemäß traditionellen Rollenerwartungen verhalten. Diese Entwicklung lässt sich anhand dieser Methode hinterfragen bzw. in Frage stellen. Auch zeigt diese Methode, dass es nicht nur eine Wirklichkeit gibt. JedeR erfindet seine eigene Geschichte. Die Erfahrung der TrainerInnen zeigt, dass viele Frauen es als Prestige ansehen zu Hause bleiben zu dürfen („Ich kann es mir leisten, zu Hause bleiben zu dürfen“). Die Methode dient laut den TrainerInnen nicht nur Jugendlichen, sondern auch Älteren zur Reflexion. Es kann auch darum gehen Selbstbewusstsein aufzubauen. Es lassen sich gut die Konsequenzen der (traditionellen) Rollenbilder für beide Geschlechter, Frau und Mann, herausarbeiten. So bedeutet die traditionelle Rolle für den Mann wenig Zeit mit seinen Kindern zu verbringen.

Technik ist Frauensache

Diese Methode kann zur Diskussion anregen oder auch Aufklärungsarbeit leisten. Es geht darum Vorurteile zu minimieren und Ausnahmen sichtbar zu machen. Die Hauptzielgruppe sind Jugendliche. Mädchen sollen technische Berufe schmackhaft gemacht werden. Die eigene Meinung der Jugendlichen kann einem Realitätsabgleich unterzogen werden.

Andere Möglichkeiten, um Mädchen und Frauen für technische Berufe zu interessieren:

- Fit-Rechner
- Praktika in einem Unternehmen („einmal anschauen“).
- Jedoch: JedeR soll ihren/seinen Wunsch verwirklichen, obwohl der eigene Wunsch oft schwer zu definieren ist. Wie weit werden die Jugendlichen von außen beeinflusst? Ist der Wunsch vielleicht fremdbestimmt? Es ist wichtig, die Wünsche genauer zu analysieren und alternative Verwirklichungswege aufzuzeigen.
- Konsequenzen der jeweiligen Berufswahl darstellen, zum Beispiel dass nur 40% der FriseurInnen nach der Lehre in diesem Beruf weiterarbeiten, weil die Betriebe die GesellInnen nach dem Lehrabschluss kündigen und diese keinen Job in ihrem Beruf mehr finden.
- Nicht missionarisch werden, sondern nur informieren. Oft fehlen den Jugendlichen Informationen. Sie sind sich ihrer Ressourcen nicht bewusst.
- Sehr großer Gruppendruck
- Migrantinnen wählen oft medizinische Berufe.
- Jugendliche können mit vielen Informationen nichts anfangen. Sie wissen nichts über Berufsbilder, wie zum Beispiel, dass es in bestimmten Berufen wenig Aufstiegsmöglichkeiten gibt oder dass die Ausbildung zur Kosmetikerin nicht bedeutet, gleich ein eigenes Studio eröffnen zu können. Es ist einfach wichtig mit ihnen zu reden.

- Allgemein wenig Information über traditionelle Berufe aber auch über nicht traditionelle Berufe.
- Projekte: Sprungbrett, Mädchen in die Technik
- Schließlich ist festzuhalten, dass es nicht nur traditionelle oder technische Berufe gibt. Insgesamt gibt es in Österreich 256 Lehrberufe. Als TrainerIn sollte die Möglichkeit genutzt werden, das weite Feld der Berufsmöglichkeiten für die Jugendlichen aufzubereiten.

Daily Soaps

Diese Methode dient dazu die eigenen Vorbilder zu hinterfragen und Einstellungen kritisch zu reflektieren. Hierbei geht es laut einer Trainerin nicht nur um die Berufsorientierung, sondern auch um Familienstrukturen. Medien haben Einfluss auf Entscheidungen, auch im Hinblick auf die Berufswahl. Es kann ein Realitätsabgleich gefördert werden. Die TV-Serien können benützt werden, um Geschlechterklischees herauszustreichen und aufzubrechen. Interessant kann auch die Arbeit mit Werbeclips sein. Zum Beispiel gibt es nur wenig nicht sexistische Werbungen. Für Jugendliche schwimmt oft Realität und Virtualität.

Experiment Anna

Die Methode testet unsere Rollenerwartungen anhand einer Geschichte. Sie dient unter anderem dazu aufzuzeigen, dass viele Frauen Angst vor Erfolg zeigen, weil sie (gesellschaftliche) Sanktionen fürchten. Viele TrainerInnen haben diese Methode bereits in Genderseminaren durchgespielt. Diese Übung kann in reinen Frauengruppen durchgeführt werden. Sie zeigt, wie die Teilnehmerinnen in bestimmten Situationen reagieren würden. Die Angst der Frauen erfolgreicher als ihr Mann zu sein, könnte aufgedeckt werden. Den teilnehmenden TrainerInnen fiel während des Durchspielens der Methode auf, dass ihre Meinung über Karl sehr einseitig war. Es zeigt sich, wie tief (im Unterbewusstsein) bestimmte Vorstellungen verankert sind. Eine Teilnehmerin meint, dass der Anspruch der Frauen an die Männer höher wird. Viele Frauen wollen trotz des eigenen beruflichen Erfolgs einen noch erfolgreicherem Mann. Die starke Schuler zum Anlehnen ist beim Mann mit beruflichem Erfolg, nicht mit dem Bild des „starken Hausmanns“ konnotiert. Die Methode kann in der Gruppe zum Aufbrechen von Wirklichkeitskonstruktionen herangezogen werden. Sie kann auf eine persönliche Ebene heruntergebrochen werden, um ermutigende und hemmende Faktoren des eigenen Lebens zu definieren.

Botschaften für das Leben

Gerade für Jugendliche wirkt diese Methode sehr schwierig. Viele mögen vielleicht nicht wissen, was sie genau hinschreiben sollen. Die Fragestellungen müssten gekürzt bzw. vereinfacht werden. Manche Fragestellungen können vielleicht einzeln behandelt werden. Es ist wichtig sich vorzubereiten und nicht einfach nur das Material auszuteilen. Verwendet werden kann sie vor allem um aufzubrechen und einen größeren Bogen zu spannen. Vielleicht ist diese Methode auch besser für Einzelsettings geeignet.

Mein Zeitbudget

Die Erfahrung der TrainerInnen, die diese Methode bereits durchgeführt haben, zeigt, dass sie sich durchwegs gut verwenden lässt. Gerade bei Jugendlichen kommt es oft zu einem Aha-Erlebnis, in der Hinsicht, dass sie täglich doch eigentlich relativ viele Aufgaben zu bewältigen haben, derer sie sich zunächst nicht bewusst sind. Oft kommen erstaunlich große Unterschiede zwischen Sein und Soll zu Tage. Gerade bei Wiedereinsteigerinnen ist wichtig überhaupt Zeit im Tagesablauf zu schaffen, um überhaupt einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. In der Praxis, wie sie die teilnehmenden TrainerInnen erlebt haben, zeigt sich, dass die Frauen oft sehr unterschiedlich genau arbeiten, daran lassen sich auch Sekundärinformationen über die ihnen eigene Arbeitsweise gewinnen. Eine weitere Teilnehmerin meint, der vorbereitende Schritt zuerst alle täglich zu bewältigenden Aufgaben aufschreiben zu lassen, erleichtert die Durchführung der Methode. Ein wichtiger Aspekt dieser Übung ist, dass die Frauen erkennen, wie wichtig es ist, Zeit für sich selbst abzuschneiden. Oft ist das zwar möglich, aber das Umfeld der Frauen reagiert teilweise ablehnend. Bemerkte wurde auch, dass es Frauen oft schwerer fällt Haushaltsaufgaben zu delegieren.

Neue Organisation der Kinderbetreuung

Anhand der Methode können folgende Fragen diskutiert und geklärt werden: Welcher Anspruch wird an die Betreuung gestellt, geht es um die Kinderbetreuung oder um Kinderbildung? Welche Kosten werden entstehen, was muss in der entsprechenden Kinderbetreuungseinrichtung gegeben sein; wie sind die Öffnungszeiten bzw. wann sind Ferien? Welche Veränderungen werden geltend, wenn das Kind der Kinderbetreuung übergeben wird? Bereits für den AMS-Kurs, in dem diese Methode durchgeführt wird, brauchen die Frauen eine Kinderbetreuung. Wenn die KursteilnehmerInnen bereits zuvor befinden, dass Kinderbetreuung nicht funktioniert, brechen sie später oft den Kurs ab.

Wolf oder Hund

Allgemein gilt, dass Metaphern gut funktionieren und dazu dienen Konzepte zu hinterfragen. Jedoch gerade bei dieser Methode ist nicht klar, ob das gewünschte Ziel erreicht wird. Frauen sollen sich verkaufen und nicht winselnd um Arbeit betteln. Methoden sollten nicht der Geschlechtersensibilität entgegen wirken. Verwendet werden kann diese Methode, um sich Gedanken zum Thema Selbstständigkeit zu machen.