

## Dokumentation zum Workshop „Methoden der Berufsorientierung für Frauen“

**Datum: 26. September 2008 09:00-16.30**

**Ort: BTC Training  
6., Rahlgasse 3**

**Moderation: Mag.a Karin Steiner (abif), Dr. Alfred Fellinger**

### **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 <b>Mag. Alfred Fellingner, Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif)</b>
9.40-10.10	Darstellung der Situation von Frauen am (österreichischen) Arbeitsmarkt <b>Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner, abif</b>
10.10-10.40	Gleichstellungsziele des AMS Österreich - Umsetzungsschwerpunkte <b>Mag.<sup>a</sup> Eva Egger, BGS des AMS Österreich</b>
10.40-11.00	PAUSE
11.00-12.30	<u>Workshop-Modul:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiede von frauenspezifischen Trainings und von gemischtgeschlechtlichen aus Sicht der TrainerInnen</li> <li>• Unterschiede von Frauen und Männern im Training</li> <li>• Genderspezifisches TrainerInnen-Verhalten</li> </ul>
12.30-13.30	MITTAGESSEN
13.30-16.30	<u>Trainings-Modul:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausprobieren von Übungen des BO-Frauenhandbuchs</li> <li>• Diskussion und Reflexion verschiedener Methoden</li> </ul>

## VORMITTAG

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

TeilnehmerInnen	Organisation
Ertl, Marianne Mag. <sup>a</sup>	
Moore, Jeanette Mag. <sup>a</sup>	Zentrum für Beratung
Pillichshammer, Petra Mag. <sup>a</sup>	
Reininger, Monika Mag. <sup>a</sup>	
Schrabacher, Hilde Mag. <sup>a</sup>	
Schröder-Pammer, Anette Mag. <sup>a</sup>	murad & murad gmbh – bildungsnetzwerk
Stadler, Sabine Dr. <sup>in</sup>	Freiberuflich tätig bei: BMEIA, NÖ LRG und EK
	Equalizent-Schulungszentrum für Gehörlose und diversity

**Erwartungen der TeilnehmerInnen:** (geordnet nach Häufigkeit der Nennung)

- Kennenlernen des Methodenhandbuches
- Erfahrungsaustausch, Vernetzen
- Werkzeuge kennenlernen
- Neue Inputs, Neues, Interessantes
- Informationen
- AMS-Umsetzung

**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](http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen/Vortrag_Frauen_am_Arbeitsmarkt.pdf)

---

## Diskussion des Inputs

### Gender pay gap

Frau Mag.<sup>a</sup> Egger (Bundesgeschäftsstelle des AMS, Frauenabt.) berichtet von einer aktuellen Synthesis-Studie<sup>1</sup>, die vom BKA (Frauenministerin) beauftragt wurde und vier Indikatoren herausgefiltert hat, die für den Gender pay gap verantwortlich sind. Der wichtigste Indikator ist das bereits zum Berufsstart deutlich geringere Einkommen von Frauen (im Vergleich zu Männern). Von geringerer Bedeutung für den Pay Gap sind etwa Einkommensunterschiede aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder unterschiedlichem beruflichen Aufstieg. Das bedeutet, dass Mädchen/Frauen bereits zu Berufsbeginn deutlich diskriminiert werden.

Eine Teilnehmerin stellte die Frage, ob die Einkommensschere auch auf die Kollektivverträge zurückzuführen sind, die in verschiedenen Branchen unterschiedlich arbeitnehmerInnenfreundlich entwickelt sind. Teilweise gibt es in männerdominierten Beschäftigungsbereichen bessere Kollektivverträge. Frau Mag.<sup>a</sup> Egger entgegnet jedoch, dass Frauen über alle Branchen hinweg weniger als Männer verdienen, auch innerhalb ein und derselben Branche.

Eine Studie, die an der WU durchgeführt wurde, zeigt, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu 64% allein auf das Geschlecht zurückzuführen sind. 30% der Einkommensunterschiede sind durch Mehrfachbelastungen von Frauen (Kinder, Haushalt) begründet. Die restlichen Prozente lassen sich auf die eigentliche Branche zurückführen.

### Teilzeit: Vorteil oder Nachteil?

Frauen arbeiten zu einem weitaus höheren Anteil in Teilzeitjobs als Männer. Wenn es aber keine Teilzeit geben würde, wäre die Erwerbsquote von Frauen wahrscheinlich geringer. Manche Karrierebewegungen sind bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen nicht möglich. In anderen Ländern gibt es jedoch sehr wohl auch Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten.

### Sozialisation in der Schule, im Kindergarten

Gerade was die Wahl der Lehrberufe betrifft, ist es wichtig in der Schule Aufklärungsarbeit zu leisten. Berufswahlentscheidungen müssen bereits sehr früh getroffen werden, gelten aber dann oft ein Leben lang. In der Schule werden den Kindern jedoch nur traditionelle Lehrberufe vorgestellt und auch im Allgemeinen oft traditionelle Rollenmuster vermittelt. Nun sollten aber bereits in der Schule intervenierende Maßnahmen gesetzt werden, die Mädchen auch auf untypische Lehrberufe und ihre Vorteile aufmerksam machen. Die Kooperation zwischen AMS und Schulen wurde eingeschränkt.

---

<sup>1</sup> Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Lehner, Ursula / Städtner, Karin / Wagner-Pinter, Michael: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Unveröffentlichte Studie. Synthesis, Wien 2008 (Auftraggeber: BKA, Ansprechperson: Mag. Agnes Schulmeister, Tel.: 53115-7560)

### **Schwarzarbeit als Anreiz**

Ein Teilnehmer erzählt von seiner Erfahrung, dass jungen Leuten oft sehr wohl bewusst ist, dass sie in dem gewählten Beruf offiziell nur wenig verdienen können, aber ein Anreiz darin besteht, dass man in diesem Beruf auch „schwarz“ dazuverdienen kann, so zum Beispiel als Friseurin oder Automechaniker. Ein schlechter Kollektivvertrag wird akzeptiert, weil die Möglichkeit zum Schwarzarbeiten existiert. Hier ist es auch die Aufgabe der TrainerInnen und BeraterInnen darauf hinzuweisen, dass bei Schwarzarbeit kein Anspruch auf Transferleistungen besteht, später wirkt es sich dann auf die Höhe der Pension aus („Armut ist weiblich im Alter“).

### **Vielfalt von Lehre**

Ein Teilnehmer erzählt, dass die Wahl einer Lehrstelle durch einen Jugendlichen nicht unbedingt dem Traumberuf, sondern eher dem vorhandenen Angebot entspricht. Da im Einzelhandel sehr viele Ausbildungen angeboten werden, gibt es auch sehr viele Jugendliche, die dieses Angebot annehmen. Mag.<sup>a</sup> Egger weist auf den FIT-Rechner (Frauen in die Technik) hin, der auf der AMS-Homepage zu finden ist und bei dem die Monatseinkommen bzw. die Lebenseinkommen von traditionellen und nicht traditionellen Berufen verglichen werden (siehe: <http://www.beruflexikon.at/fit-gehaltsrechner>). Dieser Rechner kann in der Diskussion mit Jugendlichen verwendet werden. Jugendliche sind sehr wohl über die Einkommensfrage motivierbar.

### **Verlust von Selbstwertgefühl**

Je länger Frauen dem Arbeitsmarkt fern sind, umso niedriger ist ihr Selbstwertgefühl in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Damit wird es für Frauen von Jahr zu Jahr schwieriger wieder den Einstieg zu schaffen. Deswegen wird eine eigene Berufsorientierung für Frauen benötigt. Ein Teilnehmer meint hierzu, dass die Situation von langzeitarbeitslosen Männern ähnlich ist, jedoch auf einer anderen Ebene stattfindet. Frau Egger erklärt, dass das nichts daran ändert, dass Frauen spezifisch auf ihre Situation hin betreut werden sollten. Eine weitere Teilnehmerin bringt ein, dass bei Wiedereinsteigerinnen, die Anspruch auf Notstandshilfe hätten, auch das Einkommen des Mannes zur Berechnung herangezogen wird. Damit werden Frauen jedoch in ein finanzielles Abhängigkeitsverhältnis gedrängt. Vom AMS ist das jedoch nicht direkt beeinflussbar, da es sich dabei um eine gesetzliche Regelung handelt.

### **Role Models**

Gerade auch für das AMS ist es wichtig, dass in den „Frauen in die Technik“-Kursen Trainerinnen tätig sind. Es braucht Role Models, um das Selbstbewusstsein der Mädchen zu stärken. Die Trainerin gilt als Vorbild und das Ziel, einen technischen Beruf nicht nur zu erlernen, sondern auch ausüben zu können, erscheint für die Mädchen greifbarer. Eine Teilnehmerin meint diesbezüglich, dass es oft sehr schwierig ist, beispielsweise Speditionsfachfrauen, Logistikerinnen etc. zu finden, die die formalen Kriterien und die notwendigen Qualifizierungen mitbringen.

Das AMS vergibt auf jeden Fall Zusatzpunkte für Bildungsträger, die Kurse mit Fachfrauen anbieten. Es gibt auch positive Entwicklungen, so zum Beispiel in der EDV, wo es lange nur Männer als Trainer gab, aber mittlerweile auch sehr viele Frauen. Eine weitere Teilnehmerin bringt das positive Beispiel eines 20-wöchigen Mädchentrainings, das von sechs Trainerinnen (Tischlerinnen,...) geleitet wird.

### Väterkarenz

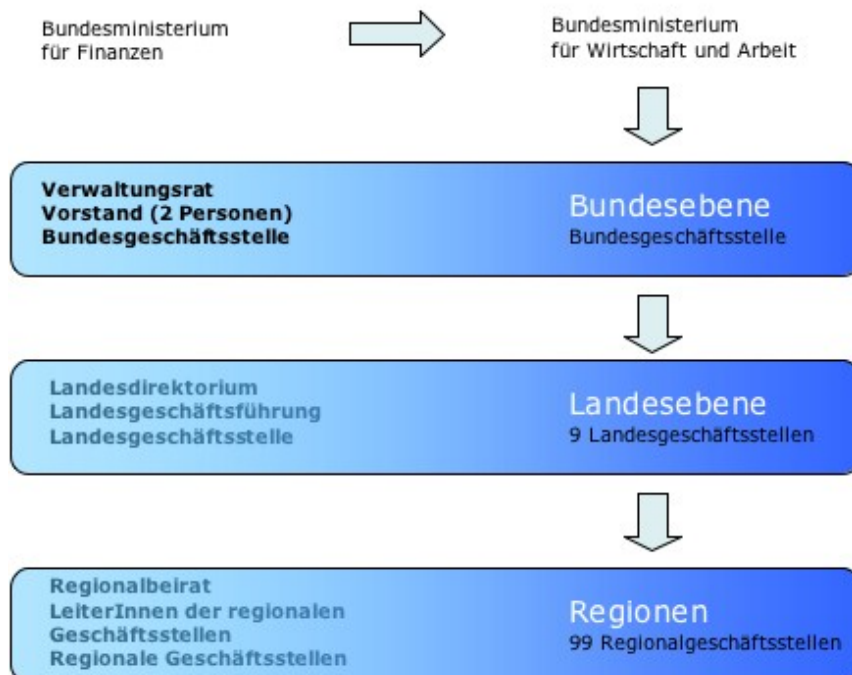
Auch für Männer ist es schwierig, sich entgegen den traditionellen Rollen zu verhalten, wenn sie beispielsweise in Karenz gehen wollen. Hier stoßen sie auf viel Unverständnis und Widerstände in ihrer beruflichen wie auch privaten Umgebung. Auch für Männer gibt es Teilzeitjobs nur in klassischen Frauenberufen. Das Projekt der Wirtschaftskammer zur Väterkarenz findet vielleicht auch deswegen nur wenig Zuspruch. Männer sehen sich in derselben Situation, in der sich früher Frauen, die in bestimmten Branchen Pionierinnen waren, befunden haben.

### 3) Gleichstellungsziele des AMS Österreich – Umsetzungsschwerpunkte (Mag.<sup>a</sup> Eva Egger)

#### [Download der PPT-Präsentation](#)

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen2/AMSEgger\\_26-9-08\\_BO\\_fuer\\_Frauen.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen2/AMSEgger_26-9-08_BO_fuer_Frauen.pdf)

#### Das Arbeitsmarktservice Österreich



## Wichtige Programme des AMS

- **FIT (Frauen in Handwerk und Technik):** wird von der Bundesgeschäftsstelle finanziert. Es werden auch (hoch)schulische Ausbildungen gefördert, wie FH-Studiengänge, HTL, Universitätsstudien. Dazu auch die neue Broschüre "Mädchen können mehr". Leider gibt es derzeit noch zu wenige Mädchenberatungsstellen in Österreich (außer Wien und Steiermark).
- **Programm Roberta:** Mädchen lernen einen Roboter zusammenzubauen, dadurch lernen sie ihre Fähigkeiten in neuen Bereichen kennen.
- **Wiedereinstieg:** Besonders wichtig ist dem AMS, den Wiedereinstieg von Frauen zu unterstützen, da Frauen nach wie vor fast vollständig für die Kinderbetreuung zuständig sind. Hierbei wird auch mit der Politik zusammengearbeitet, damit beispielsweise die Kinderbetreuungseinrichtungen ausgebaut werden. Das AMS unterstützt den Wiedereinstieg auch direkt mit der Kinderbetreuungsbeihilfe bei Wiedereinstieg.

## 8 Jahresziele

Es gibt eine geschlechtsspezifische Quantifizierung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele. 50% des Förderbudgets muss für Frauen ausgegeben werden. Da der Anteil an arbeitslosen Frauen geringer ist als an Männern, bekommen Frauen durchschnittlich mehr Förderleistungen. Grundsätzlich gilt zwar nach wie vor "**Vermittlung vor Qualifizierung**" – mit Ausnahme von explizit beauftragten und vereinbarten Qualifizierungsprogrammen. Dort gilt: Personen, die in diese Qualifizierungsschiene passen und wollen, können und sollen qualifiziert werden, auch wenn es eine (HilfsarbeiterInnen oder sonstige) offene Stelle gibt. Zu diesen Programmen zählt der Vorstand ausdrücklich das FIT-Programm (aber auch die "Metallfachkräfte" bzw. die neue Fachkräftequalifizierung) und auch das WiedereinsteigerInnen-Ziel: Arbeitsaufnahme nach Schulung.

Es gibt keine Altersgrenzen für Schulungen, da dies als diskriminierend gilt (Diversity Management).

**Rahmenbedingungen von Kursen** sollen den Lebensbedingungen von Frauen angepasst werden. Das betrifft beispielsweise Kurszeiten oder die eingeschränkte Mobilität von vielen Frauen. Wenn diese Punkte nicht bedacht werden, kommen viele Frauen nicht in die Kurse oder brechen diese ab. Ein niederschwelliges Angebot für Frauen ist deshalb wichtig. Besonders für wiedereinsteigende Frauen ist es wichtig, nicht mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert zu werden, da viele Frauen sowieso bereits verunsichert sind.

Viele Migrantinnen weisen eine technische, handwerkliche Qualifizierung auf. Für **MigrantInnen** hat das AMS als Schwerpunkt das Nostrifizierungsprogramm, weshalb dieses die Nostrifizierungsgebühren übernimmt.

Das AMS kooperiert auch mit **Fraueneinrichtungen** (Wien, Steiermark, Niederösterreich, Burgenland), die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen. Diese Fraueneinrichtungen bringen viele Erfahrungswerte mit, von denen auch das AMS profitieren kann. Beispielsweise helfen Frauenberatungen Frauen weiter, die noch nicht wissen, ob sie sich einen Wiedereinstieg oder Neueinstieg überhaupt zutrauen.

Für Betriebe wird in 3 Bundesländern (NÖ, Steiermark und Wien) ein Pilotprojekt durchgeführt: die **FIT Unternehmensberatung**. Mit diesem Instrument werden Unternehmen geworben, Frauen in ihrem Betrieb anzustellen oder auszubilden.

#### **Zusätzliches Informationsmaterial AMS:**

- Frauen mit Zukunft: [www.ams.at/docs/001\\_frauen\\_mit\\_zukunft.pdf](http://www.ams.at/docs/001_frauen_mit_zukunft.pdf)  
Perspektive Beruf – Hilfe beim Wiedereinstieg:  
[http://www.ams.at/docs/001\\_perspektive\\_beruf.pdf](http://www.ams.at/docs/001_perspektive_beruf.pdf)  
Zurück in den Beruf: [http://www.ams.at/docs/001\\_zurueck\\_beruf.pdf](http://www.ams.at/docs/001_zurueck_beruf.pdf)
- Fit in die Zukunft – dreisprachige Broschüre für Mädchen:  
[http://www.ams.at/docs/001\\_fit\\_in\\_zukunft\\_migrantinnen.pdf](http://www.ams.at/docs/001_fit_in_zukunft_migrantinnen.pdf)

#### **Diskussion des AMS Inputs**

Eine Teilnehmerin meint, dass jungen Menschen oft in den Medien vorgegaukelt wird, dass bestimmte Ausbildungen besonders gewinnbringend sind. Aber oft wird eine solche Ausbildung durch das AMS nicht finanziert, weil es nicht genügend Jobs gibt. Zur Aufgabe der TrainerInnen wird es damit auch die Erwartungen der Jugendlichen an die Erwartungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Das betrifft auch junge Frauen ohne Berufsausbildung. Aber gerade für diese Zielgruppe gibt es vom AMS sehr viele Möglichkeiten auch im Bereich traditioneller Ausbildungen.

Eine weitere Frage einer Teilnehmerin betrifft die **Chancen der Frauen** in technischen Berufen und inwiefern Frauen nach technischen Ausbildungen einen adäquaten Job bekommen. Diese Zahlen werden vom AMS gerade evaluiert. Es gibt Erfahrungswerte, dass der Einstieg für Frauen in technische Berufe nicht einfach ist. Aber die Alternative wäre, solche Maßnahmen erst gar nicht zu fördern. Es gibt jedoch die Tendenz, dass Betriebe Frauen vermehrt aufnehmen, vor allem weil auch Frauen als Kundinnen verstärkt angesprochen werden sollen (z.B. Autohandel). Vor allem kleine Unternehmen lassen sich von den Auflagen abschrecken, die sie teilweise gar nicht betreffen. So müssen erst ab der fünften angestellten Frau eigene Sanitäreinrichtungen eingerichtet werden. Für die Unternehmensseite gibt es seit 2008 ein eigenes FIT-Programm, in dem Unternehmen beraten werden.

Es wird versucht Unternehmen zu finden, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen wollen. Vorurteile sollen abgebaut werden. Jeder Betrieb, der eine Frau in einem nicht traditionellen Bereich aufnimmt, (Frauenanteil in dieser Branche unter 40%), bekommt Förderungen.

Bei vielen Frauen sind **informelle Kompetenzen** vorhanden, derer sich diese oft nicht bewusst sind. Dafür gibt es die Methode der Kompetenzbilanz, durch die informell erworbene Kompetenzen sichtbar gemacht werden sollen. Vor allem für Frauen, die aus einem sozial schwierigen Umfeld kommen (Prostitution, Haft, Sucht) oder Migrantinnen ist die Kompetenzbilanz ein sehr nützliches Tool. Diese Methode wird derzeit vom AMS nur in kleinem Umfang für spezielle Zielgruppen, wie etwa Migrantinnen in OÖ, angeboten.

#### 4) Workshop-Modul: World Café

##### BO in homogenen Gruppen:

- Gemeinsamer Erfahrungshintergrund
- Betroffenheit kann stärken oder eigene Situation relativieren
- Individualisierte Beratung ist wichtig
- Konkurrenz?
- Homogenität erleichtert Offenheit
- Homogene Gruppen sind nicht homogen, vielfache Betroffenheiten / Rahmenbedingungen & Ressourcen nicht adäquat für alle TeilnehmerInnen
- Spezielle Methoden können besser abgestimmt werden
- Wieviel Homogenität ist möglich bzw. sinnvoll?

##### BO in heterogenen Gruppen

- Diskriminierung innerhalb der Gruppe
- Praktika – mehr Möglichkeiten der Wahl, für alle unerlässlich
- FröhschulabbrecherInnen benötigen intensive Betreuung
- AusländerInnen gemäß ihrer Qualifikationen am Arbeitsmarkt einsetzen
- Verschiedenheit der Ansprüche beachten

##### Männer in BO-Maßnahmen

- Viele Punkte treffen nicht nur auf reine Männergruppen zu
- Soziodemographische Herkunft (Wohnort, Bildung, Einkommen, Vorvermögen)
- Probleme mit der Rangordnung (Wer ist der Platzhirsch?)
- Flirtfaktor bei Trainerinnen
- Rollenbilder werden aufrecht erhalten
- Kompetenzkonflikt
- Unterschiedliche Bedürfnisse
- Peergroups – Kleingruppen
- Abkapselung von Höherqualifizierten

## Frauen in BO-Maßnahmen

- Raum geben/nehmen – Männer nehmen sich viel mehr Raum (in heterogenen Gruppen)
- Berufsorientierung abhängig vom Selbstwert der Person
- Solidarität als Chance wahrnehmen
- Individuelle Maßnahmenlänge: wie lange eine Maßnahme Sinn macht, hängt von der Zielgruppe ab
- Regression: Frauen fallen in alte Verhaltensmuster
- Im Vorfeld: Zukunftsszenarien, Worst-Case-Lösungen finden
- Ob Abwesenheit wegen Kinderbetreuungspflicht entschuldigt wird, hängt von der Trainerin ab.

## 5) Vorstellung des BO-Handbuchs und der Methodendatenbank

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

-> Publikationen: AMS/ABI-Methodendatenbank

oder

### [Schelleinstieg Methodendatenbank/BO](#)

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 264 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 vorgegebene 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**

Bei dieser Methode geht es darum mit den eigenen Bildern zu arbeiten. Damit wird eine Ebene des geschlechtergerechten Arbeitens betrachtet. Die 4 Ebenen des geschlechtergerechten Arbeitens:

- **Verhalten der TrainerIn**
- Geschlechtergerechte Methoden
- Rahmenbedingungen
- Inhalte

### **Lena & Gerd**

Mit dieser Methode können zusätzlich ökonomische Sachzwänge und Außenfaktoren diskutiert werden. Die einem Menschen zugewiesene Rolle lässt sich herausarbeiten. Interessant wäre auch ein Kulturenvergleich des Antwortverhaltens. Es zeigt sich, wie tief Geschlechterstereotype verankert sind und wie sie ständig erneut festgeschrieben werden. Für die TrainerInnen stellt sich auch eine konzeptuelle Frage. Geht es eher um eine Aufwertung typisch weiblicher Tätigkeitsfelder, wie auch der Hausarbeit oder sollen sich traditionelle Berufsfelder auflösen und Frauen vermehrt in traditionell männlichen Berufen tätig werden? Männer, die in traditionell weiblichen Berufen arbeiten wollen, sind dementsprechende Jobs oft zu schlecht bezahlt. Gerade was die Kinderbetreuungspflichten betrifft, ist die gesellschaftliche Meinung oft stark moralisierend (Rabenmutter).

Im Allgemeinen wird die Methode als sinnvoll und in der Praxis einsetzbar empfunden. Einzig sollte die Anzahl der auszufüllenden Lücken reduziert werden, da die Übung sonst zu aufwendig wird. Leider ist in der Berufsorientierung für solche wenig konkreten Methoden oft zu wenig Zeit.

### **Technik ist auch Frauensache**

Um diese Methode erfolgreich durchführen zu können, muss die/der TrainerIn über rechtliche Dinge ausreichend Bescheid wissen. Doch gibt es nicht bei jeder Methode eine richtige bzw. falsche Antwort.

Grundsätzlich eignet sich die Methode den TeilnehmerInnen nach sehr gut für Diskussionen und lässt sich zum Beispiel für die Arbeit in männerorientierten Betrieben einsetzen. Es können Fakten über Gleichbehandlungsgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz bewusst gemacht werden und Vorurteile abgebaut werden. Frauen können über ihre Rechte aufgeklärt werden und erfahren an welche Stelle sie sich bei Problemen wenden können. Zusätzlich lassen sich an dieser Stelle auch Statistiken und Zahlen einsetzen. Dennoch sollte vor allem in der Arbeit mit Frauen, das Augenmerk auf positive Aussagen gerichtet werden, um nicht zusätzlich zu demotivieren.

## Daily Soaps

Mittlerweile gibt es schon neuere Medien (facebook, 2nd life), die von Jugendlichen interaktiv verwendet werden. Auch Medien von Internetplattformen wie z.B. youtube können als Diskussionsansatz verwendet werden. Das Verwenden von Ausschnitten aus Soap Operas ist vor allem für die Arbeit mit „Mittelstandsgruppen“ nützlich, jedoch weniger für die unteren Schichten, deren Medienkonsum sich eher auf Action- und B-movies bzw. Pornos richtet. Für diese Gruppen sind diese Soaps „Märchen“ und ihrer Realität fern. Als aktuelles Beispiel einer Soap, die für diese Methode verwendet werden kann, wurde die Serie „Türkisch für Anfänger“, die auf ARD läuft, genannt.

## Experiment Anna

Die Methode testet unsere Rollenerwartungen anhand einer Geschichte. Sie dient unter anderem dazu aufzuzeigen, dass viele Frauen Angst vor Erfolg haben, weil sie (gesellschaftliche) Sanktionen fürchten. Es geht hier aber auch um die Angst der Männer vor dem Erfolg der Frauen. Viele der Konsequenzen, die in den Geschichten geschildert werden, zeigen sich auch in realen Fallgeschichten (z.B. die Ärztin als Sprechstundenhilfe ihres Mannes). Die teilnehmenden TrainerInnen befürworteten den Einsatz dieser Methode, dennoch sollte der Beruf der AkteurInnen (im Beispiel MedizinstudentInnen) für bestimmte Zielgruppen umgeändert werden.

## Mein Zeitbudget

Die Methode dient dazu festzustellen, wie viel Zeit Frauen für sich bzw. für ihre Kinder haben. Wie viel Zeit gibt es für Regeneration und Schlaf? Die Methode lässt sich gut in der Aktivierung einsetzen bzw. in heterogenen Gruppen, wo die Ergebnisse zwischen Frauen und Männern verglichen werden können. Der Vergleich kann für die TeilnehmerInnen auch motivierend sein. Schwierig ist diese Methode beim Training von Langzeitarbeitslosen. Diese haben oft eine veränderte Zeiteinschätzung im Hinblick darauf, wie lang sie für eine bestimmte Tätigkeit brauchen. Langzeitarbeitslose haben eher Stress durch viel zu viel Zeit. Der Sollzustand kann nicht mehr eingeschätzt werden. Die Methode ist auch dazu geeignet, den TrainerInnen einen Einblick zu gewähren, wie viel Zeit die TeilnehmerInnen für bestimmte Tätigkeiten veranschlagen. Für diese Zielgruppe eignet sich auch der Vergleich vor und nach dem Jobtransfer, um zu zeigen, dass trotz zusätzlicher Belastungen die Aufgaben trotzdem gemanagt werden können. Wenn die Methode insofern erweitert wird, als dass sie mit dem Partner zu Hause durchgeführt wird, kann sie einen Nachdenkprozess auslösen. Das Fremdbild kann sich maßgeblich vom Selbstbild unterscheiden. Eine zusätzliche Erweiterung der Methode ist das Durchspielen eines 28h-Tages. Die „geschenkten“ 4 Stunden können auch einen Reflexionsprozess auslösen. Wichtig ist, dass SozialpädagogInnen und PsychologInnen dabei sind. Oft haben TrainerInnen auch dementsprechende Zusatzausbildungen.