



**GENDER  
KOMPETENT**

Foto: © ownza / Fotolia.com

# GenderKompetent 2.0 NRW Dokumentation



Fachstelle Gender NRW  
Geschlechtergerechtigkeit in  
der Kinder- und Jugendhilfe



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen





## Inhalt

1. Vorwort des Trägerkonsortiums .....	03
2. Handlungsfelder .....	04
3. Online-Befragung .....	08
4. Beratung .....	10
4.1 Systemische Schleife.....	11
4.2 Projektumfeldanalyse.....	14
4.3 Ergebnisse aus den Workshops .....	16
4.4 Auszug Handlungspläne .....	19
5. Fazit .....	25
6. Annex.....	28
7. Literaturliste .....	33
Impressum.....	37

„Wir haben uns gerne beteiligt, weil der Gender- bzw. Diversityblick ermöglicht, Prozesse zu qualifizieren und Qualitätsverbesserung für alle zu erreichen.“ **Claudia Evers, KoKo Bochum**

## 1. Vorwort des Trägerkonsortiums

Eine erfolgreiche Berufsorientierung jenseits von Stereotypen ist ein Prozess, der die Beachtung vielfältiger Faktoren erfordert. Ziel jeder Berufsorientierung soll sein, die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen von Mädchen und Jungen in den Mittelpunkt zu stellen und dabei einengende Klischees zu vermeiden.

Um dies zu erreichen, müssen bei der Berufsorientierung von Jungen und Mädchen unterschiedliche Aspekte einbezogen werden. Die Beschäftigung mit den eigenen Klischees und Stereotypen hilft, tradierte Rollenzuweisungen zu erkennen und zu überwinden und so dem Qualitätsziel einer klischeefreien Berufsorientierung näher zu kommen.

Die von 2012 bis 2017 amtierende Landesregierung Nordrhein-Westfalens (NRW) hat dem fachlichen Standard Geschlechtersensibilität eine besondere Bedeutung zugemessen und das Pilotprojekt „GenderKompetent NRW - Geschlechtersensibilität erhöhen - Qualität im Übergang Schule-Beruf sichern“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt hat die „Kein Abschluss ohne Anschluss“-Beteiligten in Workshops mit dem Schwerpunkt Geschlechtersensibilität qualifiziert. Dabei wurde deutlich, dass Qualifizierung alleine nicht ausreicht, sondern die kommunalen Koordinierungen bei der Umsetzung einer gesonderten Beratung bedürfen. Hieraus entstand das Projekt GenderKompetent 2.0 NRW. Das Projekt fußt auf den Ergebnissen des Pilotprojekts, nutzt aber ein neues Beratungskonzept, das die Kommunalen Koordinierungen bei der Implementierung des fachlichen Standards Geschlechtersensibilität unterstützt.

Das bewährte Trägerkonsortium aus BerufsWege Münster e. V., Handwerkerinnenhaus Köln e. V., FUMA Fachstelle Gender NRW und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.<sup>1</sup> hat ausgewählte Modellkommunen darin unterstützt, Handlungspläne zur Implementierung des fachlichen Standards Geschlechtersensibilität zu entwickeln. Die hier vorliegende Dokumentation stellt die Ergebnisse vor und macht sie allen anderen kommunalen Koordinierungen zur Inspiration und Nachahmung zugänglich.

1 Seit 1. Oktober 2016 wird das Projekt durch das Trägerkonsortium aus BerufsWege Münster e. V., FUMA Fachstelle Gender NRW und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. betreut. Das Handwerkerinnenhaus Köln e. V. ist zum 30.9.2016 aus dem Projekt ausgestiegen.





# HANDLUNGS- FELDER



Foto: © Arseniy Krasnevsky / Fotolia.com



## 2. Handlungsfelder

Der Ausbildungskonsens des Landes NRW beschließt 2011 zur Einführung eines transparenten geschlechtersensiblen „Neuen Übergangssystems Schule – Beruf in NRW“ mit klaren Angebotsstrukturen für Schüler und Schülerinnen die nachfolgenden Umsetzungsschritte in vier Handlungsfeldern: Berufs- und Studienorientierung, Übergangssystem, Attraktivität des dualen Systems, kommunale Koordinierung.

### a) Berufs- und Studienorientierung

Die flächendeckende Einführung einer nachhaltigen geschlechtersensiblen und systematischen Berufs- und Studienorientierung dient dem Ziel, dass die Jugendlichen zu reflektierten Berufs- und Studienwahlentscheidungen kommen und realistische Ausbildungsperspektiven zum Anschluss an die allgemeinbildende Schule entwickeln. Dazu sind Standardelemente entwickelt worden, durch die der systematische Prozess beginnend ab der Jahrgangsstufe 8 bis hinein in eine Ausbildung bzw. alternative Anschlusswege definiert wird. Er umfasst Elemente zu:

- prozessbegleitender Beratung (in Schule, durch Bundesagentur für Arbeit und andere Partner, Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler und Eltern)
- schulischen Strukturen (Curricula, Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen/-koordinatoren, Berufsorientierungsbüros)
- Portfolioinstrument (zum Beispiel der Berufswahlpass)
- Potenzialanalyse
- Praxisphasen und ihrer Verbindung mit Unterricht
- koordinierter Gestaltung des Übergangs inklusive einer Anschlussvereinbarung. Dazu wird das Instrument der individuellen Begleitung der Jugendlichen im Sinne einer Verantwortungskette schrittweise ausgebaut

### b) Übergangssystem Schule – Ausbildung

Die Angebote im Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung dienen der Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses und zugleich der Realisierung einer verbindlichen Ausbildungsperspektive. Ziel ist, die Angebote im Übergang zu systematisieren, zu reduzieren und die Zugangssteuerung in die Angebote zu optimieren. Vorrangig bleibt die Vermittlung in betriebliche Ausbildung. Dazu wird bzw. werden

- die Angebote mit weitgehend identischen Zielgruppen zusammengeführt (z.B. Werkstattjahr und Jugendwerkstätten),
- die Angebote am Berufskolleg reduziert und neu strukturiert,
- eine Übersicht der künftigen Angebotsstruktur inklusive klarer Zielgruppenzuordnung allen Akteuren im Beratungsprozess zur Verfügung gestellt (einheitliches Verständnis),
- eine Anschlussvereinbarung im Rahmen einer koordinierten Übergangsgestaltung etabliert, um die zielgerichtete Inanspruchnahme der Angebote zu begleiten,

„Frauen bringen Schlüsselkompetenzen mit – das kommt dem gewerblich-technischen Ausbildungsbereich zugute.“ **Lukas Kroll, KoKo Olpe**

- der Abgleich von Maßnahmeangebot und -nachfrage (auf Basis der Anschlussvereinbarungen) durch kommunale Koordinierung systematisiert (inklusive daraus folgender Angebotsreduktionen oder -erweiterungen einschließlich der erforderlichen Praktikumsstellen).

Verschiedenen Gruppen von Jugendlichen wird trotz verbesserter Berufs- und Studienorientierung und ggf. nachfolgender Berufsvorbereitung der vorrangig anzustrebende Übergang in betriebliche Ausbildung nicht gelingen. Entsprechend dem Beschluss des Ausbildungskonsenses vom 10. Februar 2011 werden ihnen nachrangige, ergänzende Ausbildungsangebote gemacht, die sämtlich zum Kammerabschluss führen können. Ein frühestmöglicher Übergang aus dem ergänzenden Angebot in betriebliche Ausbildung wird jeweils angestrebt. Vor diesem Hintergrund stellt das MAIS außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, 2012 einmalig bis zu 700 zusätzliche nach dem Modell der partnerschaftlichen Ausbildung. Diese Plätze können dann genutzt werden, wenn nachweislich ein weiterer regionaler Fachkräftebedarf entsprechend dem Arbeitsmarktmonitoring der BA besteht. Von der Bedingung kann ausnahmsweise abgewichen werden, wenn der regionale Ausbildungskonsens dies einvernehmlich beschließt.

### **c) Attraktivität des dualen Systems**

- Eine gemeinsame Strategie soll entwickelt werden, um die Attraktivität der dualen Ausbildung bei Eltern und Jugendlichen aller Schulformen zu erhöhen. Verschiedene Maßnahmen werden dazu erarbeitet und im Land umgesetzt. Die Umsetzung erfolgt z.B.
- durch Veranstaltungen und Maßnahmen, bei denen Multiplikatoren, Eltern, Schülerinnen und Schüler informiert werden,
- über jugendspezifische Kommunikationsmedien zu Themenfeldern wie Durchlässigkeit beruflicher Bildung, duales Studium u.Ä.

Die Vernetzung mit bestehenden Initiativen zur Stärkung des dualen Systems ist dabei wesentlich:

- Für die flächendeckende Möglichkeit, gleichzeitig mit der dualen Ausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben, wird im Rahmen des Umbaus des Bildungsangebots der Berufskollegs ein modifiziertes, breiter nutzbares Angebot geschaffen.
- Auch der Ansatz, beruflich erworbene Kompetenzen auf Studiengänge anzurechnen, wird systematisch weiterverfolgt. Auf dieser Basis können jungen Menschen konkrete Karriereperspektiven von dualer Ausbildung dargestellt und vermittelt werden.

„Wir fanden es positiv, dass wir an dem Projekt teilnehmen konnten – das hat uns sehr weitergeholfen. Manche Dinge sind besser mit Unterstützung von außen anzupacken. Ich bin sehr gespannt, wie es mit der Umsetzung klappt. Wenn wir alles realisieren, was wir uns vorgenommen haben, ist das eine tolle Sache.“ **Frauke Borchers,**

Landschaftsverband Rheinland, Integrationsamt, KAoA-STAR

#### **d) Kommunale Koordinierung**

Ziel der kommunalen Koordinierung ist es, ein nachhaltiges und systematisches Übergangssystem Schule – Beruf anzustoßen, erforderliche Abstimmungsprozesse zu organisieren und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung sowie dem gezielten Abbau der unübersichtlichen Maßnahmenvielfalt beizutragen. Die Zuständigkeiten der Partner bleiben dabei bestehen. Die regionalen Koordinierungsstellen im Ausbildungskonsens NRW sind in der kommunalen Koordinierungsstruktur als Vertretung des dualen Ausbildungssystems an entsprechender Stelle einzubeziehen. Im Rahmen der kommunalen Koordinierung sorgt die Kommune dafür, dass mit den regionalen Partnern ein gemeinsames Verständnis über das Zusammenwirken der Zuständigkeiten erreicht, Rollen geklärt, Absprachen und Vereinbarungen getroffen und deren Einhaltung nachgehalten werden. Die Partner auf Landesebene wirken in diesem Sinne auf ihre regionalen Institutionen ein. Die kommunale Koordinierung

- beteiligt die im Ausbildungskonsens vertretenen Partner und darüber hinausgehend die für das Übergangssystem relevanten Akteure,
- wird ihnen gegenüber initiativ, damit die Zielsetzungen, Absprachen und Regeln bezüglich Transparenz, Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Partnern getroffen, Schnittstellen optimiert und Entwicklungsprozesse angestoßen werden,
- verabredet gemeinsam mit den jeweiligen Partnern, wie und durch wen die Umsetzung und Wirksamkeit sowie die Qualitätssicherung und -entwicklung der vereinbarten Prozesse nachgehalten werden.





# ONLINE- BEFRAGUNG





„(...)Die Genderthematik erweitert die Perspektive und öffnet den Kopf für neue Dinge. In den Gremien hier wurde das erst einmal belächelt, aber auf der nächsthöheren Verwaltungsebene kamen viele auf mich zu und fanden das Thema sehr spannend.“ **Christina Marx**, KoKo Euskirchen

### 3. Online-Befragung

Um herauszufinden, welche Kommunen das Beratungsangebot des Trägerkonsortiums in Anspruch nehmen, entwickelte das Trägerkonsortium einen Fragebogen, der den Stand der Gender-Perspektive in den einzelnen Kommunen in KAOA zum Gegenstand hatte.<sup>2</sup>

Sechszehn Modellkommunen bekundeten ihr Interesse für GenderKompetent 2.0, davon mussten einige Kommunen den Kooperationsvertrag leider kündigen. Die Hauptgründe dafür waren die chronische personelle Unterbesetzung in den Kommunen. Insgesamt neun Kommunale Koordinierungen haben das Angebot der gendersensiblen Beratung genutzt.

Die Kommunalen Koordinierungen haben sich in der Regel auf eines der vier Handlungsfelder fokussiert. Dem Handlungsfeld 1 – Berufs- und Studienorientierung – widmeten sich drei Kommunale Koordinierungen. Mit Handlungsfeld 3 – Attraktivität des dualen Systems – beschäftigten sich vier Kommunale Koordinierungen. Auf Handlungsfeld 4 – Kommunale Koordinierung – haben sich drei Kommunale Koordinierungen konzentriert.

2 Die Dokumentation der Online Befragung ist im Annex zu finden.

# BERATUNG

In den Beratungsprozessen traf der Trägerverbund auf unterschiedliche Gegebenheiten in den Kommunalen Koordinierungen – hinsichtlich bereits stattfindender Aktivitäten im Bereich Gendersensibilität und den identifizierten Bearbeitungsbedarfen, aber auch im Hinblick auf personelle Ressourcen und die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren. Für den Beratungsansatz wurde deshalb ein Konzept gewählt, das auf unterschiedliche Ausgangslagen anwendbar ist und Nachsteuerungen im Prozess zulässt. Es ist angelehnt an ein Grundprinzip der systemischen Beratung: Die sogenannte systemische Schleife, die sich mit der Steuerbarkeit komplexer Systeme befasst. Dieses Grundprinzip geht davon aus, dass nicht immer sofort die ideale Lösung gefunden wird, sondern Anpassungen und Nachjustierungen notwendig sein können, damit ein Prozess erfolgreich ist. So bietet die systemische Schleife die Möglichkeit einen einmal begonnen Prozess noch einmal zu wiederholen, zu optimieren und damit erfolgreich zu gestalten.

Foto: @maximleshkovich / Fotolia.com



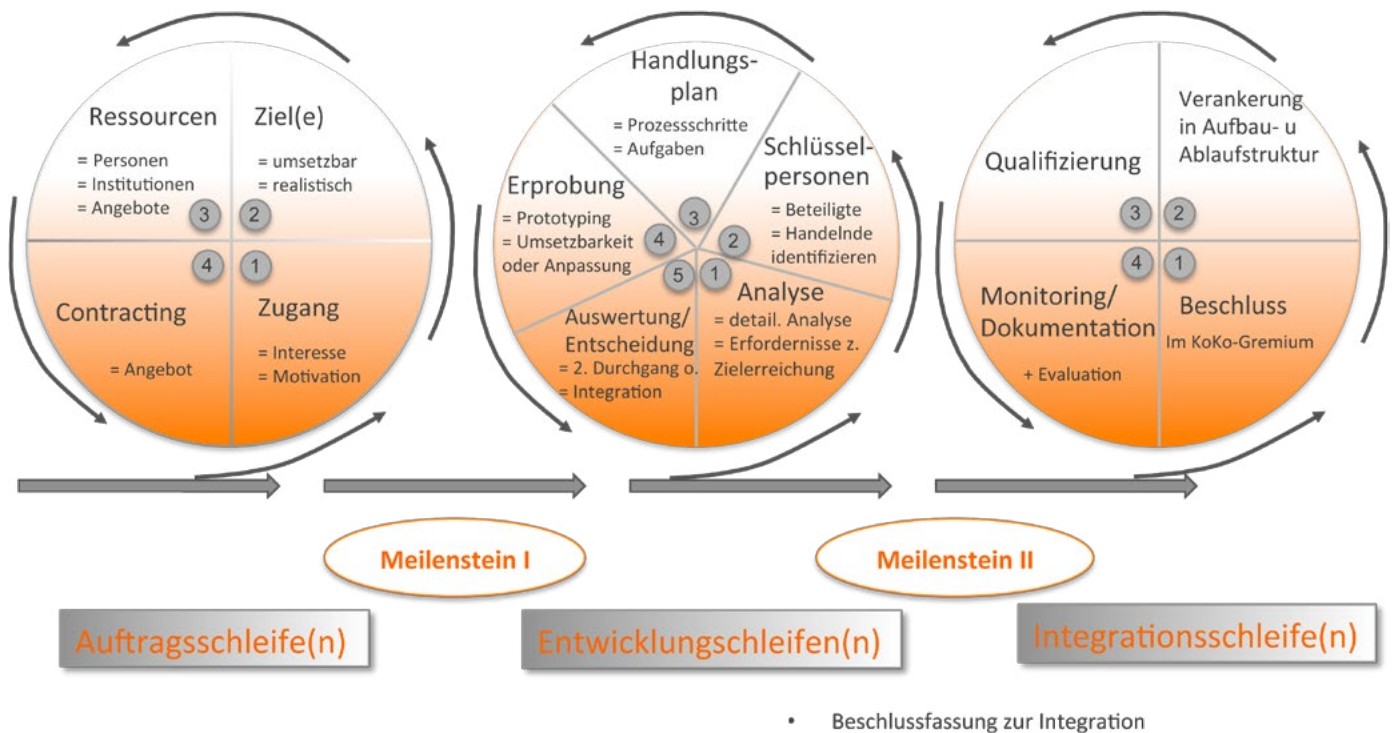




# SYSTEMISCHE SCHLEIFE

## 4.1 Systemische Schleife

Grundlage für die Vorgehensweise des Trägerkonsortiums ist die sogenannte Systemische Schleife, die für das Beratungskonzept von GenderKompetent 2.0 adaptiert wurde. Die Systemische Schleife geht auf H.W. Foerster zurück, der sich mit der Steuerbarkeit komplexer Systeme beschäftigte. Übertragen auf die Organisationsentwicklung wurde es von Rudolf Wimmer und Roswitha Königswieser, weiterentwickelt u.a. von Kurt Fallner.



### Die Auftragsschleife

Sie stellt den Beginn des Beratungsprozesses dar und ist Teil der Erstgespräche, deren Ziel die Auftragsklärung ist.

Da die Kommunalen Koordinierungsstellen (KoKo) organisatorisch unterschiedlich aufgestellt sind, gehört zu diesem Schritt zunächst die Klärung von Motivation, Interesse und Zielsetzung der jeweiligen KoKo. In Abhängigkeit der Ressourcen der jeweiligen KoKo, bezogen auf z.B. Personen, Institutionen oder Angebote, ist in diesem Schritt ebenfalls zu klären, ob die angestrebten Ziele umsetzbar und erreichbar sind. Hierzu hat das Trägerkonsortium einen standardisierten Ablauf entwickelt, der es möglich macht, den Beratungsprozess zu strukturieren. Die Auftragsschleife findet ihren Abschluss im Contracting; also einer Vereinbarung über die tatsächliche Beratung. Dazu gehört vor allem die Festlegung des zeitlichen Aufwands für beide Seiten, jedoch auch das Festhalten des Beratungsgegenstandes (Beratung in welchem Handlungsfeld, zu welchem Schwerpunkt). Nach Abschluss der Auftragsschleife ist der erste Meilenstein im Prozess erreicht und der Beratungsprozess zur Erreichung von Ziel 1 kann gestartet werden.



„Sprache ist sehr wichtig, ebenso die visuelle Darstellung. Irgendwann sind wir hoffentlich so weit, dass sich jeder nach seinen Fähigkeiten orientiert und nicht danach, was die Eltern oder Freunde/-innen für Berufe ergreifen bzw. ergreifen haben.“ **Elisabeth von Schrenk**, KoKo Euskirchen

### **Die Entwicklungsschleife**

In diesem Prozessschritt wurde die Entwicklung der für Ziel 1 im Projekt angestrebten, individuellen Handlungspläne umgesetzt. Das Trägerkonsortium gestaltete diese Phase in einem 5-schrittigen Prozess. Begonnen wurde mit einer detaillierten Analyse (1) über die Erfordernisse der Zielerreichung. Hierbei wurde sowohl die spezifische Struktur der jeweiligen KoKo in den Blick genommen, als auch die Anforderungen und Erfordernisse des Beratungsgegenstandes (Handlungsfeld, Schwerpunkt) herausgearbeitet.

Im zweiten Schritt wurden anhand der erfolgten detaillierten Analyse die Schlüsselpersonen (2) und Handelnden identifiziert und entschieden, inwiefern diese in den Beratungsprozess einbezogen werden mussten. Ziel des Trägerkonsortiums war es, anschließend im eigentlichen Handlungsplan (3) die erforderlichen Maßnahmen, Prozessschritte, die Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu benennen, sowie die dafür notwendigen Ressourcen zu spezifizieren.

Nach der Erstellung des Handlungsplans erfolgt die Erprobung des Konzeptes in der Praxis (4) (Prototyping). In dieser Phase soll beobachtet werden, ob und inwiefern der Handlungsplan geeignet ist, die genderorientierten Ziele zu verwirklichen. Hier können erste Hindernisse und Gelingens-Faktoren wahrgenommen werden.

Mit Schritt 5 – der Auswertung (5) – konnte im idealtypischen Fall die Entwicklungsschleife abgeschlossen und Ziel 1 des Projektes erreicht werden: die Erstellung eines Handlungsplanes. Gleichzeitig bietet sich hier auch die Möglichkeit, die Prozessschritte der Entwicklungsschleife noch einmal zu wiederholen, wenn die Erprobungsphase zeigt, dass größerer Anpassungsbedarf besteht.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Entwicklungsschleife ist der zweite Meilenstein erreicht.

### **Die Integrationsschleife**

In diesem Prozessschritt geht es um die Implementierung des fachlichen Gender Standards in der Kommunalen Koordinierung. Dazu ist zunächst eine Beschlussfassung (1) des KoKo- Steuergremiums sinnvoll, da diese eine höhere Verbindlichkeit herstellt. Ist diese gefasst, wird in einem zweiten Schritt begonnen, den fachlichen Standard Geschlechtersensibilität in Aufbau- und Ablaufstruktur (2) zu verankern. Dies ist der eigentliche Implementierungsschritt.

Um Nachhaltigkeit zu erreichen, wird der Prozess dokumentiert. Begleitend könnten Empfehlungen für eine genderdifferenzierte Gestaltung evtl. bestehender Monitorings oder Statistiken oder eine systematische Evaluation formuliert werden. Mit Durchlaufen der Integrationsschleife ist das Ziel 2 „Implementierung des fachlichen Standards Geschlechtersensibilität“ erreicht.

Wie schon unter der Entwicklungsschleife ausgeführt, kann jedoch auch hier ein erneutes Durchlaufen der Schleife notwendig sein, wenn im Verlauf der Implementierung Anpassungsbedarf erkannt wird.





# PROJEKT- UMFELDDANALYSE



## 4.2 Projektumfeldanalyse

Die hier verkürzt vorgestellte Projektumfeldanalyse stammt von F. Boos und ist für die Arbeit im Gender-Beratungskontext von Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen angepasst worden<sup>3</sup>.

Vorgehensweise: Die Projektbezeichnung – z.B. Einführung von Gender Mainstreaming in die Organisation bzw. in das Unternehmen – wird in die Mitte einer Pinnwand geschrieben. Relevante Personen innerhalb der Organisation werden nacheinander um diese Mitte gruppiert. Der Grad des Einflusses wird durch unterschiedlich große Kreise und die Nähe zum Projekt(-thema) und durch die Nähe bzw. Ferne zur Mitte (Projektbezeichnung) visualisiert. Weitere Einschätzungen (siehe Fragen) werden auf einem Flipchart notiert. Die Gesamtbetrachtung gibt Aufschluss über mögliche Ansatzpunkte zur Realisierung des Projektes.

### Handelnde Personen:

Wer sind die handelnden Hauptakteurinnen und Hauptakteure?

### Nähe/Distanz:

Wie stehen die handelnden Personen jeweils zu Gender Mainstreaming?

### Macht/Einfluss:

Wie viel Macht und Einfluss haben die einzelnen Akteurinnen und Akteure?

### Überzeugung:

Mit welchen Argumenten können die handelnden Personen gewonnen werden? Welchen Nutzen haben sie von Gender Mainstreaming?

### Widerstand/Unterstützung:

Bei welchen Personen wird Widerstands- bzw. Unterstützungspotential vermutet?

### Nächste Schritte:

Was sind die nächsten Schritte zur Umsetzung? Welche Promotoren und Promotorinnen können Sie gewinnen? (Einschätzungen dazu auf Flipchart festhalten)

3 Projektumfeldanalyse von F. Boos in (Projektmanagement, in: Königswieser/Lutz (Hg): Das systemisch-evolutionäre Management. Neue Horizonte für Unternehmen, S. 69-77). Modifiziert von Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen für die Arbeit im Gender-Beratungskontext. Entnommen aus der Gender Toolbox: [www.fit-for-gender.org](http://www.fit-for-gender.org)

# ERGEBNISSE AUS DEN WORKSHOPS





### 4.3 Ergebnisse aus den Workshops

Alle Kommunalen Koordinierungsstellen, die an den Beratungen des Trägerkonsortiums teilgenommen haben, haben in den Workshops Ergebnisse festgehalten, die sie – teilweise in Kooperation mit Netzwerkpartner/innen – weiter bearbeiten oder direkt umsetzen werden. Diese Ergebnisse werden stichpunktartig nach Handlungsfeldern vorgestellt.

#### Handlungsfeld 1 – Berufs- und Studienorientierung

- **Kommunale Koordinierung Märkischer Kreis:** Gendersensible Gestaltung der schulischen Beratung im Rahmen der Berufsorientierung und Erarbeitung einer Arbeitshilfe für Lehrkräfte.
- **Kommunale Koordinierung Kreis Lippe:** Geschlechtersensibilität soll frühzeitig in die Potenzialanalyse Eingang finden (Fortbildungen für Beobachter/innen, Open Space für Schülerinnen und Schüler zur Berufswahlwoche).
- **Landschaftsverband Rheinland, KAOA Star (Schule trifft Arbeitswelt):** Entwicklung eines Werkzeugkoffers mit gendersensiblen Methoden, Bildern und Materialsammlungen, zugeschnitten auf die Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung.

Angebote schaffen in Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland für den Girls' Day und Boys' Day für junge Menschen mit Behinderungen.

Verstärkte Einbeziehung der Eltern in gendersensible Berufsorientierung.

#### Handlungsfeld 3 – Attraktivität des dualen Systems

- **Kommunale Koordinierung Kreis Euskirchen:** Wirtschaftsförderung soll für gendersensible Rekrutierung von Azubis werben.  
Analyse von Print- und Webmedien hinsichtlich der Darstellung der Geschlechter in Berufen und zukünftige gendersensible Darstellung.  
Akquise von Ausbildungsbotschafterinnen bzw. Role Models und gendersensible Schulung.
- **Kommunale Koordinierung Kreis Olpe:** Leitfaden für eine geschlechtersensible Beratung für Berufsberater/innen und andere Akteure, die in der Berufsorientierung tätig sind.  
Leitfaden für Ausbilder/innen.  
Befragung von Schülerinnen und Schülern zur Berufsorientierung im Hinblick auf eine duale Ausbildung.
- **Kommunale Koordinierung Gütersloh:** Sensibilisierung von Akteuren im Feld.
- **Kommunale Koordinierung Essen:** Sensibilisierung.

„Mein Aha-Erlebnis war die im Workshop gemeinsam entwickelte Idee des Werkzeugkoffers: Der Koffer wird verschiedene Methoden, Bilder und Materialsammlungen zur Genderthematik beinhalten und dabei auf die Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung zugeschnitten sein. Den Koffer bekommt der Integrationsfachdienst an die Hand. Das ist für unsere Zielgruppe innovativ und neu.“ **Frauke Borchers,**

Landschaftsverband Rheinland, Integrationsamt, KAoA-STAR

#### Handlungsfeld 4 – Kommunale Koordinierung

- **Kommunale Koordinierung Bochum:** Bestehende strategische Ziele auf Gendersensibilität prüfen und erweitern.
- **Kommunale Koordinierung Remscheid:** Entwicklung eines Leitbildes für das Querschnittsthema Geschlechtersensibilität und erste strategische Umsetzungsschritte, zum Beispiel Elternarbeit und Vorstellen von Berufen in Schulen durch „Berufspilot\_innen“ (Role Models).
- **Kommunale Koordinierungen Warendorf und Steinfurt:** Handlungssicherheit im Kontext von Gender und Diversity zur Sensibilisierung von Akteur/innen in der Praxis.



# AUSZUG HANDLUNGS- PLÄNE



#### **4.4 Auszug aus Handlungsplänen ausgewählter Kommunalen Koordinierungen**

Im Folgenden werden exemplarisch die Projektpläne von drei Kommunalen Koordinierungen vorgestellt, die sich bereits mit Partnerinnen und Partnern aus ihren spezifischen Netzwerken auf gendersensible Empfehlungen in der Berufsorientierung geeinigt haben. Die hier aufgeführten Vereinbarungen lehnen sich an den I kann's!-Indikatorenkatalog an, der bei den strategischen Workshops des Trägerkonsortiums vertieft behandelt wurde. Das Trägerkonsortium hatte in einigen Kommunen als Basis seiner Beratungen den I kann's!-Indikatorenkatalog herangezogen und die für die jeweilige Koko relevanten Indikatoren (=Genderstandards) ausgewählt und angepasst.

##### **Standards Geschlechtersensibilität in der Berufsorientierung Kreis Gütersloh**

„Im Rahmen des ersten Treffens der Kooperationspartnerinnen und -partner einigten sich die Anwesenden auf folgende Empfehlungen zur Geschlechtersensibilität in der Berufsorientierung im Kreis Gütersloh um sie im Rahmen der Möglichkeiten umzusetzen. Die Empfehlungen sind an die I kann's!-Indikatoren angelehnt:

- 1. Wir legen ein spezielles Augenmerk darauf, bei unseren Öffentlichkeitsauftritten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer ausgewogen darzustellen.**
- 2. Wir achten darauf, dass wir alle unsere Schriftstücke und Ansprachen in durchgängig gendergerechter Sprache formulieren.**
- 3. Wir ermöglichen in der Berufsorientierung gendergerechte Auswahlverfahren, Ausbildungsprozesse und Karriereverläufe.**
- 4. Wir geben Raum für das Entdecken individueller Fähigkeiten und Kompetenzen.**

Im zweiten Netzwerktreffen wurden verschiedene Projektideen diskutiert. Weil das Interesse an der Vernetzung und an der Diskussion über Gender-Aspekte in der Berufsorientierung groß war, wurde als zentrales Element des Handlungsplans die Organisation von jährlich stattfindenden Austauschtreffen vereinbart. Damit sollte das Thema lebendig erhalten werden. Das genaue Format und die Zielgruppe sollen noch definiert werden. Die erste Veranstaltung findet im ersten Halbjahr 2018 statt.

Darüber hinaus sollte auf der Ebene der Kommunalen Koordinierungsstelle die Genderperspektive bei der Umsetzung der Standardelemente weiter berücksichtigt werden.“

##### **Genderkompetenz in der Berufsorientierung im Kreis Euskirchen<sup>4</sup>**

Im Rahmen des NRW-Projektes GenderKompetent 2.0 wurde bei zwei Strategieworkshops ein Handlungsplan entworfen. Dieser soll in den nächsten Monaten in den jeweiligen Institutionen umgesetzt werden. Grundlage des Handlungsplanes sind die Genderstandards, die in den Strategieworkshops erarbeitet wurden.

Die Industrie- und Handelskammer Aachen sowie die Handwerkskammer Aachen werden in ihrem Projekt „Ausbildungsbotschafter“ einen Exkurs mit aufnehmen: Anhand von Leitfragen werden zusammen mit den Auszubildenden die Chancen und Herausforderungen im eigenen

4 Der Handlungsplan der Kommunalen Koordinierung Euskirchen wird hier zusammengefasst wiedergegeben.



„Gender ist immer aktuell und wird immer bedacht – aber es hat auch einen Sonderstatus: Manche zucken zusammen, wenn man den Begriff benutzt und denken, sie müssten sich damit jetzt auch noch befassen. Aber eigentlich wird das Thema schon immer mitgedacht unter dem Begriff der Chancengleichheit.“ **Miriam Kröger, KoKo Gütersloh**

Betrieb herausgearbeitet. Schwerpunkt hierbei ist die Frage nach einer „geschlechtertypischen/-untypischen Berufswahl“. Der Exkurs wird schon bei der nächsten Schulung Anwendung finden. Eine Checkliste für Betriebe zur Auswahl von Ausbildungsbotschafter/innen wird erstellt und auf die Chancen geschlechteruntypischer Berufswahl Bezug nehmen.

Die Stadt Euskirchen, das KoBIZ im Kreis Euskirchen, des Berufsbildungszentrum Euskirchen sowie die Wirtschaftsförderung des Kreises Euskirchen werden ihre Websites und ihre Publikationen nach Gendergesichtspunkten überarbeiten. Das KoBIZ wird hierbei Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahres einbeziehen.

Das Berufsbildungszentrum führte in der ersten Woche der Sommerferien 2017 erstmalig Handwerkserlebnistage durch. Hierbei wurden Mädchen und Jungen spielerisch an das Handwerk herangeführt. Aufgrund der hohen Nachfrage soll dieses Programm auch zukünftig angeboten werden.

Die Abteilung Abfallwirtschaft und Tiefbau des Kreises Euskirchen wird für das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ eine/einen Auszubildende/n rekrutieren. Auch der Bereich Geoinformation, Vermessung und Kataster des Kreises Euskirchen wird einen/eine Auszubildende/n für das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ freistellen.

Die Wirtschaftsförderung des Kreises Euskirchen wird bei ihren Betrieben für eine geschlechtersensible Rekrutierung von Auszubildenden werben. Dies soll bei Problemen mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen als ein Lösungsansatz angesprochen werden.

Die Agentur für Arbeit im Kreis Euskirchen wird ihre Messe „Ausbildung to go“ auf eine gendersensible Darstellung von Ausbildungsplätzen hin überprüfen.

### **Auszug aus dem Handlungsplan Bochum<sup>5</sup>**

#### **GENDER UND DIVERSITY**

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Umsetzung einer passgenauen und kompetenzorientierten Berufsorientierung und systematischen Gestaltung des Übergangs. Entsprechend findet sich diese Anforderung auch im Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ formuliert.

Ein wesentlicher Leitgedanke einer gerechten und zielführenden Umsetzung des Landesvorhabens muss sein, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen von den getroffenen Maßnahmen profitieren.

5 Der Handlungsplan der Kommunalen Koordinierung wird hier stark verkürzt wiedergegeben.

„Im 2. Strategieworkshop mit der FUMA war die Abteilung Abfallwirtschaft unserer Kreisverwaltung dabei. Dort herrscht jetzt schon Fachkräftemangel – obwohl wir in der ländlichen Region Euskirchen noch gar nicht so stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, wie das in städtischen Ballungsräumen der Fall ist. Vor diesem Hintergrund fand ich es besonders spannend, dass es in dieser Abteilung schon eine Auszubildende Fachkraft für Abfallwirtschaft gibt. Ich glaube, das ist ein Beruf, den Mädchen überhaupt nicht auf dem Schirm haben.“ **Christina Marx**, KoKo Euskirchen

Trotz vielfältiger Bemühungen sind viele Berufsfelder immer noch stark nach Geschlecht segregiert, auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist nach wie vor häufig durch das Geschlecht beeinflusst. So befinden sich immer noch deutlich mehr Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit, Höhe der Entlohnung).

#### HANDLUNGSFELD KOMMUNALE KOORDINIERUNG

Die Verantwortungsgemeinschaft in Bochum hat sich im Rahmen der Begleitung durch das Landesprojekt GenderKompetent 2.0 NRW für eine gemeinsame Arbeitsphase in der Steuerungsgruppe entschieden. Ziel war es, einen regionalen Handlungsplan zur Implementierung von Gender und Diversity im Handlungsfeld „Kommunale Koordinierung“ zu erarbeiten und strukturell zu verankern.

Auch die Geschäftsordnung der Steuerungsgruppe soll diesen gemeinsamen Willen abbilden und wird entsprechend ergänzt. Durch die Verabredung, das Thema zu einem regelmäßigen Tagesordnungspunkt der Steuerungsgruppe zu erklären, wird Gender nachhaltig in den Strukturen im Rahmen des Landesvorhabens verankert.

#### HANDLUNGSFELD STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DER DUALEN AUSBILDUNG

Um die Standardelemente sinnvoll miteinander zu verbinden, kommt der gendersensiblen Beratung in der Schule eine wichtige Rolle zu.

Ziel ist, in den Beratungsprozessen auf einzelne Talente und Personen zu schauen. Ausgehend von den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen werden die Anforderungen von Gender und Diversity implizit berücksichtigt und stehen so nicht mehr als add-on im Prozess. Daneben gibt es immer noch strukturelle Benachteiligungen, die gesondert betrachtet werden müssen.

Um die Beratungsprozesse im gesamten Übergangssystem sinnvoll miteinander zu vernetzen, wird sich eine AG (Schulen, Hochschulen, Agentur für Arbeit, Kammern und Verbände, Kommunale Koordinierungsstelle u.a.) bilden, die folgende Themen bearbeitet:

- Beschreibung eines abgestimmten Beratungsverständnisses (am Individuum orientiert, ergebnisoffen, gender- und kultursensibel etc.)
- Beratungsanlässe
- Rollen im Beratungsprozess



„Unser Ziel ist es, auf einzelne Talente und Personen zu schauen in den Beratungsprozessen. Ausgehend von den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen werden die Anforderungen von Gender und Diversity implizit berücksichtigt und stehen dann nicht mehr als add-on im Prozess. Natürlich gibt es immer noch strukturelle Benachteiligungen, die gesondert betrachtet werden müssen.“ **Claudia Evers, KoKo Bochum**

- Abstimmung der unterschiedlichen Beratungsanlässe zu einem Beratungsnetzwerk
- Ermittlung der Unterstützungsbedarfe der Beratenden

### **Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema: Gender- und Diversityperspektive**

**Geschlechter- und kultursensible Beobachtungen und Auswertungen im Rahmen der Potenzialanalyse** als Türöffner für Jugendliche, ihren Berufsorientierungsprozess ausgehend von ihren individuellen Kompetenzen und unabhängig von geschlechertypischen Rollenzuschreibungen zu reflektieren.

**Kooperation mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung** im Hinblick auf die Einbindung der Eltern in die berufsorientierenden Prozesse ihrer Kinder.

#### HANDLUNGSFELD GESTALTUNG UND SYSTEMATISIERUNG DES ÜBERGANG

Wir entwickeln gendersensible Angebotsformate, um allen Jugendlichen einen zielgerichteten Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen.

**Matchingveranstaltung:** für Jugendliche nach der Sekundarstufe I oder ohne Abschluss um ihre Perspektiven zu erweitern. Bei der Beratung sollen geschlechtersensible Aspekte genauso berücksichtigt werden wie bei der Ansprache von Jugendlichen seitens der Unternehmen, zum Beispiel bei Stellenausschreibungen („Lokführer (m/w)“ bei der DB).

#### **Gendersensible Befragung der Schülerinnen und Schüler:**

Am Ende der Schulzeit (Sek I & Sek II sowie am Berufskolleg) werden die Absolventinnen und Absolventen dazu befragt, welche Anschlusspläne sie haben/hatten, was sie dafür getan haben, diese umzusetzen und welche Angebote der Berufs- und Studienorientierung für sie hilfreich waren. Einfließen in diese Befragung soll eine Frage zur Motivation für eine entsprechende Ausbildung oder ein Studium, um herauszufinden, ob die Geschlechterperspektive hier bereits wahrnehmbar eine Rolle spielt (Vereinbarkeit etc.).

#### HANDLUNGSFELD STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DER DUALEN AUSBILDUNG

Wir entwickeln Ansprachekonzepte, um Schülerinnen und Schüler entsprechend ihrer Fähigkeiten und unabhängig vom Geschlecht für die duale Ausbildung zu begeistern.

Die Kommunale Koordinierung hat sich mit allen beteiligten Akteuren dazu entschieden, einzelne Berufsfelder zu fokussieren und zu diesen begleitende Maßnahmen zu entwickeln.

„Wir wollten das Thema gendersensible Berufsorientierung nicht nur auf dem Papier stehen haben, sondern aktiv daran arbeiten, Methoden und Konzepte zu entwickeln um die Berufsorientierung gendersensibel aufzustellen – auch und besonders für junge Menschen mit Behinderung.“

**Frauke Borchers**, Landschaftsverband Rheinland,  
Integrationsamt, KAoA-STAR

### **Berufserkundungstouren im Bereich Hotel- und Gastgewerbe**

Bereits im Schuljahr 2016/2017 wurde das Berufsfeld Hotel- und Gastgewerbe in den Blick genommen. Dazu wurden zwei Bustouren durch verschiedene Unternehmen des Gastgewerbes durchgeführt: Eine als Berufsfelderkundung für Schülerinnen und Schüler des 8. Jahrganges, die andere für Jugendliche aus den Internationalen Förderklassen und den Berufsfachklassen eines Berufskollegs. Beide Touren sind sehr erfolgreich verlaufen, so haben sich aus der Tour für die Jugendlichen am Berufskolleg zwei Ausbildungsverhältnisse ergeben. Die Ansprache und die Praxisanteile in den Betrieben während der Touren waren für Jungen und Mädchen gleichermaßen interessant und ebenfalls kultursensibel gestaltet. Diese Touren sollen in diesem Schuljahr wiederholt werden.

**Experten-Workshops** mit Unternehmen des Gastgewerbes mit Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenswelten von Jungen und Mädchen.

Die Ergebnisse aus dieser Arbeit in einem „Modellberufsfeld“ sollen anschließend für andere Branchen genutzt werden.



A collection of baseball caps in various colors (red, grey, green, yellow, blue, orange, brown) hanging on a silver metal grid. The caps are arranged in rows. The word 'FAZIT' is overlaid in white text on the brown cap in the middle row.

FAZIT

„Wir möchten auf das Thema Chancengleichheit immer wieder aufmerksam machen, so dass es bei den Leuten immer mitläuft.“ **Miriam Kröger, KoKo Gütersloh**

## 5. Fazit

Im Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ die Berufswahl aller Schülerinnen und Schüler in NRW zu systematisieren und qualitativ zu verbessern, ist ein hoher Anspruch. Dies geschlechtersensibel zu tun, erhöht die Komplexität der Aufgabe und erfordert zusätzliche Abstimmungsprozesse und die Qualifizierung der beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Insgesamt haben neun Kommunale Koordinierungen das Angebot einer gendersensiblen Beratung angenommen und angelehnt an die entsprechenden Handlungsfelder weiterführende Pläne entwickelt, um jungen Menschen in ihrer Region eine gendersensible Berufswahl zu ermöglichen.

Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen hatten großes Interesse an den Beratungen und gingen positiv gestimmt und offen in das Projekt GenderKompetent 2.0. Vielen ist die Relevanz des Genderthemas grundsätzlich wichtig, weil sie sich perspektivisch mehr Chancengerechtigkeit und eine verbesserte Qualität der Beratung der Schülerinnen und Schüler versprechen. Andere sehen in der Implementierung klischeefreier Maßnahmen gute Möglichkeiten, um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen.

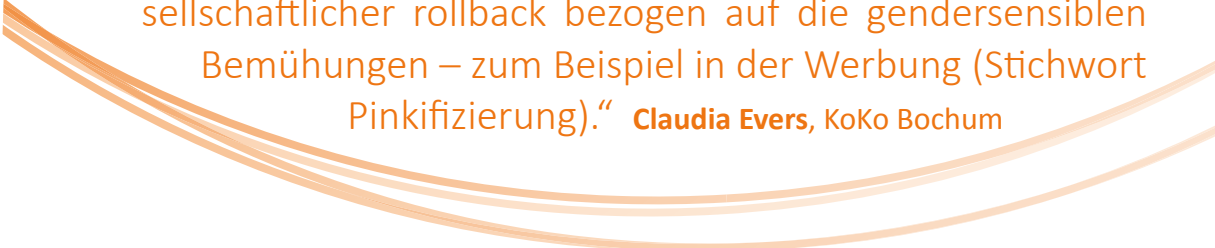
Sehr positiv sind die Ergebnisse aus mehreren Kommunalen Koordinierungen: Sie machten sich zusammen mit verschiedenen Netzwerkpartner/innen auf den Weg, um in ihren jeweiligen Unternehmen, Institutionen und Einrichtungen Berufe für junge Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu gestalten. Dazu sind Projekt- und Handlungspläne erstellt worden, die den Blick auf Unternehmen und Institutionen richten und beispielsweise zukünftig die Sprache und die Außendarstellung im Bild klischeefrei abbilden möchten. Ziel ist, Branchen, die mehrheitlich von Männern besetzt sind, zukünftig auch für junge Frauen attraktiv zu machen und Arbeitsbereiche, die vornehmlich von Frauen geprägt sind (Pflegebereich, KiTas, Grundschulen) für junge Männer als interessante Arbeitsfelder zu präsentieren.

Wenn diese Netzwerke Bestand haben und sich weiterhin in ihren Bemühungen der gendersensiblen Berufsorientierung bestärken, sind auf kommunaler Ebene durch das Projekt GenderKompetent 2.0 sehr vielversprechende Ansätze geschaffen worden, die sich positiv auf das Berufswahlverhalten junger Menschen auswirken.

Das Trägerkonsortium begrüßt grundsätzlich die Initiative der letzten Landesregierung, dass sie das Thema klischeefreie Berufsorientierung auf die Agenda gesetzt hat. Allerdings waren die zur Verfügung gestellten Ressourcen nicht ausreichend, um eine größere Wirkung zu erzielen. Dasselbe gilt auch für die Kommunalen Koordinierungen. Die positive und offene Erwartungshaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kollidierte zuweilen mit der chronischen personellen Unterbesetzung in den Institutionen und den anstehenden Aufgaben.



„Unsere Erkenntnis: In der Theorie ist Gender bekannt und konzeptionell verankert. Der Transport in die Praxis ist immer noch schwierig. Besonders kontraproduktiv ist dabei ein gesellschaftlicher rollback bezogen auf die gendersensiblen Bemühungen – zum Beispiel in der Werbung (Stichwort Pinkifizierung).“ **Claudia Evers**, KoKo Bochum



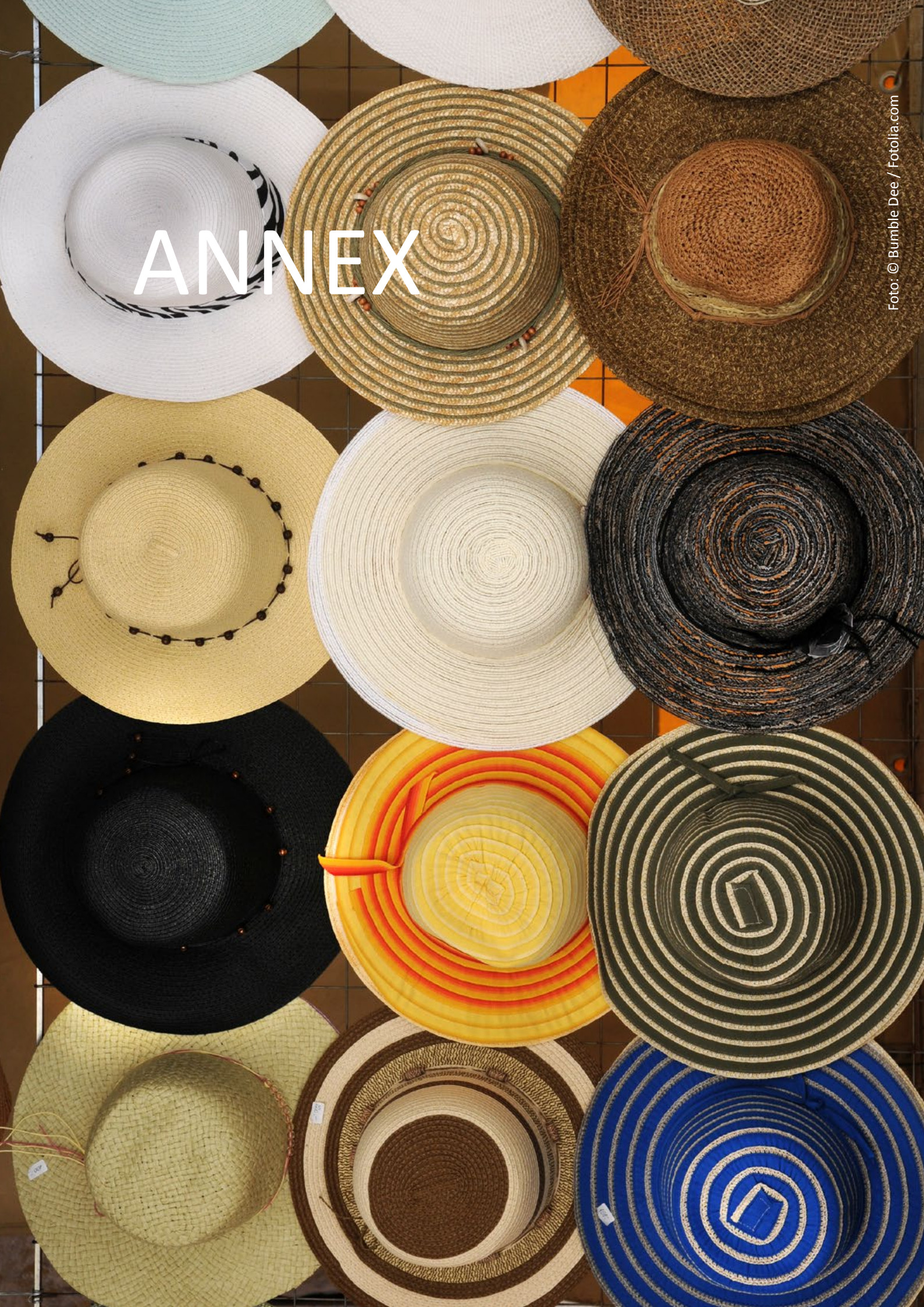
Projekte wie GenderKompetent 2.0 helfen dabei, die Arbeit in den Kommunalen Koordinierungen zu verbessern. Doch das allein wird nicht ausreichen. Für eine weitere Qualifizierung hin zu mehr Chancengerechtigkeit sollte beispielsweise in der Ausbildung von Lehrkräften und Erzieher/innen die Genderthematik einen größeren Stellenwert erhalten. Je früher die Differenzsensibilität greift und wirkt, desto weniger muss im Nachgang repariert und nachgebessert werden. Deshalb sollte das Thema Gender schon früh in der Bildungskette seinen Platz finden und fester Bestandteil der pädagogischen Ausbildung werden.

Das Projekt GenderKompetent 2.0 hat einen Baustein zu mehr Chancengerechtigkeit geliefert. Beständige Arbeit und Sensibilisierung mit unterschiedlichsten Ansätzen und Stakeholdern wird nötig sein, um weitere gesellschaftliche Veränderungen zu erreichen – die einen langen Atem benötigen.

Jüngste Entwicklungen wie die gesetzliche Verankerung der Ehe für alle und die Erweiterung des Personenstandsrechts stimmen positiv. Sie sind ein Ergebnis beharrlicher Arbeit vieler engagierter Menschen und erfordern gleichzeitig, diesen gesetzlichen Rahmen mit diskriminierungsfreiem Leben zu füllen.



# ANNEX





## 6. Annex

### Indikatoren zur geschlechtersensiblen Beratung – angelehnt an I kann's!-Indikatoren Dokumentation

Die I kann's!-Indikatoren sind das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses in der Region Voralberg/Österreich, in dem es darum ging, Mädchen für technische Lehrberufe zu begeistern. Dazu haben junge Auszubildende in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, der Arbeiterkammer und dem Verein Amazone eine Checkliste erarbeitet, die männlich dominierte Unternehmen auf ihre Rolleneinschränkungen hinweist und zugleich Vorschläge zur Verbesserung dieser Strukturen aufzeigt. In einem weiteren Prozessabschnitt haben sich dann fünf Unternehmen aus der Voralberger Region auf den Weg gemacht, eigene Rollenvorstellungen und Unternehmensstrukturen im Hinblick auf einen Zugang von jungen Frauen zu technisch-gewerblichen Berufen kritisch zu beleuchten. Gemeinsam wurden die sogenannten I kann's!-Indikatoren erarbeitet, die einen strukturellen und kulturellen Wandel in den beteiligten Betrieben auf den Weg gebracht haben und eine Veränderung im Zugang von jungen Frauen zu technischen Berufen bewirken sollen.

Die Indikatoren sind in acht Handlungsfelder gegliedert.

Das Projekt GenderKompetent 2.0 hat diese Indikatoren bei der Beratung der Kommunalen Koordinierungsstellen aufgenommen und aktiv in die Beratungen mit einbezogen. Im Folgenden werden die I kann's!-Indikatoren in Kürze vorgestellt.

Die genannten Indikatoren sind sehr weitreichend und gehen über die Möglichkeiten einer kommunalen Koordinierung deutlich hinaus. Deshalb wurden in den Sitzungen mit interessierten Akteurinnen und Akteuren der Berufsorientierung diejenigen Indikatoren ausgewählt, die für KAOA zum jetzigen Zeitpunkt relevant sind.

#### Übergang Schule/Beruf

- Die Ansprache der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll gendersensibel in Richtung der Schulen gestaltet werden. Somit soll Anschluss an die Lebenswelten von Mädchen (und Jungen) gefunden und möglichen Vorurteile entgegengewirkt werden.
- Mitarbeitende der Ausbildung und Führungskräfte sowie Mitarbeitende mit Außenkontakt sollen Genderkompetenz mitbringen.

#### Marketing

- Ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern in der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei öffentlichen Auftritten der Unternehmen und Institutionen. Besonderes Augenmerk liegt auf weiblichen Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Funktion als Botschafterinnen und Role Models.
- Gendersensible Sprache in allen Schriftstücken und in der direkten Ansprache von jungen Frauen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass Mädchen in technischen Betrieben explizit erwünscht sind.

#### Arbeitszeitmodelle

- Flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren unterschiedlichen Lebensbereichen vielfältige Verpflichtungen haben.
- Vereinbarkeit der Lebensbereiche wird proaktiv verhandelt.



„Es ist wichtig, bestimmte Situationen unvoreingenommen in Bezug auf Genderaspekte zu betrachten. Da wird man viele neue Impulse finden.“ **Lukas Kroll, KoKo Olpe**

### **Wettbewerbsverhalten**

- Gendersensible Karriereverläufe, Auswahlverfahren und Ausbildungsprozesse werden etabliert.
- Entdecken individueller Kompetenzen und Fähigkeiten kommt eine hohe Bedeutung zu. Dabei haben die Fähigkeiten und für das Unternehmen nutzbare Kompetenzen Vorrang vor dem Konkurrenzgedanken.

### **Unternehmenskultur**

- Männerteams sollen aktiv für vielfältige Teams sensibilisiert und für Frauen geöffnet werden. Dieser Prozess sollte von der Leitungsebene initiiert und begleitet werden, die Beteiligung an diesem Prozess sollte über alle Ebenen greifen. Besonders in männerdominierten Technikbetrieben gilt es, die Mitarbeitenden aktiv für Vielfalt zu begeistern und Sexismus zu verhindern.
- Die Leitungsebene sollte sich öffentlich zur geschlechtersensiblen Gestaltung bekennen und diesen als Top-Down Prozess in die Wege leiten. Für mehr Chancengleichheit und Vielfalt in Unternehmen ist es hilfreich, Geschlechtervielfalt in das Leitbild des Unternehmens bzw. der Institution aufzunehmen.

### **Räumliche Gestaltung**

- Mitarbeiterinnen sollen ihre Arbeitsräume mitgestalten um auch eine räumliche Willkommenskultur zu schaffen. Es gilt eine Atmosphäre am Arbeitsplatz und in den Aufenthaltsräumen zu schaffen, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen wohl fühlen.

### **Lohngefüge**

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit um der strukturelle Benachteiligung von Frauen im Lohnsektor zu begegnen. Transparenz bei Löhnen und grundsätzlich gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts der Mitarbeitenden. Für mehr Lohngerechtigkeit könnten Löhne transparent einsehbar gemacht werden.
- Eine offene Kommunikation der Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten zu den Arbeitsbereichen und ihrer Vergleichbarkeit im Hinblick auf gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten trägt zur geschlechtergerechten Entlohnung bei.

### **Beteiligungskultur**

- Geschlechtergerechte Beteiligungskultur und Schaffung entsprechender Strukturen, damit Frauen sich zum Team dazugehörig und ernst genommen fühlen. Aktive Partizipationsmöglichkeiten dienen als Plattform für gute Ideen, die perspektivisch den Unternehmen und Institutionen zugute kommen.

„Unsere Motivation war ganz klar, mehr über Gender zu erfahren und als Team für dieses Thema sensibilisiert zu werden. Uns war klar, nur wenn wir selbst eine Haltung und entsprechendes Know-How haben, können wir die Gender-Themen sinnvoll in unseren unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen berücksichtigen und voran treiben.“ **Martina Vennemeyer**,  
KoKo Steinfurt und **Jutta Rohoff-Schaden**, KoKo Warendorf

### **Durchführung und Ergebnisse der Online-Befragung**

Für die Ermittlung des IST-Zustandes wurde ein Fragebogen aus 8 Fragen entwickelt, der auf der einen Seite einen Überblick über den Umsetzungsstand gab und auf der anderen Seite ein möglichst niederschwelliges Angebot darstellte (siehe Anlage 2). Damit sollte das Ziel einer möglichst hohen Beteiligung erreicht werden. Obwohl ein enges Zeitfenster zur Beteiligung festgelegt war, nahmen 39 kommunale Koordinierungen an der Befragung teil, das entspricht einem Anteil von 74 % der KoKos.

Sowohl die sehr gute Beteiligung als auch das benannte große Interesse an einer prozesshaften Beratung von fast 40% der KoKos zeigen, dass das Thema Geschlechtersensibilität in den Gebietskörperschaften angekommen ist. Dies kann sicher auch auf die Maßnahmen im Pilotprojekt (2013 - 2015) zurückgeführt werden. Auch die Befragungsergebnisse, die sich mit der Verankerung und den weiteren Handlungsbedarfen zu Geschlechtersensibilität in den unterschiedlichen Handlungsfeldern befassen, weisen darauf hin. Aufgrund der Schwerpunktsetzung im Pilotprojekt ist der Umsetzungsstand im Handlungsfeld 1 (Berufs- und Studienorientierung) deutlich höher als in den anderen beiden Handlungsfeldern II und III. Entsprechend wurde der Handlungsbedarf in den Handlungsfeldern II (Systematisierung des Übergangs) und III (Attraktivität der Dualen Ausbildung) höher eingeschätzt. Auch diese Ergebnisse machen noch einmal deutlich, dass die Qualifizierungsangebote des Pilotprojektes für die Verankerung des fachlichen Standards Geschlechtersensibilität im Handlungsfeld 1 hilfreich und wirkungsvoll waren.

Dennoch zeigt die Befragung, dass weiterhin deutliche Handlungsbedarfe in der Umsetzung von Geschlechtersensibilität in allen Handlungsfeldern von KAoA bestehen. Damit bekräftigen die Befragungsergebnisse die Tatsache, dass GenderKompetent 2.0 NRW mit seinem innovativen Projektansatz die Bedürfnisse der Kokos trifft. Die Antworten auf die Frage nach vorhandenen Ressourcen zeigen, dass in der Regel keine zusätzlichen Sach- und Personalmittel für das Thema Genderkompetenz zur Verfügung stehen. Falls doch, sind es eher Sachmittel oder solche, die bedarfsgerecht abgerufen werden können. Dies lässt sich im günstigsten Fall so interpretieren, dass Geschlechterthemen als Querschnittsthemen gedacht werden und damit grundsätzlich bei der Ausweisung von Ressourcen inkludiert sind. Allerdings ist auch festzustellen, dass vorhandene knappe Ressourcen für einige KoKos ausschlaggebend dafür waren, Abstand von einer Beratung zu nehmen, obwohl Handlungsbedarf gesehen wurde.

Darüber hinaus zeigte die Befragung, dass in Bezug auf Geschlechtersensibilität die Zusammenarbeit mit weiteren kooperierenden Akteurinnen und Akteuren verbessert werden kann.



#### Projektumfeldanalyse<sup>1</sup>

Vorgehensweise: Die Projektbezeichnung - z.B. Einführung von Gender Mainstreaming in die Organisation XY - wird in die Mitte einer Pin-Wand geschrieben. Relevante Personen innerhalb der Organisation werden nacheinander um diese Mitte gruppiert. Der Grad des Einflusses wird durch unterschiedlich große Kreise und die Nähe zum Projekt(thema) durch die Nähe bzw. Ferne zur Mitte (Projektbezeichnung) visualisiert. Weitere Einschätzungen (siehe Fragen) werden auf einem Flipchart notiert. Die Gesamtbetrachtung ergibt Aufschluss über mögliche Ansatzpunkte zur Realisierung des Projektes.

Handelnde Personen	Wer sind die handelnden Hauptakteure und Hauptakteurinnen? (Pinwand mit runden Karten)
Nähe/Distanz	Wie stehen die handelnden Personen jeweils zu Gender Mainstreaming? (auf der Pinwand visualisiert durch Nähe bzw. Ferne der runden Karten zur Mitte)
Macht/Einfluss	Wie viel Macht und Einfluss haben die einzelnen Akteurinnen und Akteure? (visualisiert durch Größe der Karten)  Wie setzen sie ihren Einfluss ein? (Einschätzungen dazu auf Flipchart festhalten)
Überzeugung	Mit welchen Argumenten können die handelnden Personen gewonnen werden?  Welchen Nutzen haben sie von Gender Mainstreaming? (Einschätzungen dazu auf Flipchart festhalten)
Widerstand/Unterstützung	Bei welchen Personen wird Widerstands- bzw. Unterstützungspotential vermutet? (visualisiert durch einen roten oder grünen Punkt)
Nächste Schritte	Was sind die nächsten Schritte zur Umsetzung? Welche Promotoren und Promotorinnen können Sie gewinnen? (Einschätzungen dazu auf Flipchart festhalten)

<sup>1</sup> Wir danken Carolin Gebel, die uns mit dem Instrument der Projektumfeldanalyse von F. Boos (Projektmanagement, in: Königswieser/Lutz (Hg): Das systemisch-evolutionäre Management. Neue Horizonte für Unternehmen, S. 69-77) vertraut gemacht hat. Wir haben das Instrument für die Arbeit im Gender-Beratungskontext modifiziert (2005)



## 7. Literaturliste

### Allgemein

Braun, Frank; Reißig, Birgit (Hrsg.); Regionales Übergangsmanagement Schule – Berufsausbildung: Handlungsfelder und Erfolgsfaktoren, Regionales Übergangsmanagement 3; Deutsches Jugendinstitut e. V., ISBN: 978-3-86379-010-3, 2011

[https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs/808\\_13402\\_DJI\\_RUEM\\_3.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/808_13402_DJI_RUEM_3.pdf)

Übergänge mit System: Fünf Forderungen für die Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, 2012

[http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/bertelsmann\\_uebergaenge\\_mit\\_System.pdf](http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/bertelsmann_uebergaenge_mit_System.pdf)

Gender in der Berufs- und Studienorientierung in Nordrhein-Westfalen: Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW. Die Referenzkommunen im Fokus. BAND 1, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.), 2013

[https://www.kompetenzz.de/content/download/21205/210827/file/Band\\_1-web.pdf](https://www.kompetenzz.de/content/download/21205/210827/file/Band_1-web.pdf)

Gender in der Berufs- und Studienorientierung in Nordrhein-Westfalen: Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW. Akteure/Akteurinnen und Arbeitsstrukturen sowie Programme, Aktionen und Instrumente zur Berufs- und Studienorientierung mit Gender-Akzenten in den Gebietskörperschaften NRW. BAND 2, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.), 2013

[https://www.kompetenzz.de/content/download/21206/210830/file/Band\\_2-web\\_neu.pdf](https://www.kompetenzz.de/content/download/21206/210830/file/Band_2-web_neu.pdf)

Es geht viel mehr! Was Gender Mainstreaming im Übergang Schule – Beruf leisten kann; FrauenForum Münster e. V. (Hrsg.), Münster, 2013

[http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/GM\\_inside\\_UESB.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/GM_inside_UESB.pdf)

Toolbox Kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Beruf; Deutsches Jugendinstitut e. V., 2014

[https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/toolbox/Toolbox\\_Kommunale\\_Koordinierung\\_im\\_Uebergang.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/toolbox/Toolbox_Kommunale_Koordinierung_im_Uebergang.pdf)

Gender-Mainstreaming-Praxis – Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender-Diversity“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen, Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.); Band 7 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts; Berlin; 2009 (4. überarbeitete Auflage 2015)

[https://www.boell.de/sites/default/files/gender-mainstreaming-praxis\\_2016\\_kommentierbar.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/gender-mainstreaming-praxis_2016_kommentierbar.pdf)

Dr. Rickert, Andreas (Hrsg.); Wege ins Berufsleben – Wirkungsvolle Ansätze der Zivilgesellschaft zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen; PHINEO gemeinnützige AG, Berlin, 2015

<http://bit.ly/2iU7lBh>

Prof. Dr. phil. habil. Christe, Gerhard; Ausbildungschancen für alle - Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung; Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2016

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12497.pdf>

Zukunftsforum BSO Hessen, Tagungsdokumentation, Industrie- und Handelskammer Darmstadt Rhein Main Neckar (Hrsg.), Darmstadt, 2017

[https://www.bso-hessen.de/blob/da\\_beruf/System/3796332/f3c52e37cd9a9e0c27f2551a837aa9ee/Dokumentation-Zukunftsforum-data.pdf](https://www.bso-hessen.de/blob/da_beruf/System/3796332/f3c52e37cd9a9e0c27f2551a837aa9ee/Dokumentation-Zukunftsforum-data.pdf)

Blickhäuser, Angelika; von Barga, Henning; Gender-Mainstreaming-Praxis

Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender Mainstreaming-Prozessen; Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 12; Heinrich-Böll-Stiftung Berlin, 2008

[http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2014/04/gm-arbeitshilfen\\_und\\_leitfragen-broschuere\\_stand\\_sept2008.pdf](http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2014/04/gm-arbeitshilfen_und_leitfragen-broschuere_stand_sept2008.pdf)

Geschlechter- und Familienvielfalt – Eine Bücherliste für Kinder von 3 – 8 Jahren; Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt, 2016

[https://mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MJ/MJ/Isbtti/kinderbuecherliste\\_vielfalt.pdf](https://mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Isbtti/kinderbuecherliste_vielfalt.pdf)

### **Handlungsfeld 1:**

Dr. Lippegaus-Grünau, Petra; Voigt, Birgit; Potenziale erkennen und fördern, Qualität entwickeln, Band 2: Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH, Offenbach am Main, 2012

[https://www.inbas.com/fileadmin/user\\_upload/veroeffentlichungen/2012/2012\\_Lippegaus-Gruenau\\_Voigt\\_\\_2band\\_970\\_pub\\_potenzialanalyse.pdf](https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2012/2012_Lippegaus-Gruenau_Voigt__2band_970_pub_potenzialanalyse.pdf)

Jetzt weiß ich was ich kann, Bildungsketten-Journal, 2. Jahrgang, Heft 2, Bonn, November 2013

[https://www.bmbf.de/pub/Bildungsketten\\_Journal\\_2\\_2013.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Bildungsketten_Journal_2_2013.pdf)

Kunert, Karolin (BIBB); Nalbach, Hans-Ortwin (BMBF); Grust, Norbert (wbv), Potenzialanalyse – Wegbereiter für eine erfolgreiche Berufsorientierung, Herausgeberin Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat für Berufsorientierung und Chancengleichheit Jugendlicher, Bonn, 2016

<https://www.bmbf.de/pub/Potenzialanalyse.pdf>

Talente entdecken – Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung, Herausgeberin Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat für Berufsorientierung und Chancengleichheit Jugendlicher, 2016

[https://www.bmbf.de/pub/Talente\\_entdecken.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Talente_entdecken.pdf)

Faulstich-Wieland, Hannelore; Scholand, Barbara; Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen, Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen, Working Paper Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 034, Mai 2017

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_034\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_034_2017.pdf)

Dr. Spangenberger, Pia; Draeger, Ilka; Didaktisches Begleitmaterial zum Serena Game Checkliste: Geschlechtersensible Berufsorientierung, Herausgeber Wissenschaftsladen Bonn e. V., 2016

[http://serena.thegoodevil.com/wp-content/uploads/Checkliste\\_Geschlechtersensible-Berufsorientierung\\_Serena\\_20161110.pdf](http://serena.thegoodevil.com/wp-content/uploads/Checkliste_Geschlechtersensible-Berufsorientierung_Serena_20161110.pdf)

Prof. Dr. Franzke, Bettina; Rohmann, Martje; Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule – Beruf, AWO Handreichung, Herausgeber AWO Bundesverband e. V., Berlin, 2015  
<https://www.handwerkerinnenhaus.org/downloads/AWO-HRGendersensibel.pdf>

Schule und dann?, Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland, Herausgeber Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH, 2014  
[https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx\\_newsjson/Schule\\_und\\_dann.pdf](https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Schule_und_dann.pdf)

### **Handlungsfeld 2:**

Walter, v; Bowe, Alha; Practising Gender – The Toolbook, Friedrich-Ebert-Stiftung, The Gender-Team of the Division International Development Cooperation, Bonn, 2013  
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/01643.pdf>

### **Handlungsfeld 3:**

Euler, Dieter: Modernisierung des dualen Systems. Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien. Bonn : BLK 1998, III, 144 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 62) - URN: urn:nbn:de:0111-opus-2600

Kruse, Wilfried; Strauß, Jürgen; Braun, Frank; Müller, Matthias; Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung, Arbeitspapier Nr. 162, Hans-Böckler-Stiftung, 2009  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_167.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_167.pdf)

Duale Ausbildung – 14 Fragen, 14 Antworten, Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg), Sankt Augustin, 2013  
[http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_35191-544-1-30.pdf?130816101652](http://www.kas.de/wf/doc/kas_35191-544-1-30.pdf?130816101652)

Prof. em. Dr. phil. Greinert, Wolf-Dietrich; Die Attraktivität dualer Berufsausbildungssysteme bewahren - Reformen in Österreich und in der Schweiz als beachtenswerte Beispiele, BIBB Themenschwerpunkt, S. 34 – 37, BIBB BWP 04/2013  
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7108>

Attraktivität des dualen Ausbildungssystem aus Sicht der Jugendlichen, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Hrsg), Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2014  
[https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung\\_Band\\_17.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_17.pdf)

I kann's – I tra mer's zu Checkliste, Verein Amazone (Hrsg), Bregenz, 2014  
[http://www.ikanns.at/wp-content/uploads/2016/05/IkannsCheckliste\\_Download.pdf](http://www.ikanns.at/wp-content/uploads/2016/05/IkannsCheckliste_Download.pdf)

I kann's – I tra mer's zu Indikatoren, Verein Amazone (Hrsg), Bregenz, 2016  
<http://www.amazone.or.at/IKindikatoren.pdf>



### **Linkliste:**

I kann's – I trau mer's zu – Verein Amazone, Österreich

<http://www.ikanns.at/>

Klischeefrei

<https://www.klischee-frei.de/de/index.php>

MINT- Toolbox von LizzyNet

<http://www.lizzynet.de/www/47478372.php>

Serena Serious Game

<http://serena.thegoodevil.com/>

Girls' Day

<https://www.girls-day.de/>

Boys' Day

<https://www.boys-day.de/>

Komm, mach MINT

<http://www.komm-mach-mint.de/>

Gender Log\_In, FUMA Fachstelle Gender NRW, Essen

<https://www.gender-login.de/>

## Impressum

### Herausgeber

#### **GenderKompetent 2.0 NRW**

Projektleitung beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Am Stadtholz 24

D-33609 Bielefeld

info@genderkompetent-nrw.de

**www.genderkompetent-nrw.de**

#### **im Trägerverbund von**

BerufsWege e. V., Münster

FUMA Fachstelle Gender NRW, Essen | [www.gender-nrw.de](http://www.gender-nrw.de)

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V., Bielefeld

[www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

#### **gefördert vom**

Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales NRW (MAGS)

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW (MHKBG)

Europäischen Sozialfond (ESF)

#### **Im Rahmen von**

Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule–Beruf/Studium NRW

#### **Redaktion und Layout**

Urte Tegtmeyer

Christina Weiss, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

#### **Bildnachweise:**

Titel, Seite 11: © ownza / Fotolia.com

Seite 2, 28: © Bumble Dee / Fotolia.com

Seite 4: © Arseniy Krasnevsky / Fotolia.com

Seite 8: © VTT Studio / Fotolia.com

Seite 10: © maximleshkovich / Fotolia.com

Seite 14: © seagames50 / Fotolia.com

Seite 16: © sea and sun / Fotolia.com

Seite 19: © Freedomz / Fotolia.com

Seite 25: © Sergey Ryzhov / Fotolia.com

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.