# FACTSHEET „Gendersensible Berufsberatung“

**Gendersensible Berufsberatung heißt für die Beratenden, dass…**

… sie ihre **eigenen Vorstellungen, Grundannahmen** und **Klischees reflektieren** können.

… sie erkennen, dass getroffene **gesellschaftliche Zuschreibungen für die Beratung relevant** sind, „**da** sie mitlaufen und von Beratenden und KundInnen **in** der **Grundorientierung genutzt** […] werden.“ (Ewers/Schallert, S.10)

… Geschlecht und Diversität und die dahinterstehenden **sozialen Konstruktionen** auf allen Ebenen der Beratung und Berufsorientierung zu **reflektieren** und miteinzubeziehen sind.

… sie eine **selbstbestimmte Berufsorientierung und -wahlentscheidung fördern** und KlientInnen dabei unterstützen, sich fernab von Zuschreibungen ihres Umfeldes / der Gesellschaft ihrer Interessen, Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst zu werden.

(vgl. dazu auch: Ewers/Schallert 2014)

**Gendersensible Berufsberatung heißt für die Beratenden NICHT, dass…**

… das Ziel der Beratung / Berufsorientierung darin liegt, dass Berufswünsche von Mädchen und Jungen umgelenkt werden müssen. Es geht weder darum, **Mädchen in typische Männerberufe zu drängen**, **noch sie davon abzuhalten, einen typischen Frauenberuf zu erlernen vice versa**. (vgl. dazu Hartmann 2014, S.21)

Es geht vielmehr darum, dass sich Jugendliche im Berufsorientierungsprozess mit ihren eigenen Interessen, Stärken und Fähigkeiten und mit äußeren Einflüssen auf ihre Berufswahlentscheidung auseinandersetzen. Das **Ziel ist letztlich eine selbstbestimmte Berufswahlentscheidung**.

## Einflussfaktoren im Berufsorientierungsprozess

* **Eigene (Bildungs-)Sozialisation** – Gesellschaft, LehrerInnen, Eltern (Vorbildfunktion, Rollenbilder in der Familie, Berufswünsche für die eigenen Kinder / unerfüllte Berufswünsche der Eltern etc.)
* **Peer Group** als bedeutender Orientierungsgeber von Kindern und Jugendlichen
* **(Soziale) Medien**
* …

**In diesem Zusammenhang auf höherer Systemebene relevant:** Forcieren der Chancengleichheit im Bildungssystem durch entsprechende Bildungspolitik.

Denn: Bereits relativ früh tritt in der Bildungslaufbahn von jungen Menschen ein Segregationsprozess in Kraft (Wahl von technisch-handwerklichen, sozialen, kommunikativen etc. Ausbildungsformen / Schulen).

## Standards gendersensibler Berufsberatung

**Fachkompetenzen:**

* BeraterInnen setzen sich mit Kategorien wie Geschlecht auseinander und erkennen, dass es sich hierbei um soziale Zuschreibungen / Konstruktionen handelt und um keine „natürlichen“ Identitätsmerkmale. (vgl. Ewers/Schallert, S.16)
* BeraterInnen kennen die Gesetzeslage in Österreich betreffend Diskriminierung. (vgl. ebd., S.16)
* BeraterInnen informieren sich über Trends am Bildungs- und Arbeitsmarkt. (vgl. ebd., S.17)
* BeraterInnen hinterfragen zielgruppenorientierte (Beratungs-)Ansätze kritisch, da mit der Definition einer Zielgruppe eine weitere Stigmatisierung verbunden sein kann. (vgl. ebd., S.17)

**Methodenkompetenzen:**

* BeraterInnen können Metaphern gezielt und überlegt einsetzen (z. B. die „Zeltstange“, die alles trägt etc.). (vgl. ebd., S.19)
* BeraterInnen wählen Sprache geschlechtergerecht und nicht diskriminierend. (vgl. ebd. S.19)

**Sozialkompetenzen:**

* BeraterInnen gestalten Kommunikation und Interaktion wertschätzend. (vgl. ebd. S.20)
* BeraterInnen können Widersprüche aushalten, Irritationen und Unterschiede wahrnehmen und zulassen. (vgl. ebd. S.20)
* BeraterInnen gehen mit Offenheit und Neugier auf KlientInnen ein. (vgl. ebd. S.20)
* BeraterInnen hinterfragen und reflektieren gesellschaftliche Werte, Normen und Rollenbilder. (vgl. ebd., S.21)

**Personale Kompetenzen:**

* Reflexion der eigenen professionellen Rolle – selbstkritisches und reflexives Arbeiten.
* Beurteilung der eigenen Methoden, Bilder, Materialien in Hinblick auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit.
* Schaffen von Strukturen für Reflexion und Austausch (Supervision etc.).

(vgl. ebd., S.22ff.)

## Gendersensible Umsetzungs- und Beratungsansätze

* Orientierung an den unterschiedlichsten individuellen Biographien (inkl. Brüche, Übergänge etc.) der KlientInnen.
* Vergegenwärtigung der Vorbild- und Orientierungsfunktion als Frau / Mann in der Beratung.
* Verwenden von geschlechtergerechter Sprache.
* Anpassen der Beratungszeiten auf unterschiedliche Lebenslagen von KlientInnen.
* Adressieren von Frauen / Männern abseits gängiger Rollenklischees (durch entsprechende Beratungs-, Berufsorientierungs-, Bildungsangebote etc.).
* Schaffen eines Rahmens, der es KlientInnen ermöglicht, ihre Bedürfnisse zu artikulieren.
* Schaffen eines Beratungsklimas, das darauf Bedacht nimmt, dass das Selbstverständnis sowie die Grenzen von KlientInnen respektiert werden.
* Genaues Hinsehen, was die Ausstattung und Gestaltung von Beratungs-/Unterrichtsräumen betrifft. (Welche Aussagen beinhalten Bilder, Fotos, Materialien etc.?).
* Thematisieren von Kategorien wie Geschlecht etc. in der Beratung /Berufsorientierung, ohne sie dabei erneut festzuschreiben.   
  (vgl. ebd., S.50ff.)

**Quellen:**

Ewers, Karin; Schallert, Daniela (2014): Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser. Wien: abz\*Austria.

Hartmann, Sarah Kristin (2014): Determinanten der gender-sensiblen Einstellung zur Berufsfindung und deren Einfluss auf Wunschberufe – Eine Untersuchung an Schulen der Sekundarstufe 1. Dissertation. Karlsruhe.