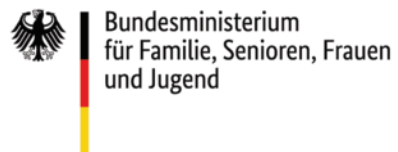


KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

GEFÖRDERT VON



DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI





Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

„Klischeefreie Berufsorientierung“

Impulsvortrag im Rahmen der Auftaktveranstaltung „Mehr Mädchen für Handwerksberufe gewinnen“

24. März 2022

Mit Christoph Kröger – Initiative Klischeefrei

Agenda



Worum geht es?

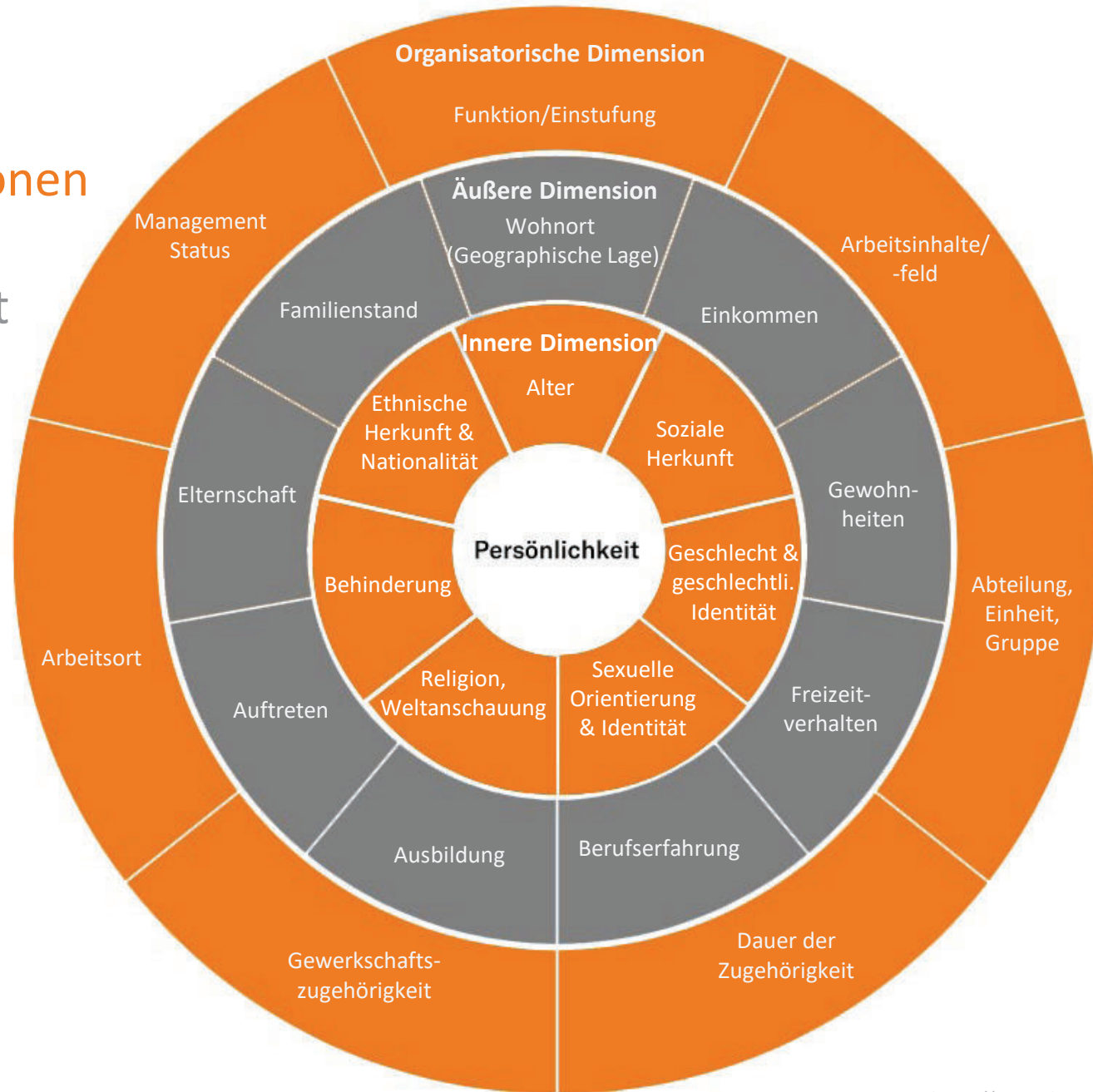
Initiative Klischeefrei

Warum das Ganze?

Der eigene Beitrag

Was tun?

Dimensionen von Diversität



Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Was ist der **Unterschied** zwischen
Chancengleichheit und **Chancengerechtigkeit**?



Diversity Management

In Zahlen & Fakten

Diverse Teams sind erfolgreicher

McKinsey: Why Diversity Matters

„Der Grad der Diversität in der Belegschaft eines Unternehmens korreliert mit dem Geschäftserfolg des Unternehmens“

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Diverse Teams sind innovativer

Employees at [diverse] companies are 45% likelier to report that their firm's market share grew over the previous year and 70% likelier to report that the firm captured a new market.

<https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>

Top-Unternehmen erzielen ein besseres Ergebnis als die Bottom-Unternehmen

nach Ethnizität: **+ 35 %**

nach Gender: **+ 15%**

in Kombination: **+ 25%**

Was **meinen** Sie?

Geschlecht spielt bei der **Berufswahl** keine Rolle

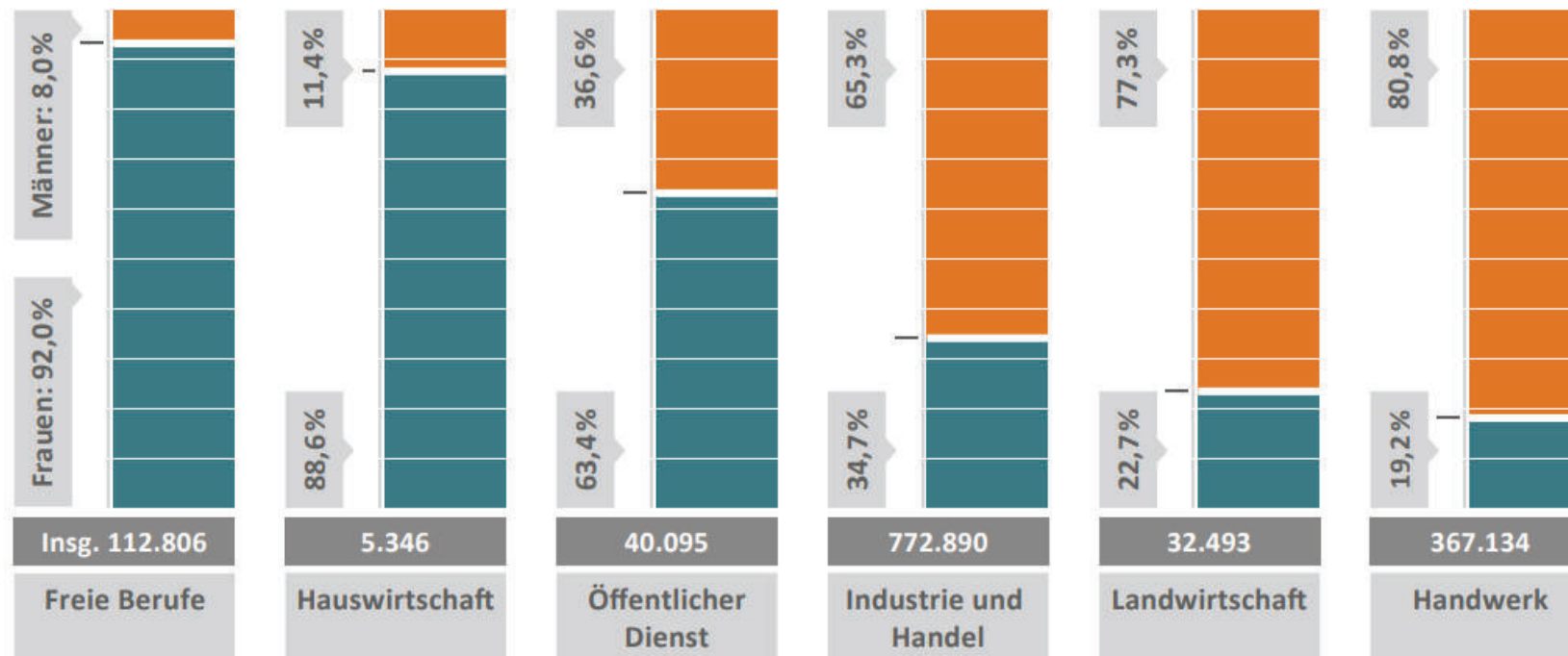
Stimme
0% zu



Stimme
100% zu

Betriebliche Ausbildung

Verteilung nach Geschlecht in einzelnen Ausbildungsbereichen im Jahr 2018
in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2018, Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2019.



Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Lizenz:
CC BY-NC-ND 4.0
Deutschland

Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufssegmenten und Geschlecht im September 2019 in Prozent und absoluten Zahlen



Initiative zur Berufs- und Studienwahl

	Frauen (%)	Männer (%)	Gesamtzahl
Insgesamt	46,1%	53,9%	33.750.401
Frauendominierte Berufssegmente	77,7%	22,3%	7.241.259
(Nicht-)Medizinische Gesundheitsberufe	81,6%	18,4%	3.588.623
Reinigungsberufe	74,1%	25,9%	885.990
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	73,9%	26,1%	2.766.646
Männerdominierte Berufssegmente	16,4%	83,6%	14.172.376
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	28,5%	71,5%	527.728
Sicherheitsberufe	27,7%	72,3%	360.487
IT/naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	23,4%	76,6%	1.343.281
Verkehrs- und Logistikberufe	19,9%	80,1%	3.309.589
Fertigungsberufe	17,1%	82,9%	2.444.759
Fertigungstechnische Berufe	13,2%	86,8%	4.131.477
Bau- und Ausbauberufe	6,7%	93,3%	2.055.055

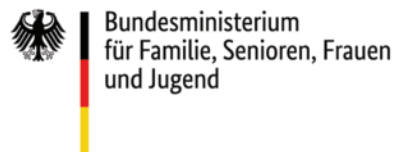
Statistisches Bundesamt (Hrsg): Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010)(Quartalszahlen). Nürnberg, April 2020.

Lizenz:
CC BY-NC-ND 4.0
Deutschland

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

GEFÖRDERT VON



DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI



Die Initiative richtet sich mit ihren Angeboten an alle, die junge Menschen im Berufswahlprozess begleiten.

Themen der Initiative **Klischeefrei**

Frühe Bildung



Schule



Berufsberatung



Arbeitsmarkt



Ausbildung und Studium



Familie



Angebote

- Gute Beispiele
- Landkarte der Partnerorganisationen
- Fachartikel, Studien
- Methodensets & Quiz
- Faktenblätter
- Themendossiers
- Berufswege
- Online-Seminare
- Mediathek
- Infothek - Wissensdatenbank
- ...

The screenshot shows the website's navigation bar with links for 'Gebärdensprache', 'Leichte Sprache', 'Sprachen', 'Kontakt', and 'Suche'. Below the navigation is a main menu with 'Initiative', 'Partnerorganisationen', 'Infothek', and 'Angebote'. The featured article 'Klischeefrei durch die Schulzeit' includes a text block and an image of educational materials. Below the article are three smaller featured items: 'Materialien für den Schulunterricht', 'MFA: Klischeefreiheit gegen Fachkräftemangel', and 'Neu in „Berufswege“: Heiner Fischer'. At the bottom, a quote from Schirmherrin Elke Büdenbender is displayed with her portrait and a 'MEHR ERFAHREN' link.

Fachartikel, Themendossiers, Workshops, Qualifizierung, Fachtagung BMWK –
Angebote, die für Unternehmen interessant sind



Ausbilderinnen in technisch-handwerklichen Berufen gewinnen, stärken und halten

Technisch-handwerkliche Berufe werden immer noch hauptsächlich von Männern ausgeübt. Dabei suchen Betriebe vielerorts händeringend nach Fachkräften. Wie wichtig sind Ausbilderinnen, um mehr Frauen für gewerblich-technische Berufe in Industrie und Handwerk zu gewinnen? Was sagen Forschung und Kammern, aber auch Ausbilderinnen selbst dazu? Was können Unternehmen tun, um für Frauen attraktive Arbeitgeber zu sein? Unser Themendossier widmet sich diesen Fragen.

— [ZUM THEMENDOSSIER](#)

Klischeefrei-Netzwerk über 400 Partnerorganisationen

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Initiative Partnerorganisationen Infothek Angebote

BUNDESLAND AUSWÄHLEN ▼

+
-

Filter

- Alle anzeigen
- Arbeitgeberverbände, Berufsverbände, Gewerkschaften
- Behörden
- Berufsberatung/Bildungsträger
- Bundesländer
- Bundesministerien
- Hochschulen
- Initiativen
- Kammern
- Kindergärten
- Kommunen/Landkreise
- Netzwerke
- Schulen
- Stiftungen
- Unternehmen
- Vereine und Verbände
- Wissenschaftseinrichtungen

ERGEBNIS ALS LISTE ANZEIGEN

abe
Arbeitgeberverband der Bayerischen Ernährungswirtschaft e. V.

Der abe e. V. vertritt als Landesverband die tarif-, sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Interessen seiner Mitglieder und setzt sich für eine moderne und gleichgestellte Bildungspolitik ein.

[ZUR WEBSITE](#)

BDA
Bundvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Der BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft.

... ZUR PRESSEMITTEILUNG

[ZUR WEBSITE](#)

dbb
dbb beamtenbund und tarifunion

Der dbb ist die große deutsche Interessensvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungsbereich. Der dbb versteht sich als konstruktiver Reformpartner von Politik, Verwaltung und Gesellschaft und als Interessenvertreter seiner Mitglieder.

[ZUR WEBSITE](#)

DGB
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Dachverband von acht Einzelgewerkschaften und vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu gehören auch die IG Metall und die IG DGB.

[ZUR WEBSITE](#)

DIHK
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag übernimmt als Dachorganisation die Abstimmung mit den IHKs die Interessensvertretung der gewerblichen deutschen Wirtschaft.

... ZUR PRESSEMITTEILUNG

[ZUM INTERVIEW](#)

[ZUR WEBSITE](#)

GESAMT METALL
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Industrie (Gesamtmetall)

Gesamtmetall ist die Interessensvertretung von rund 7.000 Unternehmen der Metall- und Industrie. Mit seiner Initiative *if - innewerk* informiert der Verband über Ingenieur- und über die darüber hinaus engagierten Förderer einer Vielzahl von IWK-Projekten.

[ZUR WEBSITE](#)

GEW
GEW Rheinland-Pfalz

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund DGB.

[ZUR WEBSITE](#)

ZDH
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Die Handwerksorganisation engagiert sich mit verschiedenen Initiativen, um junge Frauen für die gewerblich-technischen wie auch die kreativen Berufe im Handwerk zu gewinnen.

[ZUR WEBSITE](#)

Rosenhagen Metalbau

Der Familienbetrieb in der dritten Generation beschäftigt knapp 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erfolgreich werden Frauen für das Metalbau-Unternehmen akquiriert.

... ZUM INTERVIEW

[ZUR WEBSITE](#)

UmweltZentrum
Saar-Lor-Lux Umweltzentrum Saarbrücken

Die Saar-Lor-Lux Umweltzentrum GmbH wurde 1994 als Tochter der Handwerkskammer des Saarlandes und 29 Fachrichtungen gegründet. Das Umweltzentrum entwickelt Fort- und Weiterbildungsangebote, um über die neuesten Entwicklungen im Umwelt- und Energiebereich zu informieren.

... ZUM INTERVIEW

[ZUR WEBSITE](#)

[SO:it]
SALT SOLUTIONS

SALT SOLUTIONS kümmert sich um stabile IT-Lösungen im Handel und in der Industrie. Das Unternehmen engagiert sich mit einem partnerschaftlichen Ansatz von der Planung über die Implementierung bis zum internationalen Rollout und dem 24/7-Support nach ITIL in den Projekten seiner Kundschaft.

[ZUR WEBSITE](#)

SAP

SAP ist ein Softwarekonzern mit Sitz im baden-württembergischen Walldorf. Als Marktführer bei Unternehmenssoftware hilft SAP Unternehmen und Organisationen dabei die Abwicklung von Geschäftsprozessen.

... ZUM INTERVIEW

[ZUR WEBSITE](#)

SCHNEIDER BAU

Die Schneider Bau Gruppe verfügt über eine Baupraxis von über 70 Jahren und umfasst mehrere Gesellschaften und Geschäftsfelder, unter anderem Rohbau, Baudienstleistungen und Baukonzepte sowie Handwerkerleistungen.

... ZUM INTERVIEW

[ZUR WEBSITE](#)

Schüler-Plan

Schüler-Plan ist ein führendes, inhabergeführtes Ingenieurunternehmen mit über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 18 Bürostandorten in Deutschland sowie einem in Warschau, Polen und mehr als 60 Jahren Erfahrung.

... ZUM INTERVIEW

[ZUR WEBSITE](#)

Machen Sie mit und treten Sie kostenfrei bei!

Videostatements der Partnerorganisationen und ...



Stiftung der Deutschen Wirtschaft: Für uns bedeutet Klischeefrei, dass

Über 350 Organisationen engagieren sich inzwischen für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Wir wollen deshalb wissen, was Klischeefreiheit für unsere Partnerinstitutionen heißt. „Für uns bedeutet Klischeefrei, dass ...“ - Diesen Satz können Partnerorganisationen in einem Video vervollständigen. Für die Stiftung der Deutschen Wirtschaft beantwortet diese Frage Dr. Ulrich Hinz, Bereichsleitung Schülerförderung.



Dienstag, 22. Februar 2022

„Gemeinsam können wir mehr erreichen“

SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg hat sich der Initiative Klischeefrei angeschlossen. Wie es dazu kam, erzählen der Geschäftsführer Johannes Krumme und die stellvertretende Geschäftsführerin Christiane Huber.

— WEITERLESEN



Freitag, 18. Februar 2022

„Erfolgreiche Vorbilder sind die besten Motivator:innen“

Christian Könitzer berät Schulabgänger:innen zur Studienwahl und Student:innen zu den Themen Berufseinstieg und Karriere. Im Interview spricht er darüber, warum bei der Beratung Klischeefreiheit eine entscheidende Rolle zukommt.

— WEITERLESEN



Mittwoch, 16. Februar 2022

„Geschlechterstereotype dürfen bei der Berufswahl keine Rolle spielen“

Gehrke & Vetterkind Consultants beraten zu Diversity, Unternehmenskultur und Strategie. Im Interview spricht Lilian Gehrke von Vetterkind über die Motivation, sich der Initiative Klischeefrei anzuschließen.

— WEITERLESEN



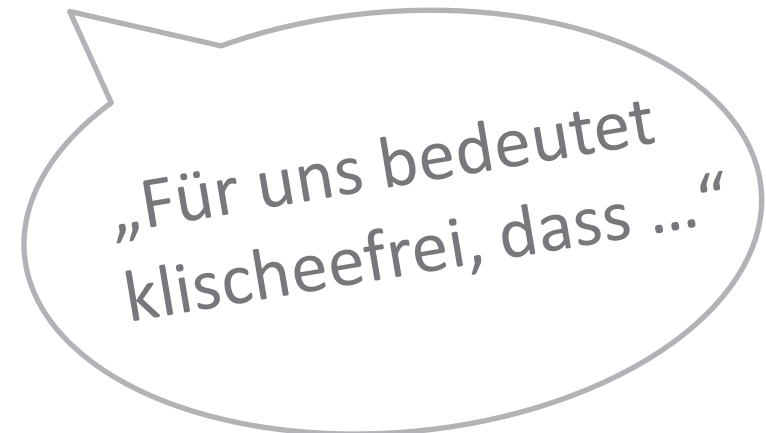
Dienstag, 15. Februar 2022

„Wir setzen uns aktiv gegen Klischees und für eine offene Verwaltung ein“

Der Bürgermeister der Stadt Wunstorf, Carsten Piellusch, und die Gleichstellungsbeauftragte, Marija Vorona betonen im Interview mit der Redaktion der Initiative Klischeefrei, wie wichtig eine Entscheidung ohne Klischees im Kopf auch für die Berufswahl ist.

— WEITERLESEN

... Interviews



Warum das Ganze?

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

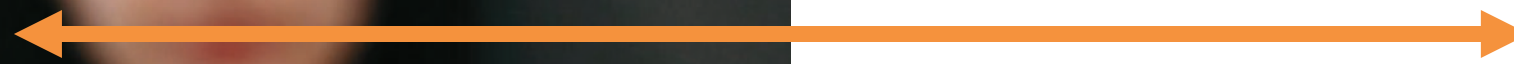


Quelle: <https://www.pexels.com/de-de/>

Was **meinen** Sie?

Klischeefreiheit schafft einen **Mehrwert**.

Stimme
0% zu



Stimme
100% zu





Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Diversität, Klischeefreiheit
und Chancengerechtigkeit



Individuell



Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



Bildquelle: www.freepik.com

Die berufliche Selbstverwirklichung ist ein wesentlicher Aspekt persönlicher **Zufriedenheit und Lebensqualität.**

Freie Entfaltung der Persönlichkeit.

Gesellschaftlich

„Alle **Menschen** werden als „gleich“ wahrgenommen.“

„**Unterschiedlichkeit** wird als **Bereicherung** wahrgenommen.“

„Frauen und Männern haben eine **gleichberechtigte** gesellschaftliche **Partizipation**“



Wirtschaftlich



Bildquelle: www.freepik.com



Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Innovationpotential steigt

Fachkräfte werden gewonnen

Positive finanzielle Auswirkungen

Eine wettbewerbsfähige
Volkswirtschaft

Zukunftsfähig und -sicher

Der eigene Beitrag...

KLISCHEE **FREI**

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



Der eigene **Beitrag**...



Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

„Wir sind alle in irgendeiner Form **Peergroup**, sind **(Rollen)Vorbilder** und auch **Feedbackgeber*innen**. Damit haben wir **Einfluss** auf die Sozialisation anderer. Vor allem als **Akteur*innen in der Berufsorientierung**, haben wir die **Verantwortung**, dass wir im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, auch immer uns selbst, unser **Verhalten**, unsere **Haltung** und **unsere Rolle reflektieren**.“

Der eigene Beitrag...

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



„Switcheroo“, Photo Series by Hana Pesut, Explores Gender Roles Reversal, Quelle: Pinterest

Der eigene Beitrag...

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



„Switcheroo“, Photo Series by Hana Pesut, Explores Gender Roles Reversal, Quelle: Pinterest

Doing Gender

Das Konzept des **Doing Gender** beschreibt, wie Geschlecht in sozialen Interaktionen im Rahmen wechselseitiger Zuschreibungen und Erwartungen hergestellt wird.

Der Prozess basiert auf Alltagswissen über „*die Mädchen/Frauen*“ und „*die Jungen/Männer*“ (Geschlechterstereotype).

Darstellung von Geschlecht, z.B. durch die Art sich zu kleiden, zu gehen ...

Interpretation der Praxis als „männlich“ oder „weiblich“

Bewertung der Praxis als „passend“ oder „unpassend“

Gender ist **historisch** und **kulturell** variabel!



Geschlechterklischees – Geschlechterstereotype

„Geschlechterstereotype sind **kognitive Strukturen**, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen **Merkmale von Frauen und Männern** enthalten.“ (Eckes 2010)

Sie...

- sind **binär** organisiert (zwei, sich gegenseitig ausschließende Gegensätze),
- enthalten Annahmen darüber, wie **Männer und Frauen sind**, wie sie sein oder sich verhalten *sollen*,
- stellen Frauen und Männer als **homogene Gruppen** dar,
- weisen eine hohe **Veränderungsresistenz** auf,
- werden bereits im **frühen Kindesalter erworben** und verfestigen sich im Lebensverlauf.

„Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen“, T. Eckes (2010). In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung

Männlich und weiblich **konnotierte Eigenschaften**

stereotyp männlich



stereotyp weiblich



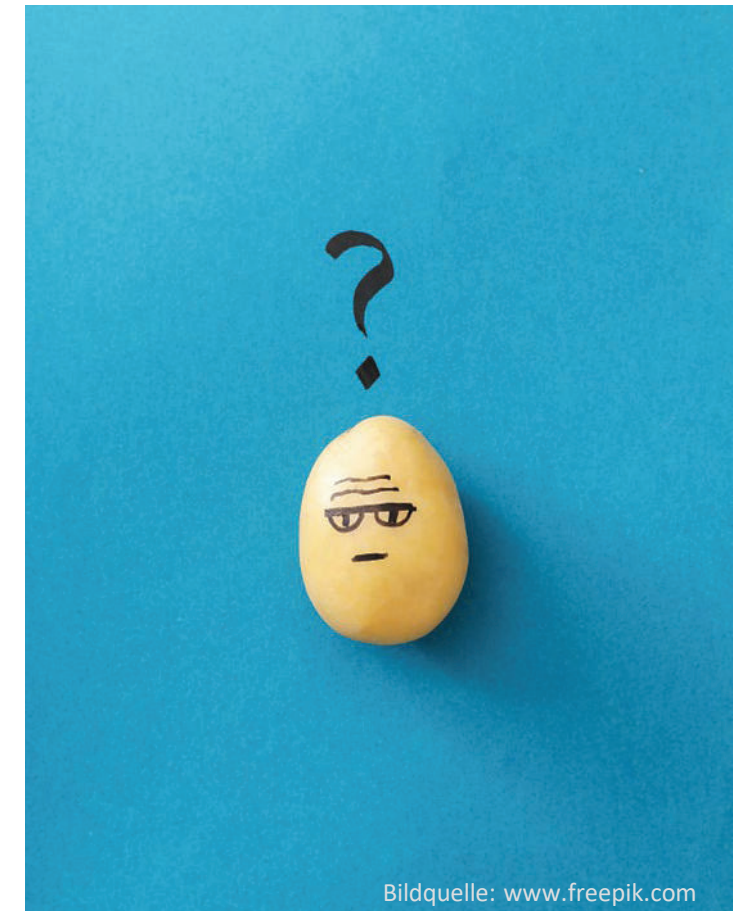
Wann fängt das an?

Eltern haben bestimmte **Vorstellungen** wie Kinder, wie Jungen, wie Mädchen **sein sollen/müssen**.

Videobeitrag aus der WDR Quarksreihe "Baby X":

<https://www1.wdr.de/mediathek/video-das-baby-x-experiment-102.html>

Wir **erlernen und verinnerlichen** diese Vorstellungen (Stereotype) schon **ab dem Babyalter** und wir geben diese Vorstellungen (Stereotype) **unbewusst** an unsere **Kinder** weiter.



Was tun?

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl



Bildquelle: www.freepik.com

Mathematik und Naturwissenschaften

Ergebnisse aus Schulleistungsstudien

- PISA, ICILS und IQB-Bildungstrend weisen mittlerweile **vergleichbare Leistungen** von **Mädchen und Jungen** aus!
- Fähigkeiten am Beispiel PISA 2018

	Mädchen	Jungen
Mathematik	496	503
Naturwissenschaften	504	502

Quelle: https://www.pisa.tum.de/fileadmin/w00bgi/www/_my_direct_uploads/PISA_Bericht_2018_.pdf

„Das **mathematische Selbstkonzept** ist bei Jungen positiver ausgeprägt und hängt **weniger stark von äußeren Faktoren** ab als bei Mädchen. Mädchen haben eher Angst vor diesem Fach, bzw. befürchten bei guten Mathematikleistungen ausgegrenzt zu werden.“ (Budde 2009: 9)

Quelle: https://www.researchgate.net/publication/289963277_Mathematikunterricht_und_Geschlecht_Empirische_Ergebnisse_und_padagogische_Ansatze

Stärkung und Empowerment

Selbsteinschätzung, Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit als zentrale Faktoren zur Bewältigung der Ausbildung

Die Selbsteinschätzung bezieht sich auf die eigene Leistungsfähigkeit in einem bestimmten Bereich, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (Selbstkonzept) sowie das Bewältigen schwieriger Aufgaben (Selbstwirksamkeit).

Das Selbstkonzept ist eine subjektive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, die **abhängig von Kompetenzerfahrungen und soziokulturellen Einflussfaktoren** ist.

Besonders im MINT-Bereich zeigt sich, dass Mädchen ihre eigenen Kompetenzen oftmals schlechter einschätzen als Jungen.

Interessanterweise konnte in Studien nachgewiesen werden, dass die Zuschreibung „MINT = männlich“ **unmittelbar negative Auswirkungen** auf das Selbstkonzept von Mädchen und deren Leistungen hat.

Die Selbstwirksamkeit beruht ebenfalls auf einer subjektiven Einschätzung der eigenen Kompetenzen. Diese Einschätzung erfolgt jedoch im Hinblick darauf, ob neue oder schwierige Anforderungssituationen damit bewältigt werden können.

Selbstwirksamkeitserwartungen haben Einfluss auf die Ausdauer bei der Bewältigung von Aufgaben – auch angesichts von Schwierigkeiten und Barrieren.

Eine geringe Selbstwirksamkeit führt zur Vermeidung von bestimmten Aufgaben, was wiederum zu geringer Erfahrung und weniger Übung führt.

Eine Stärkung von Selbsteinschätzung, Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit junger Frauen, z. B. durch Rollenvorbilder, Mentorinnenprogramme oder die Möglichkeiten sich auszuprobieren können mehrere wichtige Dimensionen bedienen:

- **Sie bieten Orientierung und helfen dabei, eine eigene Identität zu entwickeln.**
- **Als im Handwerk tätige Frauen, die auch Führungspositionen bekleiden, weichen Rollenvorbilder tradierte Stereotype und Rollenbilder auf.**
- **Sie zeigen, dass handwerkliche Fähigkeiten erlernbar sind.**
- **Durch die geschlechtshomogene Herangehensweisen wird das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt.**

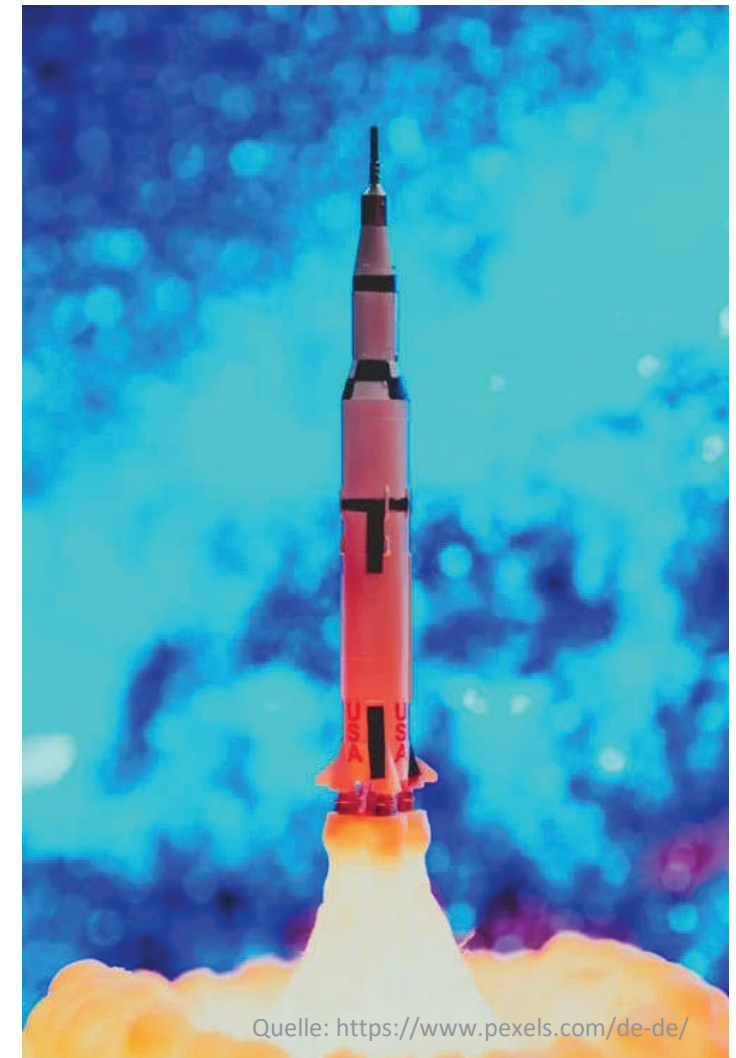
Handlungsempfehlungen

Stärkung der Selbstwirksamkeit/Selbstkonzept

- **Role Models** sichtbar machen: Austausch ermöglichen; Mentoring-Programme
- **Ausprobieren** ermöglichen: Praktika, Teilnahme am Girls' Day, Traineeprogramme für Frauen, Programme wie das Niedersachsen-Technikum

Klischeefrei Methodensets für **Multiplikator*innen**

- Kindergärten & KiTas
- Grundschule
- Schüler*innen
- Lehrende, Eltern

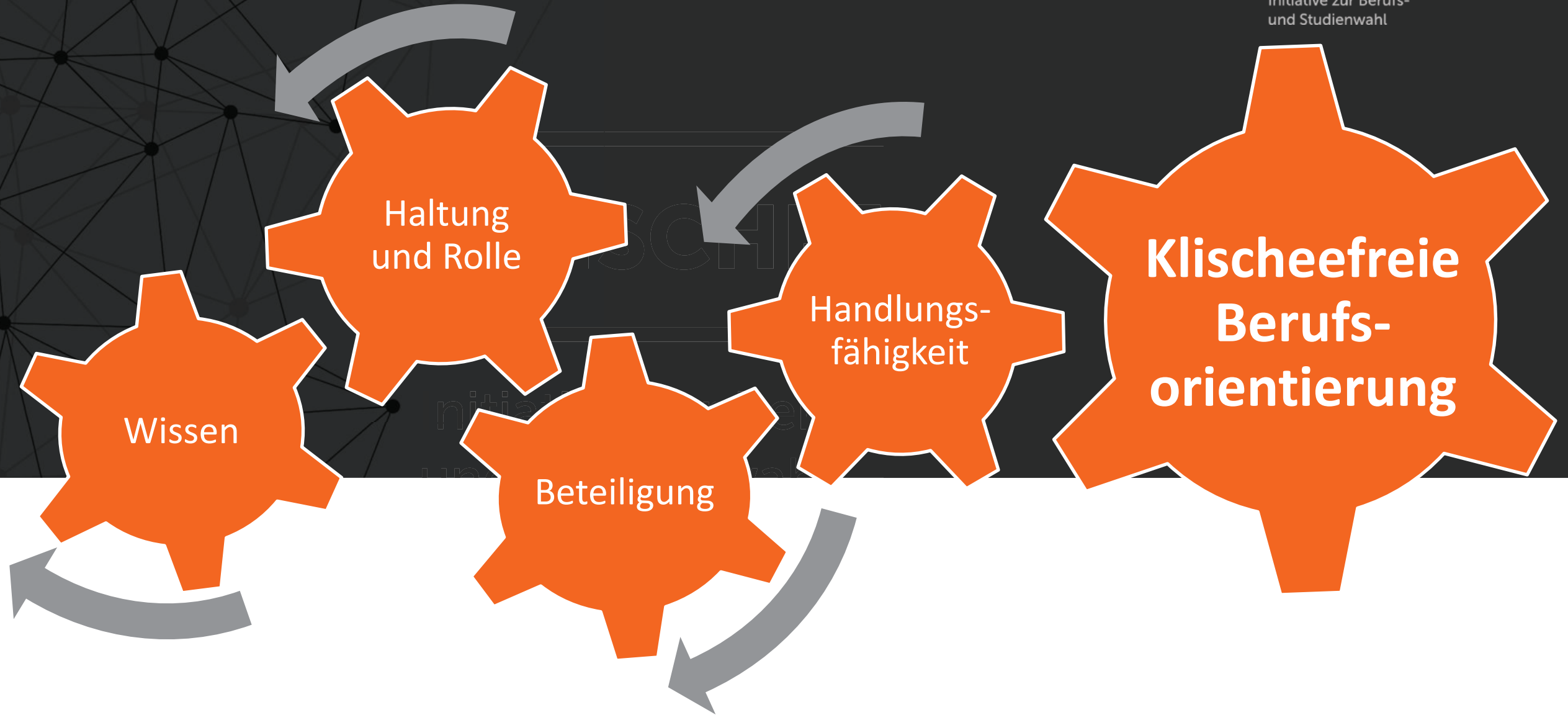


Handlungsempfehlungen (nicht nur für **Betriebe & Unternehmen**)

Klischeefreie und **authentische**
Willkommenskultur/Unternehmenskultur:

- (Bild)Sprache
- Stellenausschreibungen
- (Materialien der) Öffentlichkeitsarbeit
- Austausch auf Augenhöhe
- Feedbackkultur
- Weiterbildungen Genderkompetenz
- Familienfreundlichkeit: alle Geschlechter adressieren
- Aufstiegsmöglichkeiten/Weiterbildung





Wissen

Haltung
und Rolle

Beteiligung

Handlungs-
fähigkeit

**Klischeefreie
Berufs-
orientierung**



Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Vielen **Dank** für Ihre **Teilnahme**, den **Austausch** und die **Diskussionen**.

Christoph Kröger

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Servicestelle der Initiative Klischeefrei - Beratung, Qualifizierung, Projektkoordination

Am Stadtholz 24
33609 Bielefeld

kroeger@kompetenzz.de

www.kompetenzz.de

www.klischee-frei.de

Diese Handreichung dient ausschließlich dokumentarischen Zwecken. Jegliche weitere Nutzung oder Veröffentlichung ist nicht gestattet.