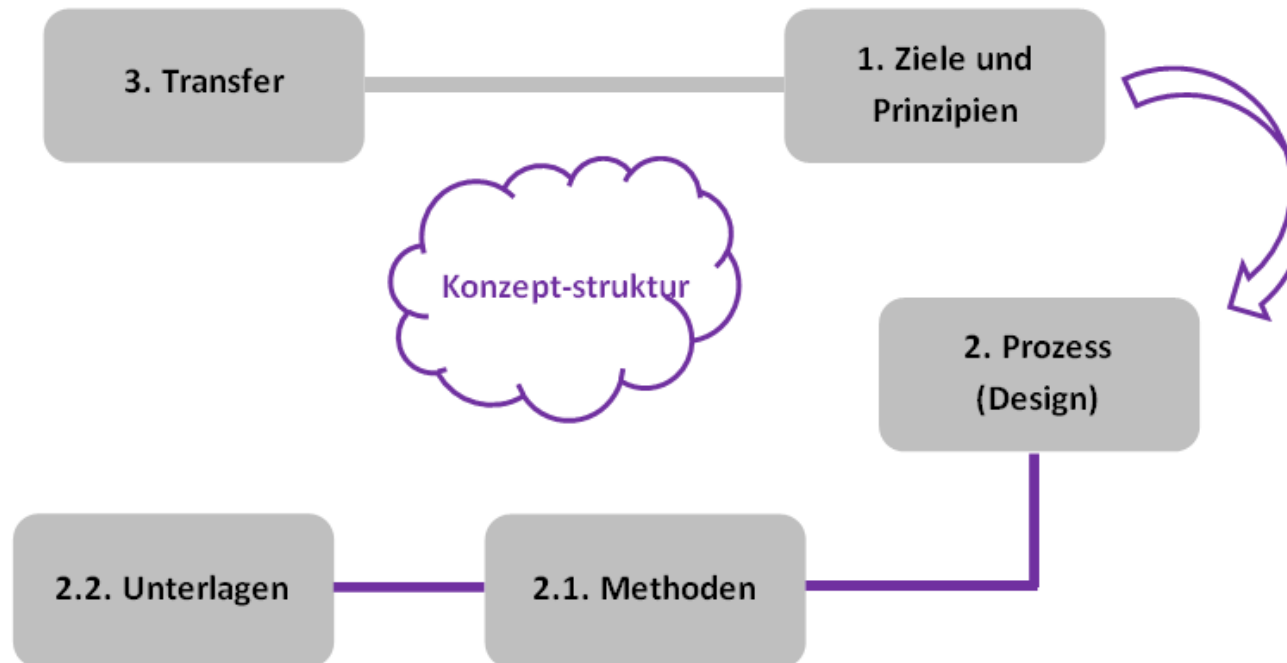


## Technische Berufe für Mädchen

### Workshopkonzept für Unternehmen unter Anwendung der Leitfäden von Femcoop PLUS



## Workshopkonzept für Unternehmen unter Anwendung der Leitfäden von Femcoop PLUS



## 1. Ziele und Prinzipien

Im Rahmen des Projektes „Femcoop PLUS“ wurden ein Leitfaden und Info zur Betriebserkundung für Unternehmen sowie ein Leitfaden zur Gestaltung der Berufsorientierung in Richtung Technische Berufe für Mädchen für PädagogInnen und KoordinatorInnen der Sekundarstufe entwickelt.

Leitfäden haben den Vorteil, dass sie jederzeit und überall abrufbar und zugänglich sind. Was in Leitfäden nicht abgebildet werden kann, ist die Diversität von Menschen und Organisationen, die entlang dieser Leitfäden ihre Praxis gestalten sollen. Auf individueller Ebene sind es die unterschiedlichen Voraussetzungen an Know-how oder Erfahrungen, auf organisationaler Ebene sind es vielfältige und unterschiedliche Größenverhältnisse, Prozesse und Strukturen an die im Leitfaden beschriebenes Vorgehen anzupassen und anzudocken ist.

Damit diese Leitfäden in der Praxis Anwendung finden können, braucht es eine diskursive Auseinandersetzung. Mit dem vorliegenden Konzept, haben AkteurInnen ein Vorgehen zu Hand, das in der Arbeit mit PädagogInnen eingesetzt werden kann und diese in die Lage versetzt, das in den Leitfäden beschriebene Vorgehen in ihre Alltagspraxis zu übersetzen.

Das vorliegende Konzept ist vor dem Hintergrund folgender Prinzipien/pädagogischer Zugänge/theoretischer Positionierung zu verstehen:

- Begegnungen mit Personen und Organisationen in Beratungs- und Lernprozessen sind als ExpertInnenbegegnungen definiert
- Ausgangspunkt ist die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit von Systemen und Personen
- Settings und Rahmenbedingungen ermöglichen den AkteurInnen gestaltend zu agieren
- Veränderung in Organisationen/ des Verhaltens von Personen sind eine Eigenleistung des Systems/des Individuums
- Verpflichtung zu einer konsequenten Gleichstellungsorientierung. Dies zeigt sich in Settings, Sprache, Methoden und Inhalt. Leitend ist die Überzeugung, dass Organisationen durch konsequente Gleichstellungspolitik an Attraktivität gewinnen und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.
- Gendermarkierter Berufswahl kann nicht ausschließlich durch spezifische Förderung einer Zielgruppe entgegen gearbeitet werden. Es geht um die Veränderung von Strukturen, Abläufen und Prozessen

## 2. Workshopdesign

**Titel:** „Von der Ausnahmerecheinung zur Selbstverständlichkeit: Mädchen und junge Frauen in der Technik“

**Dauer:** 8 UE | 8:30 – 16:30 Uhr

**Zielgruppe:** Personen aus Unternehmen, die Betriebserkundungen mit Jugendlichen planen, durchführen und nachbereiten

- Ziele:**
- Zahlen und Fakten in Bezug auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Burschen vermitteln
  - Eigene Botschaften, Aussagen und Bilder zu Technik, zu technischen Berufen und zu meinen technischen Fähigkeiten reflektieren
  - Betriebserkundungen anhand des Leitfadens effektiv vorbereiten und durchführen
  - Methoden in der Durchführung von Betriebserkundungen kennenlernen

Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
10'	8:30 – 8:40	Einstieg: Unser Vorgehen heute...	Flipchart mit Agenda (inkl. Pausenplanung)	
30'	8:40 – 9:10	<b>Frage:</b> Welche BOTSCHAFTEN, AUSSAGEN und BILDER zu Technik, zu technischen Berufen und zu meinen technischen Fähigkeiten haben auf mich in meinem Berufswahlprozess gewirkt?	<b>SPEEDDATING</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 x Wechsel der GesprächspartnerInnen (nach 2:30 min.)</li> <li>▪ Zusammenfassung der Kärtchen im Plenum</li> </ul>	siehe 2.1.1. (Kärtchen + Marker austeilen)
10'	9:10 – 9:20	<b>„FRAUEN am WERK“</b> <i>Was Mädchen über technische Lehrberufe denken und wie sie handeln.</i>	<b>VIDEO</b>	<a href="http://www.nowa.at/frauen-am-werk/">http://www.nowa.at/frauen-am-werk/</a>
30'	9:20 – 9:50	<b>Berufswahl Burschen/Mädchen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einstieg Sora Studie, 2015</li> <li>▪ Berufswahl Burschen/Mädchen</li> <li>▪ Unsere Bilder und Zugänge zu „technischem Verständnis“</li> <li>▪ Bedeutung von Role Models</li> </ul>	<b>INPUT in Form einer PRÄSENTATION</b> (Powerpoint)	Ergänzend zum Leitfaden/siehe auch 2.2.1.
20'	9:50 – 10:10	PAUSE		

Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
30'	10:10 – 10:40	<p><b>Zahlen und Fakten in Bezug auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Burschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Quizfragen</b>  <b>Frage 1:</b> Lehrlingsanzahl gesamt je Bundesland: wie hoch ist der Anteil an männlichen Lehrlingen?  <b>Frage 2:</b> Lehrlingsanzahl gesamt je Bundesland: wie hoch ist der Anteil an weiblichen Lehrlingen?  <b>Frage 3:</b> Wie hoch ist der Anteil der 3 beliebtesten Lehrberufe für Mädchen gemessen an der Gesamtanzahl der weiblichen Lehrlinge?  <b>Frage 4:</b> Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Lehrlinge in technischen Berufen?  <b>Frage 5:</b> Wie hoch ist das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen bei männlichen Lehrlingen?  <b>Frage 6:</b> Wie hoch ist das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen bei weiblichen Lehrlingen?</li> </ul>	KAHOOT	<p><a href="https://kahoot.it/">https://kahoot.it/</a></p> <p>Fragen 1 -4 (WKO Lehrlingsstatistik) Frage 5-6 (<a href="http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personeneinkommen/019350.html">http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personeneinkommen/019350.html</a>)</p>
20'	10:40 – 11:00	<p><b>Betriebserkundungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspekte der Betriebserkundung</li> <li>▪ Rechtliche Rahmenbedingungen</li> </ul>	INPUT entlang des Leitfadens	Aus dem Leitfaden / Aufbereitung als PPT bzw. Karten oder Flipchart
90'	11:00 – 12:30	<p><b>Gelingende Faktoren einer Betriebserkundung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ aus der Sicht der Unternehmen</li> <li>▪ aus der Sicht der SchülerInnen</li> <li>▪</li> </ul>	WORLD-CAFÉ	siehe 2.1.2.
60'	12:30 – 13:30	MITTAGSPAUSE		

Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
30'	13:30 – 14:00	<p><b>Betriebserkundungen vorbereiten – durchführen – nachbereiten</b></p> <p><b>Vorbereitung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rahmenbedingungen und Zielsetzungen</li> <li>▪ Sicherheit und Organisatorisches</li> <li>▪ Gestaltungselemente (Vielfalt der Sinne)</li> <li>▪ Einbeziehen von Role Models bzw. Lehrlingen</li> </ul> <p><b>Durchführung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ablaufplanung</li> <li>▪ Auswahl der Methoden</li> <li>▪ Inhalte vermitteln</li> </ul> <p><b>Nachbereitung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feedback einholen</li> </ul>	PRÄSENTATION (Powerpoint)	<p>siehe Leitfaden</p> <p>Zu beachten – siehe Punkt 3 / Transfer!</p>
90'	14:00 – 15:30	<p><b>Praktische Übung:</b> Ein Fallbeispiel aus einem Unternehmen auswählen und dazu eine Betriebserkundung planen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mind. 1 Methode verwenden, die bis jetzt noch nicht verwendet wurde</li> <li>▪ Dramaturgie beachten (positive Stimmung – neugierig machen – Verbindungen herstellen – Aktivität und Beteiligung schaffen – Verankerung für die Zukunft – runden Abschluss)</li> </ul>	<p><b>GRUPPENARBEIT</b></p> <p>In der Anleitung auf die gelingenden Faktoren vom Vormittag Bezug nehmen</p>	<p>in 3er- oder 4er-Gruppen</p> <p>Dokumentation der Gruppenergebnisse (Flipchart)</p> <p>Zu beachten – siehe Punkt 3 / Transfer!</p>
30'	15:30 – 16:00	<p><b>Präsentation der Ergebnisse</b></p> <p><b>Analyse in Bezug auf die Erarbeitung vom Anfang – „gelingende Faktoren“</b></p>	Präsentation der Flipcharts	Moderation stellt den Zusammenhang zu den gelingenden Faktoren her!
30'	16:00 – 16:30	<p><b>Zusammenfassung und Feedback</b></p> <p>Feedbackfrage: was wird bei uns/bei mir bei der nächsten Betriebserkundung definitiv gleich und definitiv anders sein</p>	Feedbackrunde	Transfer!

## 2.1. Methoden

### 2.1.1. Speeddating

<b>Dauer</b>	ca. 10 min.
<b>Materialien</b>	Moderationskärtchen, Pinnwand und/oder Flip-Chart
<b>Setting</b>	ausreichend Bewegungsfreiraum für die TeilnehmerInnen
<b>Ablauf</b>	<p><u>Schritt 1:</u> Die TeilnehmerInnen finden sich zu 2er-Gesprächsgruppen zusammen – möglichst darauf achten, dass TeilnehmerInnen, die sich weniger gut kennen, miteinander starten.</p> <p><u>Schritt 2:</u> Die TeilnehmerInnen diskutieren die Fragestellung und notieren kurz ihre Ergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erster Wechsel der GesprächsteilnehmerInnen und Wiederholung von Schritt 1 und Schritt 2</li> <li>➤ Zweiter Wechsel der GesprächsteilnehmerInnen und Wiederholung von Schritt 1 und Schritt 2</li> </ul>
<b>Didaktischer Aspekt</b>	Die TeilnehmerInnen sind aktiv und kommen gleich zu Beginn mit anderen TeilnehmerInnen in Kontakt. Sie erfahren was von Interesse ist und wie von einzelnen TeilnehmerInnen die Stimmung ist.

### 2.1.2. World-Café

<b>Dauer</b>	ca. 90 min.
<b>Materialien</b>	ausreichend Flipchartpapier je Tisch
<b>Setting</b>	TeilnehmerInnen werden in 2 Gruppen geteilt (max. 8 TN je Gruppe)
<b>Ablauf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die TeilnehmerInnen verteilen sich an den beiden Tischen.</li> <li>➤ Ein/e Moderator/in führt in die Fragestellung ein (Frage 1: Gelingende Faktoren in der Betriebserkundung aus Sicht der Unternehmen?) (Frage 2: Gelingende Faktoren in der Betriebserkundung aus Sicht der SchülerInnen?)</li> <li>➤ Die TeilnehmerInnen diskutieren in der Gruppe – Moderator/in fasst die Erkenntnisse am Flipchart zusammen</li> <li>➤ Nach ca. 30 min. wechseln die TeilnehmerInnen zur/zum Moderator/in der zweiten Fragestellung</li> <li>➤ Der/die Moderator/in begrüßt die neuen „TeilnehmerInnen“, resümiert kurz das vorhergegangene Gespräch und bringt den Diskurs erneut in Gang.</li> </ul> <p>Abschluss des World-Cafés mit einer Zusammenschau im Plenum und eventuell Priorisierung. In Abwandlung des Settings könnte die Fragestellung auch präzisiert werden (z.B. Gelingensfaktoren für Prozess, für Vorbereitung, für Nachbereitung.)</p>
<b>Didaktischer Aspekt</b>	Die TeilnehmerInnen bringen verschiedenste Sichtweisen ein (Perspektivenwechsel), lernen voneinander unterschiedliche Herangehensweisen, entdecken Muster, Ziele und Zusammenhänge und lernen kooperativ zu handeln (zuzuhören, zu hinterfragen, konstruktiv zu diskutieren).



## 2.2. Unterlagen

### 2.2.1. Berufswahl Burschen/Mädchen

 [Einstieg \(Sora Studie, 2015\)](#)

<https://www.sora.at/nc/news-presse/archiv/news-einzelsicht/news/frauenanteil-in-der-technik-nur-15-prozent-510.html>

Die Wirtschaft verliert Frauen in technischen Berufen an den verschiedensten Stellen ihrer Lebensläufe. Viele Talente bleiben ungenutzt!

Von der frühkindlichen Erziehung bis zur beruflichen Karriere enthalten weibliche Lebensläufe zahlreiche Bruchstellen, an denen Frauen die technische Sozialisation oder Berufslaufbahn verlassen. Sechs dieser „Bruchstellen“ können besonders identifiziert werden:

Auf dem Weg in die Technik begegnen Mädchen und Frauen unterschiedlichen Hindernissen und Abwegen auf ihrer gesamten Bildungs- und Erwerbsbiographie: Dies beginnt beim Einfluss von Familie und sozialem Umfeld auf Berufsbilder und Berufswahl, Berufsorientierung, Role Models, SponsorInnen und endet beim Minderheitenstatus von Frauen in technischen Berufen, der abschreckt und als dauernde Belastung erlebt werden kann.

 [Berufswahl Burschen/Mädchen](#)

<http://www.hamburg.de/contentblob/118378/d1aa272a5f827bc5330fa2054c24e080/data/berufswahl.pdf;jsessionid=364D273D7AF6B9AB5CD1A7DDC6BB8645.liveWorker2>

**Folie: 1** Berufswahl Burschen/Mädchen

3 Typen von Entscheidungskriterien:

- Überwiegen von Arbeitsmarktorientierung
- Balance zwischen Arbeitsmarktorientierung und Subjektorientierung
- Subjektorientierung

Verbindung zwischen Berufsorientierung und Lebensplanung:

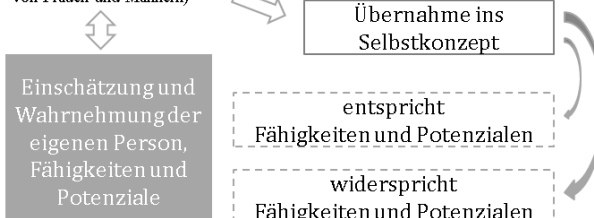
- gar nicht hergestellt
- bei der Berufswahl nicht hergestellt
- die Verbindung bestimmt die Berufswahl

**Folie 2** Der Spagat zwischen Stereotyp und Selbstverständlichkeit

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| Andocken an „Interessen“ ↔ | Pinke Kugelschreiber und Lippenstifthalter |
| Betonen von Fähigkeiten ↔  | Zuschreibung von Genauigkeit, Feinmotorik  |
| Einzigartig, besonders ↔   | Normalität, Alltagsabläufe                 |

**Folie 3**

Geschlechterstereotype (Ansichten über Verhalten und Eigenschaften von Frauen und Männern)



INTERREG V-A Österreich

Vgl:

[http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI\\_Policy\\_Paper\\_90.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf)



**Unsere Bilder und Zugänge zu „technischem Verständnis“**  
[https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/unterricht/ba/spurensuche\\_13705.pdf?61eci6](https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/unterricht/ba/spurensuche_13705.pdf?61eci6)

**Folie 4**

Wenn Mädchen und Burschen...

- ... gerne mit den Händen etwas Stück für Stück anfertigen
- ... aus einzelnen Teilen etwas zusammenstellen möchten
- ... Interesse haben, Geräte und Maschinen zu bedienen

dann möchten sie vielleicht gerne tätig sein als...

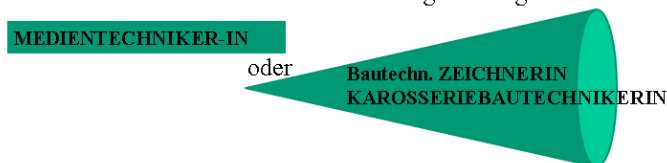


**Folie 5**

Wenn Mädchen und Burschen...

- ... gerne nach Plänen und Vorgaben zeichnen
- ... eigene Entwürfe, Skizzen realisieren möchten
- ... von der Konzeption des Entwurfs bis zur Umsetzung alle Arbeitsschritte im Griff haben wollen

dann möchten sie vielleicht gerne tätig sein als...



**Folie 6**

Wenn Mädchen ...

Wenn Burschen ...

**gute Noten in Mathematik  
und Physik haben,**

dann sind sie **FLEISSIG.**

dann sind sie **TALENTIERT.**

### 3. Transfer

Mit der Auseinandersetzung zum Transfer schließt sich der Kreis zum Ziel des Workshops. Das in Workshops/Seminaren erworbene Wissen in das Regelwerk des Berufsalltags zu transferieren ist die größte Herausforderung in Bildungsprozessen. Daher ist es von eminenter Bedeutung, im Workshop Raum für die Übersetzung des Gehörten, Beschriebenen und Diskutierten in die eigene Organisation, das individuelle Handeln zu schaffen. Im vorliegenden Design ist dies strukturell und methodisch verankert.

Förderlich für den gelungenen Transfer ist die Beachtung mehrerer Aspekte:

- Beachtung der Ressourcen: In Workshops und Seminaren besteht die Gefahr der Verführung zur Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen unter idealtypischen Rahmenbedingungen, die jedoch in der Praxis selten anzutreffen sind. Die Kontrollfrage der realistischen Umsetzung im Rahmen der bestehenden Ressourcen und Möglichkeiten ist ein wichtiger Hinweis für den Praxistransfer. Im Kontext von „Mädchen und Technik“ ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen aus ressourcentechnischen Gründen schwierig, gezielte Mädchenförderungsprojekte umzusetzen. Hier geht es darum auch von Seiten der PädagogInnen zu überlegen, welche Handlungsalternativen zum Ziel führen können.
- Sprache und Kommunikation: Sprache bildet Wirklichkeit ab und schafft neue Wirklichkeit. Wenn im Workshop von Mädchenförderung gesprochen wird, transferieren wir ein Bild in Schulen und Unternehmen, dass die Mädchen eine Förderung brauchen. Wenn wir von Schul- und Unternehmensförderung sprechen, transferieren wir die Logik, dass es darum geht, Abläufe, Strukturen und Prozesse zu verändern, damit Unternehmen Zugang zu 100% möglich sind. Wenn technische Berufe mit Begriffen wie „schwierig“ und „schwer“ konnotiert werden, schaffen wir keine realistischen Bilder dieser attraktiven Berufe.
- Anbindung / Verbindung mit bestehenden Prozessen/Abläufen: Hier geht es darum zu beachten, an welche bestehenden Abläufe und Prozesse aber auch an welche Unternehmens- und Schulkultur der Leitfaden andockt. Die besten Methoden können nicht wirken, wenn sie nicht kongruent mit dem Schul- und Unternehmenskontext sind. Das Motto „structure follows strategy“ sollte dazu führen, die im Leitfaden beschriebenen Abläufe und Methoden so zu verändern und anzupassen, dass sie stimmig in Richtung Zielerreichung wirken können.
- Zeit für Auseinandersetzung mit dem eigenen System: In Workshops wird manchmal der Wunsch nach einem Rezept formuliert. Aber auch der beste Leitfaden braucht aber eine Übersetzung ins eigene System. Diese Übersetzung ist von den Personen selbst zu entwickeln und zu formulieren.
- Regionale Unterschiede: Im Kontext des Themas „Mädchen und Technik“ gilt es zu beachten, dass im ländlichen Raum traditionelle Rollen stärker wirken und damit auch eine Verstärkung traditioneller Berufswahl einhergehen kann. Auch die Möglichkeiten für eine breite Berufswahl in den Regionen (Branchen, Innovationskraft, Betriebsgrößenstruktur) wirkt auf den Auftrag der PädagogInnen – auf die Strategien und zielführenden Aktivitäten zur Realisierung des selbstverständlichen Zugangs von Mädchen zur Technik.

## IMPRESSUM

Verantwortlich für die Erstellung des Leitfadens:



NÖ Forschungs- und Bildungsges.m.b.H. (NFB)  
Hypogasse 1, 1. Stock, 3100 St. Pölten  
Anita Winge-Geringer  
+43 2732 27570-11, a.winge@nfb.at  
www.nfb.at

ProjektpartnerInnen von Femcoop PLUS:



Innovation Region Styria GmbH  
Liebenauer Hauptstraße 2-6, A-8041 Graz  
Claudia Krobath  
+43 (0)664 477 0909, claudia.krobath@irstyria.com  
www.irstyria.com



STMK Weizer Energie-Innovations-Zentrum (W.E.I.Z.)  
Franz-Pichler-Straße 30, A-8160 Weiz  
Tanja Friess  
+43 (3172) 603-1122, tanja.friess@innovationszentrum-weiz.at  
www.innovationszentrum-weiz.at



bfi Berufsförderungsinstitut Burgenland  
Grazer Straße 86, A-7400 Oberwart  
+43 3352 389 80, info@bfi-burgenland.at  
www.bfi-burgenland.at



Pannon Novum Nonprofit Kft.  
Berzsenyi Dániel tér 2., H-9700 Szombathely  
+36 94 501 418, pannonnovum@pannonnovum.hu  
www.pannonnovum.hu



MOBILIS Közhasznú Nonprofit Kft.  
Vásárhelyi Pál u. 66., HU-9026 Győr  
+36 96 618 111, mobilis@mobilis-gyor.hu  
www.mobilis-gyor.hu

Kofinanzierung durch:



Erstellung des Konzeptes im Auftrag der NFB:



akzente - Standort Voitsberg  
Autorinnen: Maria Strommer und Dorothea Sauer  
Grazer Vorstadt 7  
8570 Voitsberg  
www.akzente.or.at