

Susanne Drdla, Bettina Sturm

BarCamp Bildungs- und BerufsberaterInnen (2): Gender- und Diversity-Standards im Netzwerk »Bildungsberatung Österreich« – Menschen erreichen, Qualität und Professionalisierung sichern. Ein Überblick für BeraterInnen



Ein BarCamp ist eine offene Veranstaltungsform mit Workshops, kurzen Vorträgen und Diskussionen, bei der sich Menschen aus einem gemeinsamen Arbeitsbereich austauschen und voneinander lernen können. Der wesentliche Unterschied zu herkömmlichen Tagungen jedoch ist, dass es keine vorher fixierten und angekündigten Key-Note-SpeakerInnen oder Workshop-LeiterInnen gibt. Denn die Inhalte der einzelnen Sessions werden zu Beginn des BarCamps unter den TeilnehmerInnen gesammelt und gemeinsam geplant. So trägt jeder/jede einzelne TeilnehmerIn selbst aktiv mit einem inhaltlichen Impuls bzw. einer thematischen Session zum BarCamp bei. Gemeinsam mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und dem AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, veranstaltete das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif am 19. Jänner 2016 ein BarCamp für Bildungs- und BerufsberaterInnen. In der Reihe FokusInfo werden ausgewählte Beiträge von TeilnehmerInnen dieses BarCamps veröffentlicht – in dieser Ausgabe die beiden Trainerinnen und Beraterinnen Susanne Drdla und Bettina Sturm vom abz*austria über Gender- und Diversity-Standards im Netzwerk »Bildungsberatung Österreich«.

Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung

Die Herstellung eines barriere- bzw. diskriminierungsfreien Bildungszuganges für alle Personen auf allen Ebenen ist der Kern von Gender- und Diversity-Anliegen. Ein wesentliches

Ziel der »Bildungsberatung Österreich« besteht darin, Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, Informationen und Zugang zu Bildung zu bekommen, und damit einen Beitrag zu leisten, gesellschaftliche Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zu verändern.

Die im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthema 2011–2014« von abz*austria als Publikation¹ veröffentlichten Gender- und Diversity-Standards gehen der Frage nach, wie Bildungsberatung einen Beitrag zur Gleichstellung leisten kann. Aufbauend auf dem Kompetenzmodell von John Erpenbeck und Volker Heyse (1999) wurden die Standards mit Fokus auf BeraterInnen entwickelt und Anknüpfungspunkte für Bildungseinrichtungen und Netzwerke der »Bildungsberatung Österreich« beschrieben.

Die Standards werden einerseits als allgemein anerkannte Vorgehensweisen verstanden und andererseits als Praktiken der Implementierung von Gender und Diversity in die Kompetenzanforderungen der BeraterInnen und in die Beratungsprozesse selbst.

Worauf beziehen sich die Standards?

Die Standards beziehen sich auf:

- Wissen, Handlungsmöglichkeiten, Haltungen und Einstellungen der BeraterInnen;
- die gleichstellungsfördernden Bedingungen in Beratungsprozessen;
- die Rahmenbedingungen in den Bildungseinrichtungen;
- die Qualitätsentwicklung (und in weiterer Folge die Qualitätssicherung) des Gesamtsystems »Bildungsberatung Österreich«.²

Fortsetzung →

1 Vgl. Ewers/Schallert 2014.

2 Vgl. Rosenbichler/Doy-Eberharter 2011.

Weiterführende Links & Downloads

- abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft
- Bildungsberatung Österreich
- abz*austria: Gender und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)
- abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
- Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Kompetenzen für eine gender- und diversityorientierte Beratung

Um Menschen gender- und diversityorientiert zu beraten, bedarf es einer Reihe von Kompetenzen (samt des damit verbundenen nötigen Denk- und Handwerkszeugs). Diese Kompetenzen umfassen die folgenden Bereiche:

Fachkompetenz bezieht sich auf fachliche Kenntnis und Fachwissen, also die sinnvolle Anwendung und Einordnung von Wissen. Beispielsweise Wissen über geschlechter-, diversitätsabhängige Strukturen und Bedingungen, gesetzliche Grundlagen (z.B. Gleichbehandlungsgesetz) u.v.m.

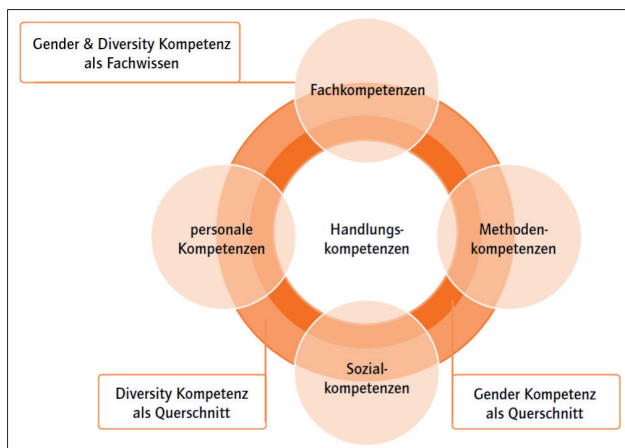
Methodenkompetenz ist die Fähigkeit, für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen, auszuwählen und kreativ weiterentwickeln. Beispielsweise Beurteilung der eigenen Methoden auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit, reflektierter Einsatz von Bildern, Metaphern und Sprache.

Sozialkompetenz bezieht sich auf den Umgang mit anderen Personen und auf die Fähigkeit, sich kommunikativ, kooperativ und beziehungsorientiert zu verhalten.

Personale Kompetenz bezieht sich auf den Umgang mit sich selbst (Fähigkeit zu selbstkritischem Arbeiten und zu genauem Zuhören und Wahrnehmen). Es geht um die Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen und die professionelle Anwendung dieser Erkenntnisse in der Beratung.

Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, gesamtgesellschaftlich und selbstorganisiert zu handeln, also alle Kompetenzen kombinieren zu können.

Abbildung: Gender- und Diversitykompetenzen-Konzept³



Gender und Diversity-Standards in der Arbeit mit KundInnen

Die Implementierung der Gender und Diversity-Standards fokussiert darauf, auf allen Ebenen die Bedeutung von Geschlecht und Diversität und die dadurch entstandenen Verhältnisse zu berücksichtigen: Gender- und Diversity-Kompetenzen von BeraterInnen im Bereich »Bildungsberatung« bedeuten, Gender und Diversity nicht bloß als Merkmale von Personen wahrzunehmen, sondern genauso als Strukturmerkmale von Systemen (Lebensumwelten aller am Bera-

tungsgeschehen beteiligten Personen). So hängt z.B. die Frage, was »Alt«-Sein bedeutet, oft vom Umfeld und den vorhandenen Zuschreibungen und Erwartungshaltungen ab: Welches Arbeits-, Lern- und Handlungsvermögen wird einer »alten« Person zugeschrieben?

Des Weiteren erachten wir es oftmals als wesentlich, auf (Geschlechter-)Verhältnisse und Rahmenbedingungen (z.B. Rahmenbedingungen in bestimmten Berufsbranchen, Führungskulturen und Führungsleitbilder in Unternehmen) einzugehen. Beispiel: Warum gehören Frauen, die einen handwerklich-technischen Beruf ausüben, immer noch zu den Ausnahmen? Kulturelle Werte beeinflussen stark, wie Menschen denken und handeln. Gesellschaftliche Normen und Strukturen werden von Generation zu Generation weitergegeben und ändern sich nur langsam.⁴ Sie sind daher ein wichtiger Grund für die geschichtliche Dominanz von Männern in handwerklich-technischen Berufen und Ausbildungen. Es gilt also, Althergebrachtes immer wieder zu reflektieren und zu hinterfragen, um Möglichkeiten jenseits von stereotypen (Berufs-)Zuschreibungen zu erweitern.

Fazit

Gender- und Diversity-Standards unterstützen uns dabei, Bilder in unseren Köpfen und den daraus resultierenden Umgang mit Personen zu hinterfragen und zu verändern. In der Beratung gilt es, alle Interaktionen mit Personen (KlientInnen) so zu gestalten, dass deren Handlungsmöglichkeiten eine optimale Erweiterung erfahren und allfällige gender- und diversitätsspezifische Stereotypisierungen keine Wirksamkeit entfalten. Die Anwendung von Gender- und Diversity-Standards ist also auf allen Ebenen – also Ebene der BeraterInnen, Ebene der einzelnen Bildungseinrichtungen sowie Ebene des Gesamtnetzwerkes »Bildungsberatung Österreich« – ein fortwährender Prozess!

Literatur

- Ewers, Karin/Schallert, Daniela (2014): Gender und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser. Wien: abz*austria. Web: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11382.
- Fuxjäger, Renate (2007): Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen für Gender Mainstreaming. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hg.): Reihe »Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming«, Band 3 - Märkte. Wien. Seite 50. Web: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3006
- Rosenbichler, Ursula/Doy-Eberharter, Martina (2011): Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung – Impulse in und aus dem Netzwerk »Bildungsberatung in Wien«. Seite 4. Wien: abz*austria. Web: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11623. ❖

3 Vgl. Fuxjäger 2007.

4 Eine reflektierte Beraterin berichtete uns beispielsweise in einem Gender- und Diversity-Workshop, dass es für sie immer wieder eine Herausforderung ist, mit Werten konfrontiert zu sein, die den ihren widersprechen. Es zeigt sich in der Praxis, dass unreflektierte Zuschreibungen im Beratungskontext einen erheblichen Einfluss haben können.