



2. Fachtagung Klischeefrei „Berufswahl mit Perspektive“

21.05.2019

Klischeefreie Berufswahl – warum es sich lohnt!

Prof. Barbara Schwarze

Vorsitzende des Kompetenzzentrums

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Hochschule Osnabrück, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik

Inhalt

- 1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung
- 2. Frauen in MINT-Berufe und Männer in SAGE-Berufe
- 3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen
- 4. Welche Aktivitäten wirken
- 5. Politisch weiter engagiert begleiten

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

- Historische Entwicklungen und Fachkulturen beeinflussen insbesondere stark segregierte Ausbildungen und Studiengänge
- Rollenvorbilder des jeweils anderen Geschlechts kommen in den Inhalten und Praxisbeispielen selten vor

Erste Ingenieurin Deutschlands Elisabeth von Knobelsdorff (Diplom in Architektur 1911)



© TU Berlin

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Technische Bildung war in ihrer Geschichte keine Frauenbildung

- Technische Universitäten entwickelten sich getrennt von den human- und geisteswissenschaftlich ausgerichtete Universitäten.
- Ingenieurschulen wurden zu Fachhochschulen: Technische Fachbereiche hatten kaum Berührung zu Nachbarfachbereichen der Sozialen Arbeit, Design oder Wirtschaft.
- Technische Berufsausbildungen blieben Frauen weitgehend verschlossen.

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Soziale Bildung war in ihrer Geschichte keine Männerbildung

- Die soziale Bildung entwickelte sich im 19. Jahrhundert aus der Armen- und Wohlfahrtspflege heraus.
- Es entstanden Ausbildungen für Frauen: z. B. zu **Kleinkindlehrerinnen** (Theodor Fiedler) und **Kindergärtnerinnen** (Friedrich Fröbel).
- Mädchen- und **Frauengruppen für soziale Hilfsarbeit** bildeten den Ursprung für die Frauenschulen



[Wikipedia.org](#)

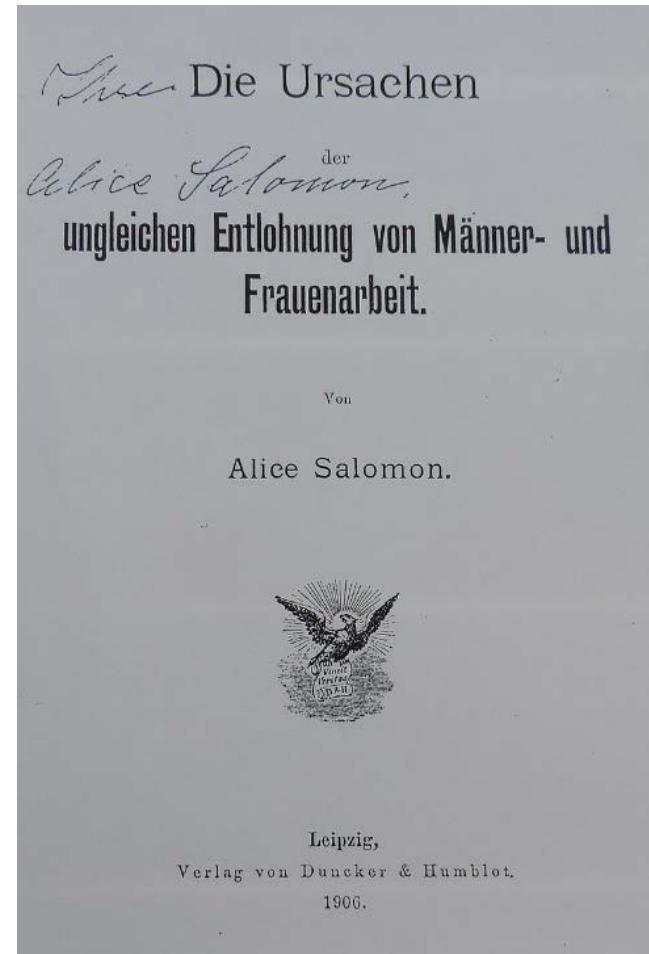
1. MINT-Berufe und SAGE-Berufe

► Soziale Bildung: keine Männerbildung

Mit Alice Salomon und der von ihr 1908 in Berlin gegründeten „**Sozialen Frauenschule**“ begann der Weg in die Professionalisierung der sozialen Berufe.

1916/17 Gründung der Konferenz der Sozialen Frauenschulen Deutschlands (private Schulen, mit Schulgeld)

Ab 1930 durften z.B. an der Sozialen Frauenschule Hamburg auch Männer die Ausbildung absolvieren



[Wikipedia.org](#)

www.abendblatt.de/hamburg/article210711191/Die-Sozialen-Frauenschule-Vorlaeufer-der-Sozialpaedagogik.html

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Immer noch zwei (oder mehr) Kulturen?

C.P. Snow- Effekt – Er beschrieb die „Two Cultures“ (1956). Ein scheinbar unüberbrückbarer Graben zwischen **Geistes- und Literaturwissenschaften**, sowie den **Natur- und Ingenieurwissenschaften**.

Thims, Libb. (2013). “Juarrero, Deacon, and Nonreductive Physical Materialism”, *Journal of Human Thermodynamics*, 9(6):77- 112.

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Ingenieurstudium, Ingenieurberuf

- fördert fachliche Kenntnisse, logisches Denken, Autonomie und Selbständigkeit. Hohe Leistungsdichte wird akzeptiert
- kaum im Fokus stehen die Vermittlung von Allgemeinbildung, sozialem Verantwortungsbewusstsein und kritischem Denken
- auf die Härte und Selektivität des Studiums mit hohen Studienabbruchquoten wird mit einem gewissen Stolz verwiesen, insbesondere in expliziter Distinktion zu „weichen“ Studiengängen

Sander, T. und Weckwerth, J. (2017):Soziale Prägungen und fachkulturelle Sozialisationsprozesse am Beispiel des Ingenieurberufs

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Technische Ausbildungen – häufig „Thing“- Orientierung

„Gewerblich-technische Ausbildungsberufe“

Im gewerblich-technischen Bereich bieten wir Ausbildungsberufe an, in denen Produkte mit Hilfe von modernster Technik entwickelt, verbessert oder hergestellt werden.“

Bernard Krone Holding SE & Co. KG

Männer – eher eine „Thing“ Orientierung

Frauen – eher eine „Person“ Orientierung

9

Su, R., Rounds, J.: Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests. *Psychological Bulletin* © 2009 American Psychological Association 2009, Vol. 135, No. 6, 859-884.

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

► Sozialpädagogik, soziale Arbeit

- Zentrale Motive der Berufswahl sind im Sinne des Fachinteresses der ‚Umgang mit Menschen‘ und das ‚Helfen-Wollen‘.
- Soziale Arbeit wird als politisch notwendige und nützliche Profession verstanden, die zu einer Verbesserung der unbefriedigenden gesellschaftlichen Bedingungen (soziale Probleme) beiträgt.
- Beruf mit hohen psychischen Belastungen

Sander, T. und Weckwerth, J. (2017):Soziale Prägungen und fachkulturelle Sozialisationsprozesse am Beispiel des Ingenieurberufs

1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung

- Die historische Entwicklung und fachkulturelle Prägungen von MINT und SAGE tragen zur fachlichen Identität bei
- Sie verstehen aber häufig den Blick auf den starken Wandel der Professionen
- Junge Frauen und junge Männer brauchen eine Perspektive auf Ihren Beitrag, den Beitrag Ihrer Disziplin für die Zukunft.

Bauer, R.: Habitusbildung im Studium der Sozialpädagogik. Eine explorative Studie zur Strukturtypik studentischer Professionalisierungsprozesse. Diss. Johannes Gutenberg Universität Mainz, 2007.

Sander, T. und Weckwerth, J. (2017): Soziale Prägungen und fachkulturelle Sozialisationsprozesse am Beispiel des Ingenieurberufs

Inhalt

- 1. MINT-Bildung und SAGE-Bildung
- **2. Frauen in MINT-Berufe und Männer in SAGE-Berufe**

2. Männer in **SAGE**-Berufe

► Zunahme des Anteils der Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: eine Bereicherung

- bieten eine Rollenvielfalt innerhalb des Personals und gegenüber der Klientel
- genderdiverse Teams geben weniger Gesundheitsbeschwerden und höhere Leistungen an als weiblich dominierte Teams
- Männer in geschlechtsuntypischen Berufen berichten von höheren Arbeitszufriedenheitswerten und schnellerem Aufstieg
- Zunahme des Männeranteils könnte das Prestige, die Anerkennung und die Bezahlung langfristig steigern

Sobiraj, S., Korek, S., Weseler, D. & Tanner, G. (2010). Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: Stand der Forschung und Herausforderungen für die Zukunft. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 133 – 146). Lengerich: Pabst Science Publishers

2. Männer in **SAGE**-Berufe: „Be a man or become a nurse“*

► **Aber: Stereotype in geschlechtsuntypischen Berufen hindern**

Widersprüchliche Anforderungen, sich einerseits maskulin verhalten und gleichzeitig eine professionelle (feminine) Berufsrolle aufbauen zu sollen erzeugen Geschlechtsrollenkonflikte.

Doppelt gefordert durch berufliche und gesellschaftliche „Gatekeeper“

- Klient*innen, Eltern in Kitas, Kolleg*innen oder Patient*innen
- Familie, Peers

Stereotype Zuweisung „männlicher“ Aufgaben (Handwerksecke etc.), Verstärkung von Geschlechterstereotypen, aber auch maskuline Re-Definition

Sobiraj, S., Korek, S., Weseler, D. & Tanner, G. (2010). Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: Stand der Forschung und Herausforderungen für die Zukunft. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 133 – 146). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Kübler, D., Schmid, J., Stüber, R.: Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. Discussion Paper. SP II 2017–201 April 2017.

2. Frauen in MINT-Berufe

► Zunahme des Anteils der Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen: eine Bereicherung

- Fachkräftemangel: Frauen in größerem Umfang als „neue“ Gruppe gewinnen und halten
- Gender-Diversity wird Teil des Prozesses zu mehr Vielfalt in Unternehmen, mehr an zusätzlichen innovativen und kreativen Ideen
- Veränderung der Fachkultur durch neue Rollenvorbilder

Beispiel Windbranche siehe Diss. Tripp, I.: Untersuchung der Bedeutung von Diversity Management für die qualitative und quantitative Sicherung des ingenieurwissenschaftlichen Fachkräftebedarfs am Beispiel von KMU der Windenergie. Berlin 2016

2. Frauen in MINT-Berufen

► **Aber:** Stereotype in geschlechtsuntypischen Berufen hindern

- Frauen können im MINT-Beruf fachliche Wertschätzung erfahren, während sie aber gleichzeitig als Frauen nicht geschätzt werden
- Ein an ihr männliches Ingenieurumfeld angepasstes Verhalten erzeugt für Frauen so genannte „backlash“ Effekte. Es wird als aggressiv oder zu ehrgeizig für eine Frau bewertet.
- Verhalten, das mehrheitlich von Männern eingebracht wird (wettbewerblich), erfährt im MINT-Berufsumfeld eine hohe Wertschätzung, während das Verhalten von Frauen (freundlich) eher neutral wahrgenommen wird
- Normative Erwartungen und Wahrnehmungen von männlichen Vorgesetzten, von Kolleg*innen und Peers belohnen gender-konforme Verhaltenszüge bei Männern, nicht bei Frauen.

Thébaud, S. und Charles, M. (2018): Segregation, Stereotypes and STEM. Soc. Sci. 2018, 7, 111.

2. Frauen in MINT- und SAGE-Berufen

► **Aber:** Gender Pay Gaps treffen Frauen in allen Branchen

- Ingenieurinnen sind ebenso vom **Gender-Pay-Gap** betroffen wie Frauen in der Gesundheitsbranche oder der sozialen Arbeit
- selbst wenn quasi identische „Zwillingspaare“ gebildet werden: Frau und Mann mit einem sehr identischen Berufsprofil, ähnlicher Region, Firmengröße, Alter, Beruf und Ausbildung:

In allen Stichproben ergibt sich eine Entgeltlücke zu Ungunsten der Kolleginnen.

Compensation Partner: Entgeltmonitor 2018. Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern in Deutschland.

2. Frauen in **MINT-Berufe** und Männer in **SAGE-Berufe**

► **To dos für einen Change Prozess**

Initiativer werden für **geschlechtergerechte Bewertungen** (z.B. Comparable Worth (CW)-Index)

Viel mehr **Bias-Trainings für Fach- und Führungskräfte**, bundesweit Partnerinnen und Partner für die Einführung und Verbreitung gewinnen

Deutlich mehr Öffentlichkeitsarbeit und Rollenvorbilder für alle Geschlechter in geschlechtsuntypischen Berufen: **Klischeefrei medial verstärken**

Inhalt

- ▶ 1. MINT-Bildung und Sage-Bildung
- ▶ 2. Frauen in MINT-Berufe und Männer in SAGE-Berufe
- ▶ **3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen**

Engagement für MINT und SAGE lohnt sich!



3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen

Jungen in SAGE, junge Frauen in MINT:

„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der überwiegende Teil der vorliegenden Studien **keine Geschlechtsunterschiede** im Interesse an MINT-Themen bei Kindern im Kindergartenalter findet.

Allerdings zeichnen sich unterschiedliche Präferenzen ab, wenn sich Kinder zwischen verschiedenen Themenbereichen entscheiden sollen.“

Oppermann, E. und Keller, L.: (2018) Forschungsüberblick zum Thema Geschlechtsunterschiede in der frühen MINT-Bildung. Berlin, Stiftung Haus der Kleinen Forscher.

3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen

Jungen-Zukunftstag
Boys'Day

Männer in SAGE:

Boy's Day lässt Jungen unbekannte berufliche Perspektiven kennen lernen!



Fotos: © kompetenzz. | Boys'Day-Wettbewerb 2017



Der Boys'Day wirkt positiv auf das Image von Berufen in Pflege, Erziehung und im sozialen Bereich (prä-post-Befragung)



Boys'Day: Berufe in Pflege, Erziehung und im sozialen Bereich

Zustimmung zu Aussagen (Codes 1 („stimme voll zu“) und 2 einer 5er-Skala) n = 451

Vorher-Messung 

Nachher-Messung 

In diesen Berufen zu arbeiten macht Spaß

50,3%

60,1%

Man hat dort gute Aufstiegschancen

30,4%

36,2%



© Peter Ferstl

Der Boys'Day erweitert das Berufswahlspektrum (prä-post-Befragung)



Boys'Day: Welchen Beruf, welche Ausbildung oder welches Studium könntest du dir konkret nach der Schule vorstellen? (n = 796)

Vorher-Messung



Nachher-Messung

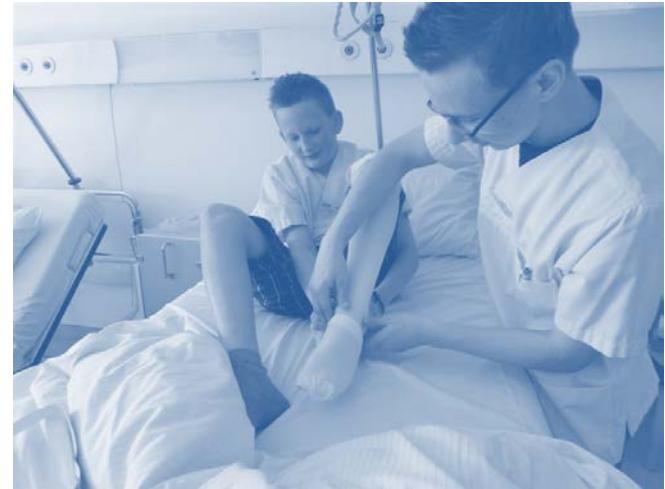


Mindestens einen
BD-Beruf genannt

37,7%

43,1%

Signifikante Veränderung bei
• **Heilberufen/Krankenpflege**
• **Laborantenberufen**



© kompetenzz.

3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen



Frauen in MINT:

der Girls'Day lässt Schülerinnen neue berufliche Orientierungen entdecken.



Fotos: © kompetenzz. | Girls'Day-Wettbewerb 2017



Der Girls'Day wirkt positiv auf das Image von Berufen in Technik und Naturwissenschaften



Girls'Day: Berufe in der Technik und den Naturwissenschaften

Zustimmung zu Aussagen (Codes 1 („stimme voll zu“) und 2 einer 5er-Skala) n = 3.424

Vorher-Messung



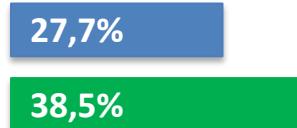
Nachher-Messung



In diesen Berufen zu arbeiten macht Spaß



...lassen sich Arbeit & Familie gut verbinden



© Jana Denzler

Der Girls'Day erweitert das Berufswahlspektrum



Girls'Day: Welchen Beruf, welche Ausbildung oder welches Studium könntest du dir konkret nach der Schule vorstellen? (n = 4.475)

Vorher-Messung 
Nachher-Messung 

Mindestens einen
GD-Beruf genannt

42,7%

50,3%

Signifikante Veränderung bei
• Informatik/IT
• Technische Studiengänge
• Technische Berufe
• Polizei & Bundeswehr



© Marc Beckmann

3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen



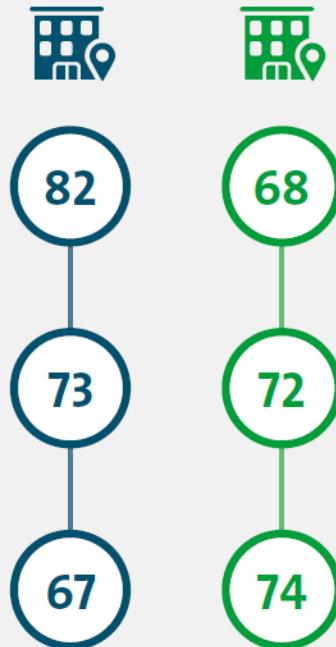
Männer in SAGE, Frauen in MINT: Unternehmen und Institutionen

Bitte geben Sie Ihre Gründe für die Teilnahme am Girls'Day | Boys'Day an.

Die Beteiligung hat eine wichtige Funktion für die Außendarstellung unseres Betriebes bzw. unserer Institution.

Wir möchten Personalressourcen für die Zukunft erschließen.

Wir möchten den Anteil der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten/ Studierenden erhöhen.



Basis: Unternehmen | Institutionen

■ Girls'Day (n = 2.277) ■ Boys'Day (n = 1.806)

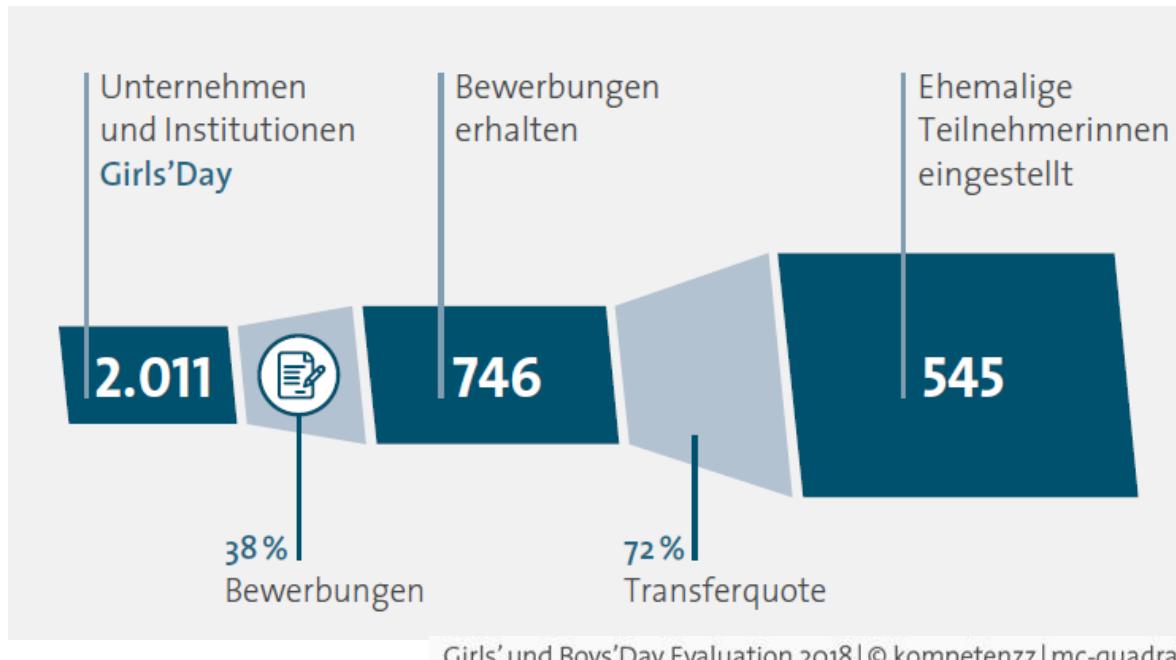
Girls' und Boys'Day Evaluation 2018 | © kompetenzz | mc-quadrat

3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen



Männer in SAGE, Frauen in MINT: Unternehmen und Institutionen

Haben sich bei Ihnen Mädchen | Jungen, die zuvor bei Ihnen am Girls'Day | Boys'Day teilgenommen haben, auf Praktikums- oder Ausbildungsplätze beworben?

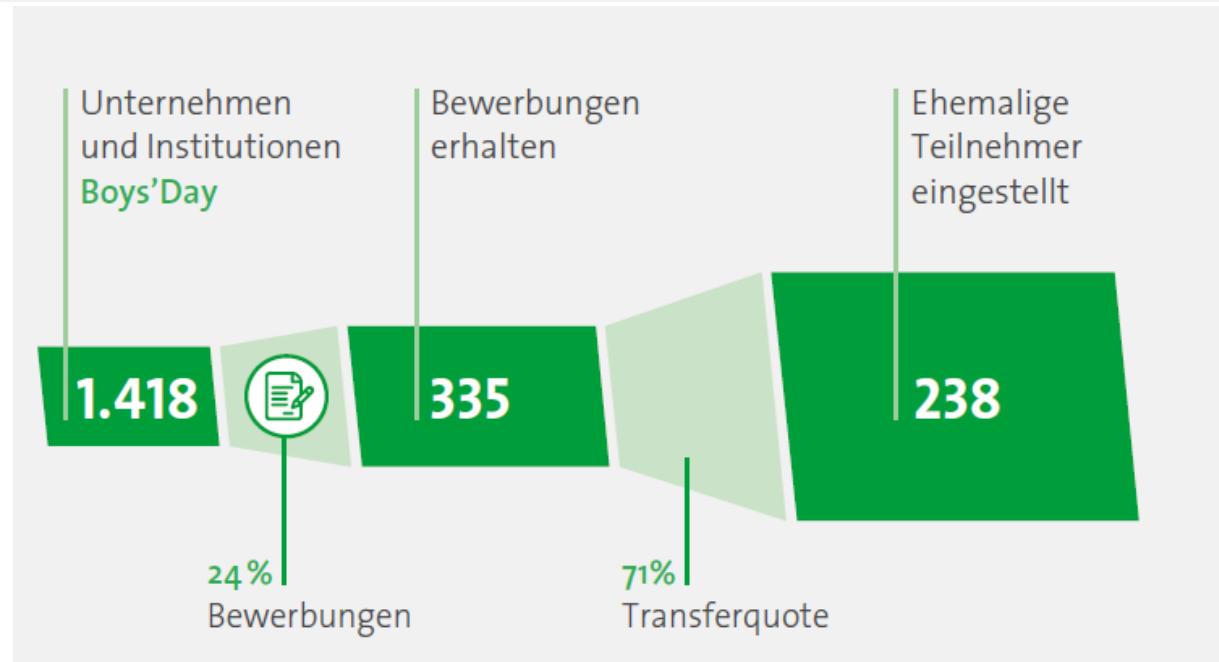


3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen

Jungen-Zukunftstag
Boys'Day

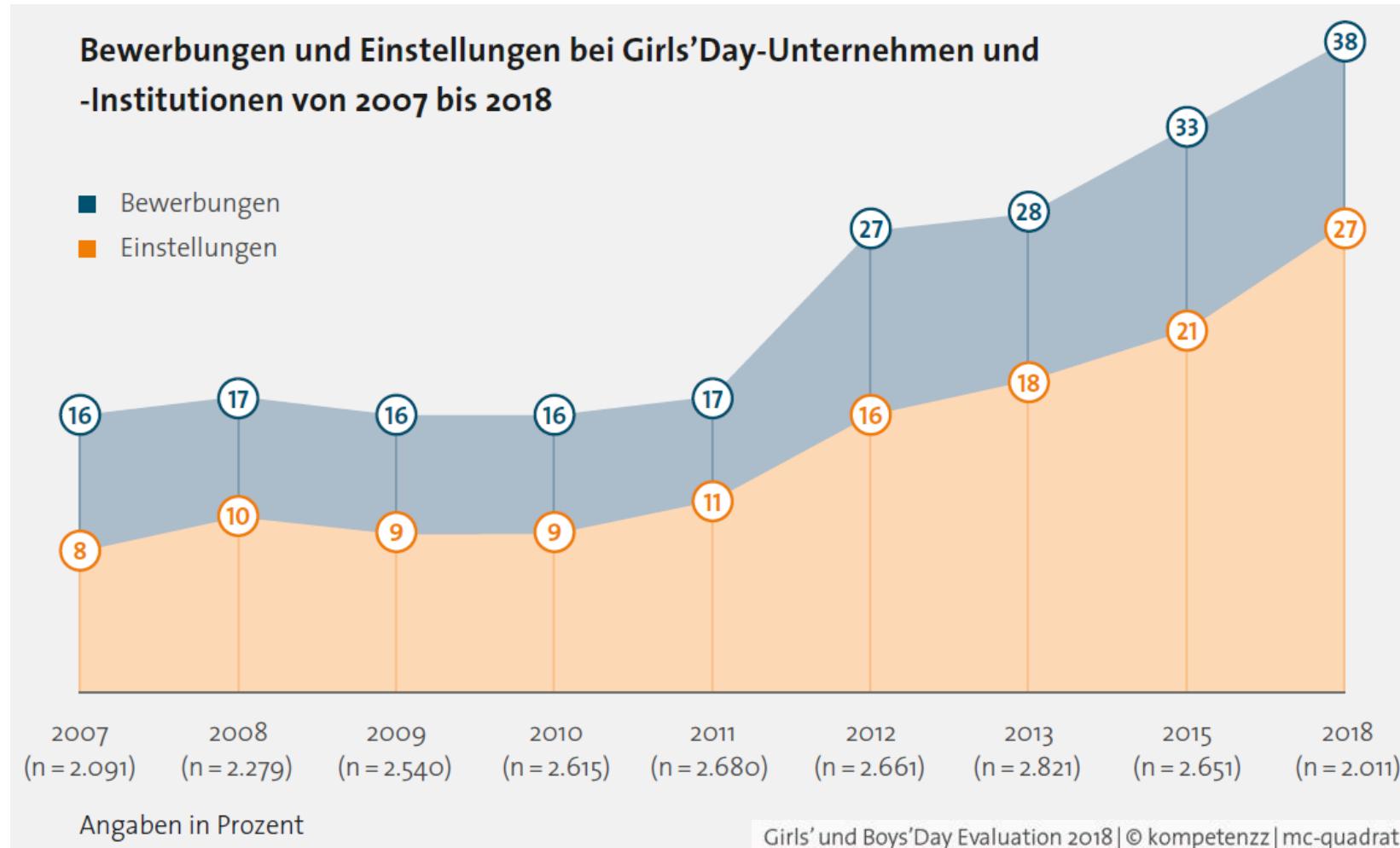
Männer in SAGE, Frauen in MINT: Unternehmen und Institutionen

Haben sich bei Ihnen Mädchen | Jungen, die zuvor bei Ihnen am Girls'Day | Boys'Day teilgenommen haben, auf Praktikums- oder Ausbildungsplätze beworben?



Girls' und Boys'Day Evaluation 2018 | © kompetenzz | mc-quadrat

3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen



3. Bildung entlang des Lifecycles

Perspektive Männer und SAGE – Schulische Ausbildung:

Schüler im 1. Schuljahr in der schulischen Berufsausbildung

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihen 2 und 4.1

SCHULISCHE AUSBILDUNG

2011/12

2017/18

Prozentuale Anteile Männer

22 26

23 21

18 20

20 26

14 18

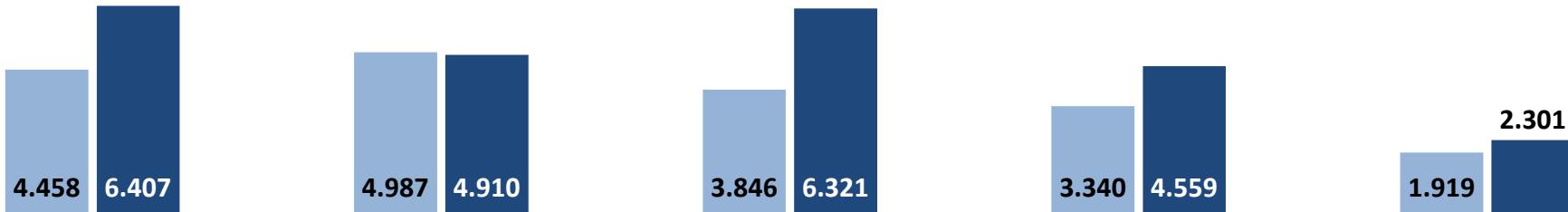
+44%

-2% →

+64% →

+37% →

+20% →



Altenpfleger/in

Gesundheits- u.
Krankenpfleger/in

Erzieher/in

Sozialhelfer/in,
-assistent/in

Sozialpäd. Ass.,
Kinderpfleger/in

Perspektive Männer und SAGE – Studium

Studienanfänger (1. Fachsemester) 2007 und 2017

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihen 2 und 4.1

STUDIUM

2007

2017



Prozentuale Anteile Männer

23

21

16

15

24

23

34

31

24

22

+37%

+96%

+145%

+254%

+333%



Erziehungswissen-
schaft

Grundschulpädagogik

Soziale Arbeit

Gesundheitswissen-
schaften/-management

Pflegewissenschaften/
-management



3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen

Männer in SAGE, Frauen in MINT: Was hat Wirkung?

Freiwilligendienste

[Link zu Twitter](#)

3. Bildung entlang des Lifecycles

Freiwilligendienste zur Berufsorientierung „Soziales“ nutzen

Engagierte in Freiwilligendiensten im Alter von unter 27 Jahren* nach Geschlecht (2016/17) – Ausschnitt zeigt zwei große Dienste

	Jahr	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Insgesamt (gerundet)		96.000	37.000	59.000
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	2016/17	56.347	20.405	35.942
Bundesfreiwilligendienst (BFD)	2017	30.058	13.330	16.728
Insgesamt		100	39	61
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	2016/17	100	36	64
Bundesfreiwilligendienst (BFD)	2017	100	44	56

3. Bildung entlang des Lifecycles

Freiwilligendienste zur Berufsorientierung „Soziales“ nutzen

Engagierte in ausgewählten Freiwilligendiensten im Alter von unter 27 Jahren nach Geschlecht

Nahezu alle Freiwilligen haben während des Dienstes **ein neues Berufsfeld** kennengelernt (so z.B. 96% im FSJ)

Der Freiwilligendienst bewirkte in allen Dienstarten eine **Klärung des eigenen Berufsziels**, entweder eine Bestärkung oder ein Verwerfen des ursprünglichen Berufsziels

Fischer, Jörn: Freiwilligendienste und ihre Wirkung - vom Nutzen des Engagements. APUZ 48/2011)

Perspektive Frauen und MINT: Dringendes Engagement erforderlich!

weibliche Neuabschlüsse in der dualen Ausbildung

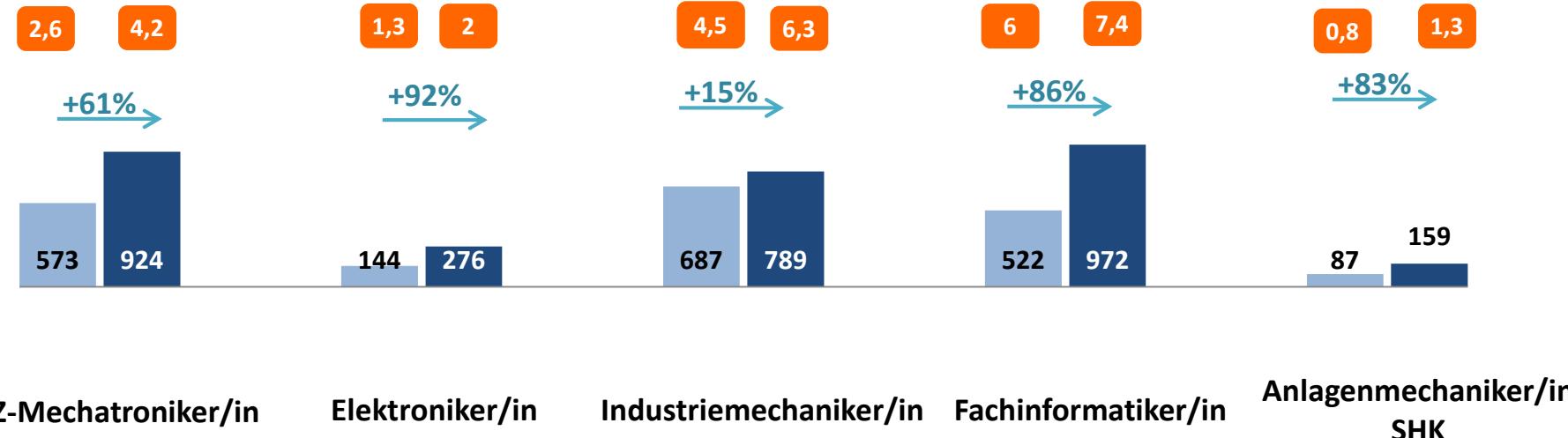
Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihen 3 und 4.1 | BIBB Datensystem Auszubildende - Zeitreihen DAZUBI

DUALE AUSBILDUNG

2007

2017

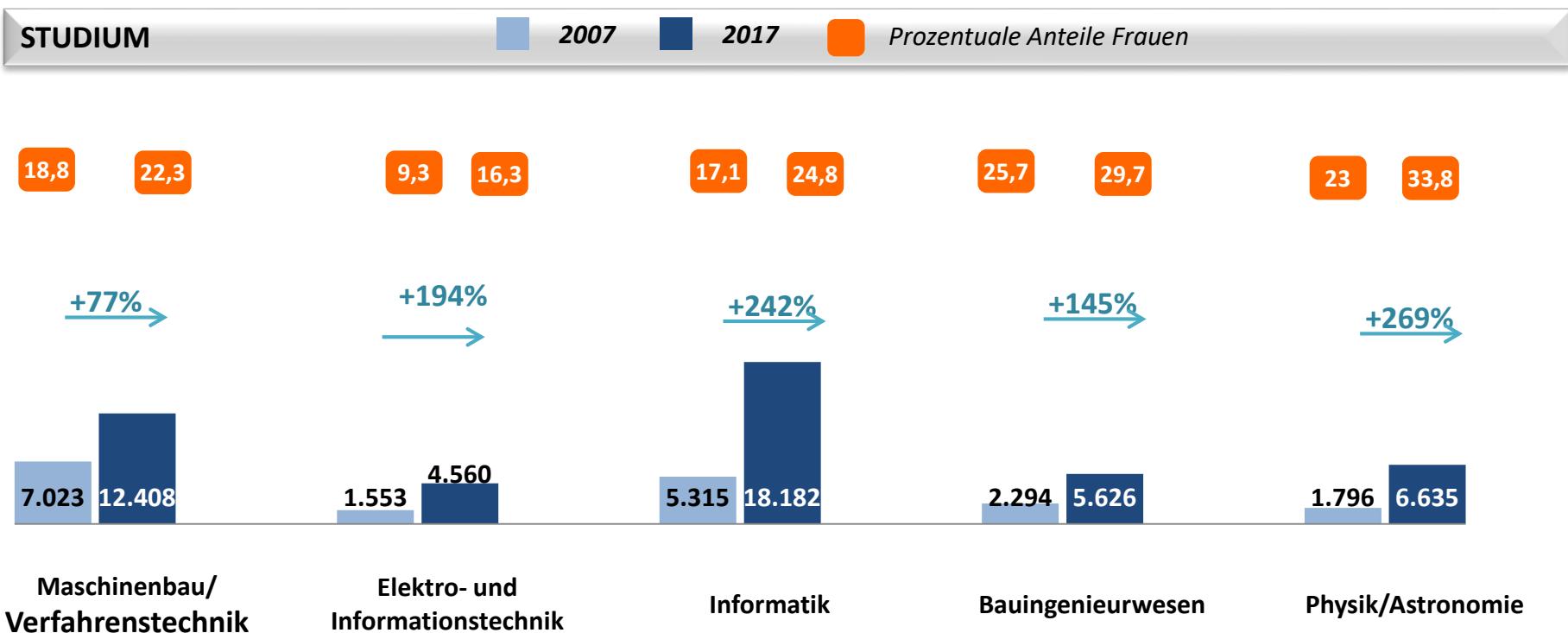
Prozentuale Anteile Frauen



Perspektive Frauen und MINT: Engagement zeigt Wirkung 2007 – 2017

Studienanfängerinnen (1. Fachsemester)

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihen 3 und 4.1 | BIBB Datensystem Auszubildende - Zeitreihen DAZUBI



Inhalt

- 1. MINT-Bildung und Sage-Bildung
- 2. Frauen in MINT-Berufe und Männer in SAGE-Berufe
- 3. Bildung – Lifecycle nutzen
- **4. Welche Aktivitäten wirken?**

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Forschungsergebnisse nutzen

Studie Microsoft (2017): Why Europe's girls aren't studying STEM
(Befragung von 11.500 jungen Frauen)

„At what age did you become interested in STEM?“

[Link zur Studie, S. 5](#)

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Forschungsergebnisse nutzen

Studie Microsoft (2017): Why Europe's girls aren't studying STEM? (n= 11.500)

„Which factors have the biggest impact on girls' interest in STEM?“

[Link zur Studie, S. 12](#)

Studie Microsoft (2017): Why Europe's girls aren't studying STEM? (n= 11.500)

„Which factors have the biggest impact on girls' interest in STEM?“

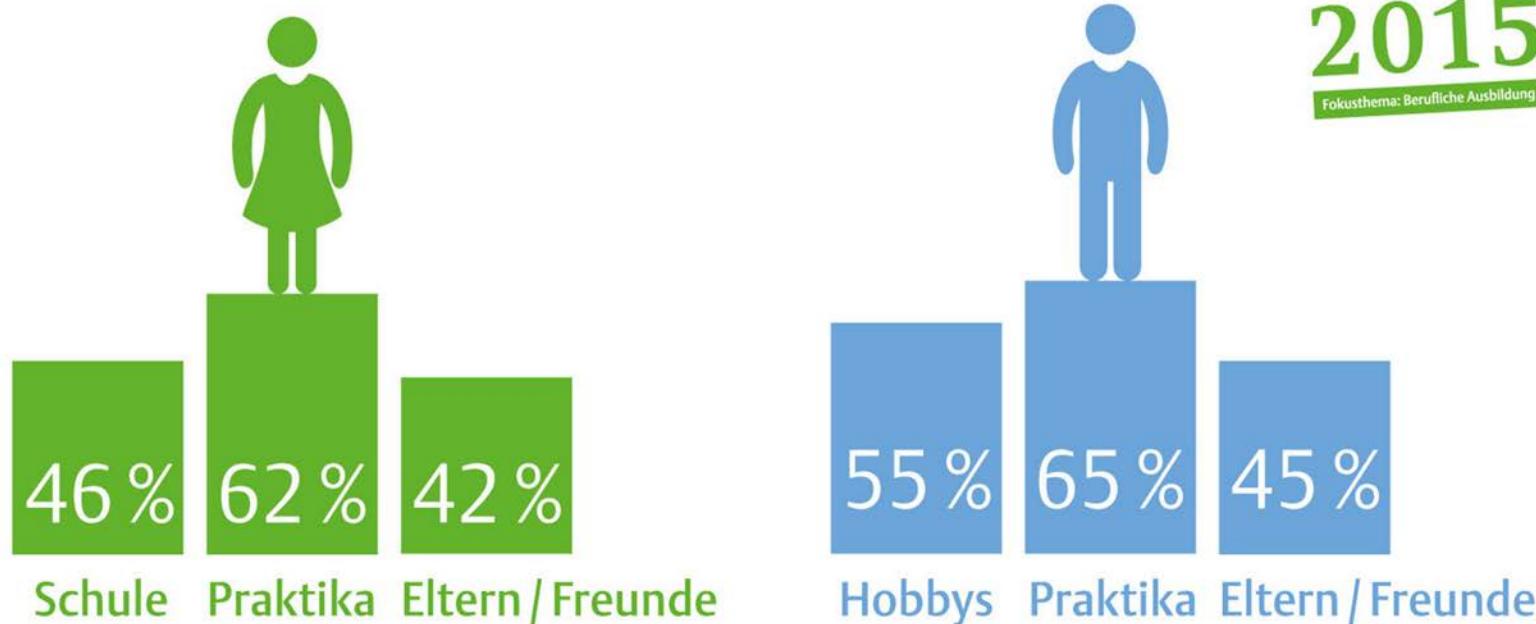
- 1. Female Role Models**
- 2. Practical experience and hands-on exercises**
- 3. Being actively encouraged by teachers/mentors**
- 4. Real-life applications**
- 5. Confidence in equality**

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Forschungsergebnisse nutzen

Studie Nachwuchsbarometer 2015 (acatech)

Praktika sind wichtigste Entscheidungshilfe bei der Wahl einer technischen Ausbildung



4. Welche Aktivitäten wirken?

- Verknüpfung bundesweit und regional

Die Verknüpfung von bundesweiten Netzwerken mit regionalen Netzen

- Regionale Projekte und Initiativen sind häufig zeitlich befristet
- Erfahrungsgewinn durch Austausch auf Netzwerktagungen der bundes- und landesweiten Netzwerke
- Nutzung der Studien, Materialien und Formate der einschlägigen Portale
- Auf den bundes- und landesweiten Portalen selbst früh sichtbar werden

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Verknüpfung bundesweit und regional

Beispiel Girls'Day und
regionale Arbeitskreise



4. Welche Aktivitäten wirken?

- Verknüpfung bundesweit und regional

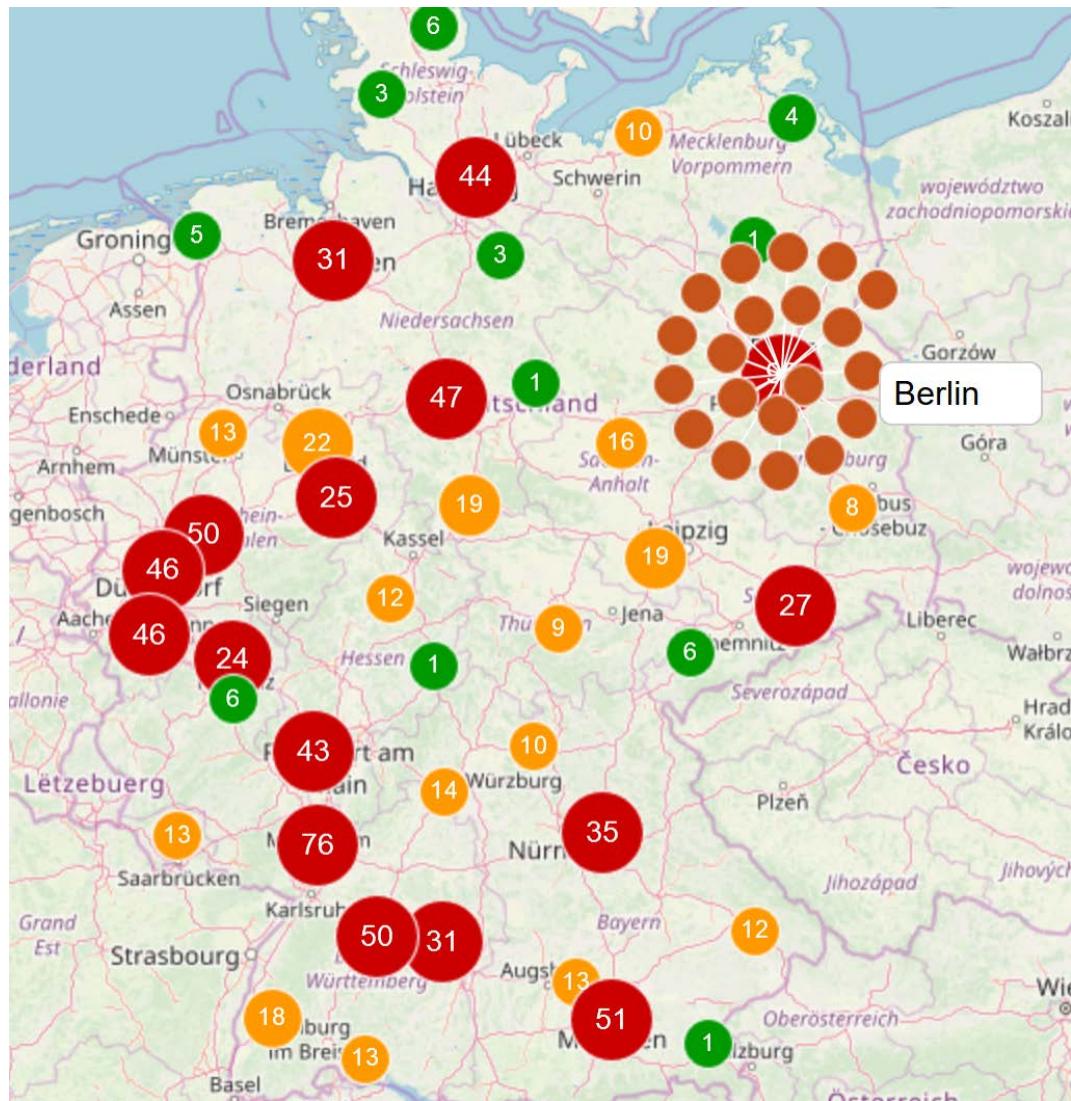
Beispiel Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

Datenbank mit über 1.000
MINT-Projekten

Regional verknüpft mit mehr als
300 Partnerinnen und Partnern
aus Bundesländern, Wirtschaft,
Verbänden, Wissenschaft,
Forschung, Vereinen, Netz-
werken, Medien



4. Welche Aktivitäten wirken?

- Interdisziplinäre Verknüpfung



**Fachgesellschaft für Informatik
kooperiert mit Forschung, Wissen-
schaft und Pflege für**

**Leitlinien Pflege 4.0:
Entwicklung und Erwerb digitaler
Kompetenzen**



GESELLSCHAFT
FÜR INFORMATIK 

Leitlinien Pflege 4.0

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG UND
DEN ERWERB DIGITALER KOMPETENZEN IN PFLEGEBERUFS

des Beirats IT-Weiterbildung der Gesellschaft für Informatik e. V. in Zusammenarbeit
mit Partnerinnen und Partnern aus Pflegepraxis, Verbänden und Wissenschaft

https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Aktuelles/Aktionen/Pflege_4.0/GI_Leitlinien_Digitale_Kompetenzen_in_der_Pflege_2017-06-09_web.pdf

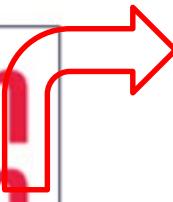
4. Welche Aktivitäten wirken?

- Gatekeeper sensibilisieren und schulen

- Eltern, Lehrkräfte an Schulen, Berufsberatungen, Ausbilder*innen, Personalverantwortliche: Viele gehören zu den **sog. Gate Keepern**
- Sie halten (oft) die **Türen zu MINT und SAGE** verschlossen
- Sie bringen häufig **stereotype Sichtweisen** auf die Kompetenzen von Mädchen und Jungen in die Orientierungsprozesse ein
- Sie sehen eine **Zukunft in MINT-Berufen** und in MINT-Unternehmen **mit Sorge** (wenig für Frauen geeignet, vermuten keine Vereinbarkeit!)
- Sie sehen für die Jungen **kaum Karriereperspektiven** in Gesundheit und Pflege (und bringen viele Bedenken vor)

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Besonders gute Praxis übertragen



Für Schulabsolventinnen

Sechsmonatige bezahlte Praxis in Unternehmen
4 Tage Unternehmen, 1 Tag Hochschule + Labore

Mehr als 600 Absolventinnen
Erfolgsquoten von über 85%



4. Welche Aktivitäten wirken?

- Besonders gute Praxis übertragen

Beispiel Niedersachsen-Technikum

Die Technikantinnen erwerben Selbstkompetenz und erfahren sich als selbstwirksam in der Technik – wichtige Stärken für ein Studium und/oder eine Ausbildung

4. Welche Aktivitäten wirken?

- Besonders gute Praxis übertragen

Beispiel MIT Mechanical Engineering: Fast 50 % Frauen

“The **undergraduate population** in MIT’s Department of Mechanical Engineering (MechE), which as of fall 2016, comprised **49.5 percent women.**”

Gründe: Vielfältige Maßnahmen

- Sich eingestehen, dass es zu wenige Frauen und Minoritäten gibt
- Programmierkurse für Frauen insgesamt am MIT anbieten
- Einladen zur Summerschool auf den Campus (4-Wochen Women Technology Programm)
- Zeigen, dass bereits viele Frauen studieren
- Studentinnen als Tutorinnen
- Frauen als Professorinnen gewinnen (Role Models)

<http://news.mit.edu/2017/closing-the-gender-gap-in-mit-mechanical-engineering-0731>

Inhalt

- 1. MINT-Bildung und Sage-Bildung
- 2. Frauen in MINT-Berufe und Männer in SAGE-Berufe
- 3. Bildung entlang des Lifecycles nutzen
- 4. Welche Aktivitäten wirken
- 5. Politisch weiter engagiert begleiten

5. Politisch engagiert weiter begleiten

Engagement zur Überzeugung der Gatekeeper

Pflegeberufsgesetz

Fachkräfteoffensive
Erzieherinnen/Erzieher

Rosenhagen Metallbau

„Klischeefreies Denken befreit und bringt Offenheit für den eigenen Betrieb und für andere Sichtweisen.“

Bianca Rosenhagen, Geschäftsführung Rosenhagen GmbH



© Grvbe Fotografie UK BG

Bildnachweise

- Folie 3: <https://archiv.pressestelle.tu-berlin.de/doku/200jahre/ausstellung/treppenwest/nr.32/set32.4.htm>
- Folie 5: https://de.m.wikipedia.org/wiki/Datei:Soziale_Frauenschule_Berlin.JPG
- Folie 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Alice_Salomon#/media/File:Diss.Alice.Salomon.JPG
- Folie 7: <http://image.wikifoundry.com/image/1/W5aBIJ5aFFbTtHNJc7k9gQ66802/GW558H220>
- Folie 9: <https://gruppe.krone.de/karriere/ausbildung/gewerblich-technische-ausbildungsberufe/>
- Folien 19, 27-30 [Girls' und Boys'Day Evaluation 2018](#) | © kompetenzz. | mc-quadrat
- Folie 21 © kompetenzz. | Boys'Day-Wettbewerb 2017
- Folie 22 © Peter Ferstl
- Folie 23 © kompetenzz.
- Folie 24 © kompetenzz. | Girls'Day-Wettbewerb 2017
- Folie 25 © Jana Denzler
- Folie 26 © Marc Beckmann
- Folie 33 <https://twitter.com/TOAServicebuero/status/1126084480983273473>
- Folien 39-41 <https://onedrive.live.com/view.aspx?cid=089f9bc9ce672ff4&id=documents&resid=89F9BC9CE672FF4!108&app=WordPdf&authkey=ANK-QohgdrHsqJg&>
- Folie 52 https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/meldungen/2016/160113_pflegeberufsgesetz.html
- <https://www.bmfsfj.de/blob/131404/18d38040fe0b1661dc0550d1db189349/fachkraeftoeffensive-erzieherinnen-erieher-giffey-data.pdf>
- Folie 53 © Grvbe Fotografie UK BG