



Lehre schaut
GLEICH
viel besser aus!

Geschlechtergerechtigkeit und
Vielfalt in meinem Betrieb

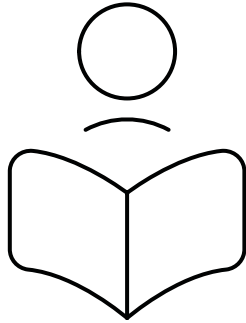
INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
Inhalt	
Aktuelle Lage	4
Geschlechtergerechtigkeit in der Unternehmensorganisation und Unternehmenskultur	5
Führungsebene und Top-Down-Prozesse	6
Voraussetzungen schaffen	7
Rekrutierungsprozess	8
Willkommenskultur für junge Frauen	9
Arbeitsatmosphäre	10
Raumgestaltung	11
Arbeitskleidung	12
Ansprechpersonen und Mentoring	13
Aufgaben von Ansprechpersonen	14
Gendergerechte Sprache	15
Wie kann das Betriebsklima für junge Frauen ansprechend gestaltet werden?	16
Junge Frauen vernetzen	17
Elternarbeit	18
Thema Sexismus und sexuelle Belästigung	19
Sexuelle Belästigung.	20
Was ist das eigentlich?	20
Wie können Auszubildende sensibilisiert werden?	21
Auszubildende weiterbilden!	22
Generationenwissen und Generationenkonflikte	23
Missverständnisse zwischen den Generationen	24
Diversität	25
Netzwerke bilden!	26
Wohin kann ich mich wenden?	27
Coaching durch „Lehre statt Leere“	27
Erfahrungen aus den Coachings von „Lehre statt Leere“	28
Möglichkeiten und Vorteile externer Coachings	29



© Anselm | stock.adobe.com

VORWORT



Die vorliegende Broschüre bietet allen Lehrbetrieben wichtige Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität.

Die hier aufgeführten Themen und Fragestellungen bereiten erfahrungsgemäß in der Praxis oft Schwierigkeiten. Die Broschüre beinhaltet Informationen, Anregungen und Lösungsvorschläge für eine gerechte Gestaltung der Lehrausbildung und die Herstellung von Chancengleichheit in Unternehmen.

Die Inhalte basieren auf den Erfahrungen aus den Gender-Projekten

- I kann's! I trau mer's zu! 4
- 200 Prozent Chancen
- Chance Lehre – Gleiche Chancen
- Unternehmen für junge Frauen 2.0
- Lehrausbildung voller Leben
- frau_kann

Diese Projekte wurden von „Lehre Fördern“ unterstützt.

Wir bedanken uns an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit mit den projektdurchführenden Personen und Organisationen sowie deren Einsatz für eine gendergerechte Zukunft in der Lehrausbildung.

Lehre fördern
Projektbüro

Aktuelle Lage

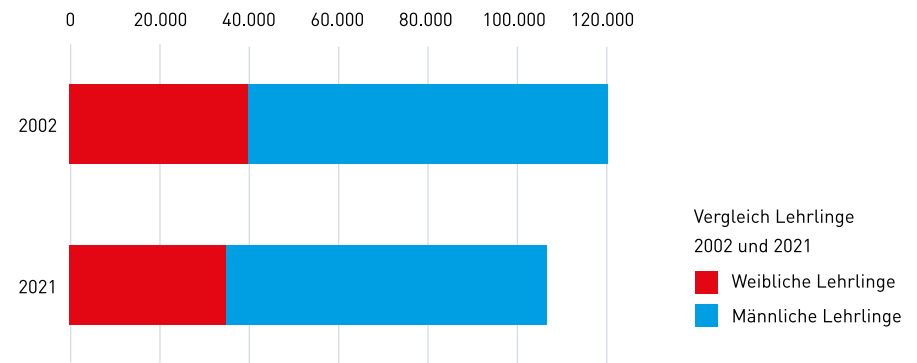
Geschlechterrollen und stereotype Zuschreibungen sind auch heute in der Lehrausbildung präsent. Selten wird das Vorhandensein solcher Vorstellungen über Eigenschaften und Verhaltensweisen von Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (z.B. durch Geschlecht, Sprache, Armut und Migration) im Detail betrachtet oder in konkreten Verhaltensweisen und Kommunikationssituationen berücksichtigt. Ungleichheiten setzen sich somit in Lehrbetrieben und Fachberufsschulen fort.

Besonders im Ausbildungsbereich aber auch im Alltag wird sprachlich kaum Bezug auf vielfältige Geschlechteridentitäten und sexuelle Orientierungen genommen. Die Vorbehalte gegenüber jungen Frauen im technisch-handwerklichen Bereich sind immer noch groß, eine klassische, geschlechertypische Berufswahl wird weiterhin gefördert. Karrierewege für Frauen werden selten kommuniziert.

Neue Denkmuster und mehr Flexibilität sind dringend nötig, etwa hinsichtlich der Frage, wie Führung für Frauen und Eltern besser gefördert werden kann. Themen wie Karenz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden nach wie vor eng mit jungen Frauen in Verbindung gebracht und selten als Angelegenheit beider Elternteile gesehen. Insgesamt kann eine Abwehr gegenüber der Genderthematik festgestellt werden, welche auf der Wahrnehmung fußt, dass Gender-Themen mit dem Verlust von Privilegien einhergehen.

Nutzen Sie diese Broschüre und holen Sie sich Tipps zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen für Ihren Lehrbetrieb!

LEHRLINGSSTATISTIK



Die Gesamtzahl der Lehrlinge ist zwischen 2002 und 2021 um 12.893 (mehr als 10 Prozent) gesunken.

Die Geschlechterverteilung hat sich nicht wesentlich verändert. Nach wie vor ist nur ein Drittel der Lehrlinge weiblich.

Wir brauchen dringend Maßnahmen und Projekte, die auf junge Frauen eingehen und sie an das Thema Lehrausbildung heranführen!

Geschlechtergerechtigkeit in der Unternehmensorganisation und Unternehmenskultur

Weibliche Lehrlinge für das Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu halten, setzt eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen voraus. Neben einer klaren Stellungnahme der Geschäftsführung sind das Schaffen entsprechender Voraussetzungen und die Einführung eines gendersensiblen Auswahlprozesses nötig.



© Daisy Daisy | stock.adobe.com



Führungsebene und Top-Down-Prozesse

Ein klares Bekenntnis zu diversen Geschlechterrollen und zur Ausbildung von jungen Frauen, besonders in atypischen, meist technischen Berufen, erfordert von den Unternehmen einen Bruch mit gewachsenen Traditionen und einer männerorientierten Unternehmenskultur.

Bausteine für eine gendersensible Unternehmenskultur:

- Steuerung ist Führungsaufgabe: Formulieren Sie konkrete strukturelle Maßnahmen und Botschaften. Eindeutige strategische Vorgaben sind notwendig!
- Top-Down Auftrag: Geben Sie eine klare Stellungnahme für gelebte Geschlechtervielfalt ab.
- Bekennen Sie sich zu mehr Komplexität in Ihrem Betrieb.
- Kommunizieren sie das Thema aktiv innerhalb des Unternehmens.
- Es geht nur mit der Beteiligung aller im Betrieb Beschäftigten: Gemeinsam gestalten!

Voraussetzungen schaffen

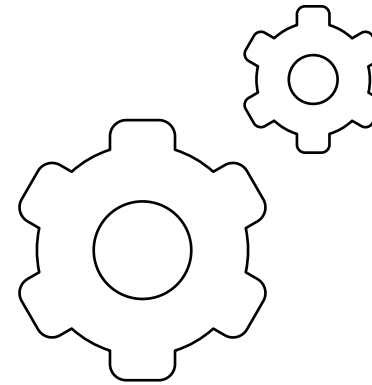
Besonders in kleineren Betrieben fehlen manchmal noch die Voraussetzungen für eine moderne Lehrlingsausbildung.

Aktuelle Lage

- Fehlen von eigenen Personalabteilungen bzw. Verantwortlichen
- Keine eindeutigen Ansprechpersonen für weibliche Lehrlinge
- Zu wenig entsprechende Weiterbildungen für Auszubildende



© auremar | stock.adobe.com



Maßnahmen

- Beratungen für Maßnahmen in Anspruch nehmen
- Unternehmenskultur, Wertehaltungen und Generationenkonflikte ins Zentrum der Bewusstseinsbildung stellen
- Reflexion der bisherigen Stellung von Lehre im Unternehmen
- Innerbetriebliche Aufwertung der Lehre u. a. durch „Matura und Lehre“ statt „Lehre mit Matura“

Das PLUS für meinen Betrieb:

Es ergeben sich signifikant positive Nebeneffekte des Bereichs Gender auf den Bereich Qualität!

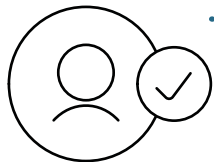
Rekrutierungsprozess

Um den Rekrutierungsprozess gendergerecht zu gestalten, ist eine Sensibilisierung der Geschäfts-, Personal- und Ausbildungsleitungen sowie der weiteren Belegschaft essenziell.

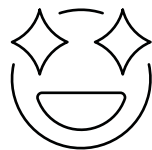
Welche Maßnahmen helfen, den Rekrutierungsprozess gerechter zu gestalten?

- Das Definieren einer internen Zielsetzung und einer Quote ist eine gute Möglichkeit, Gleichstellung zu erreichen!
- Steigern Sie die Diversität unter den Auszubildenden.
- Investitionen in alle Mitarbeitenden sind wichtig, um wirtschaftlich mithalten zu können.
- Lehrlinge sind mehr als Hilfskräfte und unabhängig von ihrem Geschlecht eine Investition in die Zukunft!

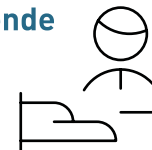
Interne Zielsetzung und Quote definieren



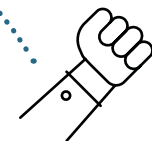
Diversität unter den Auszubildenden steigern



Investition in Mitarbeitende



Lehrlinge sind Investition in die Zukunft





Willkommenskultur für junge Frauen

Damit sich weibliche Lehrlinge im Ausbildungsbetrieb willkommen fühlen, müssen einige Faktoren berücksichtigt werden.

Wie kann eine Willkommenskultur für junge Frauen in meinem Betrieb aussehen?

- Ermöglichen Sie eine aktive Auseinandersetzung mit Rollenbildern!
- Fördern Sie ein Bewusstmachen und den Abbau von festen Vorstellungen über Eigenschaften und Verhaltensweisen in Workshops – speziell in a-typischen Berufen.
- Halten Sie unbedingt rechtliche Rahmenbedingungen ein (etwa hinsichtlich Umkleidemöglichkeiten und WC-Anlagen).
- Schaffen Sie Raum für die Auseinandersetzung mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Stellen Sie strukturelle Rahmenbedingungen her, die das Verbleiben von jungen Frauen im Unternehmen fördern.
- Beziehen Sie alle Mitarbeitenden in diesen Prozess mit ein!

© KOTO | stockadobe.com

Arbeitsatmosphäre

Lehrlinge melden häufig zurück, dass der Arbeitsplatz auch ein „Zuhause“ ist. Die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima steigt stark an, wenn ein familiäres Umfeld und eine vertrauensvolle Kultur geschaffen werden können.

Was kann ich tun, um die Arbeitsatmosphäre zu verbessern?

- Schaffen Sie eine Atmosphäre in der Wünsche und Beschwerden von allen artikuliert werden können (auch offener Widerspruch, bspw. gegen sexistische Äußerungen wie „Die kann das nicht!“ oder „Ein Mädchen kommt mir nicht ins Team!“)!
- Ermöglichen Sie eine betriebsinterne Auseinandersetzung mit Fehlerkultur sowie eine Kommunikation auf Augenhöhe.
- Regen Sie offene Gespräche in Teams an.
- Richten Sie Workshops und Meetings über Vorurteile und Klischees ein.
- Etablieren Sie Ansprechpersonen.
- Holen Sie eine externe Begleitung in den Betrieb.



Tipp:

Ausdauer ist gefragt!

Oftmals ist viel Input nötig, damit sich eine sexistische Umgebung wandelt!



© Daisy Daisy | stock.adobe.com

Raumgestaltung

Eine angenehme Umgebung zu schaffen ist notwendig, damit sich alle langfristig wohlfühlen. Pausen- und Aufenthaltsräume, Umkleiden und WC-Anlagen sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung sind daher wichtige Teile eines Unternehmens. Die Raumgestaltung in Betrieben orientiert sich bisher eher an männlichen Bedürfnissen.

Empfehlungen für eine gerechtere Gestaltung der Betriebsräume:

- Diskutieren Sie in gemeinsamen Verfahren, wie sich alle wohlfühlen!
- Beziehen Sie verstärkt die Ideen und Wünsche von jungen Frauen ein.
- Organisieren Sie Workshops mit gendersensibel arbeitenden Architekturschaffenden sowie weiblichen und männlichen Lehrlingen.



© Robert Kneschke | stock.adobe.com

Arbeitskleidung

Arbeitskleidung ist ein wichtiges Thema bei Jugendlichen, besonders bei weiblichen Lehrlingen. Personen, die für den Einkauf zuständig sind, sollten auf die vielen unterschiedlichen Bedürfnisse der Lehrlinge achten.

Worauf sollte ich achten?

- Nicht auf Geschlechterkategorien zurückgreifen, sondern unterschiedliche Größen und Formen anbieten!
- Alle sollten aus der vorhandenen Kleidung aussuchen dürfen, ohne dabei von Labels („Das ist für Jungen, das für Mädchen.“) eingeschränkt zu werden.



© Sergey Puzhov | stock.adobe.com

Ansprechpersonen und Mentoring

Damit sich weibliche Lehrlinge im Betrieb zurechtfinden und wohlfühlen können, sollten sie von Beginn an weibliche Ansprechpersonen vorfinden. Diese können sie bei Herausforderungen unterstützen, Fragen beantworten und lösungsorientierte Hilfestellungen anbieten. Ein Erfahrungsaustausch mit weiblichen Vorbildern fördert eine bessere Integration und eine stärkere Bindung an das Unternehmen.



Tipp:

Unterschiedliche Ansprechpersonen!

Nicht jedes Anliegen wird gerne mit jeder Person besprochen!
Die Aufgabe kann z. B. von Personen aus dem Jugendvertrauensrat, von Lehrlingsbezugspersonen oder erfahrenen Fachkräften übernommen werden.

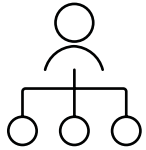
Vorteile von Mentoring:

- Mentoring schafft Raum für Feedback und Austausch.
- Hohe Signalwirkung!
- Botschaft: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als wertvolle Arbeitskräfte mit Entwicklungspotential geschätzt!



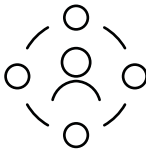
© iStock | iStockphoto.com

Aufgaben von Ansprechpersonen



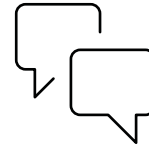
Fachliche und organisatorische Einführung

- Klären von Aufgaben und Zuständigkeiten
- Durchführen von fachlichen Schulungen
- Übertragen von Aufgaben
- Führung durch das Unternehmen
- Informieren über Infrastruktur, Dienstkleidung, Verpflegung etc.



Einführung in die Unternehmenskultur und das soziale Umfeld

- Vermitteln der Unternehmenskultur und informeller Regeln
- Vorstellung in Abteilungen und bei Ansprechpersonen
- Zusammenführen mit wichtigen Kontaktpersonen
- Integration in bestehende Gruppen



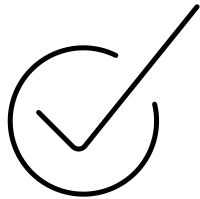
Coaching

- Rolle als Ansprechperson/Vertrauensperson in fachlicher und sozialer Hinsicht
- Aufgreifen von Anliegen
- Erkennen von Problemen und Lösungsfindung
- Reduzieren von Unsicherheiten



Austausch mit den Vorgesetzten

Gendergerechte Sprache



Eine gendergerechte Sprache ist eine wichtige Basis und sollte in allen Bereichen des Unternehmens selbstverständlich sein.

Worauf kann ich achten?

- ✓ Zielgerichtete Ansprache von Frauen: Achten Sie besonders im Bereich Recruiting darauf, Frauen anzusprechen und ihnen nicht unbewusst mit bestimmten Formulierungen ablehnend zu begegnen.
- ✓ Gleichwertige Darstellung in Außenberichten und bei öffentlichen Auftritten: Auf die Rollenverteilung und auf eine alle einbindende Sprache achten!
- ✓ Untermauern Sie Aussagen mit Bildmaterial.
- ✓ Holen Sie Feedback von weiblichen Mitarbeiterinnen ein.

Botschaft:

Frauen und Männer haben im Betrieb die gleichen Aufgaben, Chancen und Perspektiven!



Tipp:

Vermeiden Sie Formulierungen, die Frauen derzeit (noch) eher abschrecken! Geben Sie Beschreibungen von Verhaltensweisen den Vorzug gegenüber der Benennung von Eigenschaften.

Beispiel:



etwas aktiv vorantreiben
offen und klar kommunizieren

statt
statt



aktiv sein
direkt sein

Beispielsätze:

"Wir schätzen es, dass Sie die Projekte aktiv vorantreiben."

"Bitte kommunizieren Sie offen und klar, wenn Sie Probleme feststellen."

Wie kann das Betriebsklima für junge Frauen ansprechend gestaltet werden?

Jugendliche brauchen Unterstützung, positive Beispiele und Vorbilder. Neben der Etablierung von Role Models ist es auch sinnvoll, weibliche Lehrlinge untereinander zu vernetzen, damit sie ihre Erfahrungen austauschen und ihr kollektives Bewusstsein stärken können.

„Es war super und sehr inspirierend. Aufgrund der vielen neuen Ansätze und entstandenen Ideen aus dem Workshop hatten wir für uns eine sehr erfolgreiche BO-Messe!! Danke dafür!!“

Feedback aus einem Role Models Workshop

Role Models etablieren

- ✓ **Veränderung:** Role Models können positiv auf die Unternehmenskultur einwirken und auch außerhalb des Unternehmens zu einer Bewusstseinsänderung beitragen.
- ✓ **Kommunikation:** Junge Frauen sprechen darüber, warum ihre Rolle wichtig ist
- ✓ **Erfolgsgeschichten:** Beispiele von erfolgreichen Frauen sollten nach innen und außen kommuniziert werden (Social Media, Pressearbeit, Betriebszeitschriften, Flyer).
- ✓ **Karrieren:** Aufzeigen von Karrierewegen für Frauen
- ✓ **Führungspositionen:** Frauen auf Führungspositionen vorbereiten und einstellen
- ✓ **Role-Model-Netzwerk:** Eltern, pädagogische Fachkräfte, Personal- und Ausbildungsverantwortliche involvieren

Junge Frauen vernetzen

Junge Frauen in männlich dominierten Unternehmen nicht zu „vereinzeln“ ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg! Vernetzung ermöglicht gegenseitiges Verständnis. Alle haben im beruflichen Alltag mit ähnlichen Vorurteilen, Aussagen, Unterstellungen und Vorannahmen zu tun.

- ✓ **Zeigen Sie die Vorteile einer regelmäßigen Nutzung von Netzwerken auf!**
- ✓ **Unterstützen Sie Vernetzung und Austausch durch Workshops, After Work Meetings etc. (auch betriebsübergreifend).**



Elternarbeit

Den Eltern potenzieller weiblicher Lehrlinge kommt eine besondere Rolle bei der Berufswahl und der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb zu. Sie sind eine wichtige Zielgruppe und sollten im Vorfeld und während der Ausbildung aktiv eingebunden werden.

Wie können Eltern aktiv in die Lehrausbildung einbezogen werden?

✓ Mutter-Tochter-Schnuppern:

- Kennenlernen des Betriebes
- Abbau von Hemmungen
- Eröffnen von Optionen
- Gewinnen von potenziellen weiblichen Lehrlingen

Variante: Die Eltern werden kurz vor Ende des Schnuppertages eingeladen, eine Betriebsführung zu machen und gemeinsam das Abschlussgespräch zu führen.

✓ Elternabende:

- Unterschiedlichste Formate und Schwerpunktthemen
- Austausch und Kennenlernen
- Kommunikation bis zum Lehrabschluss



© contrastwerkstatt | stock.adobe.com

Thema Sexismus und sexuelle Belästigung

Immer noch wird Sexismus und sexuelle Belästigung zu wenig thematisiert. Das führt zu Unsicherheiten - auch seitens männlicher Mitarbeiter. Diese haben bereits einiges zu dem Thema gehört, wissen aber oft nicht, was genau unter „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ fällt. Sexuelle Belästigung wird häufig erst auf Nachfrage als solche erkannt und besonders im Handel oftmals als Teil des Jobs erlebt.

Sexismus und sexuelle Belästigung. Nicht in meinem Betrieb!

Empfohlene Maßnahmen:

- Fördern Sie gendersensible Arbeit mit männlichen Lehrlingen und Auszubildenden: Machen Sie Sexismus besprechbar! (Weiterbildungen, Workshops, Argumentationstrainings)
- Thematisieren von Sexismus und sexueller Belästigung sollte fixer Bestandteil einer Willkommenskultur für Frauen sein.
- Es ist entscheidend, dass alle – besonders Vorgesetzte – darauf achten, welche Botschaften sie an Frauen senden. Sprache, Bewertungen und Handlungen sollten in Hinblick auf Sexismen und Abwertungen kontinuierlich reflektiert werden.



© Diversity Think Tank Austria



Tipp:

Ermöglichen Sie eine Auseinandersetzung mit dem Thema!

Es bieten sich etwa Fokusgruppen oder Einzelinterviews an. Besonders bei sensiblen Themen erhält man dadurch auch wertvolle Informationen und einen tatsächlichen Status quo abseits von sozial erwünschten Antworten.

Sexuelle Belästigung. Was ist das eigentlich?

Die Arbeiterkammer hat einige Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz festgehalten:



© David Perreiras | stock.adobe.com



© Antoniguillem | stock.adobe.com

Beispiele:

- Poster von Pin-ups im Arbeitsbereich (Computer)
- Pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- Anstarren, taxierende Blicke
- Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Telefongespräche und Briefe oder E-Mails (oder SMS-Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- Zufällige/gezielte körperliche Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Exhibitionistische Handlungen



<https://www.arbeiterkammer.at>

Wie können Ausbildende sensibilisiert werden?

Ausbildende tragen eine wichtige Verantwortung im Unternehmen: Sie leben Verhalten und damit Kultur vor. In schwierigen Situationen (Gewalt im Elternhaus der Lehrlinge, Unpünktlichkeit, psychische Probleme, Alkohol- & Drogenmissbrauch etc.) fühlen sie sich oft allein gelassen. Es ist daher wichtig Ausbildenden entsprechende Ansprechpersonen zur Seite zu stellen. Eigene Organisationen und Vereine bieten hier Unterstützung. Ein Austausch sowie Weiterbildung und Sensibilisierung können sich positiv auf den Umgang mit weiblichen Lehrlingen auswirken.

Maßnahmen für meinen Betrieb:

- Sensibilisierung der Ausbildenden durch Schulungen
- Prozesse erarbeiten, wie im Fall von unterschiedlichen Vorkommnissen adäquat und professionell reagiert werden kann
- Bewusstseinsbildung über den Umgang mit weiblichen Lehrlingen und verdeckten Diskriminierungen
- Unterschiede im Zugang und im Verhalten von jungen Frauen und jungen Männern offenlegen
- Erfahrungsaustausch zwischen den Lehrausbildenden und Peer-Beratungen ermöglichen



Ausbildende weiterbilden!

Weiterbildungen über den gesetzlich vorgeschriebenen Kurs für Auszubildende hinaus zahlen sich aus! - Besonders im Bereich pädagogischer Skills.

Was sollte bei der Weiterbildung beachtet werden?

- Wichtige Kompetenzen: Generationenwissen (Sprache, Einstellung, Tools, Digitales Leben etc.), Motivationen junger Menschen, Umgang mit unterschiedlichen Lebensphasen
- Bewusste Reflexion des theoretischen Wissen und der pädagogische Fähigkeiten
- Verfeinerung durch praktische Beispiele
- Tools und konkrete Werkzeuge zur Wissensvermittlung können mit Lehrlingen erlernt und praktisch ausprobiert werden
- Sensibilisierung ist ein Prozess: Weiterbildungen sollten aus kurzen Einheiten bestehen, Abstände zwischen den Lerneinheiten nicht zu lange sein.
- Auf die digitalen Grundkompetenzen der Teilnehmenden achten!
- Breites Spektrum an Methoden
- Fortbildungen im Verbund von mehreren Betrieben
- Möglichst zugeschnittene Maßnahmen, die direkt auf Fragestellungen eingehen
- Erkenntnisse an das gesamte Team zurückspielen



© Industrieblick | stock.adobe.com



Tipp:

E-Learning

Schulungen in Präsenz oder mit Trainingsleitung sind oft teuer und langwierig. E-Learning kann je nach Ressourcen entweder selbst, unter Zuhilfenahme von Online-Autorentools oder durch Externe erstellt werden.

Generationenwissen und Generationenkonflikte

Der Umgang mit jungen Erwachsenen wird oft als herausfordernd geschildert. Verschiedene Wertehaltungen und Einstellungen zum Thema Arbeit, Unkonzentriertheit, Unpünktlichkeit, mangelnder Respekt, psychische Probleme und Umgangsformen wurden als besonders schwierig in der Zusammenarbeit genannt.

Wie ticken die unterschiedlichen Generationen? Was sind Besonderheiten bei der jungen Generation?

Charakteristika der Generation Z

(Menschen, die zwischen den Jahren 1995 und 2010 geboren sind):

- Skeptisch / realistisch
- Kaum Kritik gewöhnt
- Brauchen klare Anleitungen
- Wollen mit Führungskräften arbeiten
- Suchen laufend persönliche Entwicklung
- Starke soziale und kulturelle Durchmischung
- Viele verschiedene Bildungsniveaus



Wie lernt die Generation Z?

- Ad-hoc-Lernen: Schnelle und unkomplizierte Wissensvermittlung
- Langfristiger Wissensaufbau wird nicht als Vorteil gesehen
- Kurze Konzentrationsspanne
- „Digitale Amnesie“

Welche Werte sind jungen Menschen wichtig?

- Trennung von Arbeit und Freizeit bzw. Familie: Passende Rahmenbedingungen schaffen!
- Gute Arbeitsatmosphäre, Spaß bei der Arbeit
- Sicherheit
- Geld

Missverständnisse zwischen den Generationen

Junge Generation	Ältere Generation
Arbeiten, um zu leben	Spaßgesellschaft
Durchbrochene Lebensläufe	Unzuverlässigkeit, Treulosigkeit
Freude am Experimentieren	Ziellosigkeit
Schneller Wechsel zwischen Themen	Oberflächlichkeit
Multitasking	Unkonzentriertheit
Autonomie, Selbstbewusstsein	Arroganz
Bedürfnis nach Wahrnehmung und Anerkennung	Narzissmus, Profilneurose
Sprachlich kurz angebunden, andere Formulierungsweisen	Unhöflichkeit

Ältere Generation	Junge Generation
Verbleiben in einem Unternehmen bis zur Pensionierung	Veränderungsunwille
Bewährte Abläufe einhalten	Mangelnde Flexibilität
Höflichkeit und persönliche Gespräche als Wert	Spießigkeit, Zeitverschwendung
Festhalten an bewährten Technologien und Medien	Scheu vor Fortschritt, Lernunwille
Überstundenbereitschaft	Selbstaufgabe
Teilnahme an Events mit Kolleginnen und Kollegen nach der Arbeit	Mangel an eigenen Interessen und Hobbies

Empfehlungen für mehr Verständnis zwischen den Generationen:

- Ermöglichen Sie die Partizipation der jüngeren Generation!
- Berücksichtigen Sie unterschiedliche Bedürfnisse und Werte.
- Anhand von Fallbeispielen können Strategien für eine professionelle Zusammenarbeit in generationengemischten Teams erarbeitet werden.
- Kommunizieren Sie Inhalte klar.
- Geben Sie klare Aufgaben und laufend Rückmeldungen, schaffen Sie transparente Vereinbarungen und Regeln.
- Fördern Sie persönliche Weiterentwicklung.
- Ermöglichen Sie klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit / Familie.
- Bieten Sie stabile Arbeitsbedingungen.
- Ermöglichen Sie spannende Projekte.
- Verbessern Sie das Generationenwissen bei Auszubildenden.

Diversität

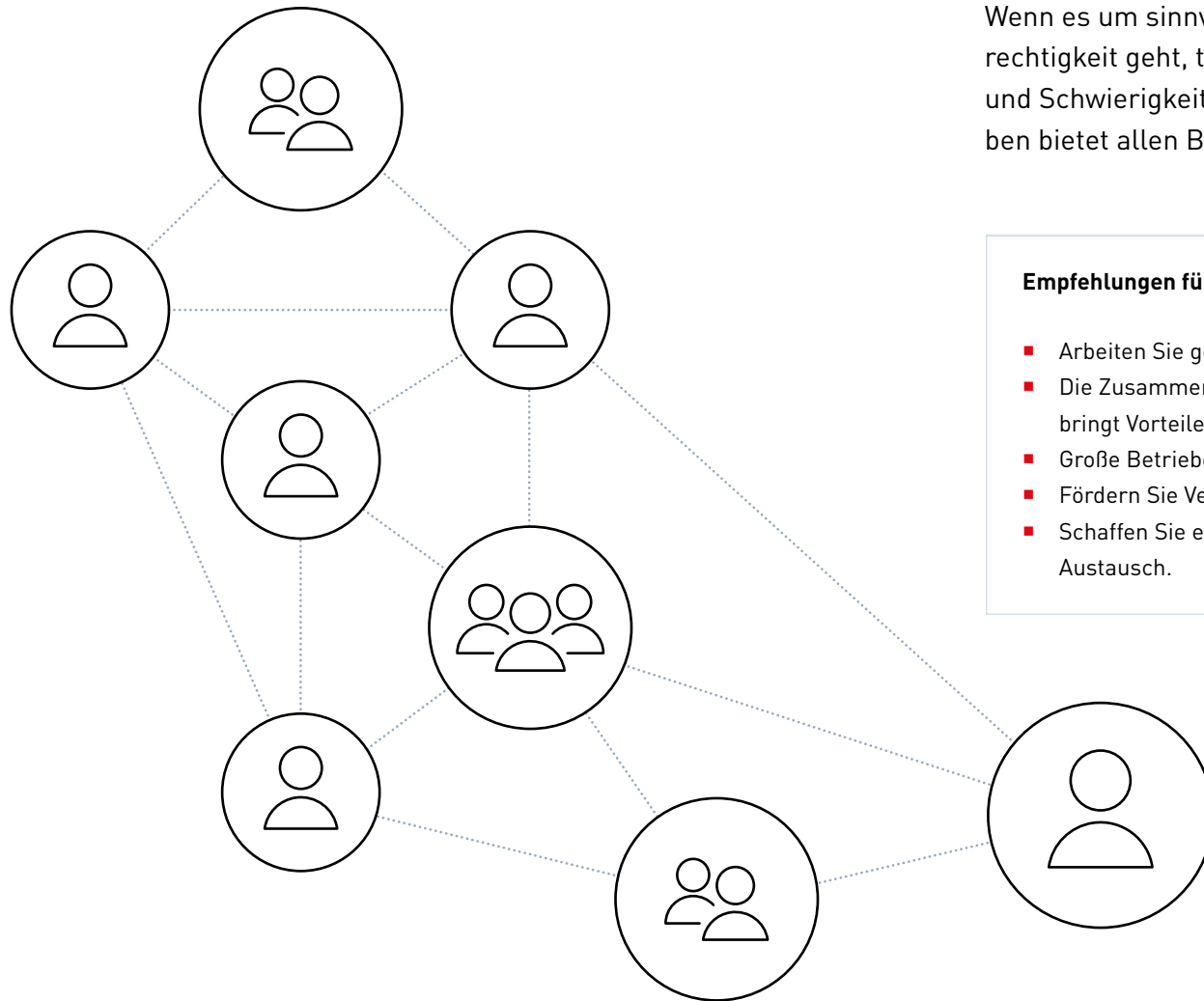
Vielfalt unter Lehrlingen und Auszubildenden ist ein klarer Vorteil für den Betrieb! Die Öffnung eines Unternehmens in Richtung Geschlechtervielfalt und anderer Diversitätsmerkmale macht es als Ausbildungsbetrieb noch attraktiver.



Vielfalt in meinem Betrieb. Welche Maßnahmen sind sinnvoll?

- Thematisieren Sie Diskriminierungsfaktoren in der Arbeitswelt.
- Ermöglichen Sie Schulungen von Personal in Bezug auf Antidiskriminierung (Geschlecht, Alter, Herkunft und Religion).
- Zeigen Sie Positivbeispiele auf und signalisieren Sie: Chancengleichheit wird im Unternehmen ernst genommen!
- Erhöhen Sie das Diversitätsbewusstseins durch die Konfrontation unterschiedlicher Sichtweisen.
- Zeigen Sie mögliche Karrierewege im Unternehmen auf.
- Erhöhen Sie bewusst die Diversität bei den Auszubildenden.
- Holen Sie mehrere Frauen in Männerteams, um einen Austausch mit anderen Kolleginnen zu ermöglichen.
- Schaffen Sie Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Binden Sie männliche Lehrlinge in einen Kulturprozess mit ein.
- Schaffen Sie Vorbilder und etablieren Sie neue Männerbilder.
- Ermöglichen Sie moderierte, geschlechtshomogene Treffen als Ort der Reflexion und Sensibilisierung.
- Organisieren Sie moderierte Austauschtreffen zu Genderthemen gemeinsam mit den weiblichen Lehrlingen.
- Sorgen Sie für eine Rückkoppelung der Ergebnissen und Wünschen aus Workshops mit Lehrlingen im Betrieb.
- Nehmen Sie Verbesserungsvorschläge der Lehrlinge ernst und setzen Sie diese gemeinsam mit ihnen um.

Netzwerke bilden!



Wenn es um sinnvolle Maßnahmen für mehr Diversität und Gendergerechtigkeit geht, tauchen in den meisten Unternehmen ähnliche Fragen und Schwierigkeiten auf. Ein Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben bietet allen Beteiligten wertvolle Anregungen!

Empfehlungen für die Vernetzung mit anderen Betrieben

- Arbeiten Sie gemeinsame Kommunikationsstrategien aus!
- Die Zusammenarbeit von Lehrbetrieben aus unterschiedlichen Sparten bringt Vorteile durch ein breites Spektrum an Lehrberufen.
- Große Betriebe können von kleinen Betrieben lernen und umgekehrt.
- Fördern Sie Vernetzung und Austausch auf allen Ebenen!
- Schaffen Sie eine Präsenzphase zu Beginn: Ermöglichen Sie persönlichen Austausch.

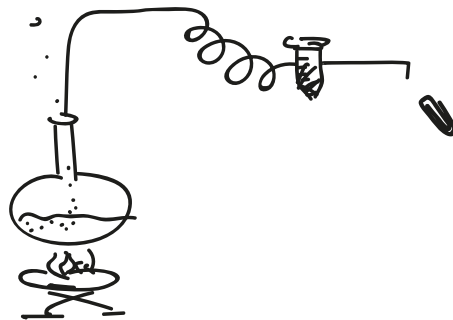
Wohin kann ich mich wenden? Coaching durch „Lehre statt Leere“

Das Programm „Lehre statt Leere“ bietet Coachings für Lehrbetriebe und Lehrlinge an.

In den Coachings werden Lehrlinge und/ oder Auszubildende bei Herausforderungen rund um die Lehrausbildung beraten und begleitet. Österreichweit werden kostenlos und vertraulich individuelle Lösungen erarbeitet. Coaching über Telefon oder Internet sind möglich, wenn die Entfernung groß, die Zeit knapp oder der Bedarf kurzfristig ist. Es wird neutral und von außen agiert. Persönliche Schwierigkeiten können gemeinsam aufgearbeitet werden. Sehr oft geht es um offene Kommunikation und um ein Ausräumen von Missverständnissen. Die Auszubildenden sowie Angehörige in Coachings mit einzubeziehen kann von großem Vorteil sein.



<https://www.lehre-statt-leere.at>



Erfahrungen aus den Coachings von „Lehre statt Leere“

Diversität steht an erster Stelle:

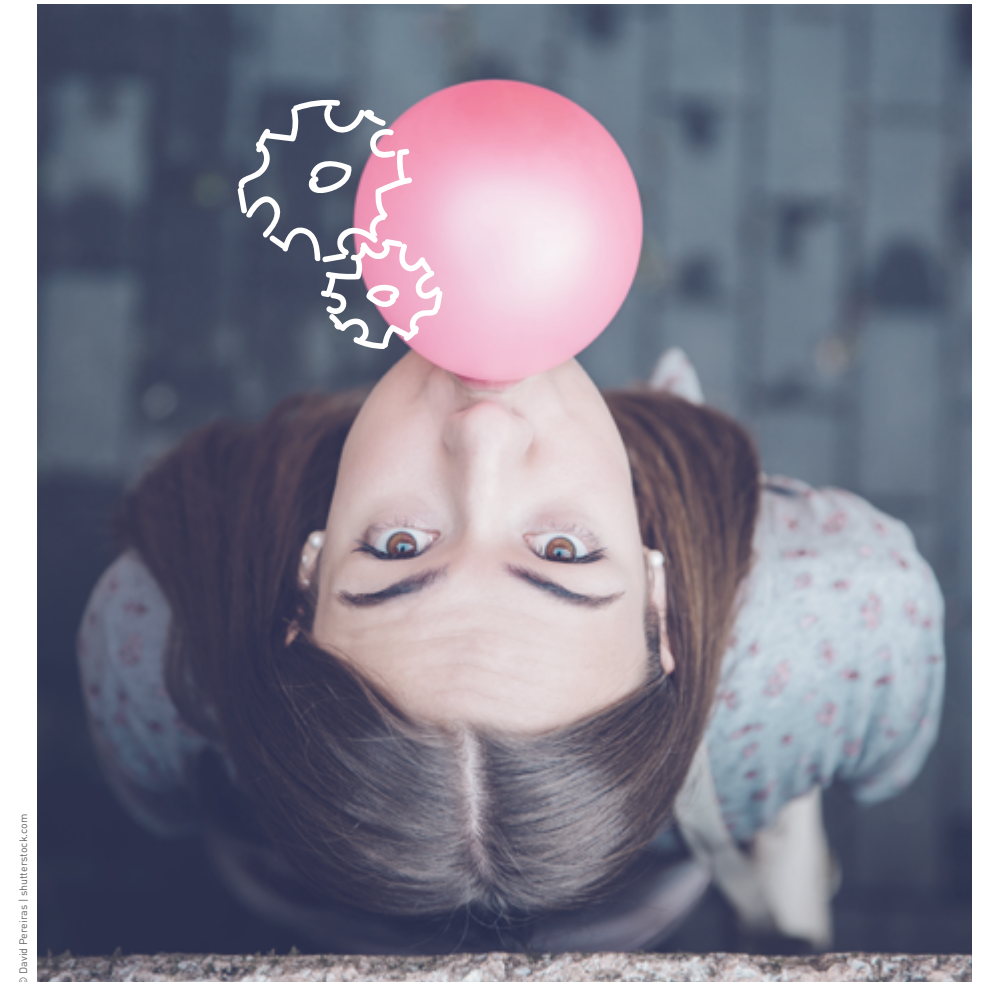
- Die Teilnehmenden erwarteten einen offenen Umgang und keinerlei Benachteiligungen.

Häufige Themen aus dem Gender-Bereich:

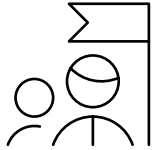
- Sexuelle Orientierung
- Asexualität
- Identitätsfindung
- Rollenbilder und mangelndes Zugehörigkeitsgefühl
- Frauen fühlen sich in ihrem Job nicht ernst genommen
- Verfolgen von Traditionsjobs
- Verstoß aus Familien aufgrund der Sexualität
- Ungleiche Behandlung hinsichtlich der Lehrberufswahl seitens der Betriebe
- junge Frauen bekommen z. B. Absagen, da sie für gewisse Berufsbranchen „zu klein“ oder „zu schwach“ seien

Jugendliche, vor allem junge Frauen, wünschen sich:

- Wertschätzung in sprachlicher Hinsicht
- Präventionsangebote und Konfliktmanagement
- Mehr Offenheit in Genderthemen, weniger Entwertungen und altes Wertedenken
- Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen

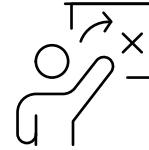


Möglichkeiten und Vorteile externer Coachings



Für Lehrlinge:

- Selbstwertstärkung
- Den Jugendlichen wird zugehört. Die Lehrlinge oder Lehrstelleninteressierten werden darauf aufmerksam gemacht, dass es Betriebe gibt, in denen Gleichberechtigung gelebt wird.
- Aufzeigen verschiedener Wege: Coaching kann helfen, Anlaufstellen zu finden, den Mut zu entwickeln diese zu nutzen und eigene Wünsche auch nach außen zu äußern.
- Verschiedene Umgangsformen der Umwelt erfordern verschiedene Reaktionen, die individuell erarbeitet werden können.



Für Unternehmen:

- Bewusstsein: Oft ist nur das Wort „Gendern“ selbst negativ belastet, nicht der begriffliche Inhalt. Dieser wird von den meisten Personen als wichtig gewertet und auch gelebt.
- Coaching kann helfen, die Lebenswelt der Jugendlichen zu verstehen und neue Umgangsweisen zu finden.
- Herbeiführen eines Perspektivenwechsels
- Es geht vor allem um persönliche Einstellungen, da diese das Arbeitsklima stark beeinflussen.
- Coaching kann eine Stütze im Konfliktmanagement darstellen und bei der Strategieentwicklung und -anwendung helfen.
- Einbeziehung von Auszubildenden: Weitergabe der Thematik
- Die Herangehensweise kann stets an den individuellen Betrieb angepasst werden.

Impressum

Stand 2023

Medieninhaber und Herausgeber: WKO Inhouse Förderservice /

Projektbüro im Auftrag vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Karl-Popper-Straße 4, 1100 Wien

Gestaltung: WKO Inhouse Media