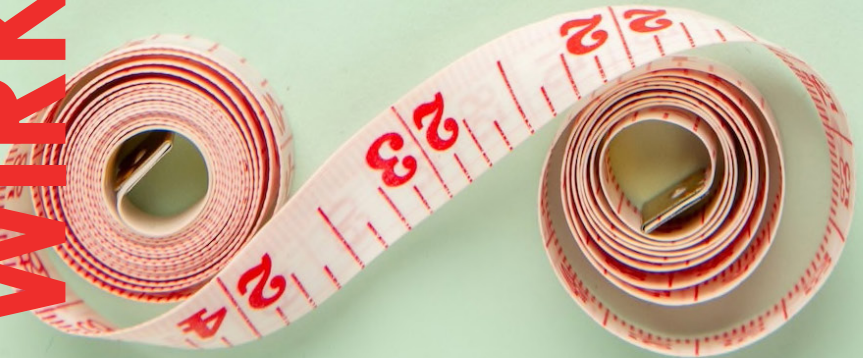


# WIRKUNGSDIALOG

## I kann's!

Wie wirken Maßnahmen, die männlich geprägte Unternehmen setzen, um geschlechtergerechte Strukturen für alle Mitarbeitenden zu etablieren?





# INHALT

<b>Das I kann's! Projekt</b>	<b>5</b>
Die I kann's! Phasen	8
<b>Wie wirkt Geschlechtergerechtigkeit in technisch-handwerklichen Unternehmen?</b>	<b>10</b>
Projektleitung	12
I kann's! Betriebe	16
Strategische Partner*innen	20
Finanzgebendes Ministerium	24
<b>Der I kann's! Wirkungsdialog</b>	<b>28</b>
Anleitung	33
Vorbereitung	37
Durchführung	41
Nachbereitung	57
Downloads	61
Danke	64
Facts	65
Impressum	66



# DAS I KANN'S! PROJEKT

I kann's! I trau mer's zu! entstand im Jahr 2011 mit dem Ziel, gleichmäßige Zugänge für Mädchen\* und Jungen\* in technisch-handwerkliche Lehrberufe zu schaffen. Mädchen\* und Frauen\* sollen langfristig als wertvolle und gleichberechtigte Fachkräfte in traditionell männlich geprägten Unternehmen arbeiten.

Um nachhaltige Verbesserungen für Technikerinnen\* herbeizuführen, braucht es einen Kulturwandel in technisch-handwerklichen Unternehmen. Wesentlich dafür sind viele Akteur\*innen auf unterschiedlichen Unternehmensebenen, die Schritt für Schritt Aktivitäten setzen und alle miteinbeziehen.

I kann's! I traumer's zu! gliedert sich in vier Projektphasen und wird unter der Projektleitung des Vereins Amazone in Zusammenarbeit mit technisch-handwerklichen Unternehmen in Vorarlberg sowie in Kooperation mit der Vorarlberger Wirtschaftskammer, Sparte Industrie und der Arbeiterkammer Vorarlberg umgesetzt.

## DIE I KANN'S! BASIS

Die Zusammenarbeit mit Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* als Expertinnen\* ist von Anfang an Ausgangs- und Mittelpunkt sämtlicher Aktivitäten. So werden neben Formaten zur Lehmädchenförderung und -stärkung auch aktivierende Angebote für Schülerinnen\* sowie betriebsinterne Genderschulungen umgesetzt. Die Miteinbeziehung aller Betriebsebenen und die enge Kooperation mit Ausbildenden, Marketing oder Personalabteilung ist ebenso ein wichtiger Grundpfeiler der I kann's! Arbeit. Diese Miteinbeziehung aller – so etwa auch die Arbeit mit Lehrjungen\*, die nach wie vor den größten Anteil an Lehrlingen in den Betrieben ausmachen – erfolgt prozess- und bedürfnisorientiert Schritt für Schritt. Sämtliche Projektbausteine sind in Inhalt und Struktur aufeinander aufgebaut, um ein Bewusstsein für Aspekte von Chancengerechtigkeit während und nach der Ausbildung zu schaffen und zu fördern. Diese Prozesse beziehen neben dem gesamten Betrieb auch die Öffentlichkeit – etwa Eltern, Schulen und Medien – mit ein.

## DIE I KANN'S! WIRKUNG

In der vierten und abschließenden Projektphase arbeitet I kann's! I traumer's zu! ...

... **sensibilisierend** und bezieht neben Mädchen\*, Ausbildenden, Führungspersonen, Personalleiter\*innen und Mitarbeitenden aus dem Marketing auch verstärkt Lehrjungen\* mit ein.

... **veröffentlichend** und trägt die I kann's! Arbeit an Interessierte und Mitarbeitende technisch-handwerklicher Betriebe weiter.

... **verinnerlichend** und evaluiert Fortschritte in den Betrieben wirkungsbasiert.

Nach zehnjähriger Projektlaufzeit wird hierfür ein einfaches Instrument entwickelt, um die Wirkungen der in den Unternehmen gesetzten Aktivitäten zu reflektieren und zu evaluieren: der I kann's! Wirkungsdialog. Die Unternehmen werden damit befähigt, sowohl erreichte Ziele als auch weiterbestehende Handlungsbedarfe sichtbar und bearbeitbar zu machen.

Entwickelt und durchgeführt wurde der I kann's! Wirkungsdialog vom Büro Kairos. Er wurde in allen I kann's! Betrieben – Julius Blum GmbH, Dorfinstallateur\*in, GRASS GmbH, KRAL GmbH, Zumtobel Group – erprobt, angepasst und in Hinblick auf die Bedürfnisse der teilnehmenden Unternehmen optimiert.

Dieses Booklet stellt zum einen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der langjährigen Projektarbeit in den beteiligten I kann's! Betrieben dar. Zum anderen zeigt es, wie Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen wirkt und wie diese Wirkung sichtbar gemacht – oder technischer ausgedrückt: gemessen – werden kann.

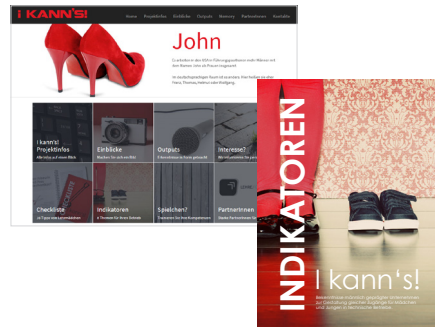
Der Praxisteil im rot markierten Abschnitt des Booklets begleitet Schritt für Schritt bei der eigenständigen Anwendung des I kann's! Wirkungsdialogs, der von allen interessierten Unternehmen ganz ohne Vorerfahrung angewendet werden kann.

## PHASE 1

Lehrmädchen\* als Expertinnen\* – ihre Anliegen fließen in die I kann's! Checkliste, die Basis aller weiteren I kann's! Schritte.

## PHASE 2

Die I kann's! Betriebe nehmen die Anliegen der Lehrmädchen\* ernst und erarbeiten gemeinsam den Indikatorenkatalog.



Von 2011 bis 2012 wird das Projekt I kann's! I trau mer's zu! 1 von zwei Vorarlberger Betrieben umgesetzt. Fachlich begleitet vom Verein Amazone werden Möglichkeiten für die Betriebe erarbeitet, Mädchen\* anzusprechen und sie in ihren Ausbildungszielen und ihrer beruflichen Zufriedenheit zu unterstützen. Lehrmädchen\* und junge Technikerinnen\* sind die Kompetenzträgerinnen\* in allen Projektbereichen. Neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen werden aktivierende Workshops mit Schülerinnen\* und Lehrmädchen\* sowie betriebsinterne Schulungen umgesetzt. Zur Bewusstseinsbildung für technisch-handwerkliche Betriebe erstellt der Verein Amazone gemeinsam mit Lehrmädchen\* die **I kann's! Checkliste**.

Von 2013 bis 2015 wird I kann's! I trau mer's zu! 2 mit insgesamt fünf Vorarlberger Betrieben umgesetzt. Aufbauend auf der I kann's! Checkliste formulieren die Betriebe im **Indikatorenkatalog** für sie wichtige Vereinbarungen, um kulturverändernde Prozesse zu implementieren.



## PHASE 3

Die I kann's! Betriebe arbeiten gezielt an einem Kulturwandel und setzen Punkte des Indikatorenkatalogs um.

## PHASE 4

Lehrjungen\* werden in den Prozess miteinbezogen, die Wirkung des Projekts wird durch Lehrmädchen\* und I kann's! Betriebe überprüft.



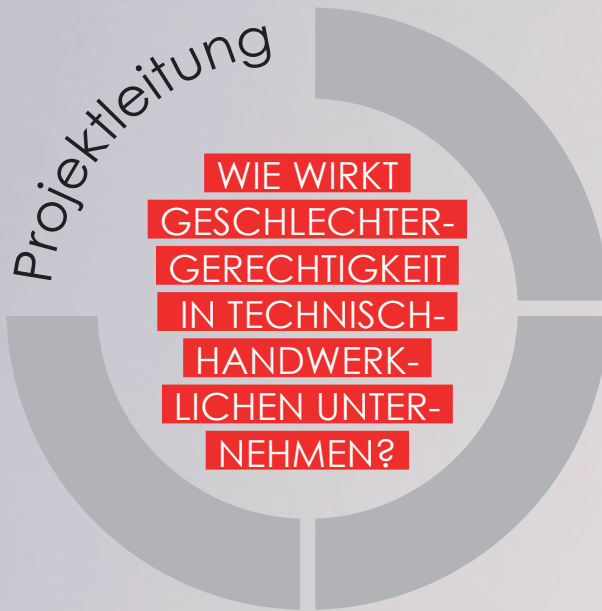
2017 bis 2020 arbeitet I kann's! I trau mer's zu! 3 mit vier I kann's! Betrieben an der Umsetzung der Indikatoren, um einen aktiven Kulturwandel zu forcieren. Gemeinsam mit einer Gruppe von Lehrmädchen\* und jungen Technikerinnen\* wird der **I kann's! Kalender 2020** umgesetzt. Er greift gezielt zwölf Themen auf, die für junge Technikerinnen\* und die I kann's! Betriebe gleichermaßen wichtig sind.

Von Oktober 2020 bis 2022 wird I kann's! I trau mer's zu! 4 mit fünf Betrieben durchgeführt. Neue Impulse werden mit bisherigen Erfahrungen kombiniert. So setzen sich auch Lehrjungen\* intensiv mit den I kann's! Themen auseinander. Wichtig ist zudem, die Wirkungen des Projekts sichtbar zu machen und Themen herauszufiltern, an denen die Betriebe weiterarbeiten sollten, um dem Ziel – ein gleichmäßiger Zugang von Mädchen\* und Jungen\* in technisch-handwerkliche Lehrberufe – näherzukommen.



Im Zuge der langjährigen Umsetzung der I kann's! Aktivitäten sind Fragen und Überlegungen hinsichtlich der Wirkung dieser immer zentral gewesen. Dabei haben sich die unterschiedlichen Perspektiven, Zugänge und Herangehensweisen der Projektpartner\*innen – technisch-handwerkliche Betriebe, strategische Partner\*innen, Fördergebende und Projektleitung – als sehr fruchtbar erwiesen. Die Kombination von langjähriger Genderexpertise des Vereins Amazone, fachlichem Knowhow der Ausbildungsbetriebe und den weitgreifenden Netzwerken der Sozialpartnerschaft schafft eine ganz eigene Dynamik, die sich im Austausch miteinander und in der kontinuierlichen Auseinandersetzung laufend weiterentwickelt: So kann Geschlechtergerechtigkeit in technisch-handwerklichen Unternehmen wirken.

Wie diese Wirkung sichtbar wird, stellen die Projektpartner\*innen aus ihrer jeweiligen Perspektive auf den folgenden Seiten dar. Sie beschreiben exemplarisch Prozesse, Strukturen und Aktivitäten, die Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen fördern, initiieren und entsprechend verankern.



## VEREIN AMAZONE

Der Verein Amazone leitet I kann's! I trau mer's zu! seit Projektbeginn und ist für die fachliche Begleitung und die Projektumsetzung zuständig. Er trägt die Perspektiven von Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* in alle Betriebs-ebenen weiter und entwirft daraus Prozesse, die Unternehmenskulturen langfristig verändern.

DIE PERSPEKTIVEN DER IN DEN UNTER-  
NEHMEN ARBEITENDEN MÄDCHEN\* UND  
JUNGEN FRAUEN\* HABEN NICHT NUR NEUE  
PROZESSE INITIIERT UND STRUKTUREN  
VERÄNDERT, SIE HABEN AUCH DEN BLICK  
DER KOLLEG\*INNEN ERWEITERT.  
I KANN'S! I TRAU MER'S ZU! HAT SICHTBAR  
GEMACHT, DASS VON KULTURVERÄNDER-  
NDEN PROZESSEN ALLE PROFITIEREN.

Noch immer arbeiten Frauen\* überproportional in pflegenden und sorgenden Berufen. Diese sind in der Regel schlechter bezahlt. Frauen\* sind nach wie vor häufig teilzeitbeschäftigt und erledigen den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit. Das alles wirkt sich auf die Pensionen aus: Von Altersarmut sind vor allem Frauen\* betroffen. Und nein, dass wenige Mädchen\* und Frauen\* in technisch-handwerklichen Berufen tätig sind, hat nichts mit fehlendem Interesse und mangelnden Fähigkeiten zu tun.

Der Verein Amazone arbeitet seit vielen Jahren daran, Kulturen und Strukturen in unterschiedlichen Kontexten geschlechtergerechter zu gestalten. Die Arbeit mit männlich dominierten Unternehmen ist da von besonderer Relevanz.

Im Zuge der I kann's! Prozesse zeigt sich immer wieder, wie wichtig die Expertisen und Perspektiven von den in den Betrieben arbeitenden Mädchen\* und Frauen\* sind: Zuhören, ernst nehmen, involvieren – und Strukturen und Prozesse dafür schaffen und etablieren – ist hier wesentlich.

I kann's! I trau mer's zu! hat in allen Betrieben zu Aha-Momenten und sicherlich auch zu Irritationen geführt. Perspektiven wurden erweitert und Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen erwirkt – Geschlechterrollenbilder, Alltagssexismen, Netzwerke und Bündnisse, Sprache, Arbeitskleidung sowie Lebensplanung sind nur ein paar Beispiele. Dabei ist das Bewusstsein für die Anliegen von Mädchen\* und Frauen\* in männlich dominierten Unternehmen bei allen dort Arbeitenden kontinuierlich gestiegen – was wiederum bewirkt, dass die Anliegen nicht nur von dieser Gruppe, sondern auch von männlichen Kollegen\* und Führungskräften vertreten und forciert werden können.

„I KANN'S! I TRAU MER'S ZU! MACHT DIE  
STIMMEN JUNGER TECHNIKERINNEN\*  
LAUTER UND MENSCHEN IN TECHNISCH-  
HANDWERKLICHEN BETRIEBEN  
ZU BESSEREN ZUHÖRER\*INNEN.  
EINE IDEALE KOMBINATION, WENN ES UM  
MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT GEHT“

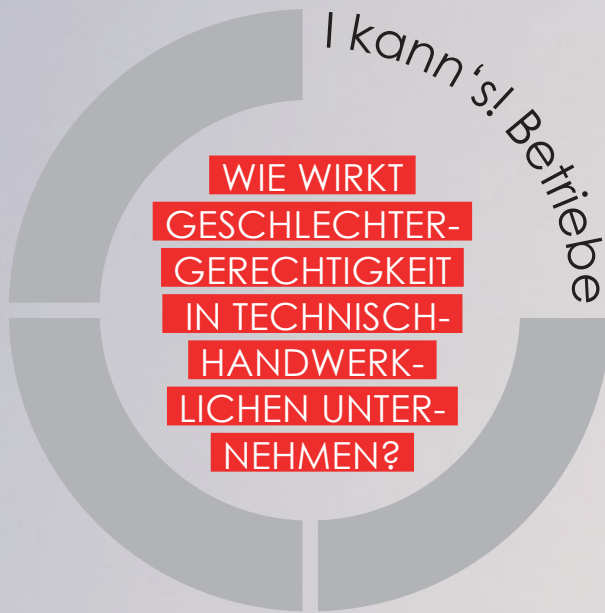
Karin Fitz, Projektleiterin  
Verein Amazone

Aus Sicht des Vereins Amazone ist die Arbeit mit vielen Beteiligten und ihren Perspektiven, wie sie in I kann's! I trau mer's zu! erfolgt, wesentlich: Maßnahmen zum Empowerment von jungen Technikerinnen\* sind wirkungslos, wenn es von der Führungsebene kein Commitment gibt, Strukturen gerecht zu gestalten. Eine gezielte Ansprache weiblicher Lehrlinge bleibt erfolglos, wenn sich Mädchen\* und Frauen\* schon während oder nach ihrer Ausbildung täglich sexistische Sprüche anhören müssen und keine Solidarität erfahren. Der modernste Arbeitsplatz mit den besten Maschinen ist für Mädchen\* und Frauen\* wertlos,

wenn sie sich in ihrem Beruf nicht ernst genommen fühlen und ihre Kompetenzen von Kollegen\* in Frage gestellt werden. Berufswahlspektren von Mädchen\* zu erweitern ist aussichtslos, wenn Eltern, Lehrpersonen und andere in Berufsorientierung und Ausbildung Involvierte nicht für geschlechtsspezifische Faktoren in diesem Hinblick sensibilisiert sind.

Die Herausforderungen für Mädchen\* und Frauen\* in technisch-handwerklichen Berufen werden nur langsam kleiner. Sie können aber kleiner werden, wenn es (überbetriebliche) Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten gibt, die strukturelle Probleme sichtbar machen und Scheitern entindividualisieren. Dies stärkt Lehrmädchen\* und junge Technikerinnen\* und macht sie als Gruppe präsenter und sichtbarer, was wiederum Prozesse in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit ankurbelt. Zentral ist, dass junge Technikerinnen\* für ihre Anliegen Ansprechpersonen und Verbündete in allen Bereichen der Unternehmen finden, die ihre Themen ernst nehmen, innerbetrieblich weitertragen und bearbeitbar machen.

Geschlechtergerechtigkeit wirkt auch, indem kontinuierlicher, überbetrieblicher Austausch in all diesen Prozessen stattfindet und weitere Dimensionen zur Förderung stabiler Teams besprechbar macht: Diversität sichtbar machen, Sexismus aufzeigen, gegen Homo- und Transfeindlichkeit auftreten, bei Mobbing zivilcouragiert handeln und vieles mehr. Was immer wieder aufgefallen ist: Mit derber und harter „Männerkultur“ fühlen sich auch viele männliche Mitarbeiter\* nicht wohl. Die im Projekt gesetzten Aktivitäten und herbeigeführten Veränderungen haben sich nicht nur auf die Arbeitssituation von Lehrmädchen\* und Technikerinnen\*, sondern auf die aller Mitarbeiter\*innen positiv ausgewirkt. Sie haben ermöglicht, dass Mitarbeiter\*innen unabhängig von Geschlechterrollenbildern mit all ihren Kompetenzen und Fähigkeiten Wertschätzung erfahren.



JULIUS BLUM GMBH  
DORFINSTALLATEUR\*IN  
GRASS GMBH  
KRAL GMBH  
ZUMTOBEL GROUP

Die operativ an I kann's! I trau mer's zu! mitwirkenden Betriebe erweitern ihr Wissen kontinuierlich. Sie sprechen sich klar für Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen aus und tragen aktiv dazu bei, einen dahingehenden Kulturwandel auf allen betrieblichen Ebenen zu initiieren und zu fördern. Sie erachten Perspektiven junger Technikerinnen\* als wesentlich, beziehen ihre Expertisen mit ein, involvieren möglichst viele Mitarbeitende und holen sie dort ab, wo sie stehen.



TIEFGREIFENDE VERÄNDERUNGEN  
BRAUCHEN ZEIT. DAMIT EIN KULTUR-  
WANDEL STATTFINDEN UND  
GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT  
AUF ALLEN BETRIEBLICHEN EBENEN  
WIRKEN KANN, IST ES WICHTIG,  
MÖGLICHSST VIELE MITARBEITENDE  
ZU SENSIBILISIEREN UND EINZUBINDEN.

Ausgangspunkt der I kann's! Betriebe war, dass überwiegend männliche Jugendliche in technisch-handwerklichen Berufen ausgebildet wurden. Zwar machten seit den 1970er Jahren vereinzelt auch Mädchen\* eine technische Lehre, doch spätestens nach Beendigung der Ausbildung blieben diese selten in den erlernten Berufen.

## WIE SPRECHEN WIR DIE MÄDCHEN\* AN?

Der sich seit vielen Jahren verschärfende Fachkräftemangel ist zu Projektbeginn wesentlicher Beweggrund für die Ausbildungsleiter, sich Gedanken zu machen, wie weibliche Jugendliche gezielt für eine technisch-handwerkliche Ausbildung angesprochen und begeistert werden können. Daraus entsteht die I kann's! Projektreihe, die sich in der Anfangsphase zum Ziel setzt, durch Evaluierung der Ist-Situation Defizite und Hindernisse aufzuzeigen, um besser zu verstehen, weshalb sich so wenige Mädchen\* von einer technischen Ausbildung angesprochen fühlen.

Erste Erkenntnisse machen schnell sichtbar, dass die Öffentlichkeitsarbeit auf junge Männer\* ausgerichtet ist: Werbetexte sind nicht gendergerecht gestaltet und auch die auf Fotos dargestellten männlichen Rolemodels verfehlen die weibliche Zielgruppe. In Anforderungsprofilen gelistete Fähigkeiten und Kompetenzen sprechen Jungen\* mehr an als Mädchen\*.

Zunehmend wichtig ist im Projektverlauf auch, interne Infrastrukturen zu reflektieren. Dazu analysieren Lehrmädchen\* die Situation in den Betrieben: In betriebsübergreifenden Sitzungen werden Erfahrungen geteilt, Knowhow erweitert und Lösungen erarbeitet. Es wird zum Beispiel sichtbar, dass speziell Werkstätten und Produktion weitestgehend nicht auf weibliche Lehrlinge ausgelegt sind. Diese Erkenntnisse werden genutzt und in den darauffolgenden Jahren so umgesetzt, dass Strukturen und Prozesse breiter angelegt werden können. Es zeigen sich erste Erfolge bei der Rekrutierung weiblicher Bewerberinnen\*.

„BEI UNS ARBEITEN INZWISCHEN IN ALLEN  
BEREICHEN FRAUEN\*, DAS IST ZUM GLÜCK  
LÄNGST NICHT MEHR UNGEWÖHNLICH.  
ALS UNTERNEHMEN FÖRDERN WIR,  
WO WIR KÖNNEN. MEINE VISION IST, DASS  
WIR IRGENDWANN NICHT MEHR IN SOLCHEN  
KATEGORIEN SPRECHEN MÜSSEN.  
FÜR DIE BEWUSSTSEINSBILDUNG IN DEN LETZTEN  
JAHREN WAR DIESES PROJEKT ABER  
UNGLAUBLICH WICHTIG.“

Isabell Obrist, Facharbeiterin  
Julius Blum GmbH

# HERAUSFORDERUNGEN IN ALLEN ABTEILUNGEN

Herausforderungen entstehen auch nach der Ausbildung bei der Übernahme in die Fachbereiche und bei der Eingliederung der Facharbeiterinnen\* in männlich dominierte Abteilungen. Durch Teilnahme an Vorträgen und Workshops zu geschlechtergerechten Arbeitskontexten wird das Thema bei Mitarbeitenden präsenter und findet mehr und mehr Befürworter\*innen und Mitstreiter\*innen.

Ein Bewusstsein für die Wichtigkeit von Geschlechtergerechtigkeit in den Betrieben und darüber hinaus für die ganze Gesellschaft zu schaffen sowie die Notwendigkeit von Zeit und Aufmerksamkeit dafür, ist nach wie vor relevant. Es gab und gibt Vorbehalte und blödes Gerede.

Zentral sind in diesem Hinblick klare Bekenntnisse von oben für die Wichtigkeit des Themas und die zur Verfügung gestellten Ressourcen. Auch das Miteinbeziehen der Lehrjungen\* – indem Räume der Sensibilisierung, Wissenserweiterung und Reflexion geschaffen wurden – ist wegweisend, um ein breites Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb zu fördern und Solidarität zu stärken.

Mit dem I kann's! WirkungsdialoG werden Erfolge messbar und gleichzeitig erkennen wir Verbesserungspotenziale: Gendergerechte Kommunikation, moderne Arbeitszeitmodelle und gleiche Aufstiegschancen sind noch immer nicht flächendeckend implementiert.

Im Zuge von I kann's! I traue mer's zu! durften wir sehr viel lernen, ausprobieren und umsetzen. Trotz vieler Erfolge werden wir nicht müde, das Erreichte zu festigen und uns bekannten sowie neuen Herausforderungen zu stellen.



ARBEITERKAMMER VORARLBERG  
WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,  
Sparte Industrie

Die Vorarlberger Sozialpartnerschaft macht Mädchen\* und junge Frauen\* in technisch-handwerklichen Berufen sichtbar und trägt I kann's! Projektergebnisse in ihre Gremien weiter. So können viele Verantwortliche erreicht und die Qualität von Lehre und Ausbildung weiterentwickelt werden.

Die Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (V.E.M.) umfasst 120 Unternehmen und bildet jährlich ca. 450 junge technikbegeisterte Männer\* und Frauen\* in 30 verschiedenen Lehrberufen aus.

Die Arbeiterkammer Vorarlberg berät Lehrlinge in arbeitsrechtlichen Fragen zum Lehrverhältnis und steht ihnen unterstützend in allen Angelegenheiten, die die Lehrausbildung betreffen, vertraulich zur Seite.

MIT PROJEKTEN WIE I KANN'S! I TRAU  
MER'S ZU! WERDEN GÄNGIGE  
KLISCHEES UND GESCHLECHTER-  
ROLLENBILDER REFLEKTIERT UND AUF-  
GELÖST SOWIE (KARRIERE-)CHANCEN  
SICHTBAR GEMACHT – NICHT NUR BEI  
MÄDCHEN\* UND FRAUEN\*, SONDERN  
AUCH IN BETRIEBEN. DURCH DIVERSE  
TEAMS UND DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE  
ARBEITSUMFELDER KÖNNEN QUALITÄT  
SICHERGESTELLT UND LANGFRISTIGE  
PERSPEKTIVEN SOWIE BERUFLICHE  
ZUFRIEDENHEIT GESTÄRKT WERDEN.

Um die hohe Qualität der Lehrausbildung in Vorarlberg sicherzustellen, müssen neben jungen Männern\* zunehmend auch Frauen\* für den Einstieg in die technische Berufswelt nachhaltig begeistert werden. Es ist wichtig, jungen Menschen zu zeigen, wo ihre Talente stecken und sie für die Welt von Technik und Handwerk zu faszinieren. Mit Projekten wie I kann's! I trau mer's zu! können gängige Klischees beseitigt und (Karriere-)Chancen sichtbar gemacht werden.

„FÜR UNS IST ES WICHTIG, DASS WIR UNS AUCH  
IN ZUKUNFT MIT DEM THEMA GESCHLECHTER-  
GERECHTIGKEIT BESCHÄFTIGEN. WIR  
BRAUCHEN ROLLENVORBILDER UND EIN  
BESTMÖGLICHES ARBEITSUMFELD, UM MEHR  
WEIBLICHE LEHRLINGE FÜR TECHNISCHE  
BERUFE ZU BEGEISTERN.“

Tamara Wojtech, Referentin Abteilung Lehrlinge und Jugend  
Arbeiterkammer Vorarlberg

Deshalb setzen sich die V.E.M. und die Arbeiterkammer Vorarlberg in I kann's! I trau mer's zu! gemeinsam für einen gleichmäßigen Zugang von Mädchen\* und Jungen\* in technisch-handwerkliche Unternehmen ein.

Das Projekt ist ein herausragendes Beispiel für die professionelle Zusammenarbeit des Vereins Amazone gemeinsam mit den teilnehmenden Betrieben sowie den Sozialpartnern Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer und sorgt über die Vorarlberger Grenzen hinweg für Interesse.

## KLEINE UND GROSSE AHA-MOMENTE ...

Während des Projektverlaufs ist es schön zu sehen, dass auch die teilnehmenden Ausbilder\*innen und Lehrlinge von kostbaren Aha-Momenten berichten und viel Neues dazu lernen. Auch wenn es nicht immer einfach ist, bleiben sie an diesem Thema dran und geben nicht auf. Wir sind uns sicher, dass durch die Erfahrungen viel Positives entstanden ist, das zum einen in den I kann's! Betrieben bestehen bleibt und zum anderen weit darüber hinaus wirkt. Die Mitwirkenden können stolz darauf sein, was sie angestoßen und verändert haben.

Der Erfolg gibt uns Recht, weshalb wir künftig auf eine weitere enge Zusammenarbeit zählen. Wir sind dabei stets bemüht, über den Weg der Bildung sowie die enge Kooperation mit Institutionen wie dem Verein Amazone, Mädchen\* ihre Perspektiven aufzuzeigen und in kooperativ vernetzender Weise unsere Zielgruppen bewusst anzusprechen.

## ... NICHT NUR FÜR DIE I KANN'S! BETRIEBE

Vor dem Hintergrund des sich zwischenzeitlich von einem Fachkräftemangel hin zu einem generellen Mitarbeiter\*innenmangel entwickelnden Arbeitsumfelds gilt es verstärkt, gleichmäßige Zugänge für Mädchen\* und Jungen\* in Hightech-Lehrberufe zu schaffen und damit Vielfalt in die Welt traditionell männlich geprägter Lehrberufe zu bringen. Damit dies gelingen kann, werden im Projekt Strategien entwickelt, die auch von anderen Betrieben übernommen werden können. Ein weiteres Ziel ist nämlich, dass auch andere Betriebe sich I kann's! I trau mer's zu! als Vorbild nehmen und von den Erfahrungen und Erkenntnissen aus elf Projektjahren profitieren: Es geht darum, geschlechtergerechte Strukturen für Frauen\* und Männer\* im Betrieb zu etablieren. Uns als Sozialpartner ist es daher ein Anliegen, Projektreihen wie I kann's! I trau mer's zu! sowie die daraus entwickelten Ergebnisse wie den I kann's! Wirkungsdiallog bestmöglich zu unterstützen und an Interessierte weiterzugeben. Denn es müssen weiterhin aktiv Geschlechterrollen aufgebrochen und neue Vorbilder in den Vordergrund gerückt werden. Dies kann nur gelingen, wenn dafür auch das entsprechende Arbeitsumfeld und die passenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Denn (Geschlechter-)Diversität ist für Unternehmen nachweislich die Voraussetzung für Erfolg. Umso mehr sind wir der Meinung, dass dieses Projekt in jeglicher Hinsicht zukunftsweisend ist und möchten alle dazu ermutigen, entschlossen neue Wege zu gehen.



## BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ermöglicht I kann's! I traue mir's zu! im Rahmen des Programms Lehre fördern. Es stellt finanzielle Mittel zur Verfügung, damit Geschlechtergerechtigkeit in männlich geprägten Unternehmen in den Mittelpunkt gerückt werden kann.



Egal welches Geschlecht: Jugendliche und junge Erwachsene sollen ohne äußeren Druck den beruflichen Weg wählen können, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Noch zu oft steht eine tradierte Berufszuordnung insbesondere Mädchen\* und Frauen\* bei der Wahl der Berufsausbildung im Weg. Mit der Förderung von Projekten, die Geschlechtsstereotypen entgegenwirken, gelingt Bewusstseinsbildung für Chancen und Perspektiven der weiblichen Lernenden auch bei technisch-handwerklichen Lehrberufen.

MIT DER FÖRDERUNG VON  
PROJEKTEN, DIE GESCHLECHTS-  
STEREOTYPEN ENTGEGENWIRKEN,  
GELINGT BEWUSSTSEINSBILDUNG FÜR  
CHANCEN UND PERSPEKTIVEN DER  
WEIBLICHEN LERNENDEN IN  
TECHNISCH-HANDWERKLICHEN  
LEHRBERUFEN. DIES WIRKT SICH AUF  
DIE LEHRAUSBILDUNG AUS –  
ÖSTERREICHWEIT.

Tradierte Vorstellungen von Berufen müssen überwunden werden – von Lehrlingen ebenso wie von ihrem Umfeld, aber insbesondere auch von ausbildenden Betrieben. Nur so können die Unternehmen das Potential von Frauen\* nutzen und diese ihre Fähigkeiten entfalten. Bei den unterstützten Projekten steht insbesondere die kreative Arbeit mit den Lehrbetrieben und den Ausbilder\*innen im Vordergrund. Dabei gilt es, Betriebskultur, Betriebsinfrastruktur und Betriebsabläufe dahingehend weiterzuentwickeln, dass auch weibliche Jugendliche und junge Erwachsene mit

Interesse an einer technischen Ausbildung eine Lernumgebung vorfinden, in der sie sich wohlfühlen und mit Freude dem Erwerb beruflicher Kompetenzen widmen können. Das Projekt I kann's! I trau mer's zu! ist in diesem Zusammenhang ein Leuchtturmprojekt. Es umfasst fünf Vorarlberger Lehrbetriebe, ist nachhaltig ausgerichtet und hat somit Modellcharakter für die gesamte österreichische Lehrausbildung.

„TRADIERTER VORSTELLUNGEN VON  
BERUFEN MÜSSEN ÜBERWUNDEN  
WERDEN – VON LEHRLINGEN  
EBENSO WIE VON IHREM UMFELD,  
ABER INSBESONDERE AUCH VON  
AUSBILDENDEN BETRIEBEN.“

SCh Mag. Georg Konetzky,  
Sektionsleiter der Sektion VI – Nationale Marktstrategien  
im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Frauen\* sind in der Lehre insgesamt (Frauenquote 2021: 32,3 %) und insbesondere im MINT-Bereich derzeit noch unterrepräsentiert. Es zeigen sich allerdings positive Entwicklungen: Die Lehrberufswahl wird kontinuierlich diverser. 2002 betrug der Anteil der drei häufigsten von Frauen\* gewählten Lehrberufe noch 53,1 %. Dieser Anteil ist in den Folgejahren kontinuierlich gesunken und betrug 2021 schon 38,2 %. Diese Entwicklung zeigt sich auch beim zahlenmäßig stärksten technischen Lehrberuf Metalltechnik, der im Jahr 2021 bereits der sechsthäufigste gewählte Lehrberuf von Frauen\* war. Insgesamt ist der Anteil an weiblichen Lehrlingen in technischen Lehrberufsgruppen seit 2005 (4,7 %) stetig gestiegen und lag 2021 bei – immerhin – 10,9 %.

Hingegen hat sich die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zwischen 2015 bis 2021 fast vervierfacht – das ist der stärkste Zuwachs im Vergleich zu allen Lehrberufsgruppen. Die Systemverantwortlichen – insbesondere in Politik und bei den Sozialpartnern – haben die Aufgabe, diese erfreulichen Entwicklungen auf allen Ebenen zu fördern.

Daher legen auch alle neuen Berufsbilder für Lehrberufe und die Angebote der Berufsorientierung und Berufsinformation einen Fokus auf Diversität. Wichtig ist es, dass Frauen\* und Männer\* adäquate Lernumgebungen in der dualen Ausbildung vorfinden. Die im Rahmen der Projektförderung der betrieblichen Lehrstellenförderung unterstützten Gender-Projekte dienen dazu, diese Prozesse strukturell und nachhaltig zu unterstützen.

# DER I KANN'S! WIRKUNGS- DIALOG



I kann's! I traumer's zu! will etwas bewirken. Die technisch-handwerkliche Arbeitswelt soll geschlechtergerechter und Mädchen\* und Frauen\* sollen in traditionell männlich geprägten Unternehmen als gleichberechtigte Fachkräfte angesehen werden.

Dazu hat sich ein beachtliches Set an Ideen und Maßnahmen in den I kann's! Betrieben entwickelt. Alle Aktivitäten sind gut dokumentiert, werden umgesetzt und erreichen eine Vielzahl an Menschen. Unbestritten: In I kann's! I traumer's zu! wird viel geleistet.

Die zentrale Frage ist allerdings: Führen die Maßnahmen auch zur gewünschten Wirkung? War das Projekt erfolgreich, wenn viele Menschen erreicht wurden, viele Workshops stattgefunden haben und viele Plakate aufgehängt wurden? Oder wenn sich in den teilnehmenden Betrieben Mädchen\* und Frauen\* besser akzeptiert fühlen und nicht das Geschlecht, sondern die Qualifikation ausschlaggebend ist?



Der I kann's! Wirkungsdialoq versucht diesen großen Bogen zu spannen. Nicht den einfachen Weg zu gehen, die Leistungen aufzuzählen und zu belegen. Sondern sich auf die Suche nach den tieferliegenden Wirkungen zu machen und auf dieser Suche ständig weitere Potentiale zu identifizieren, um sich zu verbessern.

## VERÄNDERUNGEN SICHTBAR MACHEN

Der I kann's! Wirkungsdialoq ist also nicht nur für ein einmaliges Messen der Wirkung angelegt. Er ist ein einfaches Instrument, das im Unternehmen ganz ohne Begleitung von außen dazu verwendet wird, immer wieder einmal auf angestrebte Wirkungen zu schauen – und das auf ganz unterschiedlichen Ebenen: Lehrlingsausbilder\*innen können den I kann's! Wirkungsdialoq zum Beispiel einmal pro Jahr gezielt in der Lehrwerkstätte mit einer Gruppe von Lehrlingen testen und damit die Qualität der Ausbildung sichtbar machen. Die Personalabteilung kann spezifisch bei neuen Mitarbeiter\*innen erheben, wie diese das Unternehmen wahrnehmen. Oder die Geschäftsleitung kann ganzheitlich auf unterschiedlichen Ebenen definierte Ziele in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit beobachten.

Immer aber führt die Anwendung des I kann's! Wirkungsdialoqs dazu, dass die Teilnehmenden sensibilisiert werden, Themen offen angesprochen werden können und sich neue Ideen für weitere Verbesserungen entwickeln.

Der I kann's! Wirkungsdialoq basiert auf einer vom Büro Kairos entwickelten Methode der partizipativen Wirkungsanalyse. Diese hat sich in ähnlicher Form bereits vielfach in anderen Prozessen und Themenstellungen bewährt. Die Methode basiert dabei auf drei wichtigen Prinzipien:

- Eine bunt gemischte Gruppe:** Je vielfältiger die Gruppe zusammengesetzt ist, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.
- Eine freie und individuelle Bewertung:** Teilnehmende sind gefordert, ihr Bauchgefühl und ihre persönliche Einschätzung einzubringen. Wirkung lässt sich nicht präzise in Zahlen messen und nicht von Führungskräften verordnen.
- Der persönliche Austausch:** Die Gespräche zwischen den Teilnehmenden sind zentrales Element des I kann's! Wirkungsdialogs. Sie fördern Austausch, Vernetzung, Perspektivenerweiterung und Lernen.

## VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE AUFZEIGEN

Im Rahmen von I kann's! I traue mir's zu! 4 wird die Methode gezielt (weiter)entwickelt und in den fünf I kann's! Betrieben erprobt. Daraus ist die Methode – also der I kann's! Wirkungsdialog – samt Arbeitsmaterialien entstanden, der auf den folgenden rot markierten Seiten beschrieben ist.

Die gemeinsame Erfahrung aus den Pilotanwendungen zeigt: Wer sich die Mühe macht, Wirkungen messen zu wollen, ist mit dem I kann's! Wirkungsdialog gut beraten. Er führt schnell und einfach zu einem leicht verständlichen Bild über die Situation in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen. Wesentlich ist dabei auch die Sensibilisierung und Aktivierung der Mitwirkenden, die gemeinsam während des Messens der Wirkung unmittelbar umsetzbare Verbesserungsvorschläge generieren.





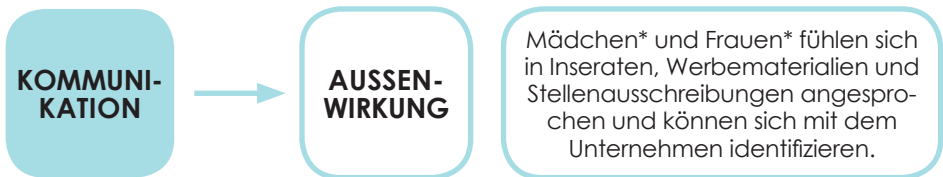
# ANLEITUNG

Der I kann's! Wirkungsdialog wurde speziell für das Projekt I kann's! I traue mer's zu! entwickelt und an die Themen und damit verbundenen Ziele angepasst. Als Grundlage dafür dienen die **I kann's! Checkliste** und der **Indikatorenkatalog** (siehe Seite 8 und [www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)). Die vorliegende Methode ist jedoch für alle interessierten, technisch-handwerklichen Unternehmen, die sich in Prozessen zur Förderung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit befinden, durchführbar.

Der I kann's! Wirkungsdialog ist in **fünf Wirkungsbereiche** gegliedert: Kommunikation, Infrastruktur, Prozesse, Mitarbeitende und Unternehmenskultur.

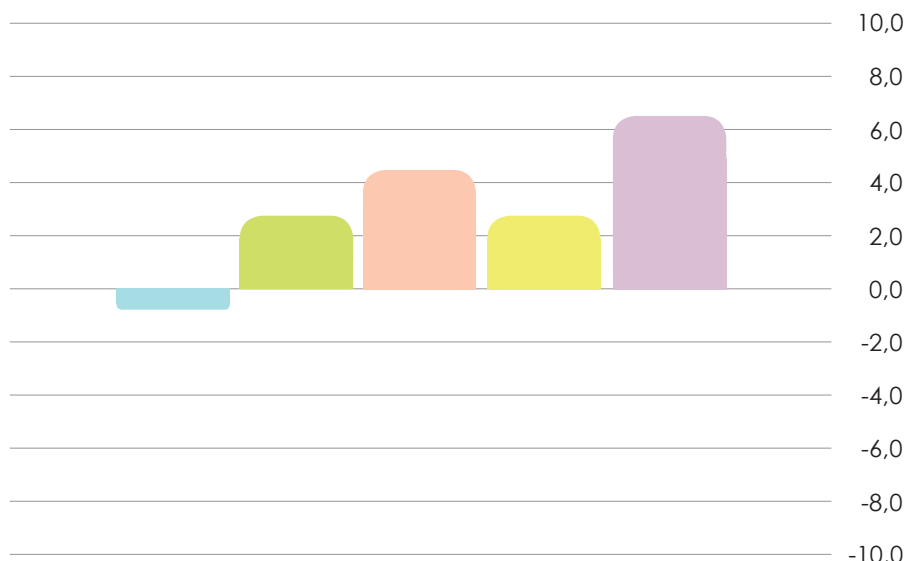


Jedem Wirkungsbereich sind **fünf Wirkungsziele** zugeordnet. Diese Wirkungsziele sind zum besseren Verständnis als Aussagen formuliert, die geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Handlungen im betrieblichen Alltag beschreiben. Ein Beispiel:



Zu diesen insgesamt 25 vorgegebenen Wirkungszielen schätzen die Teilnehmenden aus ihrer persönlichen Sicht die aktuelle Situation ein. Am besten funktioniert das in Form von Kleingruppenarbeiten, um ein gemeinsames Verständnis jedes Ziels zu schärfen. Die Ergebnisse der Wirkungseinschätzung werden gesammelt, in ein Sammelblatt eingetragen und ausgewertet. Diese Auswertung ergibt unmittelbar nach der Analyse eine grafische Darstellung: das **Wirkungsprofil**.

Ein fertiges Wirkungsprofil lässt einfach und klar erkennen, wie hoch oder niedrig die erzielten – positiven oder negativen – Wirkungen in den fünf Wirkungsbereichen sind.





# VORBEREITUNG

Der I kann's! Wirkungsdiallog kommt idealerweise in Form eines **halbtägigen, moderierten Workshops** (Zeitraumen ca. 3,5 Stunden) zum Einsatz. Es braucht keine aufwändige Vorbereitung seitens des Unternehmens oder der Teilnehmenden. Alle Details zur Vorbereitung und Durchführung eines Workshops sind nachfolgend Schritt für Schritt beschrieben. Die benötigten Unterlagen sind im Downloadbereich unter [www.ikanns.at/wirkungsdiallog](http://www.ikanns.at/wirkungsdiallog) zu finden.

### Checkliste: TO-DOs im Vorfeld

- Auswahl des Moderationsteams
- Raumreservierung und Materialvorbereitung
- Auswahl und Einladung der Teilnehmenden (02\_Einladung.docx)

## AUSWAHL DES MODERATIONSTEAMS

Wenn möglich, sollten zwei Personen für die Moderation und Anwendung des Wirkungsdiallogs vorgesehen werden. So kann sich eine Person der Moderation und den Fragen der Teilnehmenden widmen, während die andere sich um die Unterlagen kümmert, Ergebnisse einsammelt und im Laufe des Workshops auswertet.

Das Moderationsteam sollte auf jeden Fall mit der Methode, Thematik und den Wirkungszielen vertraut sein, falls es Rückfragen und Erklärungsbedarf gibt. Das Moderationsteam sollte nach Möglichkeit geschlechterausgewogen besetzt sein, die Moderator\*innen sollten nicht direkte Vorgesetzte der Teilnehmenden sein.

# RAUMRESERVIERUNG UND MATERIAL-VORBEREITUNG

Folgende Materialien sollten im reservierten Raum vorbereitet beziehungsweise bereitgestellt werden:

## Checkliste: Raum & Material

- Beamer (mit Soundbox) und Leinwand
- Laptop mit Excel-Programm
- Tisch und Stühle für das Moderationsteam
- Tische und Stühle für Kleingruppen à 3 bis 4 Personen
- Stifte für alle Teilnehmenden (auf den Tischen)
- Flipchart und Stifte
- Pausenverpflegung
- Alle notwendigen Unterlagen können unter [www.ikanns.at/wirkungsdialoag](http://www.ikanns.at/wirkungsdialoag) heruntergeladen werden:
  - Blätter mit den Wirkungsbereichen für alle Teilnehmenden und das Moderationsteam zum Ausdrucken (03\_Wirkungsbereiche.pdf)
  - Präsentation mit Informationen zu Projekt, Methode und Zielen (04\_IkannsWirkungsdialoag\_Praesentation.pptx)
  - Video Vor(ur)teil zur Einstimmung (05\_Video\_Vorurteil.mp4 oder [www.ikanns.at/vorurteil](http://www.ikanns.at/vorurteil))
  - Excel-Datei des I kann's! Wirkungsdialogs zur Durchführung und Auswertung der Ergebnisse (06\_IkannsWirkungsdialoag.xlsx, Tabellenblatt „Ergebnis“)

## AUSWAHL DER TEILNEHMENDEN

Für die Wirkungseinschätzung werden Mitarbeitende aus dem Unternehmen eingeladen. Empfehlenswert ist eine **Gruppengröße zwischen 10 und 15 Personen**. Die Durchführung ist auch mit größeren Gruppen möglich. Bei einer Testanwendung wurde beispielsweise mit 25 Teilnehmenden sehr produktiv gearbeitet.

Die Zusammenstellung einer möglichst heterogenen Gruppe ist für die Wirkungseinschätzung essentiell. Die Teilnehmenden sollen unterschiedliche Bezüge zu den Themen Geschlechter- und Chancengerechtigkeit haben und ihre ganz persönlichen Erfahrungen, Sichtweisen und Empfehlungen einbringen. Das heißt, eine möglichst **ausgewogene Gruppenzusammensetzung**, bestehend aus Lehrmädchen\* und Lehrjungen\*, Frauen\* und Männern\*, unterschiedlichen Abteilungen, Standorten, Funktionen und Positionen ist anzustreben. Alter, kultureller Background und Dauer der Betriebszugehörigkeit sollten bei der Gruppenzusammensetzung ebenso berücksichtigt werden.

Die Teilnehmenden werden zeitgerecht eingeladen und kurz über Hintergrund, Ziele und Ablauf des Workshops informiert. Informationen zu Methode und Workshopablauf sind in der Einladung (02\_Einladung.docx) im Downloadbereich bereitgestellt. Eine Vorbereitung für den Workshop ist für die Teilnehmenden nicht notwendig.

### WICHTIG:

**Je unterschiedlicher die Hintergründe, Expertisen und Perspektiven der Teilnehmenden sind, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse. So wird sichergestellt, dass bislang unberücksichtigte Aspekte gesehen und gehört werden.**



DURCHFÜHRUNG

Folgender Workshopablauf hat sich bewährt und wird in den nächsten Unterpunkten genauer beschrieben:

### **Checkliste: Workshopablauf**

- Begrüßung der Teilnehmenden und kurze Vorstellung des Moderationsteams
- Unter Verwendung der Präsentation:
  - Überblick zu I kann's! I trau mer's zu! und den Projektzielen
  - Erklärung des I kann's! Wirkungsdialogs
  - Erläuterung der Aufgaben der Teilnehmenden
- Kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmenden (Name, Abteilung, Funktion, Betriebszugehörigkeit)
- Bildung von Kleingruppen (siehe Seite 43)
- I kann's! Videoclip Vor(ur)teil?! als Einstimmung auf das Thema
- Durchführung der Wirkungseinschätzung (siehe Seite 44), max. 100 Minuten
- Auswertung des Wirkungsprofils (siehe Seite 50), ca. 15 Minuten – das bedeutet: Pause für die Teilnehmenden!
- Präsentation des Wirkungsprofils (siehe Seite 54)
- Sammlung von Handlungsempfehlungen für das Unternehmen und Diskussion (siehe Seite 54), ca. 30 bis 60 Minuten
- Feedbackrunde und Verabschiedung (siehe Seite 56)

## EINLEITUNG

Falls die Teilnehmenden noch nicht mit der Methode des I kann's! Wirkungsdialogs vertraut sind, empfiehlt es sich, anhand der vorbereiteten Präsentation (siehe Downloads Seite 63) eine kurze Einführung zu geben. Die Präsentation enthält Informationen zum Projekt I kann's! I trau mer's zu! und erklärt den Ablauf des I kann's! Wirkungsdialogs.

### HINTERGRUNDINFO:

**Der Videoclip Vor(ur)teil wurde im Projekt I kann's! I trau mer's zu! produziert und greift wesentliche Vorurteile auf, mit denen (Lehr-)Mädchen\* und junge Technikerinnen\* in technisch-handwerklichen Berufen konfrontiert sind. Der Clip stimmt die Teilnehmenden auf die Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz ein.**

## BILDUNG VON KLEINGRUPPEN

Nachdem alle Teilnehmenden über Ziele und Methode des I kann's! Wirkungsdialogs informiert wurden, werden sie in Kleingruppen von drei bis vier Personen eingeteilt. Der Auftrag zur Gruppenbildung kann den Teilnehmenden übergeben oder vom Moderationsteam gesteuert werden.

Es empfiehlt sich, Kleingruppen zu bilden, in denen unterschiedliche Funktionen und Expertisen aufeinandertreffen. Gruppen, bei denen sich alle gut kennen oder aus derselben Abteilung stammen, sollten vermieden werden.

Pro Tisch werden ein Gruppenname und eine schriffführende Person bestimmt.

## WICHTIG:

**Sollte die Gefahr bestehen, dass Teilnehmende einer Kleingruppe stark von Einzelnen dominiert werden, ist es möglich, einzelne homogene Gruppen zu bilden. So können zum Beispiel Leitungspersonen und sehr extrovertierte Personen zusammengefasst werden.**

## DURCHFÜHRUNG DER WIRKUNGSEINSCHÄTZUNG

Im folgenden Abschnitt wird die Durchführung der Wirkungseinschätzung Schritt für Schritt beschrieben.

### **Austeilen der Arbeitsblätter**

Alle Kleingruppen erhalten das erste Arbeitsblatt, jenes zum Wirkungsbereich **Kommunikation**. Die schrittführende Person jeder Gruppe notiert den Gruppennamen oben links auf dem Blatt und liest anschließend das erste Wirkungsziel vor. Die anderen Teilnehmenden am Tisch können auf ihrem eigenen Blatt mitlesen. Verständnisfragen oder Unklarheiten zum Wirkungsziel können in der Kleingruppe oder mit dem Moderationsteam geklärt werden.

## Wirkungsbereich 1: KOMMUNIKATION

Argumente / Potentiale /  
Verbesserungsvorschläge

Trifft zu?

++ + neutral - --

<b>Sprache</b>	Bewusste, geschlechtergerechte Sprache im Betrieb und nach außen hin zeigt, dass Mädchen und Frauen im Unternehmen erwünscht sind: z.B. Technikerinnen und Techniker						
<b>Außenwirkung</b>	Mädchen und Frauen fühlen sich in den Inseraten, Werbematerialien und Stellenausschreibungen angesprochen und können sich mit dem Unternehmen identifizieren.						
<b>Ausgewogene Darstellung</b>	Auf Werbebildern und in internen Dokumenten werden Frauen und Männer ausgewogen dargestellt, sowohl zahlenmäßig, als auch hinsichtlich Tätigkeiten, Funktionen und Perspektiven.						
<b>Selbstbewusste Mädchen und Frauen</b>	Die nach außen und innen verwendeten Bilder zeigen kompetente und selbstbewusste Mädchen und Frauen, die sich in ihrer Rolle wohlfühlen.						
<b>Transparenz bei Stellenbesetzungen</b>	Die Auswahlverfahren für Lehrstellen und andere Stellen im Betrieb sind transparent gestaltet, d.h. sie sind durchschaubar und nachvollziehbar für alle.						

Das erste Wirkungsziel aus dem Wirkungsbereich Kommunikation lautet beispielsweise:

„**Sprache:** Bewusste, geschlechtergerechte Sprache im Betrieb und nach außen hin zeigt, dass Mädchen und Frauen im Unternehmen erwünscht sind: z. B. Technikerinnen und Techniker“

### **Individuelle Wirkungseinschätzung**

Wenn das Wirkungsziel für alle klar und verständlich ist, geben die Teilnehmenden ihre persönliche Wirkungseinschätzung ab. Das heißt, sie bewerten, inwiefern das Ziel im Unternehmen zum **derzeitigen Zeitpunkt** und aus ihrer **individuellen Sicht** erreicht wird.

Dafür stehen fünf Antwortoptionen zur Auswahl:

- |         |                           |
|---------|---------------------------|
| ++      | trifft voll und ganz zu   |
| +       | trifft eher zu            |
| neutral | ich weiß nicht            |
| -       | trifft eher nicht zu      |
| --      | trifft überhaupt nicht zu |

## **WICHTIG:**

**Die Teilnehmenden sollen möglichst frei, unbeeinflusst und „aus dem Bauch heraus“ entscheiden, welche Antwortmöglichkeit für sie am ehesten zutrifft. Dabei ist der erste Impuls oft am aussagkräftigsten. Das Moderationsteam soll den Teilnehmenden klar vermitteln, dass jede Meinung zählt und es keine falschen Antworten gibt.**

## **Festhalten der Ergebnisse und Raum für Diskussion**

Haben alle Teilnehmenden ein eigenes Arbeitsblatt, können die Einschätzungen erst individuell eingetragen werden. Anschließend sammelt die schriftführende Person die Wirkungseinschätzungen der gesamten Kleingruppe auf ihrem Blatt. Erst dann werden die einzelnen Punkte diskutiert und die Teilnehmenden legen ihre Argumente dar.

Jede Person hat die Möglichkeit, ihre Bewertung zu begründen und den anderen ihre Erfahrungen oder Sichtweisen im Hinblick auf das Thema mitzuteilen. Ein offener und gleichberechtigter Meinungs austausch zu den jeweiligen Zielen ist wünschenswert, da so ein Bewusstsein für andere Perspektiven entsteht und Lernprozesse initiiert werden.

Die Argumente, Ideen und Empfehlungen werden von der schriftführenden Person im dafür vorgesehenen Kommentarfeld ebenfalls festgehalten. Ist die Diskussion zum ersten Wirkungsziel beendet und sind alle Bewertungen und Kommentare notiert, wird zum zweiten Wirkungsziel übergegangen. Der Vorgang wiederholt sich, bis alle fünf Wirkungsziele eines Wirkungsbereichs besprochen worden sind.

Die Abbildung auf der nächsten Seite zeigt beispielhaft die durch die schriftführende Person gesammelten Wirkungseinschätzungen und Kommentare einer Kleingruppe für den Wirkungsbereich Kommunikation.

Gruppenname: **GROUP ONE**

Datum: **10. JÄNNER**

## Wirkungsbereich 1: KOMMUNIKATION

Argumente / Potentiale / Verbesserungsvorschläge

	++	+	neutral	-	--	
<b>Sprache</b>		I	II		I	UNTERSCHIEDLICH FÜR VERSCHIEDENE BEREICHE. BEI WERBUNG GUT, INNERBETRIEBLICH WENIGER GUT.
<b>Außenwirkung</b>		I		III		ES GIBT WERBEPERSPEKTIVE, AUF DENEN NUR MÄNNER VORKOMMEN.
<b>Ausgewogene Darstellung</b>			I	II	I	OFT NUR BUBEN IM BILD.
<b>Selbstbewusste Mädchen und Frauen</b>			I		II	
<b>Transparenz bei Stellenbesetzungen</b>		III	I			

Bewusste, geschlechtergerechte Sprache im Betrieb und nach außen hin zeigt, dass Mädchen und Frauen im Unternehmen erwünscht sind: z.B. Technikerinnen und Techniker

Mädchen und Frauen fühlen sich in den Inseraten, Werbematerialien und Stellenausschreibungen angesprochen und können sich mit dem Unternehmen identifizieren.

Auf Werbebildern und in internen Dokumenten werden Frauen und Männer ausgewogen dargestellt, sowohl zahlenmäßig, als auch hinsichtlich Tätigkeiten, Funktionen und Perspektiven.

Die nach außen und innen verwendeten Bilder zeigen kompetente und selbstbewusste Mädchen und Frauen, die sich in ihrer Rolle wohlfühlen.

Die Auswahlverfahren für Lehrstellen und andere Stellen im Betrieb sind transparent gestaltet, d.h. sie sind durchschaubar und nachvollziehbar für alle.



## TIPP:

**Das Moderationsteam sollte während der Wirkungseinschätzung sensibel dafür sein, dass die Teilnehmenden in den Kleingruppen ihre Bewertungen möglichst frei abgeben können. Fällt beispielsweise auf, dass ein\*e Teilnehmer\*in die Diskussionen in der Kleingruppe steuert oder Bewertungen immer gleich ausfallen, kann das ein Zeichen sein, dass sich einzelne Personen der Kleingruppe gehemmt fühlen, ihre eigene Meinung zu äußern. Das Moderationsteam sollte auf einen respektvollen und fairen Umgang in den Kleingruppen achten.**

### **Sammeln der Ergebnisse durch das Moderationsteam**

Ist eine Kleingruppe mit dem ersten Wirkungsbereich fertig, sammelt das Moderationsteam die Blätter ein und übergibt den Teilnehmenden das Blatt zum nächsten Wirkungsbereich (Infrastruktur). Dieser Prozess wiederholt sich, bis alle fünf Wirkungsbereiche diskutiert worden sind (Prozesse, Mitarbeitende, Unternehmenskultur). Danach kann die Kleingruppe in die Pause gehen.

Ist die letzte Kleingruppe mit ihrer Wirkungseinschätzung fertig, empfiehlt es sich, noch weitere 15 Minuten Pause einzuplanen, sodass das Moderationsteam genügend Zeit hat, die Ergebnisse auszuwerten und das Wirkungsprofil zu erstellen.

## TIPP:

**Pro Wirkungsbereich mit jeweils fünf Zielen sollten ca. 20 (+/- 5) Minuten für die Wirkungseinschätzung eingeplant werden. Ist eine Kleingruppe besonders schnell mit ihren Blättern fertig, sollte diese ermutigt werden, die einzelnen Ziele tiefergehend zu diskutieren, persönliche Erfahrungen zu den Themen einzubringen und diese im Kommentarfeld zu dokumentieren. Braucht eine Kleingruppe besonders viel Zeit und diskutiert ausschweifend, darf das Moderationsteam eingreifen. Die gesamte Wirkungseinschätzung sollte nicht länger als 100 Minuten dauern.**

## AUSWERTUNG DES WIRKUNGSPROFILS

Das Moderationsteam sammelt fortlaufend die fertig ausgefüllten Blätter ein und trägt die Ergebnisse der Wirkungseinschätzung in die Excel-Datei (06\_Wirkungsdialoag.xlsx) im Tabellenblatt „Ergebnis“ ein (als Beispiel siehe Abbildung auf Seite 51). Die Striche in den Kästchen werden dabei vom Moderationsteam als Zahlen in die Excel-Tabelle übertragen.

## TIPP:

**Alle Auswertungen der Kleingruppen zuerst in einem Sammelblatt zusammenfassen und die finalen Zahlen gesammelt ins Excel übertragen.**

# Wirkungsbereich 1: KOMMUNIKATION

Trifft zu? ++ + neutral - -- **Argumente / Potentiale / Verbesserungsvorschläge** **-0,5 Gesamt**

Sprache	1	4	5	3	2	-0,1
<b>Außenwirkung</b>		7	5	3		0,3
<b>Ausgewogene Darstellung</b>		6	5	2		0,0
<b>Selbstbewusste Mädchen und Frauen</b>			3	5	7	-1,3
<b>Transparenz bei Stellenbesetzungen</b>		11	1	3		0,5

1) Unterschiedlich für verschiedene Bereiche. Bei Werbung gut, innerbetrieblich weniger gut.  
 2) Auf Autos sichtbar  
 3) Nicht immer leicht, aber alle bemühen sich

1) Es gibt Werbeprospekte, auf denen nur Männer vorkommen  
 2) Eigentlich sind wir schon einen Schritt weiter, aber im Außen ist es noch nicht angekommen. Wir brauchen neue Ideen!

1) Off nur Buben im Bild  
 2) Verhältnis passt nicht  
 3) Nur die neuesten Broschüren passen, die alten alle weg schmeißen?

1) Ich als Mädchen fühle mich nicht immer wohl und selbstbewusst  
 2) Auf der Werbung bemühen wir uns, aber ist es schon angekommen?

1) Gute interne Kommunikationstools. Wenn mans liest ist man gut informiert  
 2) Wie in allen Bereichen, bemühen wir uns auch hier, fair zu sein

## WICHTIG:

**Es ist wichtig, dass die Summe der einzutragenden Zahlen mit der Anzahl der Teilnehmenden übereinstimmt.**

Die Übertragung der Kommentare in die Auswertung kann nach dem Workshop erfolgen. Es ist dennoch hilfreich, diese während des Workshops kurz durchzusehen, da sie mitunter wichtige Hinweise für die anschließende Empfehlungsrunde und Diskussion bringen können.

Wenn alle Bewertungen in die Excel-Tabellen übertragen sind, wird das Wirkungsprofil automatisch mittels einer hinterlegten Formel erstellt. Es erscheint unter den Ergebnissen der einzelnen Wirkungsbereiche als Diagramm im dafür vorgesehenen Rahmen.

Die grafische Darstellung der Wirkungseinschätzung macht die Wirkungen in den fünf Wirkungsbereichen auf einen Blick sichtbar (siehe Abbildung Seite 53). Die gemeinsamen Ergebnisse in den einzelnen Wirkungsbereichen werden als Säulen auf einer Skala von -10 bis +10 dargestellt. Sind die Wirkungen der betrieblichen Maßnahmen im positiven Bereich, sprich über der Mittellinie dargestellt, werden die Ziele erreicht oder zumindest teilweise erreicht. Sind die Wirkungen im negativen Bereich, werden die gewünschten Wirkungen nicht oder sehr unzureichend erzielt.

Je größer die Säulen beziehungsweise höher die Werte im positiven oder negativen Bereich sind, desto klarer werden die Wirkungsziele laut den Teilnehmenden erreicht oder auch verfehlt. Sollte bei einem Wirkungsbereich keine Säule erkennbar sein, so ist die Wirkung in diesem Bereich neutral (Wert = 0). Es sind somit im Durchschnitt weder positive noch negative Wirkungen bemerkbar.

Als Beispiel ist nachfolgend ein mögliches Ergebnis dargestellt. Das Wirkungsprofil ist in allen Bereichen deutlich positiv, nur der Wirkungsbereich Kommunikation wurde negativ bewertet. Der Wirkungsbereich Unternehmenskultur erzielt sehr gute Werte, wogegen in den Wirkungsbereichen Infrastruktur und Mitarbeitende die Situation im Unternehmen verbessert werden könnte.



## TIPP:

Es empfiehlt sich, die Antworten im Detail anzuschauen und die Anmerkungen mitzunehmen. Diese geben Einblick in ganz persönliche Standpunkte von Mitarbeitenden, auf die in kulturverändernden Prozessen besondere Rücksicht genommen werden muss.

# PRÄSENTATION DES WIRKUNGSPROFILS

Nach der Pause präsentiert das Moderationsteam das Wirkungsprofil auf der Leinwand, erläutert es und beantwortet offene Fragen. Sämtliche ausgefüllten Blätter der Wirkungsziele werden wieder an die jeweiligen Kleingruppen ausgeteilt. Sie dienen als Gedankenstütze in der anschließenden Empfehlungsrunde.

Falls im Unternehmen bereits frühere I kann's! Wirkungsdialoge abgehalten und Wirkungsprofile erstellt worden sind, ist dies ein guter Zeitpunkt, die bisherigen Profile mit dem aktuellen zu vergleichen, um zu sehen, wie sich das Unternehmen entwickelt. Ebenso können Vergleiche zwischen unterschiedlichen Abteilungen oder Unternehmen angestellt werden.

## EMPFEHLUNGEN UND DISKUSSION

Die Empfehlungsrunde bildet neben der Wirkungseinschätzung und dem daraus generierten Wirkungsprofil das zentrale Moment des I kann's! Wirkungsdialogs. Alle Teilnehmenden haben hier die Möglichkeit, Ideen, Wünsche und Handlungsempfehlungen für das Unternehmen auszusprechen. Die festgehaltenen Kommentare dienen den Teilnehmenden als Erinnerungshilfen und Anregung. Alle sind eingeladen, ihre Vorschläge und Sichtweisen mit der Gruppe zu teilen und zu diskutieren.

Das Moderationsteam begleitet die Gruppe durch die Empfehlungsrunde und hält die Empfehlungen auf dem Flipchart fest. Je nach Gruppengröße und Diskussionsbedürfnis sollten für die Empfehlungsrunde 30 bis 60 Minuten eingeplant werden.

## WICHTIG:

**Das Moderationsteam bittet die Teilnehmenden, ihre Kommentare als Handlungsempfehlungen zu formulieren. Die Aussage, „Es gibt zu wenig Frauen\* in der Produktion“, kann als Empfehlung beispielweise folgendermaßen formuliert werden: „Den Produktionsbereich für Frauen\* attraktiver gestalten und Frauen\* gezielt auf Stellen und Führungspositionen in der Produktion aufmerksam machen.“**

Teilnehmende werden durch diese Herangehensweise eingeladen, nicht nur Kritik zu üben, sondern Lösungsvorschläge zu finden. Wie bei der Wirkungseinschätzung gilt auch hier: Es gibt keine richtigen oder falschen Meinungen oder Empfehlungen. Alle Teilnehmenden sollen ermutigt werden, ihre ehrliche Meinung auszusprechen.

## TIPP:

**Off ist es zu Beginn der Empfehlungsrunde sehr ruhig und niemand will den Anfang machen. Das Moderationsteam sollte nicht gleich eingreifen, um die Stille zu überbrücken, sondern erst einmal ein bis zwei Minuten abwarten. Meistens meldet sich doch jemand zu Wort und nachdem das Eis gebrochen ist, entwickelt sich eine lebhafte Diskussion. Ein Richtwert kann sein, dass die Anzahl der Empfehlungen in etwa der Anzahl der Teilnehmenden entspricht.**

# FEEDBACKRUNDE UND VERABSCHIEDUNG

Zum Abschluss kann das Moderationsteam noch um Rückmeldungen und Feedback zu Methode und Workshopablauf bitten. Dies kann helfen, den I kann's! Wirkungsdiallog für das jeweilige Unternehmen noch besser anzupassen und zu optimieren.

„BEIM WORKSHOP WAR ES SEHR SPANNEND ZU ERLEBEN, WIE UNTERSCHIEDLICH EINZELNE THEMEN VON EINER GRUPPE AUS LEHRMÄDCHEN\* UND FRAUEN\*, REINEN MÄNNERGRUPPEN ODER GEMISCHTEN TEAMS GESEHEN WURDEN. DAS HAT UNS IM ALLTAG NOCH MEHR SENSIBILISIERT DARAUFGU ACHTEN, IN ENTWICKLUNGSPROZESSEN MÖGLICHST ALLE GESCHLECHTER UND DEREN BEDÜRFNISSE MITEINZUBINDEN.“

Melanie Patsch, Marketing  
Dorfinstallateur\*in



NACHBEREITUNG



Im Anschluss an den Workshop fotografiert das Moderationsteam die Empfehlungen auf den Flipcharts ab. Die Blätter mit den Wirkungsbereichen werden eingesammelt und die Kommentare in die Excel-Tabelle übertragen. Die Outputs aus der Empfehlungsrunde werden ebenfalls übertragen, sodass alle Detailergebnisse gesammelt im Excel-File dokumentiert sind. Ein Beispiel:

### **Empfehlungen an den Betrieb**

- 1 Weibliche Rolemodels installieren und sichtbar machen

---

- 2 Vernetzung und Austausch fördern (vor allem Frauen und Lehrlinge)

---

- 3 Bequemere Arbeitskleidung - vor allem für den Sommer

---

- 4 ...

---

Zusätzlich empfiehlt es sich, die Ergebnisse des Workshops, vor allem die Empfehlungen, aufzubereiten, zu strukturieren und in einem Kurzbericht zusammenzufassen. Dieser soll den Teilnehmenden, aber auch der Personalabteilung, der Geschäftsleitung und anderen Verantwortlichen im Unternehmen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Anhand des Wirkungsprofils und der Empfehlungen können nächste Schritte bestimmt und konkrete Maßnahmen geplant werden.



DOWNLOAD



Alle benötigten Materialien können unter folgendem Link auf der I kann's! Website heruntergeladen werden:

**[www.ikanns.at/wirkungsdialog](http://www.ikanns.at/wirkungsdialog)**

- 01\_Checklisten.docx**  
Die Checklisten dienen zur Vorbereitung und Durchführung des Workshops.
- 02\_Einladung.docx**  
Diese Vorlage kann verwendet werden, um die Teilnehmenden zum Workshop einzuladen.
- 03\_Wirkungsbereiche.pdf**  
Jede\*r Teilnehmende bekommt einen Ausdruck.
- 04\_IkannsWirkungsdialog\_Praesentation.pptx**  
Diese Präsentation dient dem Moderationsteam als Einstieg in den Workshop.
- 05\_Video\_Vorurteil.mp4**  
Videoclip Vor(ur)teil?! als thematischer Einstieg, kann auch unter folgendem Link angesehen werden:  
[www.ikanns.at/vorurteil](http://www.ikanns.at/vorurteil)
- 06\_IkannsWirkungsdialog.xlsx**  
Im Tabellenblatt „Ergebnis“ werden die gesammelten Resultate der einzelnen Gruppen eingetragen.
- 07\_IkannsCheckliste.pdf** und **08\_IkannsIndikatoren.pdf**  
Diese Files sind die Basis des I kann's! Wirkungsdialogs und können vom Moderationsteam zur Vorbereitung herangezogen werden.

# DANKE

I kann's! I trau mer's zu! 1 bis 4: Das bedeutet nicht nur, ein Projekt elf Jahre lang durchzuführen, spannende Erkenntnisse zusammenzutragen, reflektierte Gedanken auszutauschen und engagierte Menschen kennenzulernen. I kann's! I trau mer's zu! 1 bis 4 bedeutet auch, elf Jahre lang mit Widerständen umzugehen und immer wieder für die Gleichstellung der Geschlechter in allen betrieblichen Ebenen zu kämpfen. Wir haben uns vorgenommen, den jungen Technikerinnen\* zuzuhören und sie in all ihren Anliegen ernst zu nehmen. Für den langen Atem und den Mut, hinzuhören, auch wenn's weh tut, dafür gebührt den I kann's! Betrieben ein großes Danke.

Danke an die Vorarlberger Sozialpartnerschaft für ihren verlässlichen Einsatz, dem fördergebenden Ministerium für die Unterstützung, dem Projektbüro des Inhouse Förderservice für die immer sehr angenehme Zusammenarbeit, den zahlreichen Expert\*innen, die das Projekt über die Jahre bereichert haben, und den Teilnehmer\*innen der I kann's! Aktivitäten, die Interesse gezeigt und persönliche Erfahrungen geteilt haben.

Der allergrößte Dank gilt allerdings den beteiligten Lehrmädchen\* und jungen Technikerinnen\*, die sehr offen ihre Themen und Probleme angesprochen und so die I kann's! Betriebe ein paar große Schritte weitergebracht haben. Der Input der Mädchen\* und Frauen\* war die Grundlage für wichtige Diskussionen mit Entscheidungsträger\*innen und hat so manchem Kollegen\* geholfen, neue Perspektiven einzunehmen.



# FACTS

## PROJEKTZIELE

Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs junger Frauen\* und Männer\* in technische Lehrberufe und Begleitung des dafür notwendigen kulturellen Wandels in den beteiligten I kann's! Betrieben.

## PROJEKTPARTNER\*INNEN

Julius Blum GmbH, Höchst

Dorfinstallateur\*in, Götzis

GRASS GmbH, Höchst

KRAL GmbH, Lustenau

Zumtobel Group, Dornbirn

Arbeiterkammer Vorarlberg

Wirtschaftskammer Vorarlberg, Sparte Industrie

Verein Amazone, Bregenz

## PROJEKTFINANZIERUNG

I kann's! I trau mer's zu! 4 wird im Rahmen des Programms Lehre Fördern ermöglicht.

## PROJEKTLINKS

[www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)

[www.amazone.or.at](http://www.amazone.or.at)

[www.lehre-bei-blum.at](http://www.lehre-bei-blum.at)

[dorfinstallateur.at/lehre](http://dorfinstallateur.at/lehre)

[missionzukunft.com](http://missionzukunft.com)

[lehre.kral.at](http://lehre.kral.at)

[z.lighting/de/group/karriere/lehre/](http://z.lighting/de/group/karriere/lehre/)

[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

[www.technikland.at](http://www.technikland.at)

[www.kairos.or.at](http://www.kairos.or.at)

# IMPRESSUM

Verein Amazone  
Kirchstraße 39  
6900 Bregenz  
+43 5574 45801  
office@amazone.or.at  
www.amazone.or.at  
ZVR 070887169

Texte: Verein Amazone, Kairos OG, Julius Blum GmbH,  
Dorfinstallateur\*in, GRASS GmbH, KRAL GmbH, Zumtobel  
Group, Arbeiterkammer Vorarlberg, Wirtschaftskammer  
Vorarlberg, Sparte Industrie, Bundesministerium für Arbeit  
und Wirtschaft

Druck: Thurnher Druckerei GmbH, Rankweil  
Grafik: Sabrina Masal – Konzeption & Gestaltung  
Bilder: Pakorn1981 – Freepik.com, pixabay.com,  
unsplash.com, Verein Amazone

1. Auflage: 350 Stück  
Bregenz, 2022



# i KANN'S!

[www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)

 **blum**<sup>®</sup>

 **DachInstallateur\*in**  
Handel · Wasser und Wärme

 **G\*GRASS**

 **KRAL**

**ZUMTOBEL Group**

 **AK**  
VORARLBERG

 **WKO**  
WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG  
DIE INDUSTRIE

 **TECHNIKLAND**  
Vorarlberg

 **LEHRE FÖRDERN**

 **Bundesministerium  
Arbeit und Wirtschaft**

 **Amazon**