

# **Projekt**

*Förderprogramm für Männer in der Aus-  
bildung / im Beruf als Betreuer in sozialen  
Institutionen*

**Schlussbericht August 2006**

## 1. Veränderte Situation von Agogis in der Berufsbildung

Das Projekt zur Förderung von Männern in der Ausbildung und im Beruf als Betreuer in sozialen Institutionen entstand bei Agogis aus der Erfahrung als Bildungsorganisation im Sozialbereich auf Sekundarstufe II-Ebene (Fachschule für Betreuung im Behindertenbereich und Pilotprojekt Soziale Lehre). Wir gingen davon aus, dass wir auch in Zukunft den berufskundlichen Unterricht für Erwachsene in der Deutschschweiz anbieten würden, die Männerförderung von uns also auch umgesetzt werden kann.

Nun hat sich erfreulicherweise die Berufsbildung im Sozialbereich sehr rasch etabliert, der Beruf Fachfrau / Fachmann Betreuung ist seit Juli 2005 als eidgenössisch anerkannte berufliche Grundbildung reglementiert. Die Kantone haben entschieden, diese Berufsbildung ab Sommer 2006 in ihren Berufsschulen zu integrieren, sowohl für Jugendliche (als traditionelle 3-jährige Berufslehre) als auch für Erwachsene (auf 2 Jahre verkürzte, spezifisch für Erwachsenen konzipierte Berufslehre).

Der Erfolg unserer Pilotprojekte freut uns sehr, gleichzeitig verlieren wir aber den gesamten Bereich berufliche Grundbildung und damit die Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Feld.

Als wir gegen Ende 2005 mit diesen Entscheiden konfrontiert wurden, haben sich die Ziele des Projektes daher etwas verschoben von der Männerförderung zu den Genderfragen in sozialen Institutionen und in der Berufsbildung. Konkret haben wir die Ziele so formuliert:

- Agogis macht Gleichstellungs- und Genderfragen zum Thema in allen Bildungsangeboten und auch in der eigenen Organisation
- Agogis sensibilisiert ihre Mitgliedinstitutionen für Genderfragen
- Agogis ist vernetzt mit anderen Organisationen / Institutionen, die sich um Fragen der Gleichstellung in der Bildung und der Gesellschaft engagieren

## 2. Projektverlauf

- Im August 2005 wurde der Projektverlauf der ersten Etappe in einem Zwischenbericht detailliert beschrieben. Wichtige Referenzpersonen für das Projekt waren einerseits die Mitglieder der Begleitgruppe und andererseits die im Rahmen des Projektes kontaktierten Personen / Stellen. (s. Zwischenbericht im Anhang).
- Eine Befragung von 5 Klassen vor dem Abschluss ihrer Berufsausbildung als Behindertenbetreuerinnen / Behindertenbetreuer, einer zweiten Klasse HFS Teilnehmer und Teilnehmerinnen und einer zweiten Klasse der Sozialen Lehre, lieferte erste Hinweise, wie sich Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf fühlen. Es wurde deutlich, dass es bei Schwierigkeiten während der Berufsbildung nicht grundsätzlich um Geschlechterfragen geht, sondern um individuelle Probleme in der jeweiligen konkreten Lebens- und Arbeitssituation. Der Einfluss des Geschlechtes auf die individuelle Situation lässt sich mit einer Befragung nicht fassen. Die Ausbildung bei Agogis wurde von Frauen und Männern durchwegs als unterstützend erlebt (s. Zwischenbericht im Anhang).
- Agogis hat aufgrund der ersten Projektergebnisse und der veränderten Bildungssituation entschieden, die eigene Organisation bezüglich Gender-Mainstreaming zu überprüfen.

- Vorgehend der Delegiertenversammlung Agogis 2005 wurde eine Fachtagung zum Thema Gender organisiert. Neben einem Inputreferat der Fachfrau Monika Denis, Professorin an der FH Luzern, wurden in Gruppen Thesen diskutiert, weshalb Männer im Sozialbereich als Betreuer untervertreten sind und was Männer an spezieller Unterstützung im Arbeitsfeld bräuchten. Die Ergebnisse dieser Tagung wurden auf der Homepage von Agogis und im Mitteilungsblatt breit gestreut (s. Beilage).
- Geschäftsführung und Kader von Agogis haben unter Leitung der Fachfrau Esther Baur während eines Tages die konkreten Möglichkeiten der Männerförderung / Gleichstellung für unsere Organisation diskutiert und Grundsätze erarbeitet. Diese Aussagen wurden einerseits mit den Mitarbeitenden diskutiert, andererseits als Mission auf die Homepage gesetzt. (s. Beilage)
- Im Kreis der Dozierenden der Betreuerausbildung, wurde das Thema in zwei Weiterbildungen konkret bearbeitet. In diesen Weiterbildungen wurde das Thema: „eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung“ vertieft. In einer internen Standortbestimmung wurde festgestellt, wie breit und integriert in den einzelnen Bausteinen die Genderthematik behandelt wird. Grundsätzlich bestätigte die Auseinandersetzung im Kollegium die Ergebnisse der Umfrage in den Klassen. Das Thema Mann und Frau im Beruf als Betreuer, als Betreuerin wird während der ganzen Ausbildung immer wieder in die einzelnen Bausteine aufgenommen.  
Das Setting für jede Klasse aus Klassenleitung / Klassenbegleitung und wenn immer möglich, von einem Mann und einer Frau wahrgenommen, ergibt methodisch-didaktisch und inhaltlich einen grossen Spielraum für die Genderfragen im Unterricht. Es ist auch möglich, einzelne Themen (z. B. Umgang mit der Sexualität im Heim, Herkunftsfamilie usw. ) Geschlechter getrennt zu bearbeiten.  
Die Auseinandersetzung mit der Genderfrage in den Klassen und unter den Dozentinnen und Dozenten hat dazu beigetragen, dass der Jahresakzent im Schuljahr 06/07 in der Betreuerausbildung dem Thema „Unterschiedlichkeit als Chance“ gewidmet ist.
- Eine Schlusserwertung 2006 mit drei Abschlussklassen, insgesamt mit 51 Frauen und 18 Männer hat als Resultat aufgezeigt, dass die Betreuer und Betreuerinnen gut auf ihre Rolle vorbereitet werden, und dass die Genderthematik in den drei Ausbildungsjahren immer wieder von verschiedenster Seite und in diversen Unterrichtsthemen beleuchtet und reflektiert wird.  
Mit der Begleitung durch die Klassenleitung, die Klassenbegleitung und die Schulleitung waren alle! Befragten Ausbildungsteilnehmerinnen und Ausbildungsteilnehmer zufrieden und fühlten sich gut „aufgehoben“.  
Drei Männer hätten sich lieber einen Mann als Praxisausbildner gewünscht und ein Mann fühlte sich in einem reinen Frauenteam verloren und vermisste den Austausch mit den Kollegen.  
Die Dezentrale Lerngruppe (jeweils zusammengesetzt aus fünf Ausbildungsteilnehmerinnen und Ausbildungsteilnehmern) wurde als Lerngefäss grundsätzlich sehr geschätzt.  
Zwei Männer hätten sich gerne noch einen zweiten Mann in der Lerngruppe gewünscht.  
Die Klassenzusammensetzung (ca. ein Drittel Männer verteilt auf drei Klassen) wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als gut und problemlos beurteilt.

- Zusätzlich wurde die Genderfrage in zwei Klassen in einem Tagesseminar vertieft behandelt und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für die verschiedenen Betreuungsalltage abgeleitet  
Inhalte dieses Seminars waren:

Gibt es Unterschiede von Frauen und Männern in:

- den Lernstrategien
- in der Kommunikation
- im Gruppenverhalten

Wie sehen diese Unterschiede aus und wie können Berufsleute

Gruppenprozesse geschlechterbewusst unterstützen, leiten und begleiten.

Neben fachlichen Inputs und der Reflexion des Eigenen- und des Klassenprozesses wurden folgende konkrete Vorschläge für den Praxisalltag erarbeitet.

- Gestaltung und Pflege von Frauenräumen in den Heimen
- Gestaltung und Pflege von Männerräumen in den Heimen
- Spezifische Freizeitangebote für betreute Frauen und Männer
- Getrennte Freizeitgestaltung von Frauen und Männern in den Heimen
- bewusstere Teamzusammensetzung, wie sind die Rollen im Team und auf die zu betreuenden Menschen verteilt
- eine Intervisionsgruppe von vier Männern ist aus diesen Veranstaltungen entstanden

- Auf einen Aufruf hin trafen sich fünf ehemalige Agogisabsolventen mit dem Projektleiter vier mal zu einem Austausch. Inhalte dieser Treffen waren folgende Themen: „Warum bin ich in einen Sozialen Beruf eingestiegen“, Was hat mit geholfen, meinen Platz zu finden?“ Was war unterstützend, was war hemmend?“

Aus diesen Gesprächen kann festgehalten werden, dass diese fünf Männer in den Klassen und Institutionen gut akzeptiert waren und in der Regel auch keine Mühe hatten in ihre neue Berufsrolle hinein zu wachsen. Für alle Männer war es die zweite Berufsausbildung und sie fanden über Kolleginnen, „Zufälle oder über den Zivildienst in ihren neuen Beruf.

Eher Schwierigkeiten hatten sie zu Beginn der Berufslaufbahn in ihrem persönlichen Kollegenkreis. Dieser verstand die neue Berufsausrichtung meist nicht oder hatte keine grosse Ahnung von diesem Beruf. Hilfreich für die Berufsidentität waren ihnen die Gespräche mit berufserfahrenen Männern in der Praxis oder mit den Dozenten an der Schule. Für Hilfe und Unterstützung würden sich diese Männer als Erstes an Freunde oder an die Dozierenden wenden. Sehr geschätzt und als gute Unterstützung wurde die Praxisbegleitung durch einen erfahrenen Mann (Lehrmeister) erlebt. Sowohl in dieser Gruppe wie auch in den Klassen, war bei den Männern das Bedürfnis gross, in der Berufspraxis einen erfahrenen Mann im Team zu wissen oder als Ausbilder neben sich zu haben.

- Agogis wird weiterhin Anbieterin der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik sein. Das Aufnahmeverfahren wurde bewusst mit dem Blick auf Gendergerechtigkeit gestaltet. Es gab eine halbtägige Expertenschulung dazu (s.Beilage) und für die Aufnahme selbst wurden konsequent Expertenteams gebildet, in denen je ein Mann und eine Frau vertreten waren (zudem war je eine Vertretung aus der Praxis

und aus der Schule gefordert). Dies führte dazu, dass für den Ausbildungsgang 2006/09 deutlich mehr Männer zugelassen wurden (58 Männer von 126 Aufnahmen = 46% gegenüber 38% im Vorjahr).

### 3. Erfolgskontrolle

- **Vergleich der Männeranteile der Schuljahre 2001/02 mit 2005/06**

| Ausbildung                                     | Ausbildungsjahr | Frauen     | Männer            | Total |
|--|-----------------|------------|-------------------|-------|
| Soziale Lehre                                  | 2001/02         | 22<br>92%  | 2<br>8%           | 24    |
|  | 2005/06         | 204<br>85% | 36<br><b>15%</b>  | 240   |
| Fachschule für Betreuung im Behindertenbereich | 2001/02         | 167<br>72% | 66<br>28%         | 233   |
|  | 2005/06         | 275<br>69% | 126<br><b>31%</b> | 401   |
| Höhere Fachschule für Sozialpädagogik          | 2001/02         | 182<br>53% | 159<br>47%        | 341   |
|  | 2005/06         | 206<br>63% | 121<br><b>37%</b> | 327   |

In den beruflichen Grundausbildungen Soziale Lehre und Betreuung im Behindertenbereich gelang es, den Anteil der Männer in der Ausbildung anzuheben von 8 auf 15 resp. von 28 auf 31 Prozent.

In der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik sank hingegen der Männeranteil von 47 auf 37 Prozent. Erst die Aufnahmen 2006 zeigen wieder einen steigenden Männeranteil auf 46%.

- **Abbruchsquoten Männer / Frauen**

Zu den Abbrüchen werden auch die Unterbrüche gezählt, da für 2005/06 noch nicht klar ist, wer nach einem Jahr Unterbruch die Ausbildung fortsetzen wird.

| Ausbildung                                     | Ausbildungsjahr | Frauen | Männer   | Total        |
|--|-----------------|--------|----------|--------------|
| Soziale Lehre                                  | 2001/02         | 0      | 0        | 0 (von 24)   |
|  | 2005/06         | 4      | <b>0</b> | 4 (von 240)  |
| Fachschule für Betreuung im Behindertenbereich | 2001/02         | 0      | 4        | 4 (von 233)  |
|  | 2005/06         | 1      | <b>1</b> | 2 (von 401)  |
| Höhere Fachschule für Sozialpädagogik          | 2001/02         | 4      | 1        | 5 (von 341)  |
|  | 2005/06         | 6      | <b>8</b> | 14 (von 327) |

Die Abbruchquoten liegen in der beruflichen Grundbildung sehr tief, die Unterschiede Männer / Frauen sind statistisch nicht zu fassen.

In der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik ist der Anteil der Abbrüche grundsätzlich höher, dies liegt zum Teil an den höheren Anforderungen in zeitlicher und

schulischer Hinsicht, zum Teil wohl auch an den schwierigeren Arbeitssituationen (z.B. Arbeit mit verhaltensauffälligen Jugendlichen) .

Die Abbrüche werden jeweils durch ein gemeinsames Gespräch aller Beteiligten aus Schule und Praxis geklärt. Die Gründe sind sehr unterschiedlich (persönlich/familiär, gesundheitlich/psychisch, ungenügende Leistungen, Arbeitsplatzwechsel/personelle Wechsel im Arbeitsteam). Die Gründe können keiner Systematik zugeordnet werden und unterscheiden sich nicht grundsätzlich zwischen Männern und Frauen (mit Ausnahme Schwangerschaft).

Ein Handlungsbedarf kann hier nicht abgeleitet werden.

- **Genderthema in den Schullehrplänen**

Genderthemen in in den Bildungsgängen von Agogis sind sogenannte Querschnittsthemen, dh sie müssen in allen Unterrichtsthemen beachtet werden. Dies ist zB im Rahmenlehrplan HFS folgendermassen formuliert:

*Die Gender-Dimension als Querschnittsperspektive: Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen berücksichtigen in ihrer Tätigkeit relevante Aspekte des gesellschaftlich-sozialen Frau- und Mannseins, einschliesslich der Fragen um Benachteiligung und Macht.*

- **Zusammensetzung der Teams**

Agogis achtet darauf, in den Klassen immer männliche und weibliche Dozierende gemischt einzusetzen.

- **Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen**

Die Umfrage und die Gespräche mit den Ausbilderinnen und Ausbilder haben gezeigt, dass die Gender-Thematik bekannt ist. Diskussionen darüber finden statt, wenn ein gewisser Leidensdruck der Männer vorherrscht. Der Wunsch nach mehr Männern in der Betreuung von Schwerbehinderten und in Heilpädagogischen Schulen ist nach wie vor gross. Hier gilt es noch einiges an Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, von Männern die selber in diesen Bereichen arbeiten und über ihren Beruf erzählen können oder auch von Männern die als Ausbilder zur Verfügung stehen und die Genderthematik in den Alltag integriert haben.

- **Fachkontakte**

Durch die vielen Kontakte während der Projektzeit mit Fachleuten aus verschiedenen Bereichen (Gleichstellungsbeauftragte, Berufsberatungen, Genderverantwortliche an Schulen, aus Verwaltungen usw.) ist ein wertvolles Netz entstanden. Die Thematik von: „Männern in Frauendominierten Berufen“ ist in die Gleichstellungsdiskussionen eingeflossen. Gleichzeitig wurde aber auch bewusst, dass die Fachstellen und /Fachpersonen nicht auf Ideen, Anregungen, Ergebnisse des Agogis / Corymbo – Projektes gewartet haben. Agogis wurde klar auf das eigene Wirkungsfeld verwiesen.

#### **4. Schlussfolgerungen / Ausblick**

Dank dem Corymbo-Projekt war es möglich, innerhalb der Organisation Agogis konsequent und stetig am Querschnittthema Gendermainstreaming zu bleiben. Die ver-

abschiedeten Grundsätze zur Gleichstellung haben weiterhin Gültigkeit für alle Mitarbeitenden und alle Projekte/Angebote von Agogis. Mit der bewussten Thematisierung der Genderfragen in den Ausbildungen können Männer in ihrer Berufsidentität gestärkt werden.

Das Bewusstsein für die Situation der Männer, in Frauendominierten Berufen, ist bei Agogis selber inzwischen recht hoch. Im Arbeitsfeld von Behindertenbetreuern und Sozialpädagogen ist die Sensibilisierung gegenüber den speziellen Fragen und Problemen von Männern in dieser sozialen Arbeit sehr unterschiedlich. Von Aussagen, wie „ich nehme lieber Frauen und bevorzuge Frauen-Teams“ bis zu „wir brauchen unbedingt mehr Männer in der direkten Bezugsarbeit mit den Betreuten“ gibt es alle Haltungen. In Gesprächen mit Führungspersonen war auffallend, dass Männer ein Förderprogramm für Männer mehrheitlich unnötig fanden. Frauen in Führungsposition wehrten sich gegen eine spezielle Bevorzugung der Männer.

Die Diskussion und die Sensibilisierung für das Thema muss sicher weitergeführt werden in den Leitungsgremien und bei den Personalverantwortlichen in den Institutionen, aber auch bei den Lehrpersonen in Schulen und Betrieben, in den Berufsberatungen und in den beruflichen Weiterbildungsangeboten. Agogis wird seinen Teil beitragen, hat aber keinen direkten Einfluss auf all die anderen Akteure.

#### **Beilagen:**

- Zwischenbericht August 2005: Projekt Förderprogramm für Männer in der Ausbildung / im Beruf als Betreuer in sozialen Institutionen
- Mitteilungen Agogis vom Februar 2006
- Auszug aus den Informationen auf der Homepage Agogis: [www.agogis.ch](http://www.agogis.ch)
- Expertenschulung Aufnahme Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Agogis

Zürich, im September 2006

Annemarie Gehring, Roland Moser