

GENDER-COACHING BEI MÄNNLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

Individuelle Begleitung von Männern bei der Umsetzung einer Gender Mainstreaming Strategie.

von Peter F. Jedlicka

VORWORT

Männliche Führungskräfte kommen meist auf zweierlei Arten zum Thema Gender Mainstreaming:

Erstens – das passiert meist in öffentlichen und/oder sozialen Institutionen – weil es ein von außen an diese Organisation herangetragenem Erfordernis ist („wenn wir diese Förderung wollen, müssen wir auch eine Gender Mainstreaming Strategie nachweisen“).

Zweitens über Beschwerden der (meist weiblichen) Belegschaft, die meist mit Karrierehindernissen für Frauen oder einem familienfeindlichen Arbeitsumfeld zu tun haben.

In beiden Fällen kann professionelles Coaching helfen, konkrete Gender Mainstreaming Ziele herauszuarbeiten, relevanten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen, und gesetzte Schritte auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

MOTIVATIONEN

Unabhängig von einer „geforderten“ Gender Mainstreaming Implementierung haben immer mehr Männer in Führungspositionen ein allgemeines Interesse daran, die **Arbeitsbedingungen** ihrer MitarbeiterInnen – Frauen UND Männer – zu **optimieren**.

Im besten Fall, weil es ein „**psychologisch interessierter**“ **Mann** ist, der sich z.B. regelmäßig mit psychologischer Managementliteratur befasst. Solche Männer sind sehr häufig in sozialen und öffentlichen Institutionen zu finden. Eine andere Untergruppe dieser Kategorie verfügt oft schon über eine soziale Ausbildung aus dem ursprünglich erlernten Beruf: z.B. ein Schuldirektor, der ja selbst die Lehrerausbildung gemacht hat.

Auch psychologisch **weniger interessierte Führungskräfte** werden jedoch mit einem Handlungsbedarf konfrontiert, wenn die Leistungen der MitarbeiterInnen durch eine diffuse oder offen ausgesprochene „**Unzufriedenheit**“ zurückgehen. Im schlimmsten Fall ist das sogar nach außen – für Kundinnen und Kunden - sichtbar und führt zu **Beschwerden**.

Eine männliche Führungskraft, die in einem solchen Fall ein professionelles Coaching bei einem Coach in Anspruch nimmt, der den Gender Aspekt berücksichtigt, befindet sich in einer guten Ausgangsposition zum Erarbeiten einer Gender Mainstreaming Strategie, obwohl er das eventuell zunächst gar nicht vorhatte.

IMPLIZITES UND EXPLIZITES GENDERCOACHING

Unter Gender Coaching verstehe ich zweierlei:

1) Explizites Gender Coaching:

Coaching einer Person (Mann oder Frau – es gibt auch Frauen, die mit Genderthemen noch nicht im beruflichen Umfeld konfrontiert waren), das mit dem **vorher festgelegten Ziel** der Erarbeitung einer Gender Mainstreaming Strategie begonnen und fortgeführt wird.

2) Implizites Gender Coaching:

In der professionelle Begleitung einer oder einer Gruppe beim Erarbeiten und/oder Umsetzen von neuen betrieblichen Strategien, werden **kontinuierlich** die möglichen (unterschiedlichen) Auswirkungen auf **Frauen und Männer hinterfragt**.

Meiner Erfahrung nach kommt explizites Gender Coaching bei männlichen Entscheidungsträgern aus folgendem Grund **nicht** vor:

Männer begeben sich nicht gerne in die Position des Hilfesuchenden für ein Thema, bei dem Frauen offensichtlich kompetenter sind als sie. Eher suchen sie einen „allgemeinen Coach“ auf, der „auch“ Genderkompetenz mitbringt, mit dem sie ein Managementproblem im Personalbereich durchgehen: dann kann implizites Gendercoaching im fortlaufenden Coachingprozess stattfinden.

GENDER-COACHING: METHODE

Die Fragetechnik im systemisches Coaching bezieht sich auf mehrere Kategorien von Fragen, die die wesentlichen Aspekte eines Konfliktes abdecken: Die Zeit (Beginn, Dauer), beteiligte Personen, Rahmenbedingungen, etc.

Ein Gendercoach ergänzt diesen Fragenkatalog um die Gender-Kategorie und nutzt eine Reihe von Fragen, um gezielt die Situation von Männern und Frauen in dem betreffenden Team zunächst zu erheben und später (mögliche) Veränderungen im Team auf ihre Gender-Relevanz zu überprüfen.

English Abstract: Gender-coaching with male management personnel

Peter F. Jedlicka, sociologist and gender coach in Vienna, Austria, describes two forms of approaches towards gender mainstreaming for men in leading positions and gives his definition of “Gender Coaching”, as an individual support (for single persons or for teams) in the field of gender training

While some managers – mostly in public or social services - face the obligation to implement a gender mainstreaming strategy because of a general (“state”) policy in their sectors, others come across the necessity “to do something” because of complaints of (mostly female) employees about bad working conditions (often: due to career barriers for women or incompatibility with their family lives) – or, even more aggravated: because of complaints of the customers about his staff.

For most men in these situations, “implicit gender coaching” can help: This means, that the goal to implement new gender mainstreaming strategies was not “defined” at the beginning of a coaching process: The gender-coach who is capable of analyzing gender aspects in all possible dimensions of a working environment will lead the process towards the gender topic continuously.

By “explicit gender coaching” the author understands a “usual” coaching process with the expressed goal of implementing a (new) gender mainstreaming strategy. From his experience only women will choose this form of coaching, because men avoid seeking for professional help on a topic where obviously many women are experts.