

Frau und Mann: Zwei Teile des Ganzen

Gegenpole in Beziehungen, Teams und Seminaren

Indem Sie sich die unterschiedlichen Rollentendenzen der Geschlechter bewusst machen, gewinnen Sie Verständnis für Konfliktsituationen und die spezielle Beziehungsdynamik, die uns in vielen Situationen als Frau und Mann herausfordert. Sie erhalten methodische Tipps und aktuelle Studienergebnisse.

Eigenverlag, Salzburg, 2004, € 6,60





Mann/Frau-Dynamik für Teamleiter-Innen und Trainer-Innen

GEMISCHTE GRUPPEN AUSGLEICHEND LEITEN

von Paul Lahninger

Immer wieder zeigen Untersuchungen und Beobachtungen, dass durchschnittlich (also nicht in jedem Einzelfall) eine Tendenz zu gelernten Rollenverhalten als Frau und Mann besteht.

Manche dieser Unterschiede lassen sich ganz einfach ausgleichen. Je nach Situation und Zielgruppe kann es auch Sinn machen, diese Unterschiede gemeinsam zu besprechen. Dies erfordert jedenfalls eine gesicherte Position als Moderator-In – oft mehr als bei andern Themen – da ja die eigene Person auch als weibliche oder männliche wahrgenommen wird. Ein Teil unserer Autorität und Ausstrahlung ist immer auch geschlechtsspezifisch.

Wenn in einem Team oder einer Seminargruppe Geschlechtsunterschiede zum Thema gemacht werden, dann ist auch mehr als bei anderen Themen eine klare, einvernehmliche Zielsetzung wichtig. Leicht bleiben bei diesen Themen ein unangenehmer Nachgeschmack, dass etwas angerissen und nicht aufgearbeitet wurde.

Meiner Erfahrung nach ist gerade der Umgang mit dem Thema Geschlechterrollen geschlechtsspezifisch. Ich und Kolleg-Innen beobachten Frauen gefühlsbetont, z. T. auch kämpferisch, manchmal mit Bitterkeit, während Männer eher humorvoll, auch blödelnd, doch eher sachlich die Unterschiede beschrieben; eventuell dabei auch versuchten, den Frauen Komplimente zu machen, also zu werben.

Wenn sensible Männer ihre Gefühle dazu äußern, dann auch traurig, vielleicht sogar erschüttert über destruktive Aspekte von männlichem Rollenverhalten und über Bitterkeit und Abwertung von Frauen.

Ziel der Thematisierung

Auf dem Hintergrund der verschiedensten Lebensgeschichten und vieler schmerzlicher Erfahrungen in der Geschlechtsidentität scheint mir eine sinnvolle Zielsetzung jeweils auf das Hier und Jetzt einer konkreten Gruppe beschränkt:

- Welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern nehme ich in dieser Gruppe wahr?
- Welche Wünsche habe ich als Frau/Mann in dieser Gruppe an dem Umgang miteinander?



AUSGLEICHENDE METHODEN

Als Trainer und Moderator bemühe ich mich in jeder Form von Spannung durch Unterschiede, also in jeder inhomogenen Gruppe um Ausgleich. Günstig sind speziell am Beginn einer Zusammenarbeit unterstützende, strukturierende Methoden, die Kommunikation regeln und zugleich anregen.

Dadurch kommen unterschiedlich dominante und redegewohnte Personen gleichermaßen zu Wort und werden thematisch und auch persönlich eingeladen oder gefordert. Personen, die sich vorzugsweise mit Fakten und Statussymbolen präsentieren (meist Männer) werden unterstützt, persönliche Aussagen zu machen. Personen, die zunächst anderen den Gesprächsraum überlassen und sich zurückhalten (häufiger Frauen) werden unterstützt, ihre Anliegen einzubringen und Ziele mitzubestimmen.

Beispiele für ausgleichende Methoden

Mit Anregungen von Mag. Susanne Schwanzer und Mag. Marion Weiss-Doring: Geschlechtergerechte Didaktik, Skriptum Wien, April 2002 ¹⁾

- **Selbstreflexion** vor dem ersten Gruppengespräch, Themenvorgaben zu Vorstellungsrunden
- **Gesprächsstrukturen** wie wechselnde Paare, Interviewtechniken, Gespräche zu vorgegebenen Thesen
- **Visualisierung** jeder Einzelmeinung durch Stichworte. Zustimmungspunkte zu Fragen auf Plakaten einholen
- **Bilder, Fotos, Gegenstände** Würfel mit Gesichtern für das Ansprechen von Gefühlen, Stimmungen oder Visionen
- **Moderationskärtchen** oder **A4-Blätter** mit der Bitte an jede Person, ein Stichwort zum Thema plakativ aufzuschreiben und aufzuhängen

- **Das Thema für Frauen/für Männer:**

Themen bewusst aus der Position beider Geschlechter benennen und bearbeiten z.B.: im Führungskräfte-Training: typische unterschiedliche Herausforderungen und Ressourcen für Frauen und Männer in Führungspositionen.

Diese geschlechtsspezifische Vorgangsweise ist besonders dann wichtig, wenn es keine geschlechtsneutrale Perspektive gibt. In vielen Situationen, auch in vielen Lehrbüchern werden Inhalte, meist unbewusst aus männlicher Sicht dargestellt¹. Dies erlebe ich speziell beim Thema Macht.

Unterschiede würdigen

Gleichheit und Unterschiedlichkeit zwischen Männern und Frauen – wie auch zwischen Frauen untereinander sowie zwischen Männern untereinander kann themenbezogen zur Bewusstseinsbildung beitragen: ¹ Wer auf Konkurrenz sozialisiert ist, nimmt eher Unterschiede wahr. Wer harmoniebedürftig ist, neigt dazu, diese zu übersehen.

Stärkenorientiert arbeiten

Kompetenzen bewusst machen, würdigen, Feedback anleiten, Stärken benennen und fördern: viele Frauen sind sich ihrer Kompetenz weniger bewusst als die meisten Menschen. Viele Männer überschätzen ihre soziale Kompetenz ¹.



Geschlechtsspezifisch fordern

Es kann sinnvoll sein, Männer und Frauen in getrennte Arbeitsgruppen aufzuteilen, ihnen unterschiedliche Aufgaben zu erteilen, die die gewohnte Tendenz des Rollenverhaltens erweitern. z.B.: Frauen einladen, Sachziele zu formulieren und Männer einladen, persönlichkeitsbezogene Ziele zu formulieren.

z.B.: Frauen lineare zielgerichtete Aufgaben übertragen, Positionen festlegen lassen; Männer auffordern, vielseitige Alternativen und intuitive Ansätze zu finden.

Gezielt fördern und einbremsen

Ein wohl selbstverständliches Bemühen in der Leitungsrolle ist, ruhigere, zurückhaltende Personen zu ermutigen und einzubeziehen, sowie dominanten überaktiven Personen Grenzen vorzugeben.

Mit der Bewusstheit, dass Frauen in Gruppen durchschnittlich zunächst zurückhaltender auftreten, lässt sich dieses Bemühen um Ausgleich auf die Geschlechter-Dynamik übertragen.

Spielregeln vereinbaren

Je nach Gruppe und Situation können Spielregeln, wie z.B. festgelegte Redezeiten, Reihenfolge der Wortmeldungen positiv wirken. Auch Details für Präsentationen von Teilnehmer-Innen können vorgegeben und vorbereitet werden. Wenn z.B. Stichworte an der Pinnwand kommentiert werden, tun dies mehr Männer stehend an der Pinnwand; viele Frauen lieber sitzend aus der Gruppe.

Indem sich die leitende Person als Coach von Prozessen versteht, Lern- und Arbeitsschritte an Gruppenarbeit übergibt, können unterschiedliche, persönliche Lernstrategien nebeneinander entfaltet und genutzt werden.

Individuelles, eigenverantwortliches Lernen



SPEZIELLE METHODEN FÜR FRAU-MANN-THEMEN

zusammengestellt von Mag. Susanne Schwanzer und Mag. Marion Weiss-Döring, Wien

Rollenspiele

Rollenspiele fördern Reflexion des eigenen Verhaltens, Einfühlen in eine andere Person, Erkennen von Konflikten. Sie eignen sich auch, um nicht rollenkonformes Verhalten einzuüben.

Für Frauen ist dies oft besonders wichtig, wenn sie häufig auf der Suche nach einer neuen Gestaltung ihrer Rolle und Identität sind. Für Männer steht im Vordergrund, dass sie lernen können, sich in andere Personen einzufühlen, weil sie weniger gewohnt sind, einen Perspektivenwechsel zu vollziehen.

Ebenso ist es möglich, jedes Rollenspiel – unabhängig vom Thema und Ziel des Spiels – im Anschluss unter der Gender-Perspektive zu analysieren und dabei auftretendes geschlechter-typisches Verhalten zu reflektieren.

Kreative Medien

Kreative Medien wie Zeichnen, Gestalten, kreatives Schreiben unterstützen persönlichen Zugang zu Neuem. Frauen erleichtert der Einsatz kreativer Methoden die Erarbeitung von Themen, für Männer ist es eher ungewohnt und sind gefordert, weniger genutzte Kompetenzen zu erleben. Das kann natürlich zu Widerstand führen.

Biographische Methoden

Schrittweiser, wohlüberlegter Methodenaufbau mit Zielvorgabe und Festhalten der Ergebnisse ist wichtig. Beleuchten der eigenen Lern- und Bildungsgeschichte, Analyse des beruflichen und privaten Werdegangs, Stärken und Qualifikationen, Vorbilder und wichtige Personen, all dies sind Themen biographischer Methoden. Diese ermöglichen eine Aufarbeitung von Verfestigungen im männlichen und weiblichen Rollenverhalten. Dabei können Fragestellungen geschlechterbewusst ausgewertet werden. Männer sind es durchschnittlich weniger gewohnt, eigene Erfahrungen biographisch zu reflektieren, deshalb liegt für sie in dieser Methode oft eine größere Herausforderung als für Frauen.

Auswirkungen der Verwendung einer geschlechter-gerechten Sprache

Die Verwendung einer geschlechter-gerechten Sprache trägt dazu bei, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Geschlechtergerechte Sprache sollte deshalb sowohl in Kursunterlagen, auf Flipchart/Pinnwänden/Overhead eine Selbstverständlichkeit sein. Im Gespräch sollen immer beide, Frauen und Männer direkt angesprochen werden. Dafür eignen sich die Doppelformen wie Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Wenn die weibliche Form der männlichen vorangestellt wird, ist die Chance größer, dass sie nicht vergessen wird. Das direkte Ansprechen der Frauen kann dazu beitragen, dass sie interessierter zuhören und sich mehr einbringen.

Gemeinsamkeit und Unterschiede wahrnehmen

Es ist wichtig, nicht nur gemeinsame Betroffenheit und ähnliche Erlebniswelten zu benennen, sondern auch Unterschiede wahrzunehmen und zu benennen.

Aufgrund des Harmoniebedürfnisses neigen Frauen oft dazu, gegensätzliche Interessen zu übergehen. Auch orientieren sich Frauen eher an Männern. Nur wenn sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede benannt werden, können wir gegensätzliche Interessen aushandeln und so eine Basis für die gemeinsame Weiterarbeit schaffen.

Geschlechter-gerechter Praxistransfer

Zur Sicherung des Lernerfolges muss bei Frauen eher darauf geachtet werden, dass sie den eigenen individuellen Lernerfolg wahrnehmen und konkret festhalten und Überlegungen dazu anstellen, wie sie das Gelernte in die Praxis umsetzen werden.

Bei Männern gilt es eher darauf zu achten, dass sie sich als Teil der Gruppe wahrnehmen und notieren, was sie gemeinsam in der Gruppe erarbeitet haben.



BEOBACHTUNGSBOGEN ZUM REFLEKTIEREN GESCHLECHTER-TYPISCHEN ROLLENVERHALTENS

zusammengestellt von Mag. Susanne Schwanzer und Mag. Marion Weiss-Döring, Wien

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> eher kurze Sätze | <input type="checkbox"/> eher lange Sätze |
| <input type="checkbox"/> drückt sich indirekt aus
„verpackt“ Aussage/Wunsch | <input type="checkbox"/> drückt sich direkt aus |
| <input type="checkbox"/> verwendet Füllwörter / Abschwächungen
z.B.: eigentlich, irgendwie, zwar, aber ... | <input type="checkbox"/> spricht konkret |
| <input type="checkbox"/> „Man würde gerne ...“ | <input type="checkbox"/> z.B.: „Ich will ...“ |
| <input type="checkbox"/> beruft sich auf eigene Erfahrung | <input type="checkbox"/> belegt Meinung mit Zahlen/
Fakten/Studien/Instanzen ... |
| <input type="checkbox"/> Ich-Sätze: „Ich denke/glaube ...“ | <input type="checkbox"/> beruft sich auf Allgemein-Meinungen
„Man weiß, dass ...“
„Es ist doch klar ...“
„Es ist doch selbstverständlich ...“
„Es ist doch lange bekannt ...“ |
| <input type="checkbox"/> schließt an Gesagtes an | <input type="checkbox"/> ergreift das Wort |
| <input type="checkbox"/> spricht eher kurz (Dauer) | <input type="checkbox"/> spricht eher lang (Dauer) |
| <input type="checkbox"/> schaut sprechende Person an, nickt
(„Hmh“, „Ja, genau ...“) | <input type="checkbox"/> unterbricht |
| <input type="checkbox"/> stimmt zu | <input type="checkbox"/> kritisiert Inhalt des zuvor Gesagten |
| <input type="checkbox"/> spricht eher leise | <input type="checkbox"/> spricht eher laut |
| <input type="checkbox"/> strebt nach Konsens | <input type="checkbox"/> betont Unterschiede |
| <input type="checkbox"/> wendet sich an Einzelne | <input type="checkbox"/> wendet sich überwiegend an alle |

Dieser Fragebogen kann für Selbsteinschätzung, Rückmeldung und Auswertung von Arbeitsprozessen sowie Rollenspielen eingesetzt werden.

Für detailliertes Feedback kann bei den einzelnen Aspekten in Form einer Stricherl-Liste die Häufigkeit des Auftretens vermerkt werden.