



Kursbericht:

Geschlecht. Gerecht gewinnt: Kurs für neue Führungskräfte in der Caritas

Kurs in drei Abschnitten mit 19 Teilnehmenden

Ausgangssituation

Führung ist eine eigene Profession - unabhängig vom Arbeitsfeld. Sie ist lernbar!

Neue Führungskräfte erarbeiteten sich vor allem eine innere Sicherheit in der Rolle, jenseits von vordergründigen Führungsinstrumenten. Sie analysierten die verschiedenen Anforderungen, die sich aus ihrer neuen Rolle und den bestehenden Rahmenbedingungen ergeben, um einen geklärten Standpunkt als Führungskraft in der Caritas zu gewinnen. Die Reflexion von Geschlechterrollen spielte für die Führungskräfte, die sich in der Caritas ja in Großteilen aus der Care-Arbeit in die Führung entwickeln, eine besondere Rolle. Die berufliche Sozialisation im Sorgen oder Dienen muss jetzt als neue Vorgesetzte um das Verhältnis zur eigenen Führung, Verantwortung oder auch Macht erweitert werden. Dieser Kurs ergänzte deshalb das Führungsthema um die Thematik Geschlechtergerechtigkeit in der Führung.

Zielsetzung und Inhalte

Die Teilnehmenden des Kurses klärten ihre Motivation und Zielsetzung für ihre Führungsaufgabe. Sie machten sich mit den Anforderungen an die neue Rolle und ihren jeweils eigenen Verhältnissen vertraut und reflektierten ihre Lernbedarfe. Sie schärften ihr persönliches Profil als männliche oder weibliche Führungskraft beim Dienstgeber Caritas.

1. Abschnitt: 24. - 26. Januar 2018

Die Person der Führungskraft in ihrer jeweiligen Rolle, den Rahmenbedingungen und ihrem Verhalten stand im Mittelpunkt dieser Einheit. Die Differenzierung von organisationaler Führung, Beziehungsführung und Selbstführung war dazu die zugrunde gelegte Folie.

Die eigenen Kompetenzen und die Motivation als angehende Führungskraft bei dem herausfordernden Entwicklungsschritt vom Kollegen/von der Kollegin zum/r Vorgesetzten wurden behandelt. Ergänzt wurde diese Einheit mit Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung im Führungsverhalten und zum Feed-Back.



2. Abschnitt: 21. - 23. März 2018

Coaching und kollegiale Beratung zu praxisrelevanten Fragen und Fällen der Teilnehmenden waren hier Schwerpunkt der Kurseinheit. So wurden z.B. Führung von Mitarbeiter(inne)n, Verhalten in Konflikten/schwierigen Gesprächen, Anforderungen an Loyalität, Entwicklung von Teams sowie Delegation von Aufgaben besprochen. Dies erfolgte mittels eines psycholinguistischen Zugangs zu den Geschlechtsunterschieden in der Sprache bzw. im Sprachverständnis, die die berufliche Kommunikation zwischen Hierarchieebenen beeinflussen.

3. Abschnitt: 28. - 30. Mai 2018

Der Abschnitt befasste sich mit der Werthaltung als Führungskraft. Die Arbeit war gespeist aus Vision und Leitbild in der Caritas sowie der Haltung und dem je eigenen Halt als Führungskraft. Wir befassten uns hier mit Spiritualität als Dimension des Führungsverhaltens. Sich selbst und andere gesund zu führen reflektierten wir anhand des Konzeptes der fünf Antreiber aus der Transaktionsanalyse. Der Kurs schloss mit einem ausführlichen Feedback zum eigenen Leitungsprofil.

Der externe Dozent Hubert Liebens, Haste, mit Erfahrungen aus anderen Unternehmenskontexten erwies sich dabei als kreativer Ideengeber, und entsprechend erfahrenem Analytiker der bei vielen Teilnehmenden gezeigten Machtscheu.

Ergebnis und Bewertung:

Festzuhalten ist, dass sich Führungskräfte, die aus der Care-Arbeit in Führung kommen (Pflege, Pädagogik), bisweilen besonders schwer tun, die Rollenanforderungen als Führungskraft für sich zu integrieren. Sprech- und Hörgewohnheiten nach oben und unten sowie verinnerlichte Geschlechterstereotype wirken sich hemmend dabei aus, ein klares Führungsverständnis und damit auch Führungsverhalten zu entwickeln. Für viele Frauen gibt bzw. gab es in der Organisation bisher keine positiv besetzten weiblichen Vorbilder. Umgekehrt erweist sich weibliches Führungsverhalten für Männer bisweilen als unklar oder missverständlich. Der Reflexionszugang über die Sprachgewohnheiten erwies sich hier über die Kurseinheiten hinweg wiederholt als fruchtbar,



Deutscher
Caritasverband e.V.

rückenwind⁺

Hinzukommt, dass dieser Kurs im Fördergebiet Ost durch die berufliche Sozialisation in der DDR und im kirchlichen Verband auf z.T. spezielle Führungserfahrungen der Teilnehmenden traf, wo die eigene Haltung zu Macht, Kontrolle oder Führung ambivalent war.

Elisabeth Götz, Dipl. Psych., Dozentin der Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes

Das Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramm „rückenwind“ – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

