

7. Workshop-Thema: Changeprozesse in den Beziehungsverhältnissen von Männern und Kindern - Und wo bleibt der Dialog?

Leitung: Wolfgang Englert

Datum/ Uhrzeit: 01.07.11; 14:00-15:30 Anzahl TN (w/m): 3w; 1m

Welche Unterthemen?

- Moralischer „Müll“
- Alte und neue Vorstellungen von Familie und Erziehung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Generalverdacht (Pädophilie)
- Generationswechsel
- Unterschiedliche Kommunikationsstile bei Frauen und Männern

Positionen der Leitung:

1. Zum Umgang mit Hindernissen bei der Umsetzung geschlechterbewusster Ansätze und GM:

Ich beobachte seit vielen Jahren im gesamten Bereich der ‚Arbeit mit Männern‘ beim mittleren Management der kooperierenden Institutionen verdeckte Widerstände, die besonders zäh sind und sich anfühlen wie eine Gummiwand.

Konkret gibt es bei der Förderung der Arbeit mit männlichen Fachkräften in Kitas Vorbehalte in Trägerorganisationen, die sich aus einem Bündel diffuser, teils ideologisch verbrämter, teils emotional gefärbter Gründe speisen.

2. Fragestellung zur Vorgehensweise im Versuch der Transformation von Inhalten (zwischen kooperierenden MitarbeiterInnen bottom-up einerseits und der GM-Strategie top-down von Führungsetagen andererseits):

Sind Methoden aus dem Lean-Management, z.B. die Erfahrungen mit Kai-Zen aus Japan (Wandel zum Besseren) geeignet, die o.g. Probleme einer Lösung zuzuführen?

Gegenpositionen/ Meinungen:

Die (aufgestaute) Vorwurfshaltung einer Führungskraft (w), dass sich die Männer doch endlich bewegen sollten. Genderprozesse würden längst zum Erfolg führen, wenn diese nur wollten...

Weitere Positionen/ Meinungen:

Verständnis für die komplexe Situation von Männern der jüngeren Generation, insbesondere wenn diese Väter werden (eingebracht von einer jüngeren Beraterin, die sich gerade in Familiengründung befindet).

Diskussionsergebnisse:

Der Fülle von Ansprüchen der Außenwelt (z.B. Toller Partner, Erzieher der Kinder, Hausarbeiter, Berufskarriere, Political Correctness etc.) steht bei den Männern insbesondere der jungen Generation ein eklatanter Mangel an Orientierungsangeboten gegenüber. Auch zur Klärung der Selbstkonzepte in den Übergangssituationen gibt es zu wenig Anlaufmöglichkeiten vor Ort (das schaffen nur die Hochmotivierten).

Was waren Highlights/ Aha-Erlebnisse?

Dass zunächst sozial-emotionale Einstellungen und Vorbehalte eines Raumes zur Kommunikation (unzensurierte Aussprache, Distanz herstellen, neue und andere Sichtweisen hören) bedürfen, bevor - zumindest gilt das für Deutschland - eine Diskussion über neue geeignete Strategien mit Aussicht auf Erfolg geführt werden kann.

Was war inspirierend?

Die Unterschiedlichkeit der Perspektiven aus der jüngeren Generation.

Wie war die Atmosphäre im Workshop?

Teils sachlich, dann emotional aufgeladen streitend und schließlich mit einer Einsicht mehr und etwas Humor zum Schluss.

Anregungen für die Fortführung der Thematik im GD-Verband:

Den Dialog zwischen den Generationen von BeraterInnen qualifiziert weiter zu führen!