

## Neue Bücher

**Doris Doblhofer, Zita Küng: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg 2008 (Springer Medizin Verlag), 278 Seiten, 39,95 EUR.**

„Denn letztlich hat jede Aktivität und jede Strategie, die sich auf Menschen bezieht, eine Auswirkung auf die Geschlechter und damit auf das Geschlechterverhältnis“, schreiben die Autorinnen Doris Doblhofer und Zita Küng in der Einleitung ihres Buches. Gender Mainstreaming ist eine wichtige Strategie, die hilft Veränderungsprozesse zu verstehen und herbeizuführen. Doch die Emotionalität, die hinter dieser Strategie steckt, führt dazu, dass persönliche Verletzungen eine konstruktive Auseinandersetzung vielerorts verhindern. Umso wichtiger ist es, dabei zu bleiben.

Die Wahrnehmungen und die Reaktionen auf das Thema sind subjektiv und geprägt durch das Erleben in vielen, manchmal anstrengenden Diskussionsprozessen. Die bloße Reduzierung auf die Männer- und Frauenfrage, „den Feminismus“ oder „eine soziale Angelegenheit“ gelingt nicht mehr. Der Wandel erfordert, Geschlecht, Ethnie, Herkunft etc. gut in den Blick zu nehmen und damit eine maximale Erweiterung der Möglichkeiten zur Veränderung zu schaffen. Das Zusammenleben und -arbeiten und damit die Gesellschaft verändern sich ständig. Gleichzeitig tragen bisher erlebte Sicherheiten nicht mehr. Durch diese Umgestaltung wird das Zusammenleben von Männer und Frauen in eine Dynamik getrieben, die sich deutlich im beruflichen Feld darstellt und Ungleichheit ständig neu erzeugt. Im supervisorischen und beraterischen Kontext werden diese Fragen seit langem verfolgt.

Die Autorinnen verdeutlichen, dass und wie betriebliche Entscheidungen sich auf das Geschlechterverhältnis auswirken. Wenn es dazu kommen kann, dass die Thematisierung nicht zu allererst als Kritik verstanden wird, sondern als „bewusstes seismographisches“ Wahrnehmen, ist ein wichtiger Schritt getan. Die Umsetzung des Gender Mainstreaming hat erhebliche Auswirkungen auf den Erfolg eines Unternehmens und zahlt sich auf allen Ebenen aus. Dazu ist selbstverständlich unumgänglich, dass diejenigen verantwortlich für die Anregung und Veränderung sind, die Entscheidungskompetenz haben.

Auch wenn die Thematik nicht die liebste ist, es vielfältige Gründe gibt, sie nicht zu verfolgen, tritt sie immer wieder neu – und hier in einem Arbeitsbuch – in Erscheinung. Das Buch bietet eine offene und anregende Form, die eigene Haltung zu überprüfen, zu verstärken oder zu korrigieren.

Gender Mainstreaming und Gender Equality Management erfordern viel Energie und Elan, aber die Beschäftigung kann auch befriedigend sein. Mit viel Schwung und Kreativität nehmen sich Doris Doblhofer und Zita Küng das Thema vor. Neben den vielen vorliegenden Veröffentlichungen, die oftmals durch schwer verstehbare Analysen die Thematik darstellen, begegnet uns hier ein Buch, bei dem sich der Leser/die Leserin an manchen Stellen das Schmunzeln nicht verkneifen kann.

Der Aufbau und auch die Darlegung des Themas sind verständlich. Auch für Leserinnen und Leser, die das Thema intensiv verfolgen, gibt es in der umfangreichen Sammlung immer wieder Neues zu entdecken. Wohlthuend ist auch, dass problematische Seiten und Abwehrmechanismen aufgezeigt werden. Die Autorinnen bieten Lösungsstrategien aus ihrer Praxis an. Sicherlich vermisst der Leser/die Leserin an manchen Stellen die Quellenangaben. Leider sind sie sehr reduziert gehalten.

Das Buch bietet eine Vielzahl von Anregungen, die sich in der supervisorischen und beraterischen Praxis umsetzen lassen. Ebenso können die Hinweise auf die Vorgehensweisen für Supervisor/Supervisorinnen oder Kunden/Kundinnen einen Ansporn geben, dem Thema im eigenen Arbeitsfeld nachzugehen.

Nach einer umfangreichen Beschreibung des Gender Mainstreaming im ersten Teil, findet sich im zweiten die konkrete Umsetzung in der Darstellung des Gender Equality Management wieder. Der dritte und umfangreichste Teil des Buches beschäftigt sich ausführlich mit Management-Tools und stellt mit Frageangeboten und Beispielen eine große Palette von Umsetzungsformen dar. Dieses Kapitel verführt dazu, von hinten mit der Lektüre zu beginnen. Verweise auf frühere Ausführungen erleichtern diesen Zugang. Die angebotenen Arbeitspapiere lassen sich im Internet als Vorlage herunterladen.

Im dritten Teil findet sich auch die Methode „Die gute Nachrede“. Die Autorinnen machen sich die Wirksamkeit der „üblen Nachrede“ durch den Perspektivenwechsel zu nutzen und stellen die „Nachrede“ in einen positiven Rahmen. Mit diesem Vorschlag wird das Spektrum um eine Methode erweitert, die neben dem Mentoring das Potential von Mitarbeiterinnen hebt.

Somit lässt sich diesem Arbeitsbuch – im guten, übertragenen Sinne – auch gut nachreden. Es lohnt sich. Die Beschäftigung mit Gender Mainstreaming fördert immer noch unbekannte Perspektiven zu Tage.

*Monika Maaßen*

**Ferdinand Buer/Christoph Schmidt-Lellek: Life-Coaching. Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2008, 386 Seiten, 39,90 EUR.**

Im Zuge der „Entgrenzung von Arbeit“ ergeben sich nicht nur neue Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, sondern eben auch – und manchmal ist man geneigt zu sagen: vor allem – flexibilisierte und exzessive Arbeitszeiten, in denen es immer schwerer wird, Beruf- und Privatsphäre von einander getrennt zu halten. Insofern nehmen Fragen nach der work-life-balance auch in den Supervisionsprozessen einen immer größeren Rahmen ein. Aber muss man deswegen gleich ein neues Format ausrufen?

Mit „Life-Coaching“ stellen F. Buer und Ch. Schmidt-Lellek ein Konzept zur Diskussion, das im Rahmen der Beratung, Begleitung und Unterstützung von Fach- und Führungskräften die eingebrachten Themen als Lebensthemen behandelt. Life-

Coaching hat sich zur Aufgabe gestellt, den „ganzen Menschen“ zu betrachten und die eingebrachten Arbeitsthemen in den „gesamten Lebenszusammenhang“ zu stellen. Die Beratung fokussiert sich demnach nicht ausschließlich auf den beruflichen Kontext, sondern „sieht hinter den eingebrachten Themen existentielle persönliche Fragen der Lebensführung.“ (S. 32)

Um diesen hohen Anspruch umzusetzen, müssen Coaches zunächst einmal in die Lage versetzt werden, die existentielle Dimension überhaupt wahrzunehmen. Insofern bietet das Buch eine umfangreiche Auseinandersetzung mit den als zentral identifizierten Themen „Sinn“, „Glück“, „Verantwortung“, „Lebensstil“ und deren Bedeutung für Fach- und Führungskräfte. An ausgewählten Beispielen wird anschließend dargestellt, wie mit diesen Themen in den Coaching-Prozessen gearbeitet werden kann.

Aus beiden Teilen ergeben sich eine Fülle von Anregungen für die eigene Supervisionspraxis. Darüber hinaus wird man als Leserin und Leser angeregt, sich mit den eigenen existentiellen Fragen auseinanderzusetzen und Mut zu schöpfen, diesen erweiterten Reflexionsraum auch in den Beratungen anzuregen. Was man an der Aufbereitung der Themen bemängeln könnte, haben die Autoren weitsichtig bereits vorweg genommen: Wissenschaftler werden einiges als zu verkürzt dargestellt und Wichtiges nicht berücksichtigt finden. Praktiker könnten alles zu theoretisch und zu kompliziert empfinden.

*Jürgen Kreft*

**Eckard König/Gerda Volmer: Handbuch systemische Organisationsberatung. Weinheim/Basel (Beltz Verlag) 2008, 541 Seiten, 49,90 EUR.**

Organisationsberatung gehört zu einem der benachbarten Felder, in denen auch Supervisorinnen und Supervisoren tätig sind. Dies gilt umso mehr, wenn man unter Organisationsberatung im erweiterten Sinn auch die Beratung in Organisationen versteht. Das vorliegende „Handbuch systemischer Organisationsberatung“ folgt diesem erweiterten Begriff und hat sich zum Ziel gesetzt, „Beraterinnen und Beratern das Handwerkszeug zu liefern, das sie benötigen, um Beratung in Organisationen professionell und erfolgreich planen und durchführen zu können.“ (S. 7) Um dies zu realisieren, stellt das Handbuch die theoretischen Grundlagen, das Vorgehen und die einzelnen Schritte systemischer Organisationsberatung ausführlich dar.

Dabei spannt sich der Bogen von Erklärungsmodellen menschlichen Handelns über die Betrachtung von Sozialen Systemen bis hin zu Diagnoseverfahren und der Beratung von Triaden, Teams und komplexen Systemen. Dies wird ergänzt durch die ausführliche Darlegung einer Grundstruktur für Beratungsprozesse und ein interessantes Kapitel über die Frage, wie Beratungsprozesse evaluiert und die hoffentlich eingetretenen Veränderungen stabilisiert werden können.

Die Autoren streifen dabei eine Fülle von beratungsrelevanten Themen, die auch für Supervisorinnen und Supervisoren von Interessen sind, die bei ihren Einzel-

oder Teamsupervisionen die Dynamik von Organisationen in den Blick nehmen müssen. In Folge dieser Auseinandersetzung bietet das Handbuch nicht nur einen Überblick über die Entwicklung der Organisationsberatung seit den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts, sondern auch einen Einblick in unterschiedliche Methoden, die helfen können, das eigene Handwerkszeug für verschiedene Beratungssituationen zu erweitern.

*Jürgen Kreft*