

**Dr. phil. Anja Pannewitz**

Themenlab, 18. Juni 2014

**Anspruch und Schwierigkeit geschlechtergerechten Coachings. Ein qualitativ-empirischer Beitrag zur Beziehung von Coaching und Gesellschaft**

Wenn wir uns die Gesellschaft von morgen vorstellen, spielt für viele die gerechte Teilhabe von Menschen unterschiedlichen Geschlechts an sozialen und materiellen Gütern eine der zentralen Rollen. Coachings gelten in der Praxis oft als geschlechtsneutral oder zumindest als die Geschlechter gleichwertig behandelnd. Dies wird unter anderem mit einem wertschätzenden Menschenbild und einem hohen Maß an Selbstreflexion begründet. Diese Einschätzung fußt auch auf der Verortung von Coaching nicht nur außerhalb von Organisationen (Kühl, 2008) sondern auch als außerhalb von Gesellschaft. Als Arbeit begriffen, begibt sich Coaching aus sozialwissenschaftlicher Sicht jedoch damit in ein Spannungsverhältnis zu wissenschaftlichen Theorien des „Doing Gender while doing work“ (bspw. Gottschall, 1998), für die es gerade in Arbeitsbeziehungen kein „Außen“ in Bezug auf Geschlecht gibt. Es gibt kritische Stimmen, die Coaching geradezu als Untermauerung hegemonialer Männlichkeit beobachten (bspw. Liska, 2006). Besonders virulent wird dieses Spannungsverhältnis zwischen Selbstwahrnehmung der Praxis und kritischen Ansätzen in den Sozialwissenschaften angesichts aktueller politischer Debatten. In ihnen geht es um die Stagnation des Aufstiegs von Frauen in Leitungsebenen sowie um die Suche nach Gründen und Handlungshebeln. Fragen werden virulent, inwiefern Coaching an Geschlechterungleichheit – man muss annehmen: vor allem unentdeckt – beteiligt ist? Welche Verantwortung aber auch welche Chancen birgt Coaching zur Handhabung dieses gesellschaftlichen Problems? Wie sind Coachinggespräche in Bezug auf Geschlecht subtil strukturiert? Welche Typologien in Bezug auf die Reproduktion von Geschlechterklischees aber auch deren Veränderung und Aufhebung durch Coaching können ausgemacht werden? Gibt es geschlechtsneutrale Coachings? Inwiefern können Coachinggespräche diesbezüglich überhaupt gesteuert werden? Wo und warum müssen gesellschaftliche Determinationen des Beratungsgeschehens hingenommen werden?

Vor diesem Hintergrund präsentiert der Vortrag Ergebnisse aus der qualitativen Dissertationsstudie der Referentin (Pannewitz, 2012). Das Material stellen Coaching- und Supervisionsinteraktionen zwischen Beratenden und Führungskräften dar, die mittels sequentieller Interaktionsanalyse und systematischer Metaphernanalyse untersucht worden sind. Dabei wird im Fokus stehen, inwiefern sich die Geschlechternormen „männlicher Dominanz“ bzw. „weiblicher Subordination“ in der Deutung von Führung/Leitung reproduzieren bzw. aufgebrochen und transformiert werden (können). Die Wechselbeziehung zwischen Coaching und Gesellschaft – wie beeinflusst Coaching Gesellschaft aber wie beeinflusst auch Gesellschaft Coaching – wird daran exemplarisch aufgeworfen und diskutiert. Der Vortrag hofft damit insgesamt einen Beitrag zur zukünftigen soziologischen Qualitätsreflexion von Coaching im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität zu leisten.

**Literatur**

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit, Maier, Friederike, Pfau-Effinger, Birgit (Hg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, Ed. Sigma, Berlin, 1998, S.63-84.



- Kühl, Stefan (2008), Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Liska, Gerhard (2006), Coaching als Instrument zur Aufrechterhaltung der Machtstellung von Männern in Organisationen, in: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 13:56-63.
- Pannewitz, Anja (2012), Das Geschlecht der Führung. Supervisorische Interaktion zwischen Tradition und Transformation, Reihe: Interdisziplinäre Beratungsforschung, Bd. 006, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

### Angaben zur Person

**Dr. phil. Anja Pannewitz**, Dipl.-Soz./Systemische Coach (SG)

Von März 2012 bis Februar 2014 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig im Projekt KarMed „Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung“ (BMBF, ESF). Promotion zum Thema „Doing Gender in Supervision und Coaching. Supervisorische Interaktion zwischen Retradierung, Transformation und Indifferenz“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Seit 2009 freiberufliche Tätigkeit als Coach, Trainerin und Prozessbegleiterin. Lehraufträge für Qualitative Forschungsmethoden und Soziologie der Familie an der HTWK Leipzig.

E-Mail: [anja.pannewitz@yahoo.de](mailto:anja.pannewitz@yahoo.de)