



Leitfragen zur Erarbeitung eines gender-differenzierten Anforderungsprofils für Führungskräfte¹

Vier Kriterien eines Anforderungsprofils werden unter Gender-Aspekten betrachtet.

Ansatzpunkt	
Fachliche Kompetenz	<p>Wird das geforderte Fachwissen gender-differenziert betrachtet?</p> <p>Über welches Wissen zu Gender Mainstreaming verfügt die Führungskraft?</p> <p>Wie kann die Beratungskompetenz der Führungskraft mit Gender Kompetenz verbunden werden?</p> <p>Welche Fähigkeiten zu konstruktiver Kritik, verbunden mit der Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gender Diversity), sind vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit ist vorhanden, (gender-orientierte) Ziele zu formulieren und zu vermitteln?</p>
Soziale Kompetenzen	<p>Welche Fähigkeit zur Reflexion von Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit zur Selbstreflexion von Geschlechterrollen ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit, in den Arbeitsbeziehungen die spezifischen Bedingungen der Zusammenarbeit unter Männern, unter Frauen und zwischen Männern und Frauen in ihrer Vielfalt zu berücksichtigen, ist vorhanden?</p> <p>Welche Fähigkeit zur Teamarbeit ist vorhanden, und wie werden dabei die unterschiedlichen Zugänge von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt zum Nutzen der Organisation eingesetzt?</p>
Führungsstil	<p>Welche Instrumente der Führung kennen die Führungskräfte?</p> <p>Welche Instrumente der gender-differenzierten Führung kennen und wenden sie an?</p> <p>Wie wollen sie weibliche und männliche Mitarbeiter (in ihrer Vielfalt) fördern, sodass deren Ziele und Wünsche im Einklang mit den Interessen der Organisation stehen?</p> <p>Welche Unterstützung bieten die Führungskräfte zu selbstverantwortlichem Handeln?</p> <p>Welche Unterstützung bieten sie bei der selbstverantwortlichen Lösung von Konflikten? Welche Ansätze der gender-differenzierten Konfliktbearbeitung beachten sie dabei?</p>
Indikatoren für Gender-Kompetenz	<ul style="list-style-type: none">• Führungskräfte erkennen, akzeptieren und bringen Unterschiede „weiblicher“ und „männlicher“ Zugänge (in ihrer Vielfalt) zur Geltung• männliche und weibliche Potentiale werden als gleichwertig anerkannt und geschätzt• männliche und weibliche Führungskräfte sind sich gesellschaftlich zugewiesener Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder bewusst• Führungskräfte unterstützen aktiv die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Ansätzen.

¹ © Blickhäuser/von Barga, 2005.