

Landleben

Magazin und Agenda

Monika Reinhard / Die Betriebsleiterin hat den elterlichen Hof nach ihren Vorstellungen umstrukturiert. **Seite 20**



«Authentisch auftreten öffnet Türen»

Simone Tschopp / Die Übernahme eines Amtes ist häufig mit Unsicherheiten verbunden. Die Fachfrau zeigt auf, wie wir damit umgehen können.

Wer sich in einem Vorstand engagieren will, benötigt verschiedene fachliche und persönliche Kompetenzen. Was muss man mitbringen, was kann gelernt werden?

Simone Tschopp: Meine Einstellung ist, dass man sehr vieles, was es für ein solches Amt braucht, lernen kann, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu gehört, dass man motiviert, interessiert sowie gewillt ist. Und man muss dafür sicher auch gewisse Anforderungen persönlicher und intellektueller Art erfüllen.

Welches sind die häufigen Ängste und Bedenken, die es zu überwinden gilt?

Wer ein Amt übernehmen möchte, stellt sich automatisch Fragen wie «kann ich das, will ich es wirklich?» Aus diesen Fragen können sich viele Ängste und Bedenken herauskristallisieren. Gerade die Frage «kann ich das» appelliert direkt an die Fähigkeiten. Ein Amt zu übernehmen heisst auch, sich zu exponieren, das macht immer Angst.

Woher kommen die Ängste?

Wir Menschen sind grundsätzlich sehr empfänglich für Ängste, vor allem auch, wenn unsere eigene Kompetenz in Frage gestellt werden könnte. Da sind wir sehr angreifbar, das ist normal. Dazu kommt, dass jede Veränderung Risiken mit sich bringt, und Risiken schüren Ängste, egal, wie ängstlich man ist von der Persönlichkeit her. Klar kann man sich fragen, woher diese Ängste kommen. Meine Erfahrung ist, wenn es um die Übernahme eines Amtes geht, lohnt sich das meist nicht. Dann macht es mehr Sinn, sich darauf zu konzentrieren, wie die Ängste gehandhabt werden können.

Wie kann ich die Ängste handhaben?



Simone Tschopp ist Psychologin und hat sich auf Coaching und Auftrittstraining spezialisiert. (Bild zvg)

Angst ist immer ein Begleiter, evolutionstechnisch bedingt. Ich würde Ängste und Bedenken deshalb weniger als Barriere betrachten, sondern vielmehr als Wegweiser. Stelle ich fest, dass ich unsicher bin und Angst habe, dann kann ich diese Angst

als Begleiter akzeptieren – was meist schon eine Erleichterung auslöst. Und als Wegweiser kann mir die Angst zeigen, wo ich mich noch aktiv weiterentwickeln kann, zum Beispiel sicherer auftreten. Oft sind es relativ kleine Erkenntnisse, die

eine grosse Wirkung erzeugen. Angst vor Auftritten ist übrigens ein grosses Tabuthema. Sie belastet auch Menschen, von denen man es nicht denken würde, darunter viele Männer.

Ein schwieriges Thema auch für Männer?

Die Ängste sind nicht einmal so verschieden. Aber der Umgang damit. Männer gestehen sie sich in der Regel weniger schnell ein oder nehmen sie nicht als solche wahr. Wir Frauen reden ja gerne über etwas, das uns beschäftigt. Je intensiver wir uns mit den Ängsten beschäftigen, desto grösser werden sie. Deshalb würde ich die Frauen dazu ermutigen, sich auf das zu fokussieren, was ihnen Sicherheit, Kraft und Vertrauen gibt – und dies auch aktiv suchen. Ich denke, es ist gut, wenn man Frieden schliessen und mit Ängsten und Unsicherheiten leben kann. Wir Frauen zweifeln noch schnell einmal. Dabei muss auch mancher Mann dreimal Anlauf holen, bis ihm zugehört wird. Aber er macht es eben dreimal, während die Frau häufig nach dem ersten Anlauf in sich zurückkehrt.

Was halten Sie von «typisch weiblich / männlich» im Verhalten und in der Sprache?

Ich bin nicht so Fan von Kategorisierungen. Ob genetisch bedingt oder anerzogen, es gibt Unterschiede, das ist die Realität. Und Kategorien entstehen, weil es Mehrheiten gibt. Wenn man nun Mehrheiten von Frauen oder von Männern anschaut, gibt es schon Charakteristiken. Ich finde es wichtig, dass es als «Modell» verstanden und nicht wertend genutzt wird, sondern als etwas gesehen wird, was einem helfen kann, sich selber und andere besser zu verstehen.

Wird geschlechterspezifischem Verhalten zu viel Bedeutung beigemessen?

In der Methode des sachbezogenen Verhandels gibt es den Leitsatz «Hart in der Sache, weich im Umgang». Auf der plakativen Ebene könnte man sagen, hart ist männlich, weich weiblich. Es kann aber auch umgekehrt sein. Ich finde das ein gutes Beispiel, dass beides wichtig und wertvoll ist. Es braucht Klarheit und Systematik, aber auch Fähigkeiten für einen guten Umgang, wenn man erfolgreich ein Amt ausüben will. Dafür muss natürlich bei Frauen wie Männern ein gewisses Bewusstsein vorhanden sein.

Was in der Landwirtschaft häufig nicht gegeben ist.

Ich denke, dass das Rollenverständnis im bäuerlichen Umfeld noch eher klassisch geprägt ist. Kommt man da als Frau, stellt man dieses Rollenverständnis in Frage. Als Frau in einem seit Jahrzehnten männlich geprägten Gremium Einsitz zu nehmen, gleicht einer Innovation. Und gegenüber Innovation sind ja viele zuerst eher skeptisch. Der beste Fall ist, wenn ein Männergremium offen ist für Frauen und die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass es für Frauen angenehm ist, dort hineinzukommen.

Und wenn die Rahmenbedingungen mehr hindernd als fördernd sind?

Dann braucht es ein bisschen einen anderen Charakter von Frau. Eine Frau, die mutig hingeht und auch bereit ist auszuprobieren, wie das geht. Wichtig ist, dass sie sich bewusst ist, wie das Gremium ist und in welche Rolle sie da kommt. Werde ich als Bereicherung, eher als Innovatorin oder gar als Provokatorin gesehen? Je nachdem werden Herangehensweise und Begegnung andere sein.

Inwieweit soll man sich als Frau im Interesse der Sache männlich geprägten Strukturen anpassen?

Frage ich Männer, was es aus ihrer Sicht braucht, damit eine Frau akzeptiert ist als Führungskraft oder Teammitglied, sagen sie praktisch alle, dass die Frau nicht so tun soll, als wäre sie ein Mann. Auch in Bezug auf Kleidung sagen Männer häufig, kommt doch als Frauen, so wie ihr seid. Frauen fühlen sich häufig auf Äusserlichkeiten reduziert. Doch der authentische – eben gerade auch weibliche – Auftritt ist wie der Türöffner. Wenn ich eintrete, wie ich bin, überträgt sich das. Wenn ich in eine Rolle schlüpfte, kommt das meistens nicht so gut. Deshalb würde ich sagen, einfach Frau sein.

Ganz ohne Rollenspiel geht es gleichwohl nicht.

Jede Frau hat männliche, weibliche und noch ganz viel andere Anteile in sich. Es kann helfen, sich diese Anteile einmal mit einer Auslegeordnung bewusst zu machen. Was habe ich eigentlich für Seiten in mir? Und welche ist mir wann, wo von Nutzen? Und wie kann ich sie in entscheidender Situation einsetzen? Es hilft, da eine

Übersicht zu haben. Weil es ein grosser Unterschied ist ob ich beispielsweise sage, ich bin ängstlich oder eine Seite von mir ist ängstlich und eine andere Seite von mir ist selbstsicher – denn beide Seiten haben ihre Berechtigung und Ihre Vorteile, halt situationsabhängig.

Wie bleibe ich souverän, wenn es in Männergremien Rituale gibt, die mir als Frau widerstreben?

Ich denke, je besser man eine Übersicht hat über die verschiedenen Anteile, die einem ausmachen, desto eher kann man sie flexibel handhaben. Wieso nicht einfach mitmachen, beim Sprüche klopfen beispielsweise, als eine Seite von sich? Wichtig ist, dass Frauen das nicht zu stark verwechseln und denken, jesses, jetzt habe ich meine Seele verkauft. Das ist schon auch ein bisschen ein Rollenspiel. Nicht im Sinne von aufgesetzt, sondern mehr im Sinne von bewusst verschiedene Seiten zeigen. Wenn einem aber alle Rituale von Männergremien zuwider sind, wird man wahrscheinlich nicht wohl sein und lässt es gescheiter sein. Grundsätzlich lohnt es sich so wieso nur, Energie in etwas zu investieren, das einem Freude macht und wofür man Wertschätzung bekommt.

Interview Esther Zimmermann

Simone Tschopp ist Psychologin lic phil und NPO-Managerin mit eigener Praxis für Coaching und Auftrittstraining in Biel BE www.awarenesscoach.ch

Erfahrungsbericht Seite 19

Partizipation von Frauen

In den Vorständen landwirtschaftlicher Organisationen ist die Beteiligung von Frauen gering. Um diesem unbefriedigenden Umstand entgegenzuwirken, wurde 2015 unter der Federführung von Agridea das Projekt «Partizipation von Frauen in landwirtschaftlichen Organisationen» (PFO) initiiert. Es wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanziell unterstützt. Das Projekt hat einerseits zum Ziel, Frauen individuell zu fördern, andererseits sollen die landwirtschaftlichen Organisationen sensibilisiert und geschlechtergemischte Gremien gefördert werden. Agridea hat nun gemeinsam mit interessierten landwirtschaftlichen Organisationen konkrete Pilotmassnahmen entwickelt.

Sie werden bis 2018 umgesetzt und getestet sein.

Bildung und Netzwerk

Als Pilotmassnahmen im Bereich Bildung, Coaching und Erfahrungsaustausch sind gemäss Projektleiterin Ruth Moser, Agridea, geplant:

- Entwicklung eines Weiterbildungsangebots «professionelle Vorstandsarbeit». Lancierung von Coachingangeboten für Bäuerinnen, die bereits Funktionen inne haben.
- Entwicklung eines Lehrgangs zum Thema Engagement in der Romandie.
- Entwicklung eines Frauennetzwerkes.

Rekrutierungspraxis

Im Bereich Organisationsentwicklung und Bewusstseins-

bildung in Organisationen sind nebst weiteren die folgenden Pilotmassnahmen geplant:

- Rekrutierung in landwirtschaftlichen Organisationen: Funktionsweisen, Bremsen und Hebel verstehen. Praktiken verändern, Best-Practice-Guide erarbeiten.
- Aufarbeitung der Fusion zum Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband LBV (Pioniertat).
- Evaluation der Partizipation von Frauen in den Vorständen des Schweizer Bauernverbands und den kantonalen Verbänden zi

Für weitere Informationen: **Ruth Moser, Projektleiterin PFO, ruth.moser@agridea.ch**