



***kontinuum***

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Männer und berufsbezogene Beratung

*Auseinandersetzung mit dem*

*Forschungsstand*

*Eine Pilotstudie*





**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Einleitung

## Berliner Masterplan Qualifizierung

### Handlungsfeld 5 – „Berufsbezogene Bildungsberatung“

„ Es bleibt Aufgabe der fördernden Institutionen und der Träger von Bildungsberatung zu prüfen, ob die Beratungsangebote den Kreis der Beratungskundinnen und -kunden erreichen, der mit dem jeweiligen Angebot angesprochen werden soll. Werden einzelne Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung nur unzureichend von den Beratungskunden erreicht, sollen Angebote und Ansätze entwickelt werden, die bislang unterversorgte Zielgruppen bedarfsgerecht ansprechen“

(Berliner Masterplan Qualifizierung, Stand März 2011, Seite 37)



*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Untersuchungen, auf die sich die folgenden Aussagen beziehen:

---

Beratung Bildung Begegnung – Männerarbeit in Österreich.  
Birgit Heindl-Becker (2004)

Erster deutscher Männergesundheitsbericht. Ein Pilotprojekt.  
Doris Bardehle und Matthias Stiehler (2010)

Echte Männer brauchen so was nicht!? – Erklärungsansätze über Motivation  
von Männern, eine Männerberatungsstelle erstmals aufzusuchen.  
Diplomarbeit. Klemens Hafner-Hanner (2002)

Jungen- und Männerarbeit: Bildung, Beratung und Begegnung auf der  
„Baustelle Mann“. Hannes Krall (Hrsg.) (2005)

Handbuch Männerarbeit. Holger Brandes; Hermann Bullinger (Hrsg.) (1996)



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Das „männliche Selbstbild“

- **„Geschlechtsrollen- Selbstkonzept“**

(Bardehle & Stiehler 2010, 100)

*Je weniger ich jemandem um Hilfe bitte, je weniger ich von jemandem abhängig bin, je mehr ich meine Gefühle kontrolliere und unterdrücke, desto männlicher bin ich (vgl. Krall 2005, 62).*

- Bild von Männlichkeit ist erschüttert (vgl. Hafner 2002, 129)

→ Männer benötigen in der Auflösung ihrer Rollenunsicherheit Unterstützung

(Ludwig, 2002)



# Männliche Bewältigungsstrategien

---

- **Bewältigungsstrategien definiert als Lebensführung**
- **Männer** weisen einen aktivitätsorientierten Lebensstil auf:  
Selbstdisziplin und Selbstkontrolle  
Abgrenzung von Anderen und Selbstbehauptung
- **Frauen** hingegen eher einen **sozial sensiblen Lebensstil**:  
Bestreben und Bindung an andere Menschen  
Aufbau von Netzwerken und Beziehungen

(vgl. Hurrelmann 2010,14f)



# Männliche Bewältigungsstrategien

---

- Lösung von Arbeits- oder Beziehungsproblemen durch Schweigen und nicht durch Gespräche  
(Bardehle & Stiehler 2010, 8)
- **Forschungsprojekt „Männerarbeit in Österreich“:**  
  
Männer beschäftigen sich im Durchschnitt etwa 79 Monat lang allein mit ihren Problemen, ehe sie sich einer Fachperson anvertrauen.  
(Heindl-Becker 2004)



# Männliches Kommunikationsverhalten

---

- Orte mit gewisser Niedrigschwelligkeit werden bevorzugt  
(Bardehle & Stiehler 2010, 10)
- **„side-by-side“** Gesprächen  
öffentlicher bzw. halböffentlicher Raum  
sach- und nicht personenbezogen
- **Beratungssituation als „face-to-face“** Situation  
Empfindung einer Bedrohung  
Erzeugung von Widerstand  
( vgl. Brandes/ Bullinger, 1996, 468)



# Ergebnisse aus der Studie „Männerarbeit in Österreich“ (Heindl-Becker, 2004)

---

- Hauptargument der Männer, keine Beratungseinrichtung aufzusuchen war, die **eigenständige Problembewältigung**
- Männer suchen Beratungseinrichtungen auf, in denen die **Berater männlich sind**
- Aus Scham suchen Männer Beratungseinrichtungen in **anderen Stadtteilen oder Städten** auf





*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Darüber hinaus...

- Männern ist kaum bekannt, welches Ziel Beratung verfolgt.
- Insofern besteht oftmals ein lückenhaftes Bild bzw. eine falsche Vorstellung vom Ablauf und den Zielen .

(Krall, 2005)



# Ziel der Erhebung

## Ziel der Pilotstudie

Sammlung von O- Tönen, aus denen sich Tendenzen ableiten lassen, die in die qualitative Erhebung einfließen

## Fokus

Häufigkeiten und deren Zusammenhänge



*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Hypothesen

---

1. Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr.
2. Männer haben keine Erfolgsmodelle von Beratung innerhalb des eigenen Geschlechts.
3. Männer wollen von Männern beraten werden.
4. Männer denken: „Reden bringt nichts!“
5. Männer tendieren in ihren Problemlösungsstrategien in Richtung – Ablenkung – .



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Ablauf der Erhebung

**Zeitraum**

November 2010 bis Juni 2011

**N**

m= 164

w= 75

**Befragungsorte**

• kontinuum e. V.

96 Männer

• Netzwerk

32 Männer

• Sonstiges

36 Männer



*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Aufbau des Fragebogens

---

- besteht aus 4 Teilen

Allgemeine Informationen  
Wahrnehmung von Beratung  
Stressbewältigungsstrategien  
Erwartungen an Beratung

- insgesamt 18 Items
- Mehrfachauswahl möglich
- Filterfragen
- qualitativer Anteil



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Stichprobe - Altersstruktur

18- 25 Jahre	7
26- 35 Jahre	54
36- 45 Jahre	58
46- 55 Jahre	38
56- 65 Jahre	5
über 65 Jahre	1



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Stichprobe

---

## **Abschlüsse**

akademischer Abschluss 74

schulische oder berufliche Ausbildung 66

ohne beruflichen Abschluss 24

## **Beschäftigungsstruktur**

in Beschäftigung 90

nicht in Beschäftigung 73

mit Beratungserfahrung 75

ohne Beratungserfahrung 87

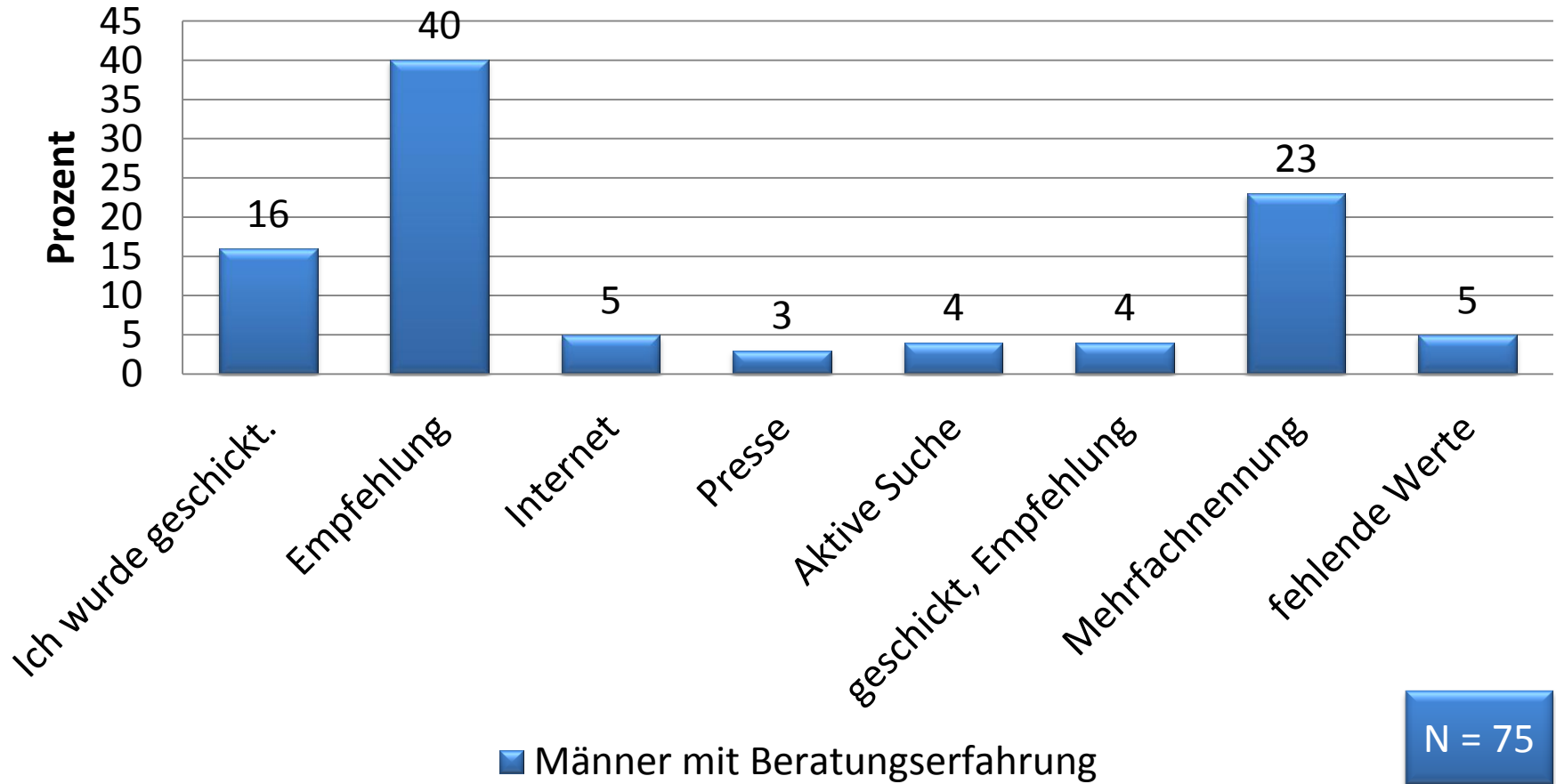


**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1.Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr

## Auf welche Weise haben Sie von der Beratungsstelle erfahren?







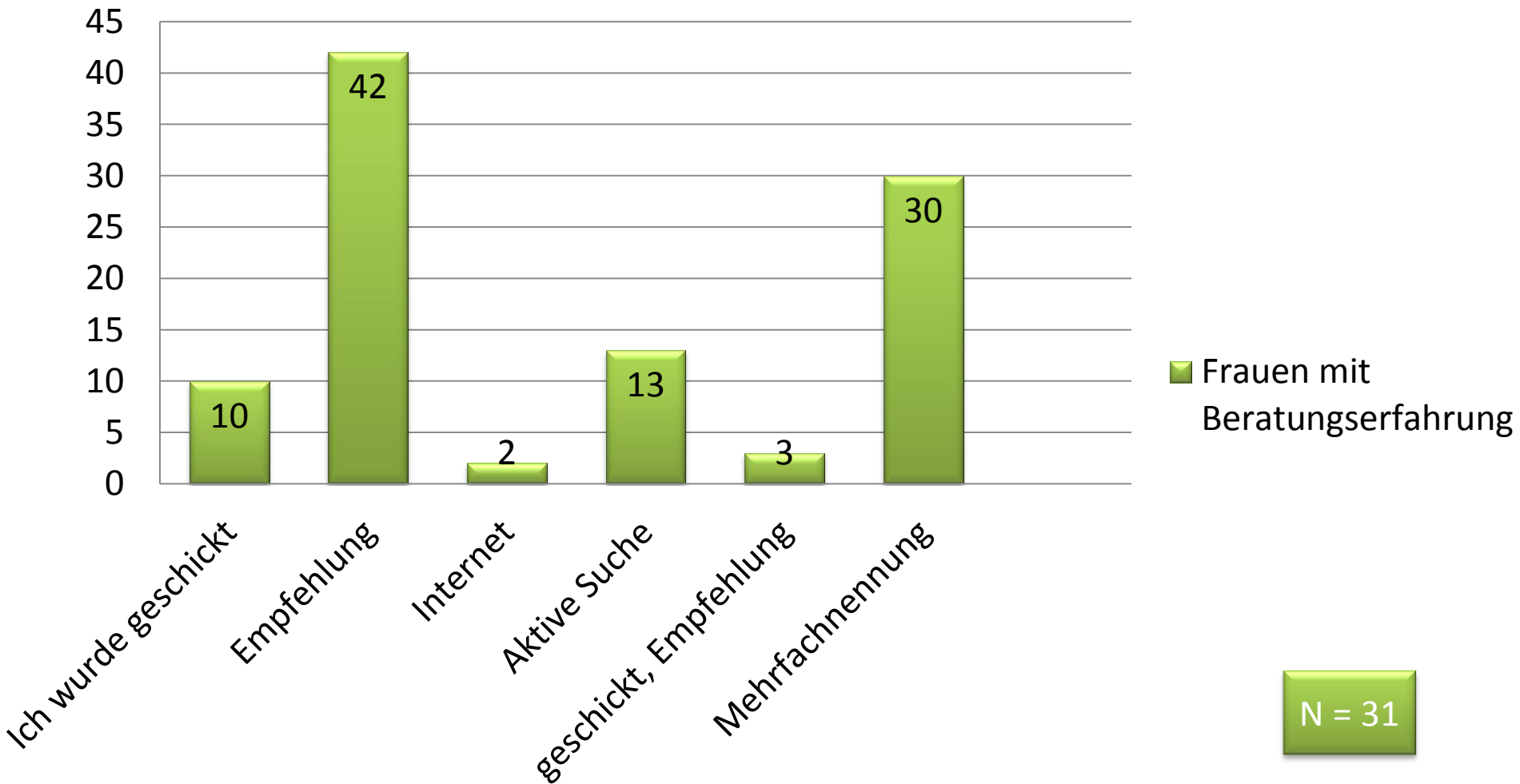
**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1. Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr

## Auf welche Weise haben Sie von der Beratungsstelle erfahren?

### Frauen mit Beratungserfahrung



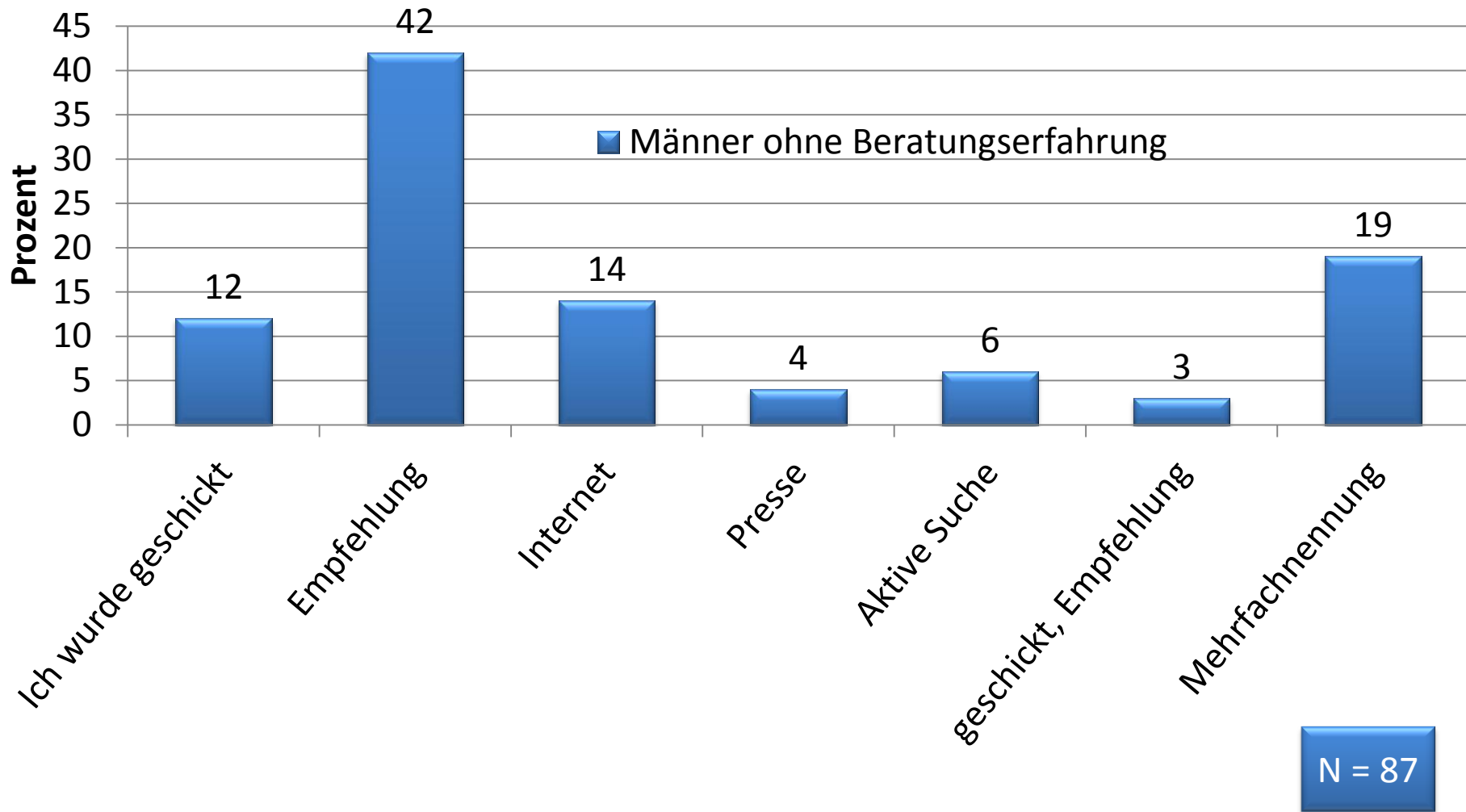


**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1. Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr

## Was würde Ihnen bei bestehendem Beratungsbedarf den Anstoß geben, tatsächlich Beratung aufzusuchen?

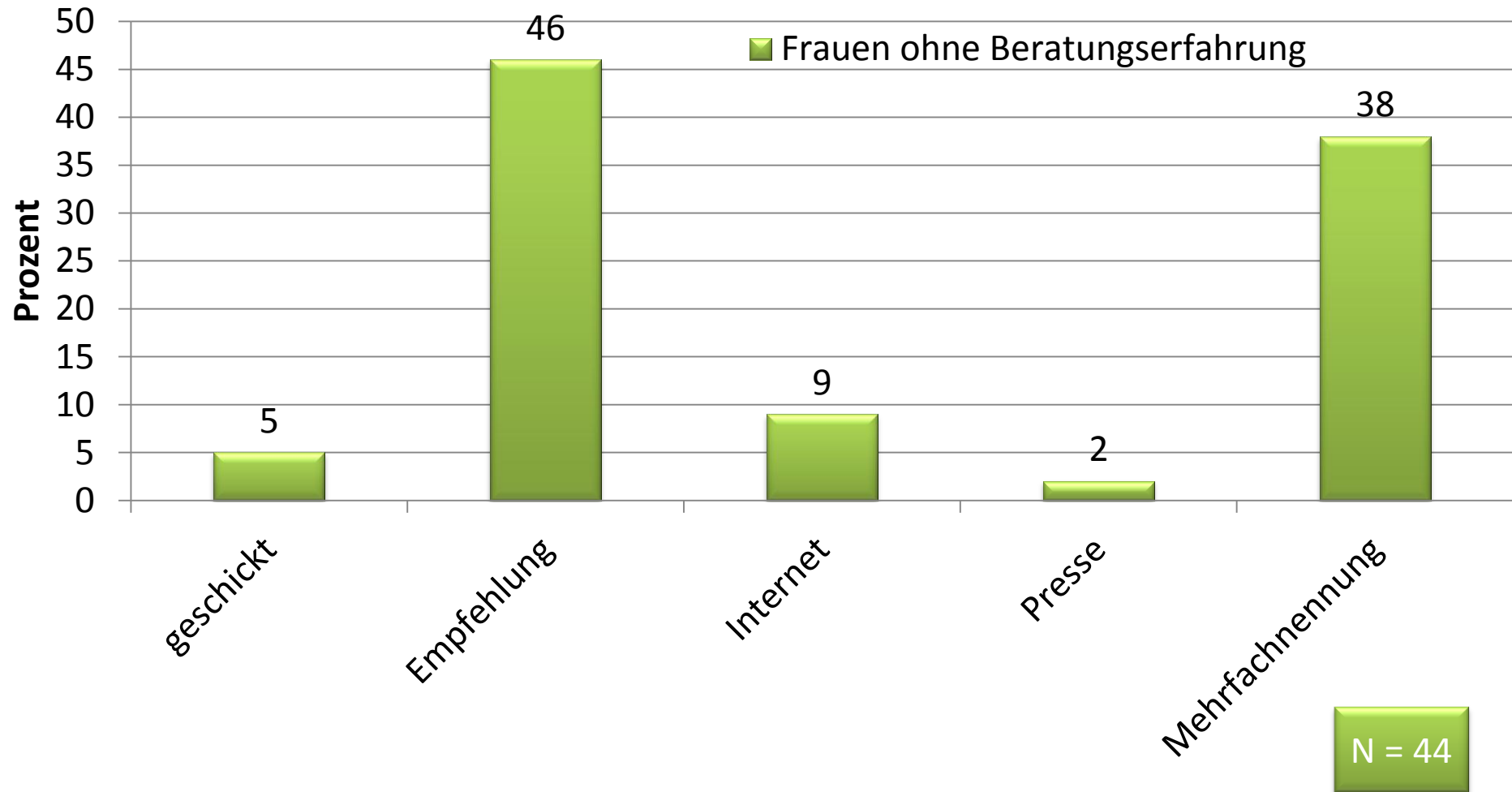




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1. Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr Was würde Ihnen bei bestehendem Beratungsbedarf den Anstoß geben, tatsächlich Beratung aufzusuchen?





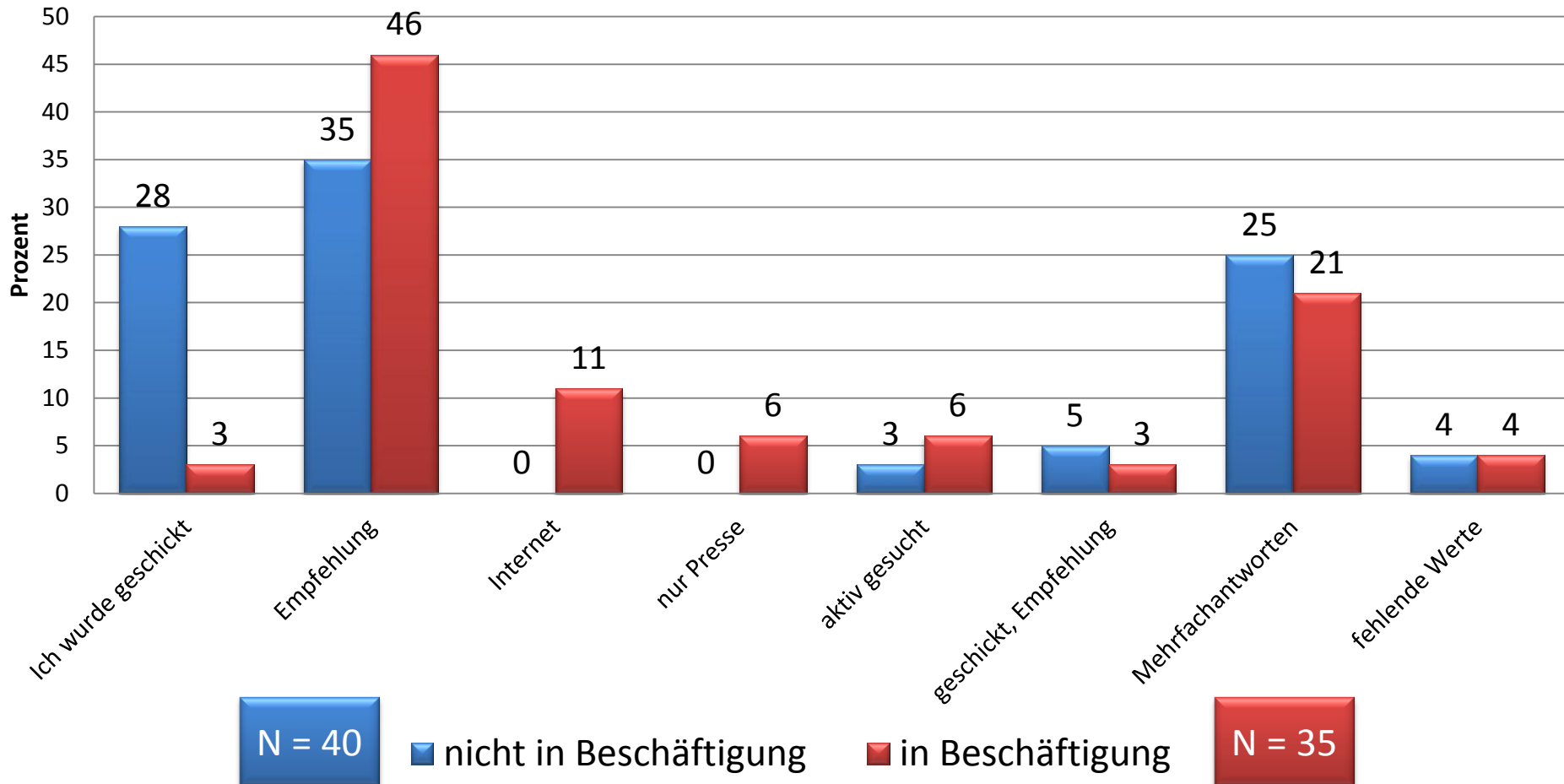
**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1. Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr

## Auf welche Weise haben Sie von der Beratungsstelle erfahren?

### Männer mit Beratungserfahrung



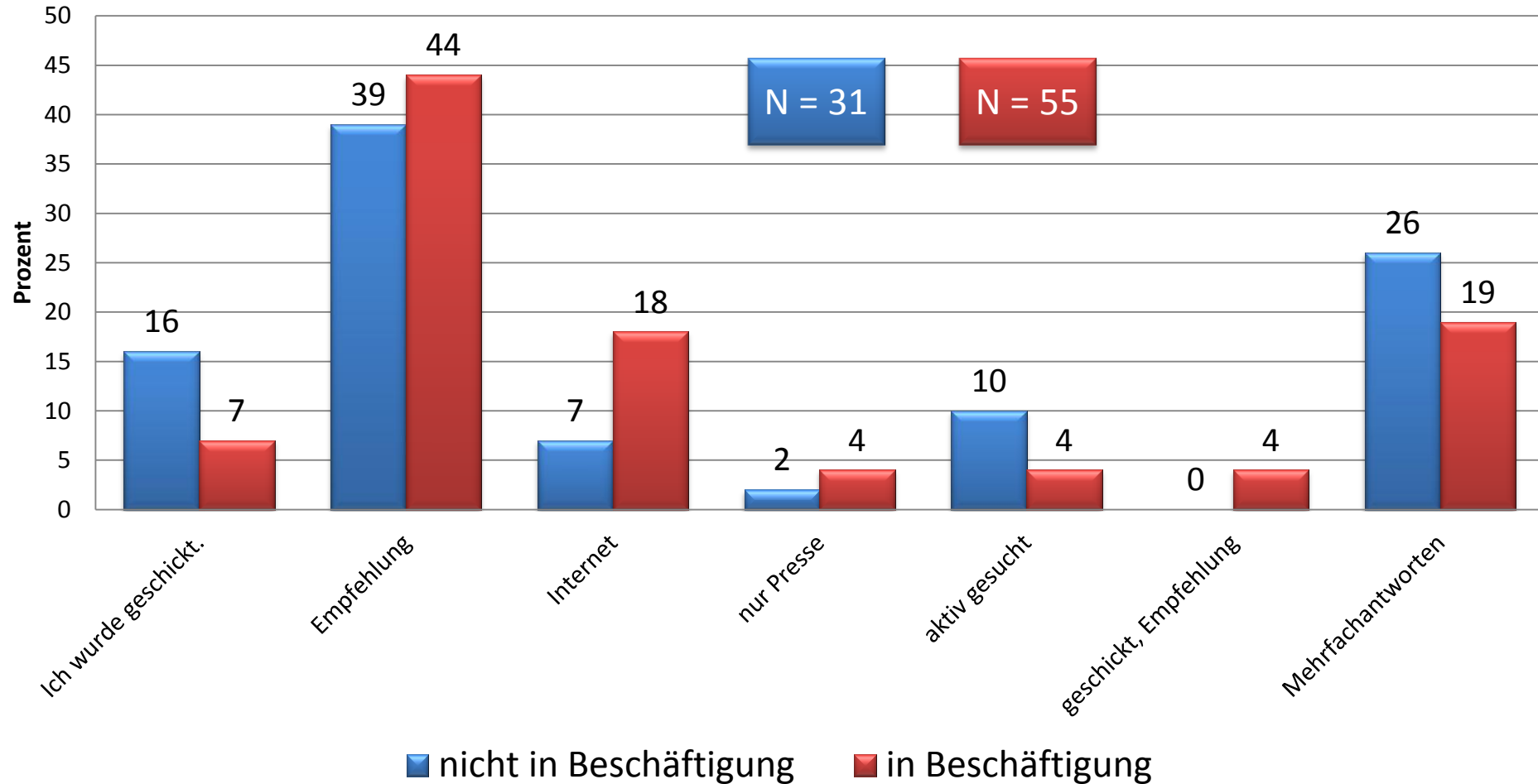


**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# 1. Hypothese: Männer nehmen Beratung nur nach Aufforderung wahr Was würde Ihnen bei bestehendem Beratungsbedarf den Anstoß geben, tatsächlich Beratung aufzusuchen?

## Männer ohne Beratungserfahrung

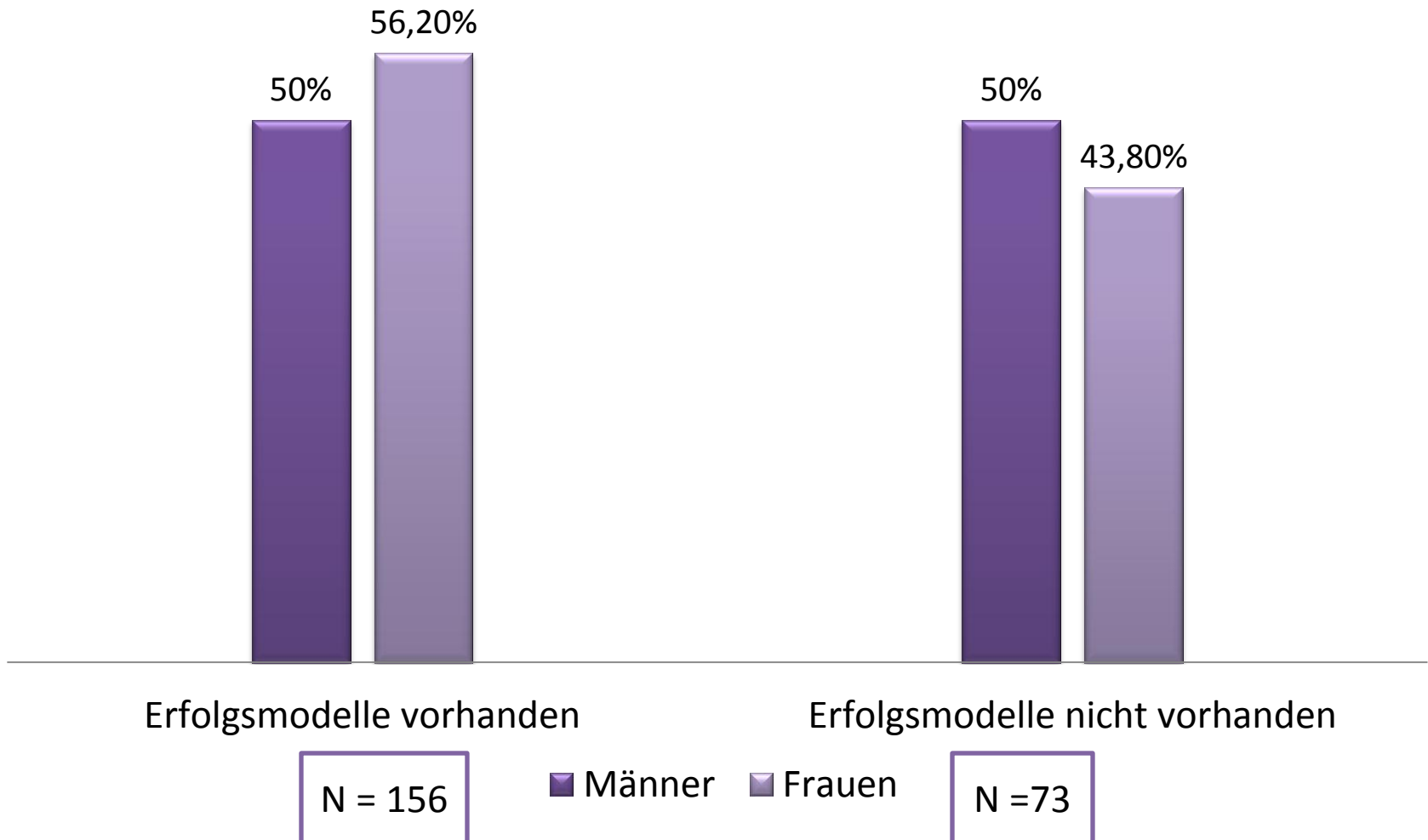




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 2. Hypothese: Männer verfügen über keine Erfolgsmodelle Haben Sie schon von Beratungserfolgen gehört?

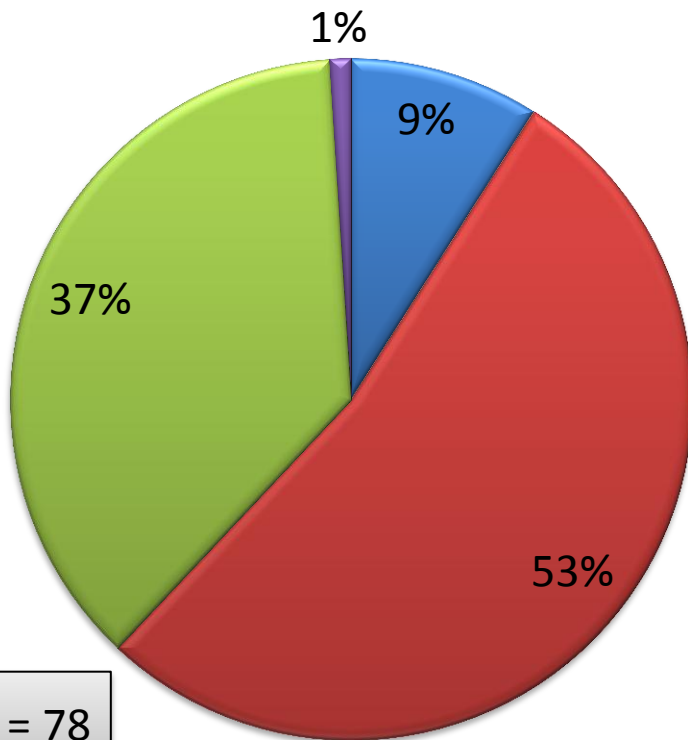




## 2. Hypothese: Männer haben keine Erfolgsmodelle Haben sie schon von Beratungserfolgen gehört? Von Wem?

### Männer

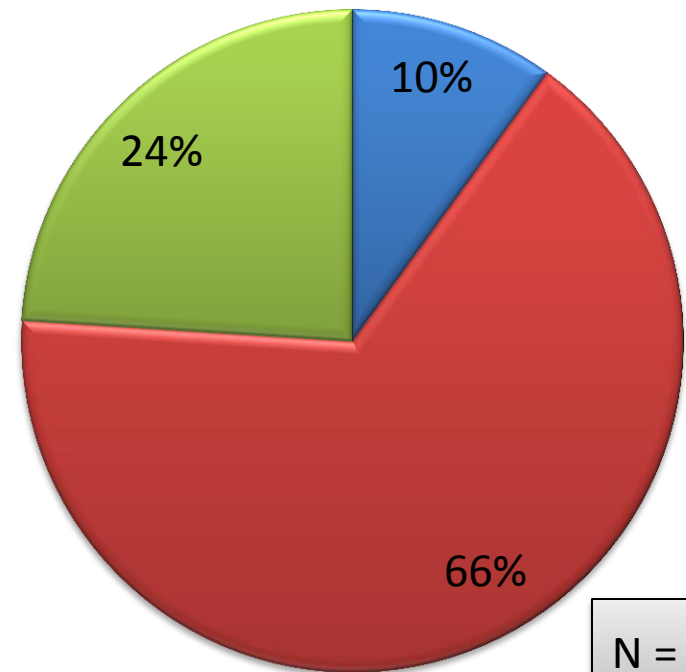
- von Männern
- von Frauen
- von beiden
- fehlende Werte



N = 78

### Frauen

- von Männern
- von Frauen
- von beiden



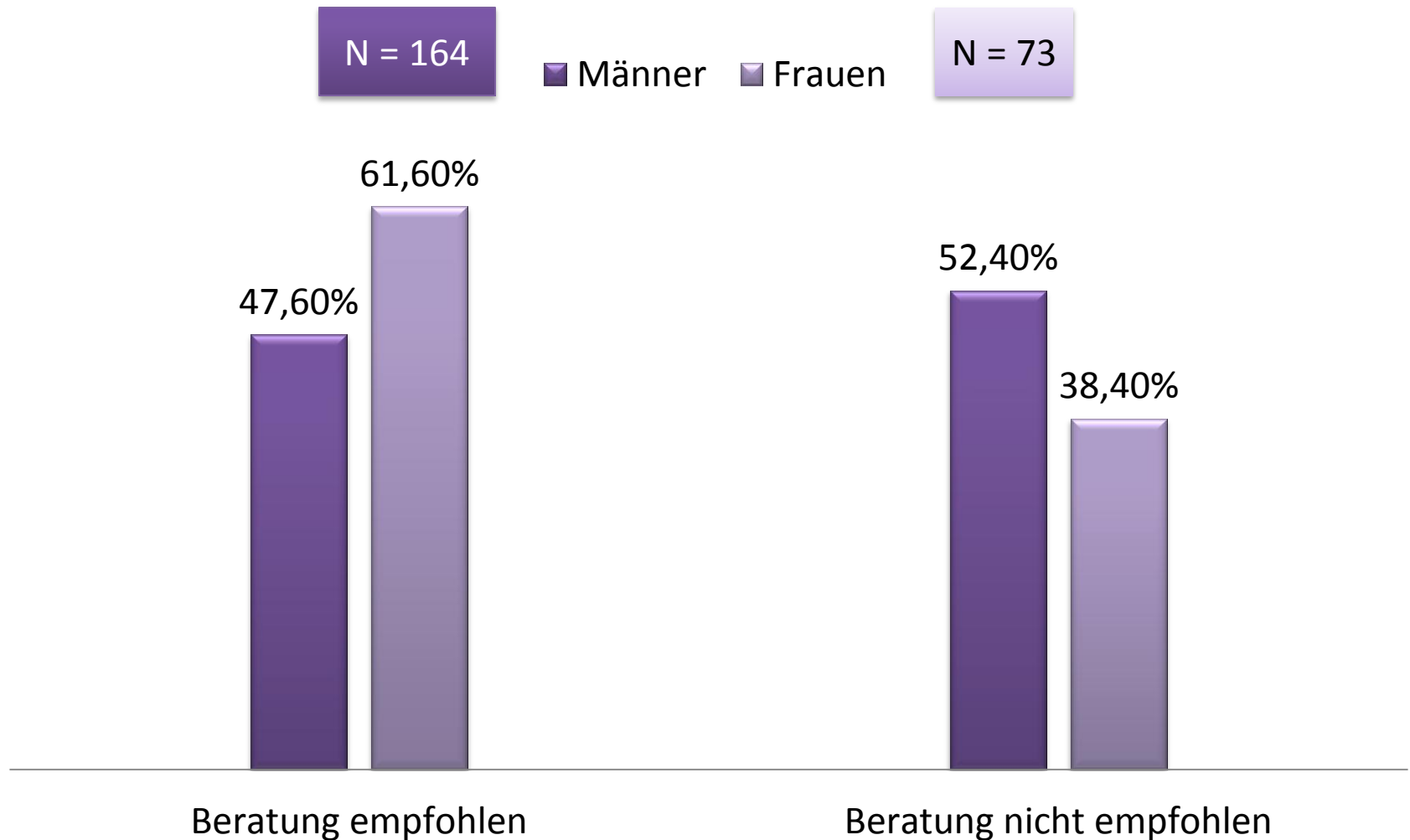
N = 41



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 2. Hypothese: Männer haben keine Erfolgsmodelle Haben Sie Beratung schon weiterempfohlen?







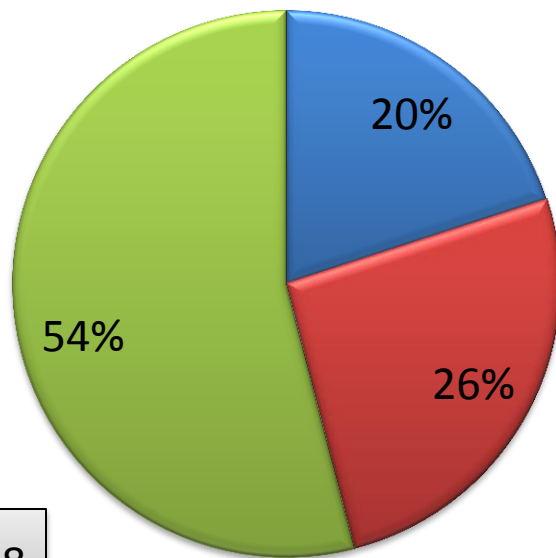
**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 2. Hypothese: Männer haben keine Erfolgsmodelle Haben Sie Beratung schon weiterempfohlen? An wen?

### Männer

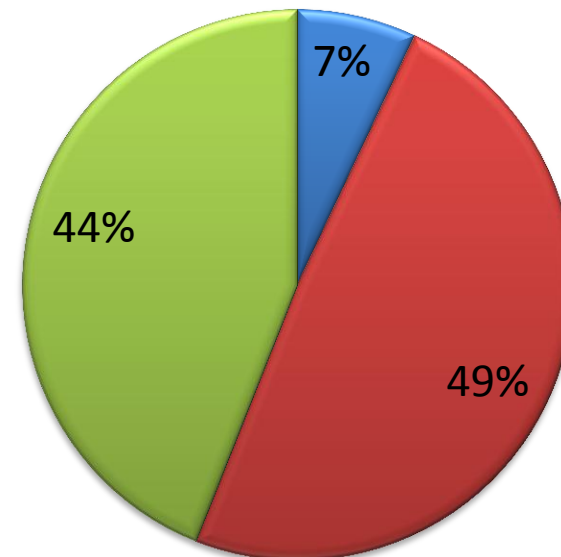
- an Männer empfohlen
- an Frauen empfohlen
- an beide



N = 78

### Frauen

- an Männer empfohlen
- an Frauen empfohlen
- an beide



N = 45

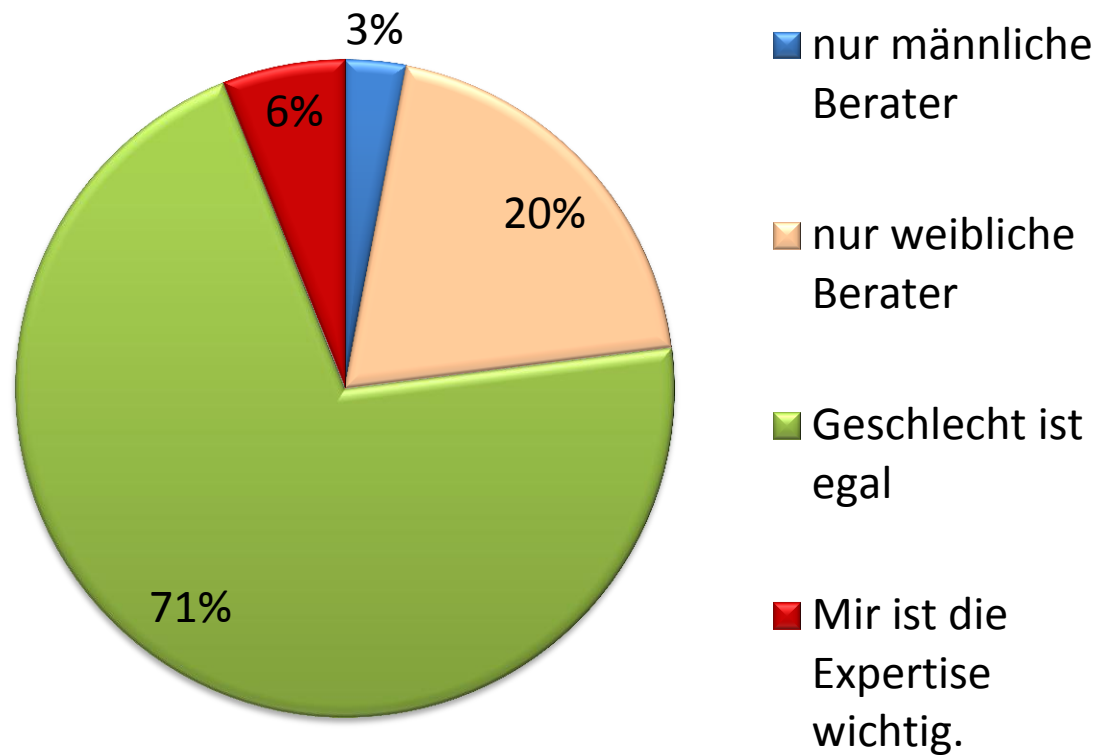


**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

### 3. Hypothese: Männer wollen nur von Männern beraten werden Was wäre für Sie eine ideale Ausgangsbasis für eine Beratung?

#### Männer



N = 164



**kontinuum**

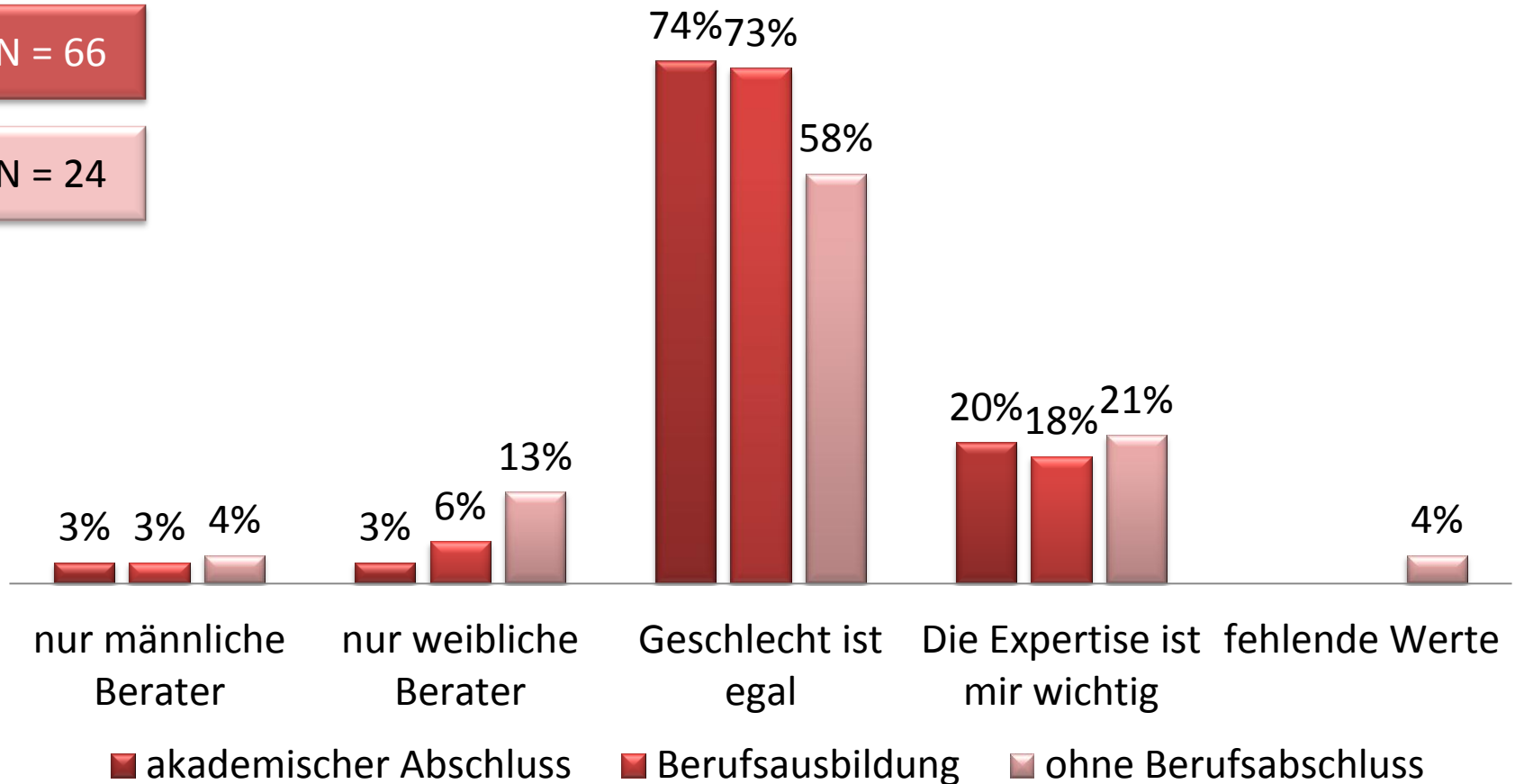
Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

### 3. Hypothese: Männer wollen von Männern beraten werden Was wäre für Sie eine ideale Ausgangsbasis für eine Beratung?

N = 74

N = 66

N = 24

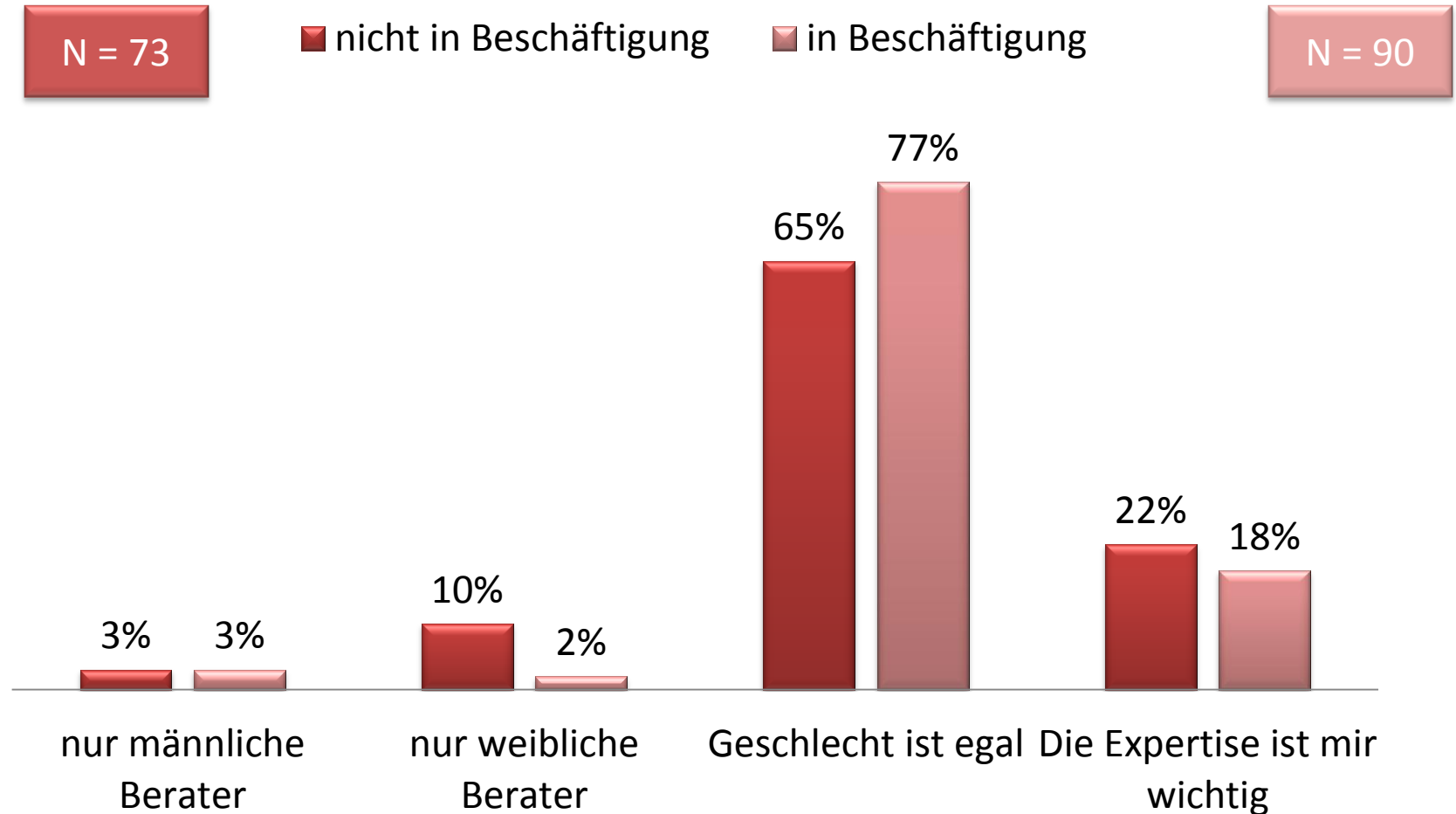




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

### 3. Hypothese: Männer wollen von Männern beraten werden Was wäre für Sie eine ideale Ausgangsbasis?





**kontinuum**

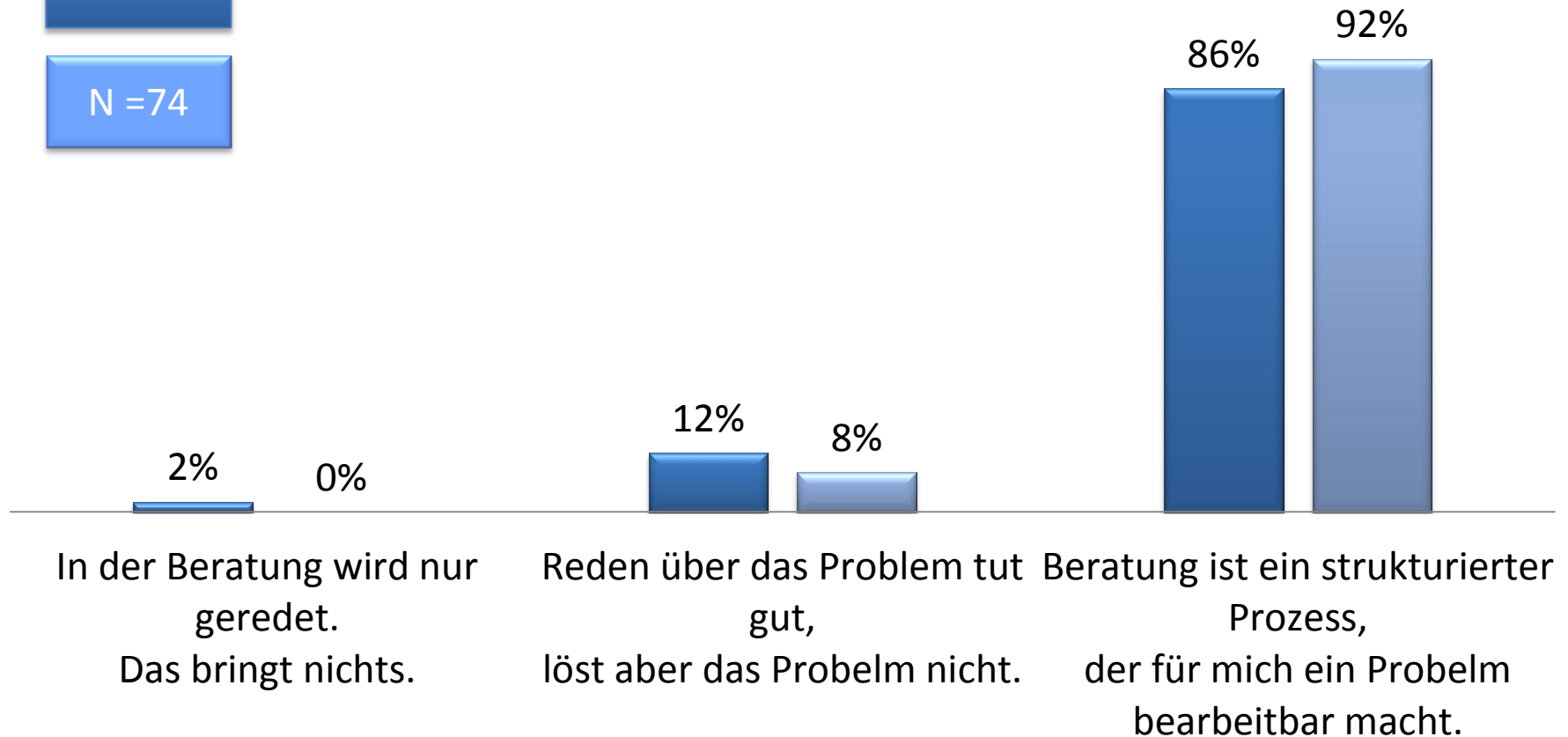
Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 4. Hypothese: Männer denken: Reden bringt nichts. Welche Aussage trifft am ehesten auf Sie zu?

■ Männer ■ Frauen

N = 161

N = 74





**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 5. Hypothese: Männer tendieren in ihren Problemlösestrategien in Richtung Ablenkung

### Welche Strategien wenden Sie an/ würden Sie anwenden, um ein Problem/ Krisen zu bewältigen?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ich tausche mich mit Freunden/ Bekanten/  
Kollegen aus.



Ich wende mich an meine Familie



Ich treibe Sport/ Fitness, gehe Joggen,  
wandern, klettern...



N = 75

Ich mache Probleme mit mir selbst aus. Ich  
löse das allein.



N = 164

Ich nehme Unterstützungsleistung in  
Anspruch. Ich nutze professionelle Hilfe.



Ich vertraue darauf, dass es sich von allein  
löst. Ich verdränge es.



■ Männer ■ Frauen



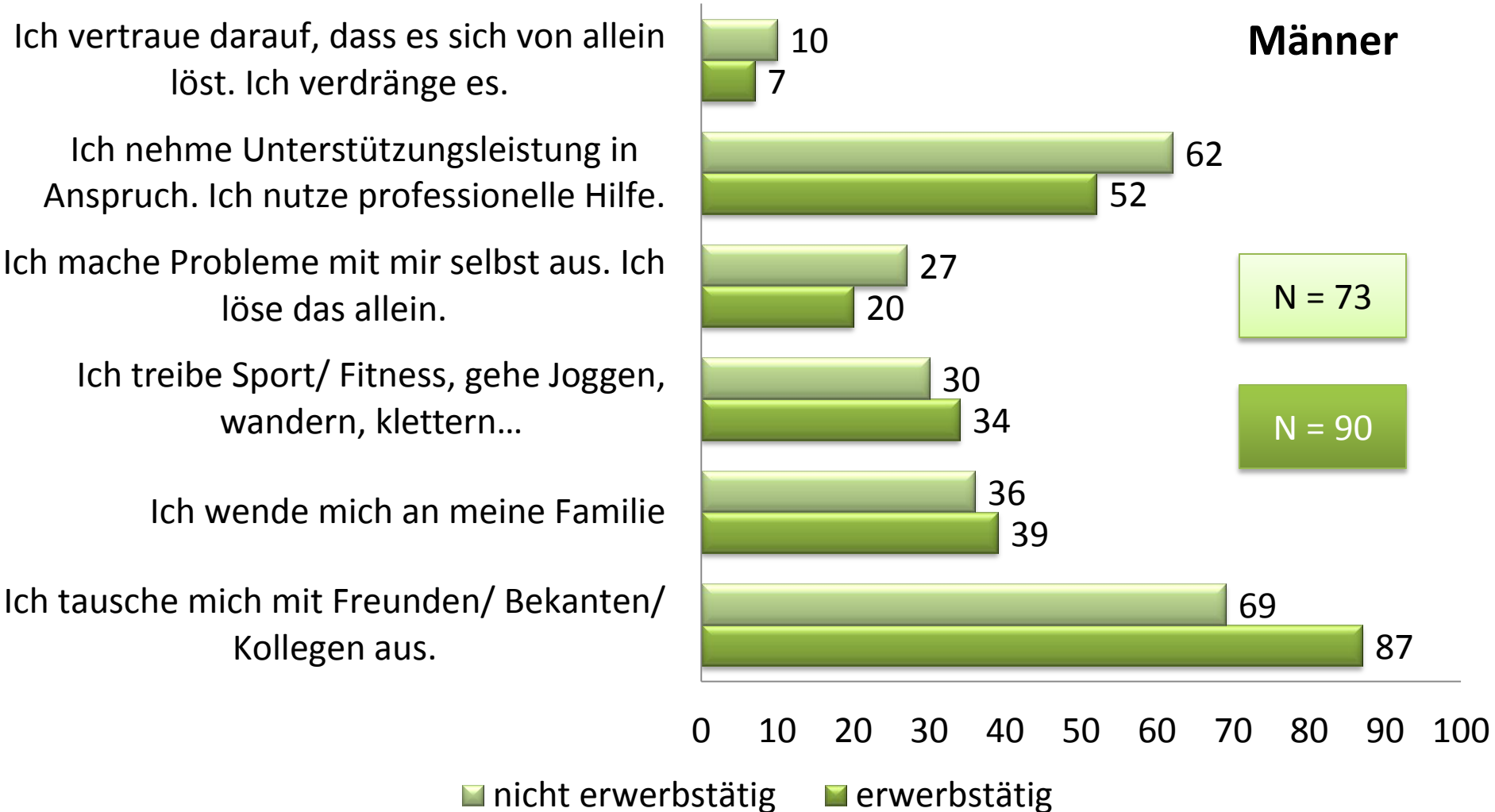
## 5. Hypothese: Männer tendieren in ihren Problemlösestrategien in Richtung Ablenkung

### Welche Strategien wenden Sie an/ würden Sie anwenden, um ein Problem/ Krisen zu bewältigen?

**Männer**

N = 73

N = 90





**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## 5. Hypothese: Männer tendieren in ihren Problemlösestrategien in Richtung Ablenkung

### Welche Aussage trifft am ehesten auf Sie zu?

Ich schätze es sehr bei auftretenden  
Problemen einen Ansprechpartner zu haben.



Andere kommen auch ohne Beratung klar.  
Also muss ich das auch.



Ein Problem muss mich sehr belasten, bevor  
ich Unterstützung suche.



In Problemsituationen möchte ich möglichst  
schnell wieder handlungsfähig werden.



Wenn ich bei einem Problem nicht gleich eine  
Lösung finde, versuche ich etwas anderes zu...



0 10 20 30 40 50 60 70

■ Frauen ■ Männer

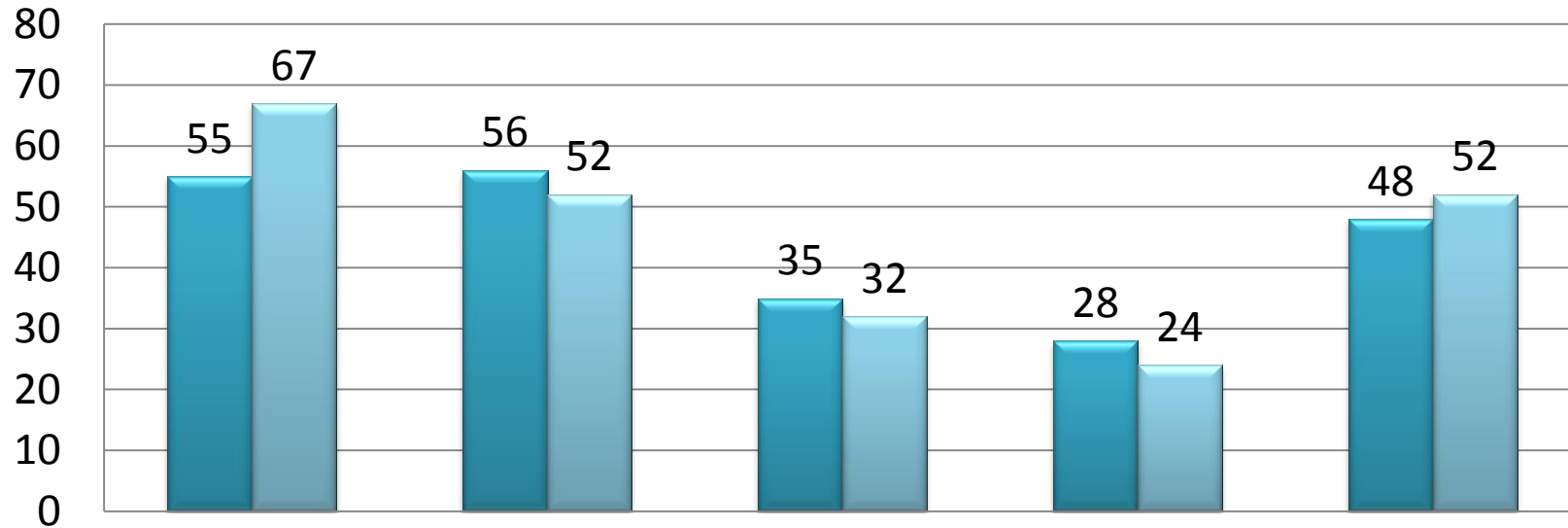




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Welche Erwartungen haben Männer an Beratung ? Welche Informationen benötigen sie vorab, um einem Beratungsangebot zu vertrauen?



Informationen zum Ablauf, zur Struktur

Informationen zu Möglichkeiten und Grenzen der Beratung

Informationen zu Methoden und Techniken

Informationen zum beruflichen Hintergrund des Beraters

Vertraulichkeit der Beratung

■ Männer  
■ Frauen

N = 164

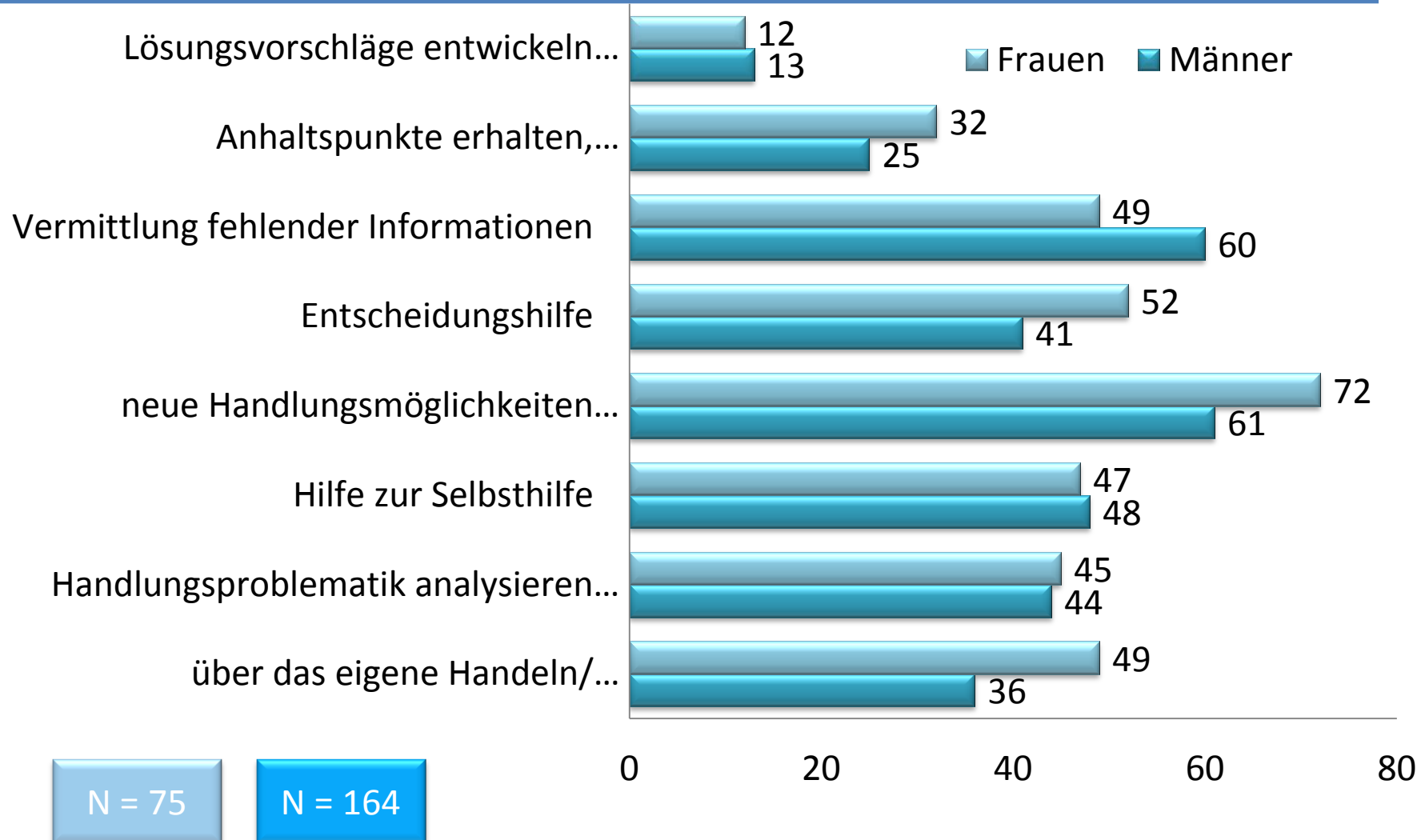
N = 75



**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

## Welche Erwartungen haben Männer an Beratung? Was wäre für Sie eine ideale Ausgangsbasis?

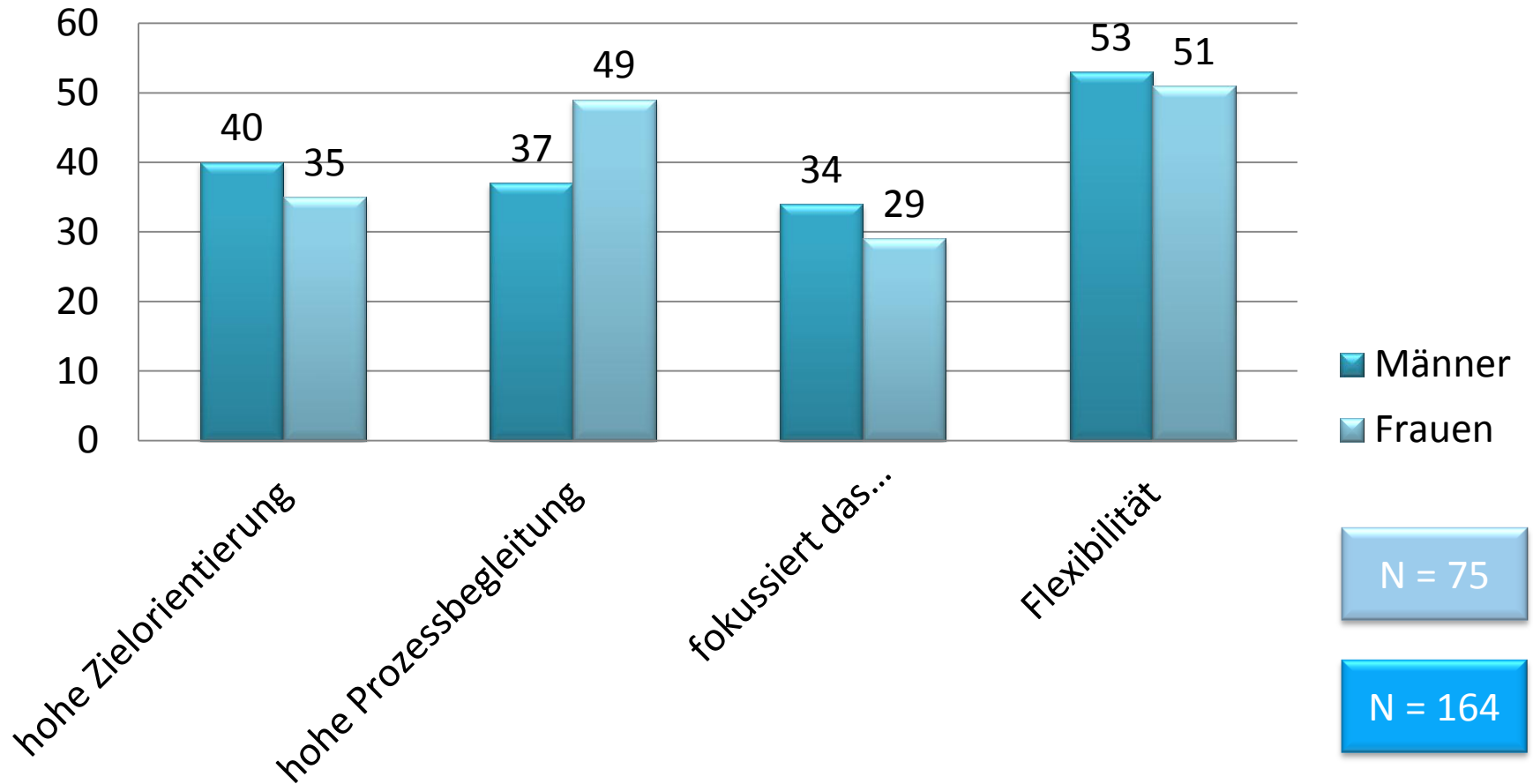




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Welche Erwartungen haben Männer an Beratung? Wodurch zeichnet sich eine gute Beratung aus?

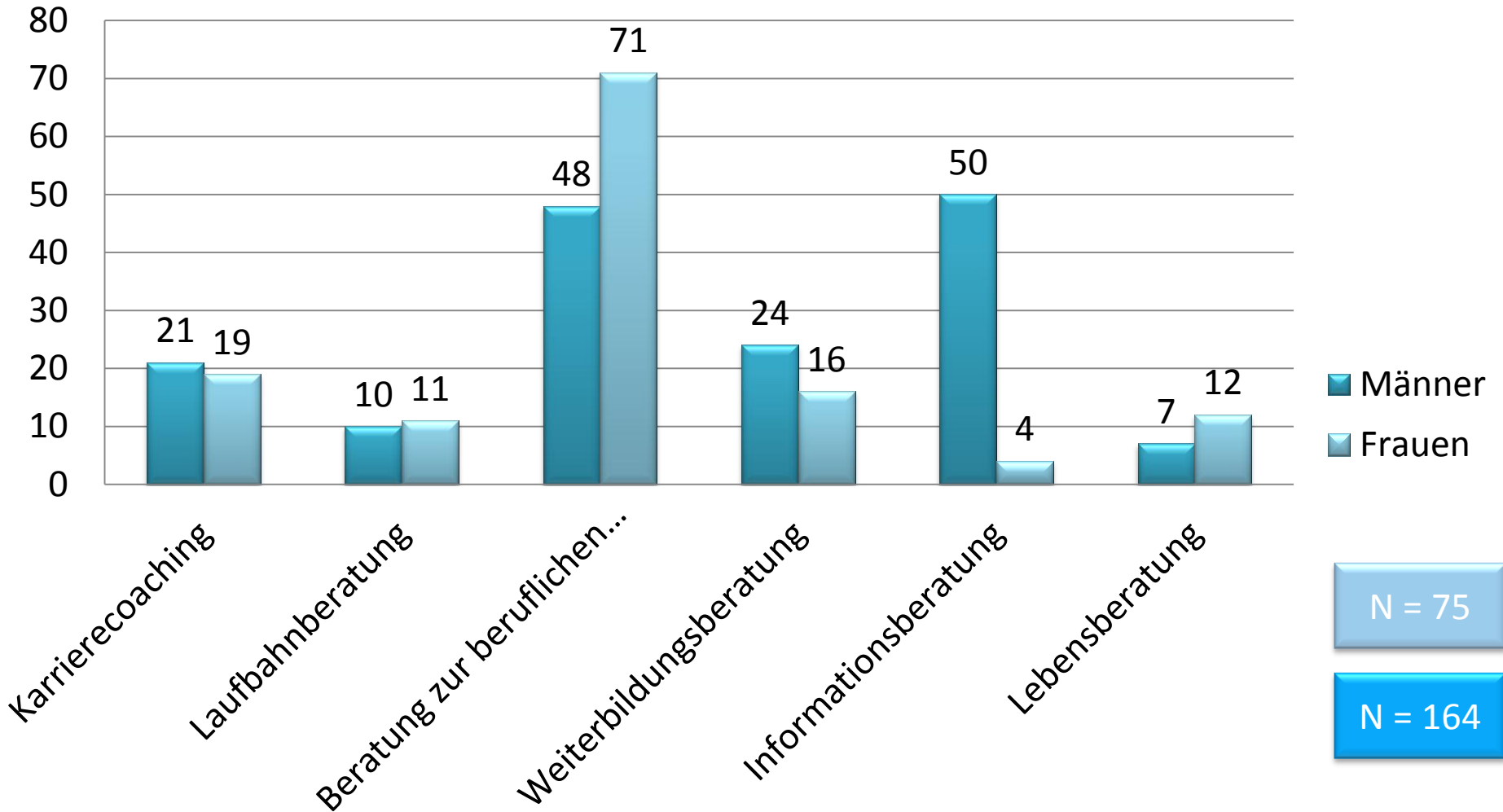




**kontinuum**

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Welche Erwartungen haben Männer an Beratung? Wo würden sie klingeln? Was wäre Ihr erster Impuls?





*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Fazit

Die Ergebnisse unserer Pilotstudie stützen die Aussagen der Forschungsliteratur dahingehend, dass die Mehrheit der befragten Männer Beratung aufgrund einer Empfehlung oder einer direkten Aufforderung in Anspruch nahmen oder nehmen würden. Nur wenige der befragten Männer gaben an, dass sie aktiv nach Beratungsmöglichkeiten suchten oder suchen würden. Jedoch zeigen auch die Ergebnisse in der Vergleichsgruppe der Frauen ähnliche Tendenzen.

Bestätigt wurde auch die Hypothese, dass Männer weniger Erfolgsmodelle von Beratung des eigenen Geschlechts haben.

Die Annahme, dass Männer männliche Berater bevorzugen würden, wurde nicht bestätigt. Die Mehrheit der befragten Männer gaben an, dass ihnen das Geschlecht des Beraters/der Beraterin egal sei.

Auch die Annahme, dass Männer die Kommunikationsstruktur im Beratungsprozess anzweifeln, konnte nicht bestätigt werden.



*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Forschungsliteratur

- Bardehle, Doris; Stiehler, Matthias (2010): Erster deutscher Männergesundheitsbericht. Ein Pilotprojekt. München: W. Zuckerschwerdt Verlag.
- Brandes, Holger; Bullinger, Hermann (Hrsg.) (1996): Handbuch Männerarbeit. Weinheim Beltz Psychologie Verlags Union.
- Hafner-Hanner, Klemens (2002): Echte Männer brauchen so was nicht!? – Erklärungsansätze über Motivation von Männern, eine Männerberatungsstelle erstmals aufzusuchen. Diplomarbeit. Salzburg Universität, Institut für Erziehungswissenschaften.
- Heindl-Becker, Birgit (2004): Beratung Bildung Begegnung – Männerarbeit in Österreich. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG).



*kontinuum*

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und Personalberatung e.V.

# Forschungsliteratur

Hurrelmann, Klaus (2010) Was macht junge Männer zu Bildungsverlierern?

Plädoyer für eine gezielte Jungenförderung im Bildungssystem

Krall, Hannes (Hrsg.) (2005): Jungen- und Männerarbeit: Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.

Linke, Torsten (Hrsg.) (2007): Lebensaufgabe Mann: Die Bedeutung soziobiologischer Erkenntnisse für die Männerberatung. 1. Auflage. Norderstedt: Grin Verlag.

Ludwig, Hella (2002): Männerberatung- Gründe für eine männerspezifische Beratung und Konsequenzen für die Beratungspraxis. 1. Auflage. Norderstedt: Grin Verlag.