

Frauen führen anders?

von Tanja Wolff

Ich habe lange Zeit mit mir gerungen, ob die Überschrift mit einem Fragezeichen oder einem Ausrufezeichen enden soll. Nun glaube ich, dass dies sekundär ist. Primär geht es um etwas ganz anderes. Es geht darum, wie wir es schaffen, dass Frauen in Führungsrollen eine *Selbstverständlichkeit* werden. Nur dann schöpfen wir aus dem gesamten Talentpool und passen uns der steigenden Zahl der weiblichen Kunden an. Es geht nicht um „political correctness“, sondern um die „competitive edge“.

Gleich nach meinem Physikstudium wurde ich mit diesem Thema konfrontiert. Können Sie sich vorstellen, wie überrascht ich war, als ich nach diesem Studium, in dem wir Frauen deutlich in der Minderheit waren – noch keine 10%, in meinem ersten Vorstellungsgespräch ausgerechnet zwei Frauen gegenüber saß? Eine leitete die medizinische Physikabteilung, die andere die Strahlentherapie. Ich bekam den Job und habe dort eine Selbstverständlichkeit bezüglich weiblicher Führungskräfte erfahren, die mir in meiner ganzen Karriere geholfen hat: Karriere ist unabhängig vom Geschlecht (ja Sie lesen richtig!) und mit Familie vereinbar. Etwas was auch heute sicher immer noch keine Selbstverständlichkeit ist. Wie hatten dies meine beiden Chefinnen geschafft? Sie waren Vorbilder, die ihre ganz eigene persönliche Führungsidentität entwickelt hatten. Das war für mich ungemein



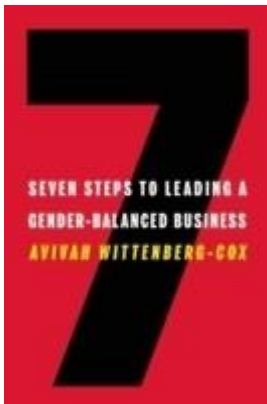
hilfreich. Aber eines kommt noch hinzu:

Im HBR Magazine September 2013 beschreibt Herminia Ibarra: „Eine Führungskraft zu werden erfordert viel mehr als nur eine Führungsrolle zu bekommen. Neue Fähigkeiten müssen erlernt werden und der eigene Stil muss den Anforderungen der Rolle angepasst werden. Ein fundamentaler „identity shift“ (Selbstbild) ist erforderlich. Unbeabsichtigt untergraben Organisationen diesen Prozess, wenn sie Frauen raten, aktiv Führungsrollen zu suchen, ohne sich mit den Strukturen und Strategien zu befassen, die das Missverhältnis verursachen, zwischen dem, wie Frauen gesehen werden und den Qualitäten und Erfahrungen einer Führungskraft.“

Ich stimme ihr zu, denn auch meine Chefinnen in meinem ersten Job konnten diese Vorbildrollen nur einnehmen, weil die Organisation sich zu Gender Balance verschrieben hatte. Es reicht nicht aus, wenn Einzelne – Frauen wie Männer, sich für Gender Balance einsetzen. Die Organisation muss bereit sein, Gender Balance als wichtigen Faktor für ihren Erfolg anzuerkennen und „top down“ ihre Strukturen und Strategien kritisch zu hinterfragen und ggf. anzupassen.

Zu dieser *Selbstverständlichkeit* zu kommen, bedeutet aber für viele Firmen einen umfassenden Kulturwandel, an dem alle, Männer wie Frauen, mitwirken müssen. Firmen, die diese Eigenverantwortlichkeit annehmen, werden dann selbst zu Vorbildern.

Buchempfehlung



Avivah Wittenberg-Cox:

Seven Steps to Leading a Gender-Balanced Business

Ich (Tanja Wolff) mag dieses gut strukturierte Buch von Avivah Wittenberg-Cox. Es liest sich gut und regt zum Nachdenken und Hinterfragen an. Es lädt ein, Gender-Balance als ein globales Thema zu sehen. Weg von HR Initiativen, hin zum globalen Ansatz. Anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis verdeutlicht Wittenberg-Cox was bei anderen Organisationen funktioniert hat und was nicht. Wir erfahren wie die Theorie in die Praxis umgesetzt werden kann. Interessant sind auch die Meinungen von Führungskräften, die in sogenannten „Frontline Feedback“ Paragraphen zu lesen sind, also von Menschen kommen, die an vorderster Stelle in der Verantwortung stehen. Nur schade, dass das Feedback anonym ist. Wäre schön gewesen, Position und Branche zu kennen. Mehr Farbe bekennt Marijn Dekkers, CEO Bayer. Er schreibt im Vorwort: „Das Buch zeigt den Weg, aber die Verantwortlichkeit bleibt beim CEO“.



Inspirationskraft



Relevanz für Beruf



Unterhaltungswert



Übung

Frauen führen – eine Selbstverständlichkeit ? !

Tippt man in Google „Eigenschaften einer Führungskraft“ ein, findet man unzählige links, die Top-Eigenschaften aufzählen (glaubwürdig sein, Zusagen einhalten, Entscheidungsfreude, Kompetenzen und Verantwortung abgeben, Änderungen willkommen heißen und kommunizieren, das Wissen der Mitarbeiter würdigen, sich menschlich zeigen, u.v.m.).

Bitte nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit und reflektieren Sie über folgende Fragen:

1. Wie viele männliche Chefs und weibliche Chefs haben Sie in ihrem Leben kennengelernt?
2. Welche der Frauen und der Männer waren Vorbilder für Sie?
3. Was waren jeweils ihre drei besten Eigenschaften?
4. Können Sie Gemeinsamkeiten erkennen bzw. Unterschiede zwischen den Männern und Frauen?

Fragen, Anregungen und Antworten gerne bitte an twolff@symbiont-group.de

Verstärkung bei der Symbiont Group



Partner – Heinz-Günter Arnold

„Coaching ist ein grundlegend radikaler Prozess der persönlichen Transformation. Das Potential liegt in der Fähigkeit nicht nur die Individuen, sondern die Organisation selbst zu verwandeln. Dabei ermöglicht Coaching die bewusste Umwandlung von Angst vor dem Unbekannten in Neugierde auf das, was möglich ist. Die SYMBIONT Group bietet mit ihren nachhaltigen Lösungen schnelle Erfolge.“

Schwerpunkte

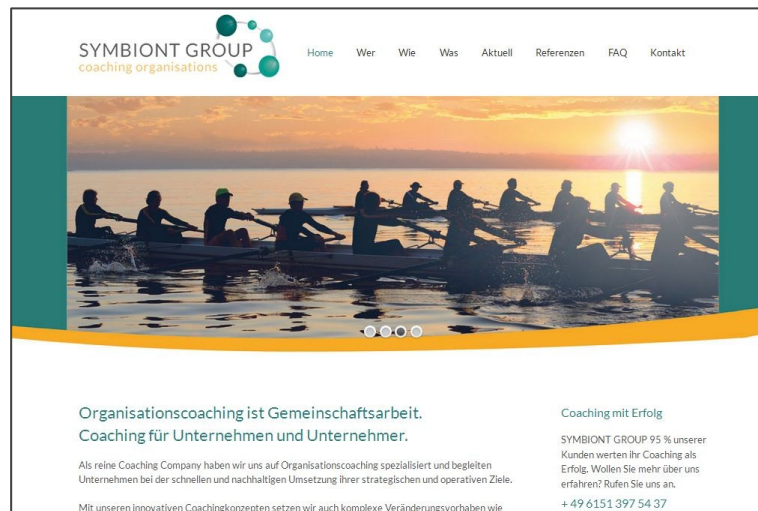
Coaching von Menschen, Teams und Organisationen in den Bereichen Führung, Kooperation, Kommunikation und Konfliktlösung. Coaching von agilen Entwicklerteams und Projektmanagement von Veränderungs- und Transformationsprojekten

Erfahrung

Mehrjährige Berufserfahrung in international agierenden Firmen in den Bereichen Teambildung und -entwicklung, agilem Projektmanagement und Organisationsentwicklung. Führung und Coaching von funktionsübergreifenden, verteilten und interkulturellen Teams.

Neues Corporate Design

Unser
neuer
Webauftritt:



Fordern Sie unsere
Broschüre an:



Organisationscoaching ist Teamwork. Innovativ und flexibel.

Erfolg braucht eine gemeinsame Richtung.

Spezialisiert auf Organisationscoaching begleiten wir, als reine Coaching Company, Unternehmen und Institutionen bei der schnellen und nachhaltigen Umsetzung ihrer strategischen und operativen Ziele.

Wir begreifen Unternehmen als Mannschaften. Deshalb coachen wir Ihr Unternehmen oder einzelne Teams als Ganzes und die beteiligten Mitarbeiter individuell [...]