

Die Frauenquote – eine Zahl mit gesundem Führungspotenzial?!

Sie ist schon lange in aller Munde und seit Mai 2015 gesetzlich verankert – die Frauenquote. Getan hat sich jedoch noch nicht viel. Wir von 2care möchten hier auf erfrischend andere Art den Fragen auf den Grund gehen, warum Frauen in Führungspositionen noch immer in der Minderheit sind und was es braucht, um diese Situation nachhaltig zu ändern, damit das Potenzial weiblicher Führungskräfte endlich auf allen Managementebenen integriert wird.

Jetzt ist es amtlich: seit 1. Januar 2016 greift die gesetzliche Regelung, wonach 30 % der neu zu besetzenden Aufsichtsrat-Positionen börsennotierter Unternehmen mit Frauen zu besetzen sind. Kleinere Unternehmen sind verpflichtet, sich eigene Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen zu setzen. Der Versuch der Politik, die Chancengleichheit von Frauen zu verbessern. Denn: nur jede vierte Chefposition auf der obersten Führungsebene eines Privatunternehmens ist in Deutschland von einer Frau besetzt – genau wie vor zehn Jahren. Wir meinen: ein ungesunder Stillstand!

Auf die Frage, warum Frauen so selten den Weg ins (Top-) Management finden, identifiziert eine Studie der DGfP¹ drei Hauptgründe:

- Vorurteile der männlichen Führungskräfte.
- der „Karriereknick“, den Frauen nach familienbedingten Auszeiten erleiden.
- fehlende Strukturen in den Unternehmen für flexibleres Arbeiten.

In unserer Arbeit mit weiblichen Führungskräften hören wir vielfach noch weitere Gründe: Frauen sind müde geworden, sich in den männerdominierten Führungsetagen immer wieder auf's Neue beweisen zu müssen. Erst letztens berichtete uns eine Frau im Coaching, wie viel Kraft es sie tagtäglich kostete, auf ihre Leistung aufmerksam zu machen, um die gleiche Anerkennung ihres Vorgesetzten zu bekommen, wie die männlichen Kollegen. Eine Schiefelage mit ungesunder Wirkung!

Was hindert Frauen heute immer noch, ins Management aufzusteigen?

Für die Beantwortung dieser Frage braucht es aus unserer Sicht beide Perspektiven – die weibliche und die männliche. Fangen wir bei den Frauen an: was hemmt sie eigentlich, ihre weiblichen Qualitäten in der Führung gesund zu leben? Wir nehmen zwei Hauptgründe wahr, die sich meist vielmehr in den Köpfen vieler Frauen, als in der Realität abspielen:

1. **Spezialistinnen der „Druckmacher-Falle“:**

„Wenn ich das Projekt nicht auch noch begleite, kann ich gleich einpacken.“ – Frauen denken gerne in solchen „Wenn-dann-Zwängen“ und werden so zu ihrer eigenen Druckmacherin. Der Blick verengt sich dabei auf vermeintlich eine einzige Entscheidungsoption. Diese einseitige Perspektive führt oft über eine gefühlt ausweglose Situation hin zu einer Blockade der eigenen Handlungsfähigkeit.

¹ Frauen in Führungspositionen, DGfP-Praxispapiere, 3/2015

2. **Expertinnen für Perfektionismus:**

Das Streben nach den 120% ist einer der häufigsten Antreiber, den wir bei Frauen erleben. Und die Steigerung dazu: ihre Sicht auf männliche Führungskräfte, die angeblich „alles perfekt im Griff haben“. Doch wer definiert eigentlich „perfekt“? Und warum überhaupt dieser Vergleich? Frauen werden durch dieses Gedankenkinofilm oftmals ihre eigene größte Kritikerin und „müssen“ – aus ihrer Sicht folgerichtig – immer weiter an sich arbeiten. Ein Grund, weshalb Frauen so oft zahlreiche, hochwertige Qualifikationen erwerben, mit dem Ergebnis: viele Frauen sind mittlerweile überqualifiziert für ihre Position.

Nun zu den Männern: ja, die in der DGfP-Studie identifizierten Vorurteile weiblichen Führungskräften gegenüber mögen ein Hemmschuh sein. Ja, auch wir erleben Schubladendenken, wonach angeblich Männer die Hardliner sind und Frauen die Weichspülerinnen – allerdings erleben wir auch, dass beide Seiten diese Schubladen befüllen! Und ja, es gibt bestimmt Männer, die ihre durch die Frauenquote rein rechnerisch gesunkenen Aufstiegschancen beklagen.

In unseren COACHinaren® erleben wir auch bei den Männern innere Gedankenmuster, die sie beim Leben ihrer eigenen Führungsrolle immer wieder blockieren und damit außerdem einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Gestaltung der weiblichen Führungsrolle nehmen:

1. **Profis der Übermotivation**

In ihrer Kindheit von Sätzen wie bspw. „Indianer kennt keinen Schmerz“ geprägt, überfordern Männer sich heute oft mit der Annahme, es gebe keine Probleme, sondern lediglich „Herausforderungen“. Sie haben gelernt, immer stark sein zu müssen, weil Schwäche keine männliche Eigenschaft zu sein hat. Ein sehr einseitiger und ungesunder Blick auf die Vielfältigkeit des Lebens, den sie oftmals als „Wahrheit“ auf ihr Umfeld übertragen und daher Probleme anderer nicht sehen können oder wollen.

2. **Meister des Misstrauens**

„Ob sie das wohl genauso gut macht wie ich?“ – eine Skepsis, die wir immer wieder aus Äußerungen männlicher Führungskräfte heraushören. Das hat nicht nur mit Misstrauen anderen Qualitäten gegenüber zu tun, sondern auch damit, nicht loslassen zu können und zu respektieren, dass andere – egal ob Mann oder Frau – eine Aufgabe nicht schlechter, sondern schlichtweg anders lösen. Aus dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten auch Vertrauen in die Fähigkeiten anderer zu entwickeln – das wäre hier gesund und wirkungsvoll.

Gemeinsam stark - so geht gesunde Führung heute!

Wie ist nun dieser Kreislauf aus beidseitigen Gedankenschranken und über Jahrzehnte gewachsenen Vorurteilen zu durchbrechen? Wir sagen: **wechseln Sie die Perspektive!** Denn: welches gesunde Potenzial könnte gehoben werden, wenn die Stärken beiderlei Geschlechts - gerade in der Führung – wirklich genutzt würden? Wir möchten Sie dazu auf eine kleine Gedankenreise einladen.

Nur mal angenommen ...

- Frauen wie Männer kämen weg von der Haltung „die bzw. der oder ich“ hin zu einem echten Teamspirit nach dem Motto „gemeinsam sind wir stark“!
- es gäbe keinen argwöhnisch bewertenden Blick mehr auf das jeweils andere Geschlecht, sondern ein jeder und eine jede lebte einen zur eigenen Persönlichkeit stimmigen gesunden Führungsstil?
- Menschen in Unternehmen erlebten in der Führung über alle Ebenen verteilt die gelungene Verbindung von weiblicher und männlicher FührungsSTÄRKE: empathisch, zielsicher, feinfühlig, entscheidungssicher, leistungsorientiert, menschlich und bestimmt noch viel mehr. ... ein bunter Strauß von Qualitäten!
- gelebte Vielfalt führte auch zu einer lebendigen, inspirierenden und auf Leistungs- und Arbeitsfähigkeit ausgerichteten Unternehmenskultur!

Das klingt ziemlich verlockend und fast zu schön, um wahr zu sein? Da haben wir eine gute Nachricht für Sie: das alles muss keine Traumwelt bleiben! Veränderung ist jederzeit möglich und fängt bei jedem und jeder Einzelnen an. Also:

Liebe Frauen in der Führung! Vertrauen Sie in Ihre Fähigkeiten, lassen Sie Ihre Stärken und Begabungen strahlen und haben Sie Mut, Ihren ganz eigenen, weiblichen Führungsweg zu gehen. Sie beREICHern damit jede Führungs- und Unternehmenskultur auf gesunde Art!

Liebe Männer in der Führung! Entdecken Sie die Qualität des Anderen und schauen Sie auf das, was Ihren männlichen Führungsstil wunderbar ergänzt. Ein kleiner Tipp, sollten Sie weibliche Führungskräfte führen: schätzen Sie diesen Mehrwert und stärken Sie jede Einzelne darin, es nicht anderen gleich zu machen, sondern eine neue und gesunde Färbung in Ihr Führungskräfte-Team zu bringen.

Frauenquote hin oder her, wirklich wichtig für ein gesundes Management-Team ist die Wertschätzung jedes/ jeder Einzelnen. Auf die gesunde Mischung kommt es an - sie schafft Raum für dauerhaften Erfolg! Wir wünschen Ihnen, ob als weibliche oder männliche Führungskraft, den gesunden Rahmen, um sich mit Ihren Stärken, so verschieden sie sind, gesund für Mensch & Organisation einzubringen.



2care – Entwicklung auf den Punkt

Andrea Lawlor & Christine Kempkes - Ihre Expertinnen für die gesunde Entwicklung von Mensch und Organisation!

Einer ihrer Schwerpunkte ist die Arbeit mit Frauen in Führung: in COACHInaren, Workshops und Vorträgen stärken sie Frauen, ihre gesunde weibliche Führungskraft zu entdecken, weiter zu entwickeln und zu leben.

Website: www.2-care.de

Email: info@2-care.de

Und hier geht's zum Online-Artikel: <http://www.rf-f.de/blog/so-klappts-frauenquote-managerinnen-manager-weibliche-fuehrungskraefte-wirklich-foerdern>