

## MÜSSEN FRAUEN ANDERS GECOACHT WERDEN ALS MÄNNER?

### Der Ressourcen-Ansatz - COACHING ERFAHRUNGEN MIT FRAUEN

#### EIN ARTIKEL VON HEIKE HEIN

Keiner der es inzwischen bezweifeln würde: Männer und Frauen sind anders und das ist gut so! Die Tatsache, dass weder *die Frau noch der Mann besser oder schlechter sind, sondern einfach anders*, birgt enormes Potenzial, das oftmals von Frauen nicht genutzt wird. (Aktuelle Forschungsergebnisse zu Frauen in Führungspositionen von div. Wissenschaftlern, z.B. Ardelt/ Berger, Weinert) Insbesondere bei Frauen halte ich es für extrem wichtig, weg vom Defizit-Ansatz und hin zum Ressourcen-Ansatz zu coachen.

Die Situation für Frauen stellt sich für mich wie folgt dar:

Entscheidend ist auch der heute noch gültige ‚doppelte Lebensentwurf‘, nachdem Frauen einerseits Erwerbsautonomie und andererseits Präsenz in der Familie anstreben. Hier existiert bis heute kein verbindliches soziales Modell – und das hat Auswirkungen.

Das soziale Vorstellungsbild (Stereotyp) von den Eigenschaften und Kompetenzen der ‚typischen Frau‘ hat nur wenig Ähnlichkeit mit dem Stereotyp des ‚typischen Managers‘, das seinerseits hohe Übereinstimmung mit dem Bild vom ‚typischen Mann‘ aufweist. Obwohl die rechtlich verankerte und gesellschaftspolitisch gewünschte ‚Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben‘ vorliegt, bilden Frauen in Deutschland mit 5% in der Gruppe der oberen Führungskräfte immer noch die Ausnahme. (Übrigens wurde eine höhere Quote in den USA nur dadurch erreicht, dass ein ‚Fehlverhalten‘ von Organisationen finanzielle Sanktionen nach sich zog) Für Frauen ist also Geschlechtsstereotypenbildung sehr verhängnisvoll. Ich zitiere Friedel-Howe: Frau und Führung, die 6 wichtigsten Mythen

- MYTHOS 1      « Frauen können nicht führen »
- MYTHOS 2      « Die Frauen wollen den Aufstieg gar nicht wirklich »
- MYTHOS 3      « Frauen verkörpern ein erhöhtes Kostenrisiko »
- MYTHOS 4      « Weibliche Führungskräfte kann man nur beschränkt einsetzen »
- MYTHOS 5      « Die Männer haben Angst vor der Frau im Management »
- MYTHOS 6      « Die Managerin – sozial bleibt sie eine Außenseiterin »

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Frauen sich mehr selbst anerkennen und selbst behaupten sollten. Spezifische Auswirkungen für die berufliche Laufbahn von Frauen können sein:

§ **Legitimationsdruck:**

Beruf und Familie unter 'einen Hut zu bringen', heißt für viele Frauen auch sich ständig legitimieren zu müssen, von 'mitverdienen' ist die Rede bis hin zu 'Selbstverwirklichung' und das im negativen Sinne.

§ **starker Leistungsdruck:**

Frauen erfahren in Führungspositionen eine erhöhte Aufmerksamkeit ihrer männlicher Kollegen, sie stehen mehr 'unter Beobachtung'. Das erhöht den Leistungsdruck.

§ **Selbstmarketing:**

viele Frauen tun sich schwer mit intensivem Selbstmarketing, sie meinen immer noch, dass Arbeitsqualität an sich ausreicht.

§ **Karriereplanung:**

Frauen müssen im Gegensatz zu Männern eine stringenteren Karriereplanung vornehmen, um nicht in die Falle Beruf und Familie zu tappen. Es gilt konsequent zu planen und zielstrebig umzusetzen. Insbesondere sensibel zu werden für die eigenen Stärken und eigene 'weibliche Werte' zu entwickeln, um authentisch zu bleiben.

§ **Führungsverhalten:**

Frauen müssen ihre authentische Beziehung zu Macht und Status finden, um das von ihnen geforderte direktive Führungsverhalten idealerweise leben zu können.

§ **Konfliktmanagement:**

Frauen neigen häufig dazu interpersonellen Konflikten aus dem Weg zu gehen. Konfliktmanagement ist darum ein wichtiges Thema auf dem Weg zur Führungskraft.

Wenn sich Frauen entscheiden Beruf und Familie zu vereinbaren und eine Führungsposition anstreben oder sich selbstständig machen wollen, nehmen sie häufiger als Männer Beratung und Coaching in Anspruch. Positiv hervorzuheben ist, dass Frauen weitaus weniger Schwierigkeiten haben sich coachen zu lassen, als Männer. Meiner Erfahrung nach beginnen viele Frauen den Prozess unter dem Motto: 'Schwächen sollen beseitigt werden'. Wenn ich ihnen dann mein Konzept des

ressourcenorientierten Coachings vorstelle, ist das Erstaunen erst einmal groß. Sie erleben dann aber schnell die Vorteile, wenn Selbsterkennung in den Mittelpunkt des Coachingprozesses gestellt wird.

Um die Eingangsfrage zu beantworten:

Müssen Frauen anders gecoacht werden, als Männer? Ja, die Ressourcen-orientierung ist meines Erachtens der Schlüssel zu einem erfolgreichen Abschluß des Coachingprozesses.



Organisationsberatung Personalentwicklung **Systemisches Coaching**

[www.hhcoaching.de](http://www.hhcoaching.de) [www.have-a-look.net](http://www.have-a-look.net)