

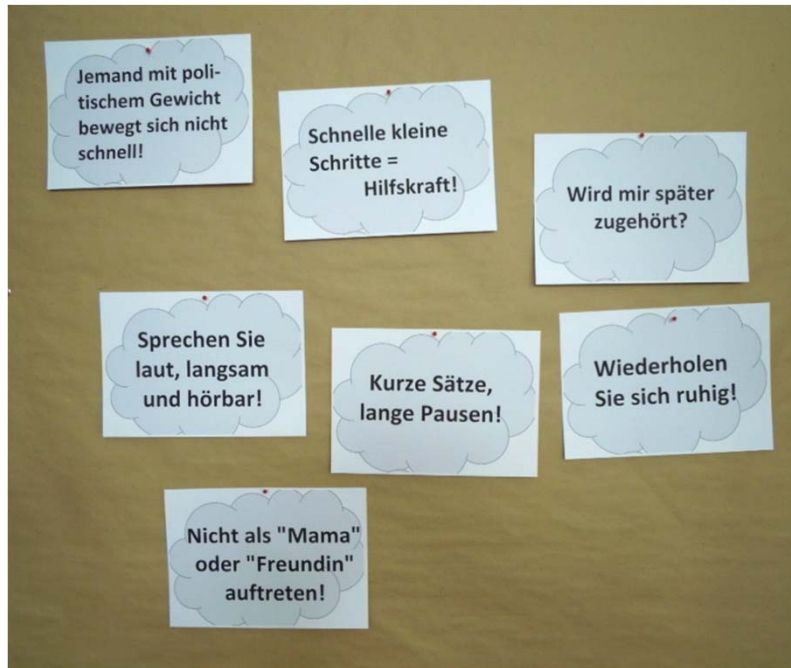
Praxistagung 2018 in Basel**Workshop 6****Frauen in der Führung – und wie Mann darauf antwortet**

- Geschlechtertypische Kommunikationsmuster
- Stolpersteine und Gelingensbedingungen
- Weibliche Potenziale und was damit passiert

Ein Erfahrungsbericht aus 10 Jahren «Führungsseminar für Frauen»

Prof. Erika Götz, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

Genderspezifische Kommunikation



Tauschen Sie sich mit Ihren beiden NachbarInnen aus:

- Was von dem kenne ich, ist mir vertraut?
- Wo weichen wir aber auch ab?
Wo stimme ich nicht zu?
- Was von dem kann man auf meine konkrete Praxiserfahrung umlegen, anwenden?

Miteinander reden – erfolgreich kooperieren

Zeitraum Mai-Juni 2003

4 Arbeitsbesprechungen per Video aufgezeichnet.
Dauer der Aufzeichnungen 3 Std. 25 Min.

1 Arbeitsbesprechung von einer Frau, 3 von einem Mann geleitet.
Gruppengrösse 7 - 14 TN
TN nach Geschlechtern praktisch gleich verteilt, nur in der
Besprechung unter weibl. Leitung waren mehr Männer vertreten

Ziel 1

Unterschiede im Kommunikationsverhalten identifizieren, die unter bestimmten Voraussetzungen zu Missverständnissen oder Beziehungsstörungen führen können.

Ziel 2

Konkrete Verbesserungsvorschläge entwickeln, wie man Missverständnisse und Beziehungsstörungen vermeiden kann.

Wichtigstes Ergebnis:

Es gibt markante Unterschiede in der Sprache von Frauen und Männern.

1. **Frauen** bestätigen einander - **Männer** fordern einander heraus
2. **Frauen** werten ihre Leistungen ab - **Männer** werten ihre Leistungen auf
3. **Frauen** formulieren Aufforderungen indirekter und unpersönlicher als **Männer**
4. **Frauen** sprechen eher emotional - **Männer** eher instrumental
5. **Männer** geben weniger Rückmeldesignale, wenn eine **Frau** die Arbeitsbesprechung leitet

6. **Frauen** formulieren Sachverhalte vorsichtiger und hypothetischer als **Männer**
7. **Frauen** verwenden mehr Ausdrücke, mit denen sie Aussagen einschränken, abschwächen oder dem Urteil der anderen aussetzen
8. **Frauen** entschuldigen und rechtfertigen sich häufiger als **Männer**
9. **Frauen** arbeiten sich bei Verhandlungen und Problemlösungen "von innen nach aussen"
10. **Frauen** gebrauchen sprachliche Mittel der Intensivierung häufiger als **Männer**

10 Erfolgsregeln

- | | |
|--|---|
| 1. Durch gegenseitige Anerkennung und Bestätigung ein positives Gesprächsklima schaffen | 6. Eigene Erkenntnisse nicht als ein in Stein gemeisseltes Gesetz darstellen. Sachverhalte auch schon mal etwas vorsichtiger formulieren. |
| 2. Wenn es um die eigene Arbeit geht: Keine falsche Bescheidenheit, aber auch keine übertriebene Selbstinszenierung. | 7. Einschränkende und abschwächende Ausdrücke nutzen, um ein offenes und partnerschaftliches Gesprächsklima zu fördern. |
| 3. Aufforderungen und Anweisungen höflich, aber eindeutig formulieren. | 8. Fehler eingestehen und sich entschuldigen als Zeichen von Grösse und Verantwortung auffassen nicht als Gesten der Unterwerfung |
| 4. Emotionale Sprache erzeugt kommunikative Nähe und gibt der Besprechung eine menschliche Note – übertriebene Nähe kann missverständlich sein und die Autorität untergraben | 9. Bei der Entwicklung von Lösungsvorschlägen ruhig schon mal laut denken. |
| 5. Vorsicht bei Monologen – sie schaden dem Gesprächsklima! | 10. Was einem wichtig ist, sprachlich betonen, um Aufmerksamkeit zu schaffen. |

Die kommunikativen Unterschiede von Mann und Frau

- Wenn Frauen **nicken**, ermuntern sie zum Weiterreden – sie äußern jedoch noch keine echte Zustimmung.
Wenn Männer **nicken**, dann stimmen sie zu.

- Frauen warten eher auf eine Pause, bis sie **das Wort ergreifen**.

Männer unterbrechen auch mal und **ergreifen** energischer **das Wort**.

- Frauen **signalisieren Interesse** durch Nachfragen und bestätigende Reaktionen (auch körpersprachlich).
Männer senden diese Signale eher nicht.

- Frauen machen die eigene Ansicht durch Nachfragen deutlich: „Könnte man nicht auch sagen, dass . . . ?“

Männer signalisieren die eigene Ansicht mit klaren Statements und offenem Widerstand.



- Frauen deuten einen herausfordernden Widerspruch als **persönlichen Angriff**.
Männer interpretieren herausfordernden Widerspruch eher als Aufforderung zum Wettstreit und fühlen sich als **ebenbürtiger Partner akzeptiert**.
- Frauen nutzen ein Lächeln (mit schiefgelegtem Kopf), um Zustimmung zu erhalten.
Männer deuten dieses Lächeln als Geste der Unterlegenheit.
- Frauen nutzen die Unternehmensbühnen nicht so gern und häufig wie Männer, um sich und ihre Leistung zu präsentieren. Und falls doch, dann wird es eher um die Leistung des Teams oder der Abteilung gehen, weniger um die eigene Person.

Quelle: Anja Mahlstedt (2017): **Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen**, Springer International Publishing AG

Konfliktverhalten

Mädchen und Jungen verfügen über eine breite Palette an Verhaltensweisen in Konflikten.

Jungs

Die mit Abstand am meisten berichtete Strategie in Jungenkonflikten waren **physisch-aggressiven Aktionen**.

Mädchen

Bei Mädchen dagegen überwiegen **verbale Strategien** wie beispielsweise „die andere anschreien“ (direkt-verbale Strategie), „über die andere tuscheln“ (relationale Strategie) oder gemeinsames Diskutieren.

Aus einer Studie (Dissertation) über Konfliktverhalten bei Mädchen und Jungen

«Frauen suchen Hilfe – Männer sterben»

«Depression ist weiblich!»

Bei Frauen wird doppelt so häufig eine depressive Störung diagnostiziert wie bei Männern.

Suizide sind bei Männern (in unserem Kulturkreis) drei- bis zehn Mal häufiger zu beobachten als bei Frauen.

Quelle: Neuropsychiatrie, Band 22, Nr. 1/2008, S. 43-48

Ein Positionspapier

Institut für Gender & Diversity IGD FHO

Das Institut für Gender und Diversity befragte in der Mädchenstudie 55 **neun-, zwölf- und sechzehnjährige Mädchen** zu ihren Lebens- und Selbstkonzepten.

Die Interviews deckten die Themen: Freizeitgestaltung, Selbsteinschätzung, Selbstwirksamkeit und Zukunftsvorstellungen ab.

Es zeigte sich, dass sich die Mädchen im Laufe ihrer Kindheit immer mehr an traditionellen Geschlechterrollen orientieren und **an Selbstbewusstsein verlieren**.

<http://gender-diversity.ch/index.php/forschung/maedchenprojekt/>



Einige Thesen daraus:

1. Bildungserfolge in der Schule werden im Berufsleben nicht adäquat umgesetzt - von Bildungsgewinnerinnen zu Berufsverliererinnen!

Frauen wählen mehrheitlich typische Frauenberufe mit geringerem Einkommen und begrenzten Karrierechancen.

Einige Zahlen: Anteil der Frauen in der Unternehmensführung (2016)

Norwegen (1) ⁽¹⁾	46.7 %
Deutschland (10)	21.1 %
Schweiz (19)	14.6 %
Weltweit	14.7 %

80% der erwerbstätigen Frauen (mit Kindern unter 15 J.) arbeiten Teilzeit

2. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen gesellschaftlichen Versprechen zur Gleichstellung der Geschlechter und der erlebten Realität der Mädchen und jungen Frauen.

Verantwortlich:

Sozialisation (Elternhaus / Schule)

- > Medien
- > Spielzeugindustrie

3. Selbstsicher als Kind – unsicher als Jugendliche

Das grosse und vielfältige Potenzial der Mädchen wird's mit zunehmendem Alter immer stärker ausgebremst.

Unterschiede zwischen den Altersgruppen:

50% der 12-Jährigen schätzt sich als «hilfsbereit» ein
- alle 16-Jährigen schreiben sich diese Eigenschaft zu

Fast alle 9-Jährigen schätzen sich als «schlau» ein
- bei den 12- und 16-Jährigen nur noch ein Drittel

Die meisten 12-Jährigen möchten wegen Familiengründung nur kurz aus dem Beruf aussteigen und danach mind. 50% arbeiten
- die Hälfte der 16-Jährigen möchten (wenn überhaupt) nur noch mit sehr geringem Pensum arbeiten.

Fazit:

Die **Lebensvorstellungen** und die **Lebensrealität** der befragten Mädchen sind im Laufe ihrer Kindheit und Jugend immer mehr durch **geschlechtsspezifische Erwartungen und Zuschreibungen** geprägt.

Spätestens **nach der Pubertät** haben fast alle ein **Lebenskonzept** entwickelt, das sich auf Ehe, Hausfrauenrolle und Kinder konzentriert und **keine oder nur geringe Berufstätigkeit** einschliesst.

Zwei gegenläufige Entwicklungen:

Gleichstellung der Geschlechter
in der Gesellschaft



Geschlechtstypische und damit
einengende Rollenerwartungen

Denkaufgabe

- Inwiefern betrifft mich das?
 - Kenne ich das?
 - Wie habe ich meine Sozialisation erlebt? Wo/wie lebe ich nach Rollenmustern/-klischees? Wo nicht?
- > Glaubenssätze (Stolpersteine)
herausarbeiten



Stolpersteine

- Mächtige Antreiber
- Fehlende Vorbilder
- Kommunikation



Die Schwierigkeit, sich kommunikativ durchzusetzen

Gelingsbedingungen

- Mut
- Einzigartigkeit – leben
- Netzwerke - strategisch



Iris Bohnet - Thesen

Schweizer Verhaltensökonomin und CS-Verwaltungsrätin, Lehrstuhl an der Harvard University

- Kritik an verhaltensorientiertem Ansatz
→ Bedingungen ändern!
- Bsp. Howard oder Heidi
- 5 wichtigste Symphonieorchester der USA – 5% Frauen
- Bsp. Indien
- «Seeing is Believing!»

Interessanter Beitrag auf SRF vom 8. Mai 2016

<https://www.srf.ch/sendungen/sternstunde-philosophie/iris-bohnet-gleichstellung-leicht-gemacht>

Praxistagung 2018 - Frauen in der Führung - und wie Mann darauf antwortet

02.02.2018

21

Hinweis:

Führungsseminar für Frauen – nächste Durchführung:



Frauen in der Führung

Erfolgreich und wirksam durch selbstbewusste Führung – in diesem frauenspezifischen Seminar entwickeln Frauen in Leitungsfunktionen ihre Führungsexpertise, reflektieren genderspezifische Aspekte und setzen sich mit "Fallstricken" und Chancen der Führung auseinander.

Prof. Erika Götz, Psychologin, Hochschule für Soziale Arbeit, lehrt Sie, mit Leichtigkeit und Freude herausfordernde Situationen zu meistern.

24.04.– 28.09.2018 (5 x 2-Tagesblöcke), in Basel. Weitere Informationen erhalten Sie unter Tel.Nr: 061 228 59 23

Praxistagung 2018 - Frauen in der Führung - und wie Mann darauf antwortet

02.02.2018

Weitere Informationen erhalten Sie via:

- Führungsseminar für Frauen, Start 24.04.2018
- Direkt bei Erika Götz, Tel. 061 228 59 73
erika.goetz@fhnw.ch

Schreiben Sie mir, ich freue mich darüber!