

Was Männer von Frauen lernen könnten – wenn sie wollten...

Bernd Fritz-Kolle erklärt, warum die Vermännlichung der Wirtschaft von Nachteil ist.

„Gemeinsam sind wir blöd.“ So betitelt Fritz Simon, Organisationsberater sowie Pionier der systemischen Beratung und Therapie in Deutschland, provokativ eines seiner Werke. Er beschreibt, wie Menschen und Organisationen sich ‚erfolgreich‘ in ihrer Entwicklung behindern. Simons Grundidee, dass das Nicht-Infragestellen eingeschliffener Rituale und Denkmuster dazu führt, dass wir ‚blöd‘ bleiben, hat an Aktualität nichts verloren. Leider.

Was bedeutet dies für das Verhältnis von Männern und Frauen in der Wirtschaft, in Organisationen aller Art? Ganz einfach: So lange Männer als dominierende Mehrheitsgruppe in den Chefetagen – zugespitzt formuliert – als Old-Boys-Netzwerke mit ihrem gewohnten Stilmix den Ton angeben, müssen sich Frauen, die die Glasplatte oder die Betondecke ins Management durchbrechen wollen, diesen Mustern anpassen. Alles bleibt beim Alten – so lange die jenseits der Sonntagsreden real gelebte, männlich geprägte Führungskultur alter Schule vorherrscht. Sie kommt mit rationalen Strategien, Machtstreben, Hackordnungen, Selbst-Darstellerei, massivem Konkurrenzdenken und überzogener, Burnout-generierender Leistungsorientierung als selbstverständliche ‚positive‘ Leitnorm daher. Erfolgreiche Frauen neigen nach wie vor dazu, ‚straight and tough‘ sogar noch drauf zu satteln, um als Mitspieler anerkannt zu werden. Aber: Damit ändert sich das Spiel nicht. Die alten Regeln gelten weiter, Entwicklung findet nicht statt. Wir bleiben ‚blöd‘.

Was halten Sie davon, eine neue Sicht zu wagen? Im Gefolge des demografischen Wandels sinkt die absolute Zahl an verfügbaren Top-Arbeitskräften, gleichzeitig ist hierzulande deutlich mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventen weiblich, oft besser ausgebildet und leistungsfähiger. Damit sind es die Frauen, die künftig sehr viel stärker den

Bedarf an Entscheiderinnen, Führungskräften und Chefinnen decken werden. Müssen sie noch traditionell männlich genormt handeln, oder können sie nicht vielmehr weibliche Kulturmerkmale einbringen und so die Erfolgsnormen von Unternehmen verändern?

Gesetzt den Fall, Männer in Verantwortung wollten etwas von Frauen lernen: Was könnte dies sein? Zullererst den persönlichen Fokus des ‚Ich allein weiß, wo es lang geht‘ erweitern: Das Umfeld im und um das Unternehmen bewusster wahrnehmen und strategisch stärker berücksichtigen, aber auch bewusster auf die Auswirkungen eigenen Handelns achten. Zum Zweiten könnten sie lernen, in stärkerem Maß selbstkritisch zu reflektieren und neben Stärken auch real existierende Schwächen zu erkennen, neben ‚Herausforderungen‘ auch Anforderungen und Konfliktherde, denen ‚Mann‘ sich zu stellen hat. Neben männliche Konkurrenz und Abgrenzung könnte die Haltung treten, Macht zu teilen und komplexe Aufgaben kooperativ zu lösen. Männliche Entscheider könnten davon profitieren, in schwierigen Situationen nicht alles allein regeln zu wollen, sondern um Unterstützung zu bitten, aber auch zu analysieren, was dazu beigetragen hat, statt unter Stress nach Schuldigen zu fahnden. Schließlich könnten Männer von Frauen lernen, weniger hart gegen sich selbst und Andere zu sein und weniger Burnout-Risiken zu provozieren – vor allem aber so zu kommunizieren, dass Beziehungen gefördert und seltener gestört werden.

Zugegeben, dieser kleine Überblick ist provokant, aber: Nicht nur Frauen können von Männern lernen. Auch umgekehrt macht es Sinn, über das Zulassen und Nutzen von Unterschiedlichkeiten der Geschlechter breitere und damit sichere Perspektiven und Handlungsfähigkeit für Organisationen aufzubauen. Es lohnt sich – wenn Sie es wollen! ◀



FOTO: ISTOCK



Dipl.-Psych. Bernd Fritz-Kolle, Coach und Organisationsberater, ist als Mitgesellschafter der teneo Organisationsberatung erfahrener Partner von fünf Kolleginnen; Informationen unter: www.teneo-oe.org