

Zeitschrift: Zivilschutz = Protection civile = Protezione civile
Herausgeber: Schweizerischer Zivilschutzverband
Band: 40 (1993)
Heft: 11-12

Werbung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

nehmens zu stehen. Doch auch in vielen von Frauen an Frauen gerichteten Büchern wurde festgehalten, die typisch weibliche Denk-, Handlungs- und Erfahrungsweise sei in Chefetagen fehl am Platz. Einer Frau, die Karriere machen wollte, wurde damals empfohlen, sich männliche Bosse als Vorbilder zu nehmen. Noch vor 15 Jahren schrieb die amerikanische Autorin Betty Harragan, Frauen müssten sich in militärischen Denkstrategien üben und sich «mit der Dynamik von Mannschaftssportarten wie Fussball auseinandersetzen», wenn sie sich in der «Unternehmenskultur» (die sie allerdings als «Alptraum eines Schwachsinnigen» bezeichnet) zurechtfinden wollten. Nur eine solche Vorbereitung würde Frauen befähigen, (auch) die Geschäftswelt zu verstehen und in ihr konkurrenzfähig zu werden, glaubte B. Harragan.

Weniger hierarchiegläubig

Mittlerweile hat sich diese Geschäftswelt recht stark verändert. Vielerorts sind schwerfällige bürokratische Strukturen abgespeckt und militärisch aufgebaute Hierarchien gestutzt worden. Schliesslich zeigt sich mehr und mehr, dass gerade das, was bei Frauen immer als Schwäche ausgelegt wurde, effektiv Stärke sein kann: die in Haushalt und Familie, als (Ehe-) Frau, Mutter, Tochter, Schwester und Freundin gesammelten Erfahrungen, die bewirken, dass auch bei einer Fülle von Arbeit das Wesentliche nicht aus den Augen verloren wird.

In neueren Büchern zum Thema «Frauen in Führungsgremien» wird explizit auf den erwähnten Werten aufgebaut. Sally Helgesen¹ hebt folgende Punkte besonderer

weiblicher Talente bzw. Prinzipien hervor: Grosses Verantwortungsgefühl, ökologische Sichtweise, langfristiges Denken, Menschlichkeit, Intuition, Spontanität, starker Wille und ausgeprägter Kampfegeist. Zudem will sie beobachtet haben, dass Frauen eher als Männer bereit sind, Hierarchien zu durchbrechen und dass sie bei entscheidenden Gesprächen, anders als ihre männlichen Kollegen, möglichst mit Facts und Beispielen statt mit (theoretischen) Argumenten fechten.

Weibliche Managermethoden

Heute glaubt kaum mehr eine «Führungsfrau», partout den «Männerstil» kopieren zu müssen. Wo aber liegen die konkreten Unterschiede im Führungsstil? Wie treffen erfolgreiche Managerinnen ihre Entscheidungen, wie teilen sie ihre Zeit ein, wie gehen sie mit Informationen um, wie delegieren, reagieren, korrespondieren sie, und last but not least, wie motivieren sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sally Helgesen hat mehrere Frauen im Berufsalltag begleitet und folgendes festgestellt: Frauen pflegen sich strikt an Termine zu halten, legen diese aber so, dass dazwischen genügend Zeit bleibt für spontan anfallende Aufgaben Telefonrückrufe, Kundenbetreuung usw. Besprechungen mit Mitarbeitern werden nicht auf die lange Bank geschoben. Das Betriebsklima wird gepflegt, im Wissen darum, dass Menschen mehr leisten, wenn sie informiert sind und Wertschätzung, Vertrauen sowie Respekt zu spüren bekommen. Da Frauen wenig Bereitschaft zeigen, ihre ausserberuflichen Interessen und das Privatleben dem Geschäft zu opfern, sind sie delegierfreudiger als Männer und konsequenter im Setzen von Prioritäten. Als weiteres Detail weiblicher Managementmethoden ist S. Helgesen aufgefallen, dass

Frauen bewusster Zeit einplanen für die Korrespondenz; wo immer möglich wird allerdings der persönliche Kontakt gesucht.

Obwohl diese Beobachtungen in Amerika gemacht wurden, ist nicht an deren Gültigkeit auch hiezulande zu zweifeln. An weiblichen Führungskräften zeigt sich, dass nicht harte Arbeit, sondern der durch Gespaltenheit, Isolation und Einengung hervorgerufene Stress, wie er bei Männern häufig beobachtet werden kann, an die Substanz geht. Das weibliche Flair, sich am Arbeitsplatz gleich zu geben, wie im privaten Umgang – also nicht in überhebliche Big-Boss-Rollen zu schlüpfen – wirkt im übrigen mehr und mehr auch auf die männliche Geschäftswelt überzeugend.

Frauen werden gebraucht

Christina von Waldkirch, Vorsteherin des Amtes für Bildung des Kantons Bern, schrieb kürzlich in einer Kolumne im Berner «Bund», in den letzten 20 Jahren hätten die Frauen ihren Bildungsstand «enorm erweitert». Überzeugt hielt sie fest, angesichts des möglicherweise bevorstehenden «Ausländerimports» werde es sich der Staat in absehbarer Zukunft nicht mehr leisten können, auf die qualifizierte Mitarbeit der einen Hälfte der einheimischen Bevölkerung zu verzichten, weil nämlich die demographische und die ökonomische Entwicklung zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führe.

Ähnlich, nur noch viel deutlicher, äusserte sich der (70)jährige(!) Amerikaner Virgil Armstrong. Der ehemalige Geheimdienstoffizier sagte in einem Referat anlässlich der Messe «Bewusstsein 93» in Bern: «Die Frauen sind die künftigen Leader dieser Erde, nachdem die Männer versagt haben...»

¹ Auszüge aus dem Buch «Frauen führen anders», erschienen im Campus-Verlag Frankfurt.

169 d

Das Alternativsystem für das Kochen mit Kochkisten.

russfrei, geruchlos, ungiftig, nicht explosiv
einfach · sauber · gefahrlos · effizient

firestar

Informationen durch:
FIRESTAR AG, Postfach 3363
CH-4002 Basel
Tel. 061/421 81 81, Fax 061/421 85 95

