

Will ich führen? Kann ich führen?

Orientierungs-Mentoring für Frauen

Ariane Seidel, systemisch bewegen,
Potenzial-Schatzheberin & Wegbegleiterin,
kontakt@ariane-seidel.de

Mut zur Führung. Das ist der Wunsch, der zurzeit in verschiedenen Organisationen des öffentlichen Dienstes weiblichem Führungsnachwuchs angetragen wird. Zu wenig weibliche Führungskräfte bewerben sich aktiv, selbstbewusst und engagiert auf vorhandene Führungspositionen. Die Ursachen dafür mögen vielschichtig sein, gleichzeitig erlebe ich einen offensichtlichen Wandel der Handlungsmotive sowohl in Profit, als auch in Non-Profit-Organisationen. Vor allem die jüngeren Generationen streben bei ihrer Karriereplanung zunehmend und sehr bewusst weg vom Leistungsmotiv, hin zur Integration privater und familiärer Bedürfnisse.

Damit sind nun die Arbeitgeber gefordert einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf strukturell zu ermöglichen, und andererseits den kulturellen Boden dafür zu bereiten. Gerade die älteren und häufig leistungsorientierten Generationen müssen in diesem Wandel mitgenommen werden, um einem möglichen Nährboden von Unverständnis, Abwertung und Spaltung der Belegschaft entgegenzuwirken. Zudem sind die oberen Leitungsebenen gefordert, diesen Kulturwandel motivierend vorzuleben und damit zu stärken.

In verschiedenen Non-Profit-Organisationen begleite ich zurzeit Programme zur Persönlichkeitsentwicklung und Führungsmotivation, die genau diesen Wandel unterstützen. Frauen sollen ermutigt werden, aus dem Schatten des «unconscious bias» herauszutreten, und sich bewusst für oder gegen Führungspositionen zu entscheiden.

Beispiel-Programm in einem Jobcenter

Am Beispiel des Jobcenters der Region Hannover hat das vorhandene Ungleichgewicht zwischen dem prozentualen Anteil der weiblichen Belegschaft (70 Prozent) verglichen mit dem signifikant geringeren Anteil weiblicher Führungskräfte (40 Prozent) die Geschäftsführung veranlasst, ein Programm zu pilotieren, in dem Frauen intensiv in Führungsthemen, Selbstführung und Persönlichkeit eintauchen können.

Das gewünschte Ziel ist eine verantwortungsbewusste und aktive Entscheidung zum eigenen Karriereweg. Und dafür sol-

len die typischen persönlichen Glaubenssätze und die unbewussten kulturellen Vorurteile durch die Historie der Organisation und unserer Gesellschaft entlarvt und bewusst entschärft werden. Im besten Fall stehen die Teilnehmerinnen am Ende des Programms da und haben Klarheit für sich gefunden, welche Rolle sie in der Organisation einnehmen möchten und was sie auf keinen Fall möchten.

Jede Teilnehmerin hat die Möglichkeit in intensiver Selbst- und Gruppenreflexion mit Bezug auf die vorhandenen Führungsthemen und die vorhandene Kultur die eigene Führungspassung herauszufinden. Welche Führungsrolle sie wie ausfüllen würde und was nicht in Übereinstimmung mit den eigenen Fähigkeiten wäre.

**«Das gewünschte Ziel
ist eine verantwortungsbewusste
und aktive Entscheidung
zum eigenen Karriereweg.»**

Die Tatsache, dass Frau Ana Paula Büsse als Mitglied der Geschäftsführung des Jobcenters Region Hannover den Prozess aktiv mitsteuert und begleitet, hatte Vorbildcharakter für die Teilnehmerinnen und verlieh dem Programm die erforderliche kraftvolle Wirkung für einen Erfolg. Zu den weiteren Erfolgsfaktoren, die wir in einer nachgelagerten Programmreflexion mit den Teilnehmerinnen identifiziert haben, gehört der geschützte vertrauensvolle Raum, der mit externer Begleitung einen offenen Austausch mit echter Tiefe und dem Mut zur eigenen Persönlichkeit für jede einzelne Teilnehmerin ermöglicht hat. Zudem hat ein obligatorisches Motivations Schreiben im Bewerbungsverfahren die Mitarbeiterinnen gefordert, sich bereits vor dem Start bewusst mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Sie wollen den Artikel gerne weiterlesen?

[Hier](#) können Sie die komplette Ausgabe als ePaper lesen.