

Gefühlsquote und Frauenquote (Daily Dueck 135, Februar 2011)

Gunter Dueck, von www.omnisophie.com

Frauen managen anders als Männer, sie hören besser zu und entscheiden mehr im Einvernehmen. Männer schicken betroffenen Mitarbeitern schon mal Entlassungen per E-Mail. Würden Frauen so handeln? So feige? So roh? Viele Frauen, die eigentlich Vorstandsmitglied sein könnten, wollen sich diesen Gladiatorenzirkus der ständigen Rangeleien nicht antun. Dieses Problem lässt sich eigentlich nur lösen, wenn die Frauenquote eher höher als 50 Prozent liegt. Mein Einwurf dazu!

Ich habe darüber schon oft geschrieben, seit zehn Jahren! Jetzt ist das Thema gerade wieder heiß, jetzt muss ich das Argument wieder vorbringen, es muss sein!

Ich habe jahrelang über die Ergebnisse des MBTI- oder Keirsey-Test nachgedacht. Sie finden einen Link dazu auf meiner Homepage, es gibt auch gute Erklärungen in der Wikipedia. Ganz grob: Einer der Urväter der Psychologie, C. G. Jung, hat in seinem Buch „Psychologische Typen“ uns mit dem Konzept der Intro- und Extrovertiertheit bekannt gemacht. Darin unterscheiden sich die Menschen. Sie unterscheiden sich auch in Linkshirn- und Rechtshirndominanz (also in praktischem oder intuitivem Denken), sie unterscheiden sich in der Dimension „Fühlen versus Denken“, und später führten Myers-Briggs noch die Unterscheidung zwischen „ordentlichen Leuten, die gerne einen Haken dran haben“ und anderen ein, die so etwas mehr nach Lust und Laune sehen. Die erwähnten Tests sind eigentlich vier Tests in einem. Es wird festgestellt, wohin Sie in jeder Dimension tendieren. Die Tendenzstärke misst der Test auch. Ich habe eine ganze Sammlung von Ergebnissen.

Unter anderem kommt heraus: Es gibt prozentual genauso viele introvertierte Frauen wie Männer, genauso viele intuitive Frauen wie Männer, genauso viele Linkshirndominante wie Männer. Aber: Grob gesprochen tendieren zwei Drittel der Frauen zu „Feeling Style“, dagegen aber zwei Drittel der Männer zu „Thinking Style“. Worum handelt es sich dabei genau?

„Thinking“: Objektiv, entschlossen, klar, gerade heraus, analytisch, strukturiert, distanziert von der Sache, entscheidet nach Regeln, Gesetzen, „Policies“.

„Feeling“: Subjektiv, mitfühlend, weichherzig, menschlich, auf Harmonie und Einvernehmen bedacht, hat soziale Werte, ist verständnisvoll, anerkennungsbereit, setzt auf Bereden und Überzeugen statt auf Befehle, berücksichtigt die Umstände und geht nicht rücksichtslos nach Regeln vor, ist in der Sache mit dem Herzen involviert.

Die „meisten“ Männer sind also „Thinking“, die „meisten“ Frauen „Feeling“. Das wissen wir doch aber alle, nicht wahr? Die große unbekannte Wahrheit ist die:

In Politik, Management und in Teilen der Wissenschaft haben wir ein implizites „Feeling-Style“-Verbot. Eine Frauenaversion besteht doch überhaupt nicht! Es gibt nur eine kulturelle Ächtung des „Feeling-Styles“ in allen Führungsetagen. Auch Männer mit „Feeling-Style“ werden nicht respektiert, und zwar weniger als „Feeling-Style“-Frauen. Denn der Feeling-Style gilt als schwach, was Männer sich nun gar nicht leisten dürfen.

Wenn wir also über Frauen in Top-Etagen reden, müssen wir T-Frauen und F-Frauen unterscheiden. T-Frauen sind wie die dortigen T-Männer und passen wunderbar hinein... Sinnigerweise sind die Management-Entwicklungstrainer eher überwiegend F-Type, ob Mann oder Frau. Die Managementtheorie mit ihrem Hochhalten von „Kommunikation, Zuhören, Emotionaler Intelligenz, Teamverhalten und

Vertrauensbildung“ ist absolut F-Type, und die T-Manager absolvieren solche F-Workshops von F-Types und gehen am nächsten Morgen vollkommen unbeeindruckt an das gewohnte T-Management.

Wenn wir also über eine Frauenquote nachdenken, dann müssen wir entscheiden oder wenigstens überlegen, ob wir Gerechtigkeit wollen (dann ist die Quote 50 Prozent, ganz klar!) oder ob wir mehr F-Types im Management haben wollen, was die reine Lehre des Managements ja will (mehr EQ statt nur IQ). Wie groß muss diese Quote dann sein? Selbst bei 100 Prozent könnte es sein, dass die Unternehmen dann immer nur T-Frauen da oben haben wollen, oder?

Wir brauchen wahrscheinlich eine F-Quote, denke ich. Ja, die. Das bedeutet aber, dass wir nicht mehr alles durcheinanderbringen und Gerechtigkeit und Kulturverbesserung miteinander vermischen. Wir sollten getrennt voneinander beides wollen.

Heute weigern sich sehr viele F-Frauen, Chef zu sein, weil ihr Stil nur in Managementtheorie-Workshops geduldet wird. Auf der anderen Seite werden die allerbesten und tollsten F-Frauen gar nicht als Kandidaten für eine Führungsrolle in Betracht gezogen, weil sich unter Chef alle einen T-Menschen vorstellen. Deshalb quaken alle Besserwisser unablässig davon, dass es gar nicht genug gute weibliche Führungsnachwuchstalente gibt! Sie sehen die Talente gar nicht! Manchmal lache ich, weil diese T-Leute dann zuhause von einer F-Version mühelos beherrscht werden, aber diesen Stil nicht einmal aus der Sicht des Hausklaven anerkennen können.

Ach ja, wie bei allen wichtigen Problemen, die wir nicht lösen können – wir merken nicht, dass wir einen Knoten im Kopf haben.