

## „Die Zukunft ist weiblich: Zwischen Fishing For Compliments und selbstbewusstem Auftreten“

Referat von Zita Küng  
Tatort OPS – Fortbildungstag SIDOPS-SIGOP  
14. April 2012, Zürich

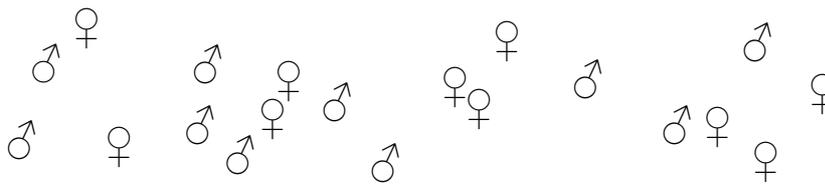
1. Die aktuelle Situation
2. Die Hintergründe
3. Wozu dient das „Fishing For Compliments“
4. Risiken und Chancen des selbstbewussten Auftretens



© EQuality 2012

www.equality-consulting.ch

### Geschlechter-Beziehungen



### Geschlechter-Verhältnisse



© EQuality 2012

www.equality-consulting.ch

## Inspiration 1

Jedes Individuum hat individuelle Wertvorstellungen.

Die allgemeinen Bilder haben Wirkung auf alle –  
bewusst und unbewusst.

Die Kultur im Gesundheitsbereich hat eine lange –  
geschlechterbezogen differenzierte – Geschichte.

Tauschen Sie sich 2 Minuten mit Ihrer Nachbarin/  
Ihrem Nachbarn aus:  
Was ist für Sie als Individuum heute in der  
Geschlechterfrage aktuell?



© EQuality 2012

1. Aktuell
2. Hintergründe
3. Compliments
4. Selbstbewusstsein

[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Geschlechterstereotype

„Geschlechterstereotype sind **kognitive Strukturen**,  
die **sozial geteiltes Wissen** über **charakteristische  
Merkmale von Frauen und Männer enthalten**“

*Eckes*

### Zwei Ebenen und zwei Funktionen

- Individuelles Wissen/geteiltes Verständnis
- Deskriptiv: Frauen und Männer sind so!
- Präskriptiv: Frauen und Männer sollen so sein!



© EQuality 2012

1. Aktuell
2. Hintergründe
3. Compliments
4. Selbstbewusstsein

[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Anwendung von Stereotypen

- Zuschreibung von Eigenschaft auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit
- Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden gerechtfertigt
- Teil von „Gender belief systems“ (Annahmen über Geschlechter und ihre Beziehungen)
- Umgang mit inkonsistenten Informationen entscheidend für Veränderung
- Stereotypisierung erfolgt meist unbewusst



© EQuality 2012

1. Aktuell		
2. Hintergründe		
3. Compliments		
4. Selbstbewusstsein		

www.equality-consulting.ch

## Inhalte von Geschlechterstereotypen

- Männlichkeit: **Kompetenz und Instrumentalität**
  - unabhängig
  - dominant
  - zielstrebig
- Weiblichkeit: **Wärme und Expressivität**
  - abhängig
  - verständnisvoll
  - emotional

■ **Hohe kulturelle Invarianz**

✱ **Zunahme der Variabilität bei Frauen**

✱ **Geringe Veränderungstendenzen bei Männern**



© EQuality 2012

1. Aktuell		
2. Hintergründe		
3. Compliments		
4. Selbstbewusstsein		

www.equality-consulting.ch

## Funktionen von Geschlechterstereotypen

- **Ökonomie:** Geringer Aufwand zur Verarbeitung von Informationen
- **Inferenz:** Verringerung von Unsicherheit
- **Kommunikation:** Verständigung zwischen Personen
- **Identifikation:** Stärkung des Selbstkonzepts
- **Evaluation:** Hervorhebung der eigenen Gruppe in Abgrenzung zu Anderen



© EQuality 2012



[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Inspiration 2

**Fällt Ihnen ein Beispiel für ein solches Paradox ein?  
Wie haben Sie darauf reagiert?**

**Erinnern Sie sich, dass Sie selbst ein entsprechendes  
Paradox festgestellt haben?**

**Versuchen Sie, gelassen zu bleiben.**



© EQuality 2012



[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Auswirkungen auf Bewertung

- Unterschiede in einer Gruppe werden unterschätzt - Differenzen zwischen F und M werden überschätzt
- Männlich geprägte Kultur in Organisationen führt zu einer tendenziellen Abwertung untypischer Eigenschaften

! **Arbeitsleistungen werden in „weibliche Merkmale“ umgedeutet**

- ! Geringere Anwesenheit wird als geringere Leistungsbereitschaft angesehen
- ! Fragende Vorgehensweise als Unsicherheit interpretiert



© EQuality 2012

1. Aktuell
2. Hintergründe
3. Compliments
4. Selbstbewusstsein

www.equality-consulting.ch

## Effekte mindern

- Männliche Normen beeinflussen die Bewertung von Leistung
- Verhalten wird positiver bewertet, wenn es den männlichen Stereotypen entspricht
- Effekte sind besonders stark, wenn Bewusstsein für potentielle Verzerrungen fehlt
- Stereotypisierung kann nicht per se ausgeschlossen werden

⇒ **Kultur ist transparent zu gestalten**

⇒ **Bewertung ist zu kontrollieren**



© EQuality 2012

www.equality-consulting.ch

### Inspiration 3

**Wir müssen davon ausgehen, dass Frauen in ihren professionellen Leistungen nicht immer 1:1 genommen werden.**

**Frauen und Männer haben gleichermassen Anspruch auf Wertschätzung.**

**Die „einzig-richtige“ Art und Weise des erfolgreichen Vorgehens gibt es nicht.**

**Es lohnt sich aber, immer wieder bewusste Anläufe zu nehmen.**



© EQuality 2012

1. Aktuell	
2. Hintergründe	
3. Compliments	
4. Selbstbewusstsein	

[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Wozu brauchen wir Wertschätzung?

- damit wir immer uns immer wieder motivieren können
- damit wir unsere Leistung und unser Verhalten gespiegelt bekommen
- damit wir unsere Leistung und unser Verhalten einordnen können
- damit wir entwicklungs- und lernfähig bleiben
- damit wir auch anderen wertschätzend begegnen können



© EQuality 2012



[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

## Wie funktioniert Wertschätzung?

- Der Kommentar oder die Geste bezieht sich auf eine Leistung oder ein Verhalten nicht auf eine Äusserlichkeit
- Es ist nachvollziehbar und konkret, welche Situation gemeint ist
- Es ist verständlich, welche Wirkung positiv kommentiert oder auch negativ kritisiert wird

### So nicht:

- Das war super
- Sie sind immer...



© EQuality 2012

1. Aktuell			
2. Hintergründe			
3. Compliments			
4. Selbstbewusstsein			

www.equality-consulting.ch

## Inspiration 4

**Gibt es keine gute Feedback-Kultur, muss mit „Fishing for Compliments“ eine Reaktion angestossen werden.**

**Erinnern Sie sich an eine solche Situation? Was waren Ihre Emotionen?**

**Waren Sie schon erfolgreich mit dem Abholen von wertschätzender Rückmeldung?**



© EQuality 2012



www.equality-consulting.ch

## Unterschiede - Differenzen

Wahrnehmungen und Beobachtungen werden bewertet

Was in meinem System positiv ist	Was in meinem System negativ ist
☺ zieht mich an	☹ stösst mich ab
▶▶ verstärke ich	◀◀ schwäche ich ab
mit Worten      mit Taten	

**Equality**  
BY ZITA KÜNG

© EQuality 2012      [www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

1. Aktuell		
2. Hintergründe		
3. Compliments		
4. Selbstbewusstsein		

## So stärken wir unser Selbstbewusstsein

- Wir beobachten uns und unsere Umgebung
- Wir reflektieren unsere Beobachtungen und werden uns unserer Werthaltungen klar
- Wir tauschen uns mit anderen über unsere Werthaltungen und Beobachtungen aus und bekommen so eine Vorstellung über die uns umgebende Kultur
  
- Wir erarbeiten uns Positionen und werden interessante Verhandlungs- und Bündnispartnerinnen und -partner

## **Inspiration 5**

**Selbstbewusstsein ist notwendig, aber nicht immer bequem.**

**Beobachten Sie die Kultur, in der Sie arbeiten und nehmen Sie sich einen ersten Schritt vor.**

**Suchen Sie sich rasch Austauschpartnerinnen und Austauschpartner.**

**Selbstbewusste Menschen tragen zur Verschönerung der Geschlechterverhältnisse bei.**

**Lassen Sie keine Gelegenheit aus!**



© EQuality 2012

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. Aktuell                  |  |
| 2. Hintergründe             |  |
| 3. Compliments              |  |
| 4. <b>Selbstbewusstsein</b> |  |

[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)

**Tragen Sie zur Verschönerung der Welt bei.**

**Ich bedanke mich dafür und für Ihre Aufmerksamkeit.**



© EQuality 2012

[www.equality-consulting.ch](http://www.equality-consulting.ch)