



Dr. Susanne Sachtleber

Themenlab, 17. Juni 2014

“Lust auf Führung”: Gruppen- und Einzelcoachings als Instrumente der Frauenförderung in öffentlichen Banken

Das Thema der Befähigung und Ermutigung von (Fach-)Frauen zur Übernahme von Führungsfunktionen ist in den Unternehmen und Organisationen angekommen, ein notwendiger Bestandteil der Personalentwicklung geworden – auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung. In fast jedem Konzern und größeren Organisation gibt es Angebote zur Standortbestimmung, zur persönlichen und methodischen Entwicklung für Frauen sowie zur Begleitung durch Mentoren oder Sponsoren. Soweit so gut?

Die Erfahrungen in den beiden Projekten, die Gegenstand dieses Beitrags sind, zeigen allerdings, dass solche Programme nur bedingt erfolgreich sein können, wenn die gelebte, nicht die kommunizierte, Unternehmenskultur diese Entwicklung von Frauen in verantwortungsvolle Position nicht wünscht oder entsprechend unterstützt.

Die Beispiele von zwei unterschiedlichen Coaching-Programmen, die die Referentin für zwei öffentliche Banken mit konzipiert hat und durchführt, machen einerseits anschaulich, welche persönlichen und methodischen Bedarfe die Fach-Frauen haben, um den Anforderungen an Führungsfunktionen in den Organisationen entsprechen zu können. Andererseits soll gezeigt werden, welche Hindernisse und Widerstände in den Organisationen den angestrebten Erfolg solcher Programme erschweren.

Diese Fallbeispiele sind bewusst aus dem Bereich öffentlicher Organisationen gewählt, da hier die politische Erwartung an die Umsetzung des gesellschaftspolitischen Themas „Frauenförderung“ klarer und höher ist als in Wirtschaftsunternehmen, gleichzeitig aber die Bereitschaft zur notwendigen Veränderung der Organisations- und Führungskultur eher geringer ausgeprägt ist als in Wirtschaftsunternehmen.

In diesem Beitrag wird jeweils ein kurzer Abriss der beiden Programme, deren Zielsetzung und das methodische Vorgehen in den Gruppen- und Einzelcoachings beschrieben. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus fünf jeweils ca. 6monatigen Programmdurchläufen für das Gruppencoaching bzw. einem Durchlauf des Einzelcoaching-Programms mit individueller Standortbestimmung werden die oben aufgeworfenen Fragen erörtert: aus der Sicht der Programm-Teilnehmerinnen sowie aus Sicht der Organisationen.

Es werden die Möglichkeiten und Grenzen der beiden Formate „Gruppen-Coaching“ / „Einzel-Coaching“ hinsichtlich der Wirksamkeit für die Zielsetzung diskutiert.

Zielsetzung für das Themenlab könnte die Formulierung von „Erfolgskriterien“ aus methodischer und organisationaler Perspektive für vergleichbare Coaching-Projekte sein.



Angaben zur Person

Dr. Susanne Sachtleber, Kommunikationswissenschaftlerin / Psycholinguistik, seit über 15 Jahren systemische Beraterin und Coach, als Führungskraft in unterschiedlichen Branchen tätig, seit 2012 Leiterin von Hogrefe Consulting in Göttingen.

Kompetenzprofil

Dr. Susanne Sachtleber war als Personalberaterin für die Suche und Auswahl von nationalen und internationalen Fach- und Führungskräften verantwortlich, hat als Stellvertretende Geschäftsführerin in der Akademie Bad Harzburg den Bereich der Offenen Seminare geleitet und war Director Human Resources and Development eines internationalen Medienkonzerns.

Seit mehr als 10 Jahren war sie in nationalen und internationalen Projekten als Beraterin in Change- und Organisationsprozessen, als Assessorin in Management-Audit- und Assessment-Programmen sowie als Executive Coach tätig. Darüber hinaus war sie Lehrbeauftragte für die Themen Human Resources, Organisationsentwicklung und Change-Management an unterschiedlichen Hochschulen.

Seit 3 Jahren ist sie als Mentorin bzw. Koordinatorin eines Mentoringprogramms zur Förderung von weiblichen Führungskräften aktiv (Femtec GmbH und Femtec. Alumnae. e.V.); Sie ist Beraterin des RKW-Deutschland zum Thema Diversity-Management.

E-Mail: susanne.sachtleber@hogrefe.de

Web: www.hogrefe-consulting.com