

Fallsrticke und Chancen weiblicher Teamarbeit

Autor(en): **Höfliger, Jeannette**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Hebamme : offizielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici**

Band (Jahr): **96 (1998)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-950211>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Identität und Arbeit

► Fallstricke und Chancen weiblicher Teamarbeit

Teamarbeit unter Frauen unterliegt besonderen Gesetzen, die Bereicherung, aber auch Gefährdung der Kooperation in sich tragen. Jeannette Höfliger analysiert in ihrem Referat «Identität und Arbeit» frauenspezifische Verhaltensmuster, die es zu erkennen und benennen gilt.

Jeannette Höfliger

VIELE Hebammen arbeiten in Hebammenteams und damit in Frauengruppen. Erkenntnisse über das Verhalten von Frauen in homogenen Gruppen verweisen dabei auf bedeutende Faktoren. So liegt beispielsweise bei Frauen die Bedeutung der guten Beziehung untereinander an erster Stelle. Mit dem Attribut «gut» ist jedoch oft die Erwartung verbunden, die Beziehung möge «reibungsfrei» oder «harmonisch» bzw. «konfliktfrei» sein. Was kann dies für die Zusammenarbeit bedeuten?

Das weibliche Fürsorgebedürfnis

Die geburtshilfliche Arbeit verlangt einen hohen Grad an Intimität. Die zu betreuenden Frauen richten sich mit ihren Bedürfnissen und Nöten, seien diese körperlich, psychisch oder kognitiv, an die Hebamme, die für sie da ist. Die Hebammentätigkeit ist vollumfänglich auf die Frau bezogen, und Fürsorglichkeit, Rücksichtnahme und Unterstützung sind dafür wichtige Eigenschaften. Dieser Modus der Fürsorge wird häufig auch auf die kollegialen Beziehungen innerhalb des Teams übertragen. Das weibliche Fürsorgebedürfnis



Jeannette Höfliger
Hebamme, Krankenschwester, Erwachsenenbildnerin (AEB), Pflegeexpertin, langjährige Kursleiterin der HöFa I für Hebammen an der SRK Kaderschule in Aarau, zurzeit Ausbildung in Supervision Teamentwicklung und Coaching. Arbeitet als Bildungsverantwortliche an der Schweiz. Epilepsieklinik in Zürich.

ist so stark, dass es oft zum ausschlaggebenden Faktor für die Arbeitsfreude wird. Fürsorge verstärkt unsere Bindung mit anderen Frauen und dient der gegenseitigen Unterstützung, Ermutigung und Anerkennung unseres Selbstwerts. In vernünftigem Mass eingesetzt kann Fürsorge zum Wohlbefinden beitragen. Doch ein Zuviel an Fürsorge kann zur «Fallgrube» werden. Überfürsorglichkeit schafft Abhängigkeiten und verhindert Selbständigkeit. Fürsorglichkeit ist kein Modus für Zusammenarbeit auf partnerschaftlicher Ebene. Fürsorge als Beschützertum führt dazu, dass Frauen sich vor dem Austragen von Konflikten, vor möglichen Kränkungen und Verletzungen ungeheuer fürchten. Das macht den Umgang mit Konflikten äusserst schwer. Techniken der Konflikt-Vermeidung sind uns auch weit geläufiger als solche der Konflikt-

Clara Bucher (l.) und Kolleginnen beim Déjeuner sur l'herbe.



Offenlegung. So wird zum Beispiel gegen aussen eine scheinbare Eintracht zur Schau getragen, die dem Innenklima einer Gruppe nicht entspricht. Oder Anpassung und Nachgiebigkeit bei Mitarbeiterinnen werden belohnt, während nur schon kritische Fragen übel vermerkt werden.

Konflikte als Chance

Konflikte in Gruppen sind etwas Normales. Sie sind unumgänglich als Folge der Verschiedenheit der Personen, ihrer Ziele, Werte, Interessen, sozialen Lage u.v.m. Wenn Konflikte richtig angegangen werden, ermöglichen sie, voneinander zu lernen. Zur konstruktiven Bearbeitung eines Konfliktes gehört, dass Sie den Konflikt als Problem mehrerer Beteiligten auffassen und nicht nur einseitig einer einzelnen

Person zuschieben. Verfolgen Sie von vornherein keine Lösung, die Siegerinnen und Verliererinnen zurücklässt. Denn daraus entwickeln sich Feindseligkeiten, und Abwertungen und Verbitterung machen sich breit. Konflikte sind gesund, wenn die Kommunikation nicht zusammenbricht und es gelingt, Überzeugungen und Positionen zu thematisieren. Das Gespräch muss immer das erste Mittel, der erste Versuch sein,

Frauen eher Verhaltensmuster der Unterstützung anderer und des Zurückstehens nahe. Keine darf etwas können, geschweige denn konkurrieren und besser sein. Keine darf Führung beanspruchen und herausragen. Den Preis, den manche Gruppen für diese Art von Konkurrenzverhalten bezahlen, besteht im Verlust an kreativen und innovativen Ideen, anstatt dass alle Beteiligten ihre Fähigkeiten einbringen und entwickeln können.

Durch Tabuisierung und Vermeiden ist das Problem der Konkurrenz nicht erledigt. Geht man dem lateinischen Ursprung nach, so bedeutet Konkurrenz «sich treffen, sich stärken, gemeinsam voranschreiten», also keineswegs etwas ausschliesslich Negatives.

Wunden und Bedrohung

Wie können wir mit der Ungleichheit zwischen uns umgehen, ohne die Gemeinsamkeit zu zerstören? Indem wir erkennen, dass es nicht darum geht, auf Kosten einer andern Frau zu gewinnen oder die Rivalin aus dem Feld zu schlagen. Erfolgreiche Frauen rühren bei anderen Frauen manchmal an tiefe Wunden, im eigenen Leben zu kurz gekommen zu sein. Frauen spüren im Vergleich oft nicht ihre eigenen Stärken, Fähigkeiten und Lebenserfolge, sondern Mängel und Benachteiligung. Wenn Frauen ihre Gefühle erkennen und benennen können, auch die Wunden der lebensgeschichtlichen Benachteiligungen, dann können sie lernen, sich gegenseitig zu fördern. Sie können lernen, offen über alle existierenden Möglichkeiten zu sprechen, ohne sich dabei unwohl zu fühlen.

Fazit: Die Auseinandersetzung mit Konkurrenz, Neid und Erfolg innerhalb des Frauenteam ist notwendig. Auch Schwesternliebe schliesst Rivalität und Konkurrenz nicht aus.

Kooperation ist erlernbar

Wir können lernen, unsere Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen, positiv und produktiv zu gestalten. Es war Frauen immer schon wichtig, wie die Zusammenarbeit aussieht; doch in den wirtschaftlich schwierigen neunziger Jahren, in denen Stellenabbau und Kostendämpfung im Vordergrund stehen, wird ein kooperatives Arbeitsklima zu einem noch wichtigeren Bestandteil des Lebens. Unsicherheit und die Angst vor Veränderung können nur in gut kooperierenden Teams bewältigt und gemanagt werden. Alle unter Ihnen, die in einer Institution oder Organisation arbeiten, spüren die Veränderungsprozesse, die knappen Ressourcen und die höheren Ansprüche. Die Unberechenbarkeit und das Veränderungstempo brauchen als Gegengewicht soziale Strukturen, die Stabilität und Freiraum für gemeinsames Nachdenken ermöglichen. Je öfter wir auf Veränderung reagieren müssen, desto mehr Zeit zum Reflektieren brauchen wir. Ihnen und Ihrem Team wünsche ich genügend Zeit zum Nachdenken und damit gemeinsame Stärke. ◀

Referat, gehalten am 28. Mai 1998 in Baden. Kürzungen und Bearbeitung durch die Redaktion.



Der Stand des SHV (und Corinne Meyers Jüngstes) fand grosse Beachtung.

Konflikte anzugehen. Machen Sie also das Verständnis für die Natur von Konflikten zu einem Teamthema und wenden Sie bewährte Konfliktbearbeitungsstrategien an, gegebenenfalls unter Mithilfe einer externen Beraterin. Wenn ein Team nicht mit Konflikten umgehen kann, können keine Veränderungen geschehen.

Frauen haben Mühe mit Konkurrenz

Ein weiteres Alltagsproblem ist der Umgang mit Konkurrenz. Innerhalb einer Frauengruppe führt die Betonung und Wertung von «Wir sind alle gleich» zu einem übervorsichtigen Umgang miteinander. Das Thema Konkurrenz ist unter Frauen oft noch ein Tabu, da es als männliches Verhaltensmuster abgetan wird. Manche Frauen fürchten sich unbewusst, als die Bessere nicht mehr gemocht und geliebt zu werden. Die traditionelle Erziehung legt den

Auch die Kleinsten fehlen nicht.

