



ESE Kongress 2010

Vortragsskript:

Wie Frauen Softwareprojekte retten

Von weiblichen Lösungsstrategien und männlichen Vorurteilen

Peter Siwon, MicroConsult

Haben Sie Vorurteile? Beispielsweise gegen Frauen, Männer, Homosexuelle, Heteros, Banker, Programmierer, Manager oder Microsoft? Vorurteile haben mehr Einfluss auf unser Verhalten als wir annehmen. Sie hindern uns daran, die Lösungsspielräume in Projekten auszuschöpfen.

Einerseits hoffe ich, dass Sie Vorurteile haben, denn sonst würde irgendetwas mit der Funktion Ihres Gehirns nicht stimmen. Andererseits wünsche ich mir, dass Sie keine Vorurteile gegenüber Autoren haben, die provokante Einleitungen schreiben und sich als Vertreter des testosterongesteuerten Geschlechts anmaßen, über Vorurteile gegenüber Frauen zu schreiben.

Sind Sie (ich frage Frauen und Männer!) auch der Meinung, dass Frauen schlechtere Softwareentwickler als Männer sind? Oder dass sie Heim und Herd dem Entwicklungslabor vorziehen sollten? Nein? Ehrlich? Um Ihrer wahren Gesinnung auf die Spur zu kommen, empfehle ich Ihnen, den sogenannten Implicit Association Tests (IAT) durchzuführen, den ich u.a. für Sie auf meiner Website (www.die-menschliche-seite.de, Nützliches, Experimente) vorbereitet habe.

Wenn Sie allerdings Angst davor haben, Ihre versteckten Vorurteile zu entlarven, lesen Sie einfach weiter und kuscheln sich weiter in die Illusion, dass Sie keine Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen haben. Der IAT zeigt, welche Eigenschaften oder Begriffe wir intuitiv mit Frau oder Mann verbinden. Da die Intuition schneller als das Bewusstsein reagiert, deutet die Reaktionszeit darauf hin, welche Assoziationen uns in Fleisch und Blut übergegangen sind und welche erst den Umweg über den Verstand nehmen mussten. So lassen sich versteckte Vorurteile entdecken.

Zum Beispiel wird der Begriff „Hausarbeit“ meist schneller der Begriffskombination „weiblich oder Familie“ als „männlich oder Familie“ zugewiesen. Auch wenn Sie keine Stoppuhr zur Hand nehmen, spüren Sie bei einigen Zuordnungen einen kurzen Moment innerer Unentschlossenheit. Er deutet darauf hin, dass der Bauch spontan anders wählen würde als der Kopf. Ganz schön clever, der IAT.

Doch wir sollten uns, so ertappt, nicht dafür schämen, sondern den Tatsachen ins Auge blicken. Die Bildung von Vorurteilen ist die Folge einer lebenswichtigen Fähigkeit unseres Gehirns. Es automatisiert und generalisiert unser Denken und Verhalten auf Basis bewährter Erfahrungen, um in ähnlichen Situationen künftig schneller reagieren zu können. Genau dieses bewährte Prinzip führt aber in ein Dilemma, wenn Frauen Rollen übernehmen, die bisher mehrheitlich von Männern besetzt waren und umgekehrt.

Das Rollenbild und die damit verbundenen Stereotype (klingt besser als Vorurteil) werden durch die Alltagserfahrung bestimmt und nicht durch sporadisch geäußerte ideologische Lippenbekenntnisse zur Gleichberechtigung. Werfen Sie einen Blick in die Entwicklungsabteilungen und Chefetagen. In der Kundendatenbank von MicroConsult, Trainingsspezialist für Embedded Systeme, liegt die Frauenquote bei nur 9%. Welcher Alltagserfahrung mag diese Umgebung wohl Vorschub leisten? Sie lautet, dass vor allem Männer die dort angebotenen Rollen mit männlichen Lösungsstrategien und männlichen Eigenschaften besetzen. Die alltägliche Erfahrungsstatistik sorgt dafür, dass die Rollen ganz automatisch bevorzugt mit den Stereotypen von Männern verknüpft werden.

Das ist eine denkbar schlechte Ausgangsposition für Frauen, denn sie können es im Grunde keinem recht machen. Wenn sie sich an männlichen Lösungs- und Verhaltensmustern orientieren, stehen sie im Widerspruch zu den Erwartungen an ihr Geschlecht. Sätze wie „Um den Job eines Mannes zu machen, musst Du als Frau besser sein als die Männer.“ sprechen Bände. Wenn sie weibliche Lösungs- und Verhaltensmuster einsetzen, geraten sie in Konflikt mit den typischen Erwartungen, die an die männlich geprägte Rolle geknüpft werden. Alle, die bei den Worten „weiblichen Lösungs- und Verhaltensmuster“ gegen Machofantasien ankämpfen müssen, bestätigen diese Argumentation, weil sie offensichtlich eine sehr eingeschränkte Vorstellung von weiblichen Lösungs- und Verhaltensmuster haben. Folgende Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, neue Wege einzuschlagen:

Seit etwa 1980 wird für Musiker der renommiertesten Orchester der USA mit ein blindes Auswahlverfahren durchgeführt. Die Bewerber bringen ohne einen Hinweis auf das Geschlecht ihr Können hinter einem Wandschirm zu Gehör. Seitdem hat sich die Zahl der Musikerinnen in den Orchestern verfünffacht (!).

Als die Verteilung von Lebensmitteln an die Erdbebenopfer in Haiti durch das rücksichtslose Verhalten der Männer ins Chaos zu stürzen drohte, entschieden sich die Hilfsorganisationen dazu, nur noch Frauen zur Ausgabe der Lebensmittel zuzulassen. Auf diese Weise wurde eine gerechtere und kontrollierbare Verteilung erreicht.

Ich glaube, dass die .com-Blase und die Finanzkrise vor allem durch das übertrieben dominanz- und wettbewerbsorientierte Verhalten hervorgerufen wurde, das Ausdruck männlich dominierter Strategien ist. Wäre all das auch passiert, wenn mehr Frauen bzw. Mütter in den Vorständen von Unternehmen und Banken säßen?

Wenn wir die Konflikte zwischen Rollen und Geschlechtern nicht auflösen, die auf unzeitgemäßen Vorurteilen beruhen, verspielen wir wichtige Potenziale und lassen viele Chancen ungenutzt verstreichen. Vor dem Hintergrund der globalen Herausforderungen wird es höchste Zeit, dass wir den Mut für neue Erfahrungen mit der Verteilung und Definition von Rollen aufbringen. Es ist unsinnig, dass Frauen sich an männliche Rollenmuster und Arbeitsbedingungen anpassen müssen. Die Rollenmuster und Arbeitsbedingungen müssen sich auch stärker an den Potenzialen und Bedürfnissen der Frauen orientieren. Damit auch Sie, liebe Männer, weiterlesen, füge ich überzeugt hinzu: Es ist umgekehrt auch unsinnig, wenn Männer sich an weibliche Rollenmuster und Arbeitsbedingungen anpassen müssen.

Mann und Frau: Der gewisse Unterschied

Über die Unterschiede von Frau und Mann wurde schon viel geschrieben und spekuliert. Ein guter Anfang, um mit dem einen oder anderen Vorurteil oder ideologischen Verzerrungen aufzuräumen, ist die Betrachtung der nüchternen Fakten:

Männer sind durchschnittlich größer und kräftiger als Frauen. Frauen werden schwanger, und es besteht eine intensivere Abhängigkeit zwischen Frau und Kind. Für die überwiegende Dauer der menschlichen Entwicklungsgeschichte war die Frau einen Großteil ihres Erwachsenenlebens schwanger oder musste einen Säugling stillen. Ich spüre förmlich, wie die eine oder andere Leserin skeptisch weiterliest. Der Mann dagegen war primär damit beschäftigt, Revier und Frau zu erkämpfen und zu verteidigen. Entsprechend hat sich die Biologie des Körpers über Jahrmillionen auf diese Lebenssituationen eingestellt.

Die Gehirnforschung hat herausgefunden, dass sich der wesentlichste Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Gehirnen im Hypothalamus findet, der unter anderem eine Schlüsselfunktion bei der Steuerung des Hormonhaushalts hat. Dieser Unterschied führt z.B. in Stresssituationen zu verschiedenen Verhaltenstendenzen. Während der Mann zu Kampf- und Fluchtverhalten tendiert, überwiegt bei der Frau das Fürsorge- und Beschwichtigungsverhalten.

Es ist leicht zu erkennen, dass diese Strategien sehr gut zu den oben genannten Randbedingungen passen. Da die Frau meist schwächer als der Angreifer ist und möglicherweise ein Kind bei sich hat, ist Kampf oder Flucht eine fragwürdige erste Option. An diesen Grundmustern der Reaktion hat das Umfeld moderner Gesellschaften bisher nichts geändert, weil dies nur durch sehr langwierige genetische Anpassungsprozesse möglich ist.

Betrachtet man die Ergebnisse von Studien, die das Verhalten von Männern und Frauen vergleichen (s. Tabelle), erkennt man deutlich, wie sich dieser hormonell bedingte Unterschied auswirkt. Frauen versuchen eher, Konsens und tragfähige Beziehungen zu fördern, während Männer eher den Wettbewerb suchen und nach Dominanz streben.

Die ansonsten gerne angeführten Unterschiede kognitiver Fähigkeiten oder der Gehirnanatomie geben keine seriösen Anhaltspunkte dafür, dass es ein intelligenteres oder irgendwie sonst „besseres“ Geschlecht gibt. Abgesehen davon ist die menschliche Intelligenz ohnehin nicht groß genug, um das Phänomen Intelligenz in seiner Gänze zu erfassen.

Verhaltensmuster, Eigenschaft	Frau >=< Mann
Hilfe in Anspruch nehmen	>
Eingehen/Erhaltung sozialer Bindungen	>
Konsensorientierung	>
Dominanzorientierung (Rang, Status)	<
Fähigkeit zur Empathie	>
Wunsch geliebt und beliebt zu sein	>
Lächeln bei Kommunikation	>
Bereitschaft zum emotionalen Support	>
Bereitschaft zu praktischem Support	<
Einsatz nonverbaler Kommunikation	>

Der primäre Einfluss eines Geschlechts führt aber dazu, dass der Lösungsspielraum einer Gesellschaft, eines Unternehmens oder eines Projektteams einseitig wird und eingeengt ist. Dies gilt auch, wenn wir berücksichtigen, dass bei Männern und Frauen, bedingt durch genetische und soziale Faktoren, unterschiedliche Ausprägungen dieser Verhaltenstendenzen existieren. Können wir uns das leisten?

Die Frage ist umso berechtigter, weil wir schon längst die Mittel haben, um Aufgaben, Verantwortung und Chancen in unserer Gesellschaft gleichmäßiger auf die Geschlechter zu verteilen.

Tipps zum Umgang mit Vorurteilen

Stehen Sie dazu, Vorurteile zu haben:

Der erste und wichtigste Schritt ist, dass wir den Mut aufbringen zuzugeben, dass wir (versteckte) Vorurteile haben, die nicht mehr zeit- oder situationsgerecht sind. Wenn wir sie mit dem Wissen über die hier beschriebenen Zusammenhänge genauer beobachten, können wir sie erkennen und wirkungsvollere Maßnahmen ergreifen, anstatt sie weiterhin abzustreiten. Wir beginnen, zwischen den Zeilen unseres Verhaltens zu lesen und die feinen Nuancen z.B. von Spott, Herablassung oder Überheblichkeit zu entdecken.

Vorurteile durch Erleben widerlegen:

Wir sehen die Welt durch die Brille unserer Vergangenheit. Diese Sicht verändert sich nicht dadurch, dass wir ihr ein theoretisches Gebilde entgegensetzen. Entscheidend ist, dass wir hautnah erleben, dass die Welt anders ist als wir sie bisher interpretierten. Dazu suchen und erzeugen wir möglichst viele Situationen, die dabei helfen, unser inneres Bild durch neue Lebenserfahrungen der äußeren Realität anzupassen. So gesehen ist die Quotenregelung ein sinnvoller Ansatz. Sie hilft den einen, falsche Vorurteile zu widerlegen, und den anderen, ihre Vorurteile zu erkennen und zu korrigieren.

Informationen anders Filtern:

Vorurteile haben die dumme Angewohnheit, nach Bestätigungen zu suchen. Drehen Sie den Spieß einfach um und suchen Sie gezielt nach allem, was Ihr Vorurteil widerlegt. Sie werden staunen, wie allein diese Veränderung Ihres Wahrnehmungsfilters die Sicht auf die Welt verändert.

Gegenpole suchen:

Wir sollten anerkennen, dass es viele Strategien und Lösungswege gibt, um einer Rolle oder Aufgabe gerecht zu werden. Teams und Unternehmen lassen sich z.B. durch Dominanz oder durch Konsensfähigkeit führen. Noch besser ist eine gesunde Mischung von beidem. Ich glaube, es lohnt sich, gezielt nach den Gegenpolen einseitig orientierter Verhaltens- und Denkmuster zu suchen. Das Prinzip der Gegenpole, das sich schon in der uralten chinesischen Philosophie von Ying und Yang findet und überall in der Natur zu Tage tritt, gibt Systemen mehr Stabilität. Gegenpole sind keine Gegner, sondern zwei Teile eines vollkommeneren Ganzen. Wie z.B. Mann und Frau.

Früh übt sich:

Vorurteile haben oft tiefe Wurzeln in der Kindheit. Deshalb ist es eine wichtige Funktion der Gesellschaft, unseren Kindern den offenen und konstruktiven Umgang mit diesem Phänomen zu vermitteln. Wir können keine Vorurteile verhindern, weil sie Teil der menschlichen Überlebensstrategie sind. Aber wir können lernen, wie wir in einer Gemeinschaft verantwortungsvoll mit dieser Eigenschaft unserer Psyche umgehen.

Literatur

Das Gehirn und die innere Welt (2009), Mark Solms, Oliver Turnbull, patmos
Taschenatlas Anatomie (2009), Werner Kahle, Michael Frotscher, Thieme
Psychologie (2004), Zimbardo, Pearson
Social Psychology (2005), Pearson
BLINK! (2009), Malcom Gladwell, Piper

Autor

Dipl.-Ing. Peter Siwon ist für das Business Development der MicroConsult GmbH verantwortlich. Er kennt die embedded Branche aus vielen Perspektiven: Forschung, Entwicklung, Projektleitung, Schulung und Beratung, Vertrieb, Marketing und Geschäftsführung. Er ist Mitgründer des Embedded Software Engineering Kongress sowie Kolumnen- und Buchautor. Seit 2009 lehrt er auch an der University of Applied Science in Regensburg und Braunschweig, sowie der Hochschule für angewandtes Management in Erding. Mehr über ihn, seine Vorträge und Veröffentlichungen finden Sie unter www.die-menschliche-Seite.de.