

Interview Christiane Fruht

Im männlich geprägten Klinikumfeld behaupten

Die Pflegefachkraft und Klinikkommunikationsberaterin Christiane Fruht beschäftigt sich mit der Frage, wie Vertreterinnen verschiedener Professionen ihre Kompetenz darstellen und gegen die Konkurrenz im männlichen geprägten Klinikmanagement bestehen können. Sie hat einige Antworten.

Frauen und Männer nutzen unterschiedlichen Kommunikationssysteme, um ihre Position im sozialen Umfeld zu definieren. Der Vorteil dabei: Mit der Ausbildung von „sozialer Kompetenz“ können gerade Ärztinnen ihre Karriere selbst beeinflussen. Was damit gemeint ist und wie das Frauen tatsächlich beim Standing im Klinikalltag helfen kann, erläutert Kommunikationsberaterin Christiane Fruht im Gespräch mit HCM.

HCM Frau Fruht, Sie haben sich auf Kommunikationsberatung in Kliniken spezialisiert, welche Personengruppen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Fruht: Besonders liegen mir jene Leistungsträger am Herzen, die hierarchisch weit oben stehen. Denn wenn die oberste Chefetage gut führt und es ihr gelingt, ein gutes Arbeitsklima zu kreieren, profitieren davon alle Mitarbeitenden.

HCM Eines Ihrer Spezialthemen ist das Ärztinnen-Mentoring-Programm. Worum geht es hier konkret?

Fruht: Ärztinnen treten durch mein Mentoring so selbstbewusst auf, dass sie sich in einem eher männlich dominierten Umfeld in der Klinik besser durchsetzen können. Sie lassen sich vom vorherrschenden Macht- und Dominanzgehabe nicht mehr einschränken und gehen dadurch freier entlang



Christiane Fruht ist examinierte Pflegefachkraft und arbeitet 16 Jahre aktiv in der Pflege. Heute ist sie als Kommunikationsberaterin für Kliniken tätig.

des Karrierewegs, den sie sich ausgesucht haben. Ob das nun eine leitende Position sein soll oder gar die Spitze der ärztlichen Karriereleiter – oder auch die familienfreundlichere Arbeit in Teilzeit: Ärztinnen sollen selbstbewusst ihr Arbeitsleben gestalten, und zwar so, wie es zu ihnen passt.

HCM Sie haben viele starke und kompetente Ärztinnen kennengelernt, die von schlaflosen Nächten vor Gesprächen mit dominanten männlichen Personen berichtet haben. Was raten Sie diesen Frauen?

Fruht: Ich rate diesen Frauen, über ihren Schatten zu springen. Das Beste ist es, in solchen Situationen körper-sprachlich und verbal ein ähnliches

Machtgehabe zu simulieren. Damit das auch „locker rüberkommt“, sollten sie die gesamte Situation spielerisch angehen. Ärztinnen müssen sich nicht anpassen, sondern dieses – v.a. männliche – Verhalten wie eine Fremdsprache bei Bedarf anwenden, um ihr Ziel zu erreichen. Die große Erkenntnis dabei ist: Die „männliche“ Sprache ist einfach nur anders als die Art, wie Frauen miteinander kommunizieren. Sie dient weniger dem Zweck, andere einzuschüchtern. Viele Männer können das kaum anders, weil sie so sozialisiert wurden. Da sie gegenseitig dieses Machtgehabe dechiffrieren können, wird das Gerangel um den ersten Platz nicht als Angriff erlebt. Es steckt oft weniger Strategie und Kalkül dahinter, als Frauen es hineininterpretieren.

HCM Beim Coaching nutzen Sie u.a. den Ansatz von Deborah Tannen. Was beinhaltet dieser?

Fruht: Die amerikanische Linguistin Deborah Tannen hat sich mit sozialen Sprachsystemen beschäftigt. Sie hat herausgefunden, dass kleine Jungen und Mädchen beim Spielen unterschiedlich kommunizieren. Während es bei den Jungen um den Rang wie „mein Spielzeugauto fährt schneller als deins“ geht, pflegen Mädchen eher Gleichheit herzustellen: „Meine Puppe sieht so ähnlich aus wie deine“. Diese Unterschiede zeigen sich später

in unterschiedlichen Kommunikationsmustern. Denn erwachsene Männer und Frauen bedienen sich verschiedener Kommunikationssysteme, um ihre Position im sozialen Umfeld zu definieren. Es gibt das vertikale Kommunikationssystem, in dem die „Währung“ Rang und Revier

renden Kommunikation lassen sich in der Frühbesprechung, bei der Aufgabenverteilung, bei der Erstellung des OP-Plans oder bei der Visite überall wiederfinden. Hat man sie einmal durchschaut, verlieren sie an Dramatik. Keiner der Kommunikationsstile ist besser oder schlechter als der ande-

genommen. Außerdem wünsche ich mir, dass Frauen mehr für sich selbst tun, um die Gleichberechtigung im Klinikumfeld herzustellen: Durch ein selbstbewusstes Auftreten, Verantwortungsübernahme und Einfordern ihrer Bedürfnisse mit weniger Zweifeln.

HCM Was halten Sie von Frauennetzwerken?

Fruht: Ich bin Partnerin des Netzwerks „Top Management Pflege“. Beim Austausch schätze ich es sehr, einfach ich selbst zu sein. Die Business-Attitude ist entspannt und kooperativ. Oft sind die in Kliniken tätigen Frauen im Topmanagement allein unterwegs, da kann Feedback von Personen in ähnlicher Position helfen. Deshalb bringt Netzwerken auch weiter. Es ist essenziell, den Fokus dabei immer auf die Begegnung und den Austausch zu legen. Das Voneinander zu profitieren ergibt sich später von allein.

11 Männer und Frauen kommunizieren anders. Es hilft, ein paar Vokabeln des anderen zu beherrschen.

Christiane Fruht

zählt. In diesem System kommunizieren v.a. Männer. Daneben gibt es das horizontale Kommunikationssystem, in dem die „Währung“ Zugehörigkeit und Inhalt vordergründig ist. Dieses System wird v.a. von Frauen bevorzugt. Das differente Kommunikationsverhalten ist für die jeweils andere Gruppe kaum nachzuvollziehen.

HCM Wie gehen Sie vor, damit Ärztinnen durch vermehrte „soziale Kompetenz“ ihre Karriere selbst beeinflussen können?

Fruht: Ich erkläre ihnen die Zusammenhänge. Die Muster der differie-

re. Es hilft jedoch, ein paar Vokabeln des anderen Kommunikationsstils zu beherrschen. Wir üben daher gemeinsam ein alternatives Auftreten.

HCM Wie kommt mehr Gleichberechtigung ins Klinikumfeld?

Fruht: Für den Karriereweg in führende Positionen wünsche ich mir familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Akzeptanz jedes Arbeits- und Lebensmodells. Aktuell dürfen sich Ärztinnen mit dem Label „Teilzeit-Mami“ schmücken, aber auch Ärzte, die für die Familie in Teilzeit arbeiten wollen, werden weniger ernst

Mirjam Bauer

Freie Journalistin,
Health-IT,

Kontakt:
mirjam-bauer@gmx.de

