



Frauen-Erfolgsteams

Empowerment im vollen Unialltag

von Katja Günther

Die amerikanische Autorin Barbara Sher, die aus dem Coaching-Bereich stammt, stellte 1979 in ihrem Buch „Wishcraft: How to Get What You Really Want“ erstmals sogenannte „Success Teams“ vor, prägte so auch den Begriff und füllte ganze Hallen bei Events, bei denen sich Menschen ihre Träume und Ziele offenbarten und dann gemeinsam Lösungen suchten. In einem TEDx Treffen in Prag 2015 trug ihr Talk den Titel „Isolation is the dream-killer, not your attitude“, und Barbara Sher bestätigte, dass sich dank der Schwarmintelligenz bei einem Groß-Event fast immer jemand fand, der einer anderen Person ganz konkret helfen konnte, den eigenen Wunsch zu erfüllen oder den Weg zum individuellen Ziel zu ebnen.

Das Konzept für Erfolgsteams gibt es schon lange, in den verschiedensten Bereichen werden sie angeboten: Junge Unternehmerinnen schließen sich über Frauenförderprogramme zusammen, es gibt Mastermind-Gruppen für CEOs in Unternehmen, die ehrliches Feedback, neue Ideen und Motivation durch organisierten Austausch

in Kleingruppen versprechen. Auch in therapeutischen Kontexten finden sich selbstverwaltete Kleingruppen zur kollegialen Beratung.

Was sind die Grundprinzipien von Erfolgsteams?

Alle Arten von Erfolgsteams verbindet, dass sie zunächst (von außen) organisiert werden müssen. Es braucht eine Vermittlungsinstanz, jemanden, der die Menschen gezielt zusammenführt, moderiert und die mehrschrittigen Ablaufregeln erklärt. Danach kann die Gruppe in Selbstverwaltung übergehen. Der strukturierte Ablauf der Treffen ist dabei essenziell, denn ohne Moderation und zeitliche Grenzen werden Gruppentreffen oft langatmig und unproduktiv.

Jedes Erfolgsteam benötigt einen klaren Rahmen und eine feste Struktur: einen gemeinsamen Anfangspunkt mit Kennenlernen, einen festgelegten Zeitraum (z.B. über sechs Monate oder ein Jahr) und einen regelmäßig wiederkehrenden Turnus für die Treffen, am besten alle zwei

Wochen. Die Treffen können in Präsenz oder online stattfinden. Zudem werden zu Beginn Richtlinien für einen wertschätzenden und wohlwollenden Umgang miteinander etabliert, damit Vertrauen in der Gruppe entsteht.

Die zentrale Voraussetzung ist natürlich, dass alle Teilnehmer*innen über eine festgelegte Zeit hinweg zusammenarbeiten wollen, sozusagen Accountability Partner füreinander sind und alle ihre individuellen und erreichbaren Ziele für die Zeit definieren.

Innerhalb dieses klar gesetzten Rahmens und mithilfe der Rollenverteilung (Moderator*in, Fallgebende*r, Zeitwächter*in, Beratende*r) bekommen die Fallgebenden Raum, ihre Herausforderungen in Ruhe darzustellen, um dann gezielt Feedback und Lösungsansätze von den anderen Berater*innen einzusammeln. Jede*r bekommt so das Gefühl, sowohl zu etwas Sinnvollem beizutragen als auch selbst Lösungsansätze „geschenkt“ zu bekommen.

Vertraulichkeit ist für all das eine weitere Grundbedingung: Persönliche Inhalte müssen innerhalb der Gruppe bleiben. Gleichzeitig sollten alle bereit sein, sich mit ihren Anliegen, Fragen und Schwächen einzubringen. So kann ein gemeinsamer Spirit entstehen. Diese vertrauensvolle Atmosphäre entwickelt sich nach und nach – durch regelmäßige Treffen und die immer gleiche Zusammensetzung der Gruppe: Fehler sind erwünscht, Ängste und Herausforderungen willkommen, und eine Kultur des entlastenden Sich-Öffnens wächst. Es entsteht ein sicherer Denkraum, ein gutes „Thinking Environment“, wie es Nancy Kline nennt.

Erfolgsteams in der Wissenschaft

Erfolgsteams nach dem Mastermind-Prinzip können gerade in der Academia wertvoll sein. Wissenschaft ist naturgemäß geprägt von Konkurrenz, von motivierender, wenn es um neueste Forschungsergebnisse geht. Es gibt aber auch destruktive Konkurrenz: Wer publiziert noch schneller und mehr? Wer bekommt bessere Fördermittel? Wer glänzt am meisten auf dem akademischen Parkett? Das löst oft großen inneren Druck und Überforderung aus. Aber gerade auch gelingende Kooperation entscheidet über Fortschritt, Innovation und die nächsten Karriereschritte, wie es die Autorin Karin Nickelsen in ihrem Arti-

kel „Kooperation und Konkurrenz in den Wissenschaften“ beschreibt. Wissenschaftler*innen sollten ihrer Meinung nach in kooperative Strukturen eingebunden sein und Normen der gegenseitigen Unterstützung einhalten.

Dann ist da noch die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und Familie. Besonders für Frauen mit Care-Aufgaben entstehen häufig Überforderungsmomente durch die Mental Load und Doppelrolle als Mutter, Forschende und Schreibende. Hier entstehen glücklicherweise neue Plattformen des Austauschs, zum Beispiel das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft.¹ In den Frauen-Erfolgsteams stehen zunächst Entlastung und gemeinsame Suche nach individuellen Lösungsansätzen im Vordergrund. Und die Bestärkung, dass viele der Probleme nicht persönliches Versagen, sondern struktureller Natur sind. Schritt für Schritt wächst durch den Austausch in der Gruppe Selbstmitgefühl – denn gegenüber anderen sind wir oft nachsichtiger als mit uns selbst. Der wohlwollende Blick von außen hilft, die eigene Leistung realistischer zu sehen und weniger perfektionistisch zu sein. Die Frauen empowern sich gegenseitig und machen sich Mut – damit erobern sie sich ihre Selbstwirksamkeit zurück: das Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen sowie das Bewusstsein für die eigenen Grenzen und der gemeinsame Kampf gegen veraltete Strukturen.

Zusammen sind wir stark: Flow-Teams

Gerade für Wissenschaftlerinnen, die neben der Forschung vielfältige Herausforderungen wie Care-Arbeit, hohe Erwartungen an Publikationsleistung und den Druck zur Drittmittelwerbung bewältigen müssen, sind demnach Erfolgsteams eine besonders wertvolle Ressource. Sie bieten eben nicht nur fachlichen Austausch, sondern auch emotionale Entlastung und gegenseitige Bestärkung. Genau auf dieser Grundlage beruht auch mein Konzept der Flow-Teams speziell für Frauen in der Wissenschaft. Es ist eine Weiterentwicklung der Erfolgsteams – als ein niedrigschwelliges, digitales Format, das nun gezielt Post-Docs, Juniorprofessorinnen und Professorinnen unterstützt. Denn: Alle Probleme rund ums Forscherinnen- und Schreibleben bestehen schließlich

¹ Siehe: <https://www.mutterschaft-wissenschaft.de/>.

auch nach der Promotion fort und werden erfahrungsgemäß sogar drängender: Wie schaffe ich es bei all den Herausforderungen an Organisation, Führung und Drittmittelwerbung überhaupt noch selbst zu schreiben?

Die Flow-Teams finden online statt und nicht in Präsenz, so fallen Wegezeiten und Organisation weg und die Teilnehmerinnen können sich sofort unkompliziert von zu Hause aus treffen. Neben dem gemeinsamen Kick-off zum ersten Kennenlernen, individueller Zieldefinition und Einführung in die Regeln der Peer-Intervision biete ich auch eine monatlich von mir moderierte Team-Session an. Diese klare Begleitung entlastet das Team im vollen Alltag, in dem schon so viel selbst organisiert werden muss. Ergänzt wird das Programm mit thematischen Workshops, Einzelcoachings und Kurzsprechstunden nach Bedarf (alles online) und – wichtig: mit gemeinsamen Co-Working-Sessions nach der Deep-Work-Methode von Cal Newport²: In einem Zeitfenster von 50 Minuten setzt man sich eine kleine, schaffbare Aufgabe, die dann ohne äußere Ablenkungen fokussiert angegangen wird. Der Erfolg ist danach sofort messbar: neuer Text ist entstanden. Mit dieser produktivitätsfördernden Schreibstrategie arbeiten die Frauen am eigenen Forschungsprojekt, während sie gleichzeitig eine nachhaltige Schreibpraxis einüben. Andere Themen im Flow-Team können Projektmanagement, Gremienarbeit, Teamführung, Umgang mit Konkurrenz und Zeitmanagement sein. Aber auch Academic Mom Guilt³ und bessere Selbstfürsorge sowie Empowerment und Selbstcoaching sind wichtige, immer wieder auftauchende Themen.

Gemeinsame Lösungen finden, gemeinsam Erfolge feiern

Flow-Teams sind mehr als nur Gruppenarbeit: Sie sind ein Gegenentwurf zu Konkurrenzdenken und Einzelkämpfertum. Hier wirken Zusammenhalt und das Vertrauen, eigene Potenziale zu entfalten – zusammen mit der Erfahrung, ko-kreativ neue Lösungswege zu finden. Kleine und größere Erfolge werden zusammen gewürdigt und gefeiert.

Gerade interdisziplinäre Teams von fünf bis sechs Frauen sind dabei besonders wertvoll, weil sie fachliche Konkurrenz vermeiden und sich gegenseitig neue Perspektiven eröffnen können. Dabei kann die Zusammensetzung variieren; mal sind es gemischte Gruppen aus Post-Docs und Professorinnen, mal nur Neuberufene. Jede Konstellation hat ihre eigenen Vorteile und entwickelt eine eigene Dynamik. Die Frauen aus unterschiedlichen Forschungsfeldern können ohne Angst vor Ideenklau vertrauensvoll ihre Themen vorstellen; fachfremde Fragen und Impulse bringen frischen Wind in das oft Schonimmer-so-Gedachte. Gleichzeitig erkennen und teilen die Teilnehmerinnen ihre ähnlichen Herausforderungen. Immer wieder erleben sie Erleichterung und die Erkenntnis, dass auch andere nur mit Wasser kochen.

Mein Traum ist, dass die Teilnehmerinnen nicht nur produktiver, sondern auch mutiger in der Welt der Wissenschaft auftreten und sich dabei ein starkes Netzwerk für fokussiertes Arbeiten, persönliches Wachstum, nachhaltige Kooperation und natürlich ihre weiteren Karriere-schritte selbst schaffen.

Literatur

Günther, Katja (2020): Selbstcoaching in der Wissenschaft: Wie das Schreiben gelingt. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kline, Nancy (2016): Time to Think: Zehn einfache Regeln für eigenständiges Denken und gelungene Kommunikation. Hamburg: Rowohlt Verlag.

Newport, Cal (2016): Deep work: Rules for focused success in a distracted world. New York: Grand Central Publishing.

Nickelsen, Kärin (2022): Wettbewerb – Kooperation und Konkurrenz in den Wissenschaften. In: Forschung & Lehre, 10. URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/kooperation-und-konkurrenz-in-den-wissenschaften-5050> (letzter Zugriff am 10.03.2025).

2 Cal Newport ist einer der Vorreiter der Deep Work-Methode zum fokussierten, ablenkungsfreien Arbeiten.

3 Siehe Wiebke Vogelaars Artikel in dieser Ausgabe.

Sher, Barbara (2015): TEDx Talk in Prag. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=H2rG4Dg6xyl> (letzter Zugriff am 10.03.2025).

Sher, Barbara (1979): *Wishcraft: How to Get What You Really Want*. New York: Ballantine Books.

Vogelaar, Wiebke (2024): *Schreiben trotz Care-Arbeit: Strategien für Mütter* in der Wissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.



© Lea Städler

Die Autorin

Katja Günther bietet in ihrer Coachingpraxis FADEN VERLOREN (www.faden-verloren.com) Schreib- und Karriere-coaching für Post-Docs und (Junior-)Professor*innen an. Ihr neuestes Projekt sind Flow-Teams für Frauen in der Wissenschaft, für die sie noch Kooperationen mit Universitäten, Frauenförderprogrammen, Instituten und Mentoringprogrammen sucht, um möglichst vielen Frauen die wertvolle Erfahrung von Erfolgsteams für Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen. Außerdem ist sie Mitbegründerin des Schreibaschram (jetzt: www.schreibretreat.de) und gibt regelmäßig Schreibseminare an Universitäten. Sie ist Autorin des Schreibimpulsfächers (Scherübl, Ingrid/ Günther, Katja: *Der Schreibimpulsfächer: Inspirationen für das Selbstcoaching beim Schreiben*) und des Buches „Selbstcoaching in der Wissenschaft: Wie das Schreiben gelingt“, die im Verlag Barbara Budrich erschienen sind.