



Babyboomer-Frauen als Mentorinnen – Stärke durch Erfahrung, nicht durch Macht

Von Rachel Zapp

In einer Arbeitswelt, die zunehmend auf Kooperation, Empathie und intergenerationellen Austausch setzt, erleben wir einen Rollenwandel: Nicht mehr nur Führung zählt – sondern Vorbildfunktion, Dialogbereitschaft und Erfahrung. Insbesondere Frauen der Babyboomer-Generation bringen hier einen enormen Mehrwert. Sie haben Jahrzehnte zwischen Anpassung, Verantwortung und Emanzipation gemeistert – und stehen heute für eine leise, aber starke Art des Führens. Dieser Artikel beleuchtet, warum gerade sie als Mentorinnen so bedeutsam sind – und welche Unterschiede es zu männlich geprägten Führungsbildern gibt.

IN DIESER AUSGABE

In diesem fundierten Beitrag beleuchte ich warum Frauen der Babyboomer-Generation heute als Mentorinnen besonders wertvoll sind – und worin sie sich von männlichen Führungskräften unterscheiden.

Frauen der Babyboomer-Generation – geprägt von Rollen und Widersprüchen

Viele Babyboomer-Frauen wurden in einem Umfeld sozialisiert, das von traditionellen Geschlechterrollen geprägt war: Pflichtgefühl, Fürsorge und Bescheidenheit galten als weibliche Tugenden. Gleichzeitig forderte der gesellschaftliche Wandel ab den 70er-Jahren mehr Selbstständigkeit und beruflichen Ehrgeiz. Dieser Spagat hat viele Frauen stark gemacht – aber auch ambivalent im Umgang mit Macht und Kritik.

Kritik und Führung – weiblich anders erlebt

Frauen wurden historisch häufiger für 'emotionales Verhalten' kritisiert – was bei männlichen Kollegen oft als 'Durchsetzungskraft' galt. Diese Doppelmoral hat Spuren hinterlassen: Viele Babyboomer-Frauen haben eine feine Antenne für subtile Machtspiele, persönliche Kränkungen oder informelle Ausgrenzung. Während männliche Führungskräfte oft gelernt haben, Kritik abzuwehren oder zu ignorieren, neigen Frauen dazu, sie zu reflektieren – manchmal übermäßig.

Warum Mentoring statt klassischer Führung?

Viele Frauen dieser Generation haben genug von formaler Macht – sie wollen etwas zurückgeben, ohne sich erneut im Konkurrenzkampf zu verlieren. Mentoring erlaubt ihnen, ihre Erfahrung weiterzugeben, ohne in alte Führungsrollen zu verfallen. Sie verstehen Macht nicht als Kontrolle, sondern als Gestaltungsspielraum für andere.

Unterschiede zu männlichen Babyboomern in der Führungsrolle

Männliche Führungskräfte dieser Generation wurden oft mit der Vorstellung groß, dass Führung klare Ansagen, Durchsetzung und Distanz bedeutet. Auch wenn sich viele davon inzwischen emanzipiert haben, zeigen sich Unterschiede:

- Männer tendieren eher zu hierarchischer Klarheit, Frauen zu Beziehung und Einbindung.
- Frauen reagieren stärker auf emotionale Spannungen im Team – und neigen dazu, zu moderieren statt zu kommandieren.
- Kritik wird von Frauen seltener öffentlich geäußert – sie suchen das Gespräch, nicht die Bühne



Studien zeigen, dass Frauen häufig in sozialen Rollen agieren, in denen Kommunikation, Empathie und Kooperationsfähigkeit stark gewichtet sind (vgl. Eagly & Carli, 2007). Diese Fähigkeiten sind heute entscheidende Ressourcen für Mentoring-Formate und soziale Führung.

Neuere psychologische Studien betonen, dass weibliche Führungskräfte dazu neigen, Feedback stärker internalisiert zu verarbeiten und stärker an der Meinung anderer orientiert sind (vgl. Heilman, 2001). Dies kann zu Überanpassung führen – aber auch zu feinfühligem Umgang mit zwischenmenschlicher Dynamik in der Führung.

Diese Differenzen lassen sich durch geschlechterspezifische Sozialisierungsmuster erklären, die bis heute in Rollenbildern und Verhaltenserwartungen nachwirken (vgl. Ridgeway, 2001).

Mentorinnen statt Machthaberinnen

Babyboomer-Frauen verkörpern heute eine neue Form von Führungsqualität: weniger Status, mehr Substanz. Ihre Erfahrungen in einer männerdominierten Arbeitswelt, ihr Umgang mit strukturellen Hürden und ihre Fähigkeit, sich anzupassen ohne sich zu verlieren – all das macht sie zu glaubwürdigen Mentorinnen. Nicht trotz, sondern wegen ihrer Widersprüche.



Fazit:

In einer Zeit, in der Sinn, Zugehörigkeit und Dialog entscheidend sind, zeigen sie, dass man auch ohne Macht Einfluss nehmen kann – und genau darin liegt die Stärke der weiblichen Babyboomer als Mentorinnen