

WKG – Netzwerk am 13.12.2011, 18:00 – 21:00 Uhr

Referat zum Thema:

Schluss mit dem Nettigkeitssyndrom – Wie Sie mit Mut, Charme und Schlagfertigkeit Ihr Ziel erreichen

Guten Tag und Herzlich willkommen!

Mein Name ist Heidi Tiedemann, ich bin Businessstrainerin und Coach und lebe in Hamburg

www.heiditiedemann.de

Studiert habe ich seinerzeit Architektur und war in meinem „ersten“ Berufsleben Partnerin und GF in einem großen Architekturbüro mit mehr als 100 MA. Dort war ich schwerpunktmäßig für unsere Projekte im Krankenhausbau, für die Organisation des Büros sowie für das Personal zuständig.

Ich möchte Ihnen heute etwas zum Thema:

Schluss mit dem Nettigkeitssyndrom – Wie Sie mit Mut, Charme und Schlagfertigkeit Ihr Ziel erreichen

erzählen und möchte Sie ganz herzlich zur „aktiven Teilnahme“ einladen, wofür ich Ihnen z.B. auch 1 -2 Übungen mitgebracht habe, die wir später gemeinsam machen werden.

Zu diesem Thema habe ich ein Seminar konzipiert, indem Sie z.B. lernen können wie es ist, sich Raum zu nehmen, sich im Gespräch durchzusetzen und den Ton anzugeben – souverän und authentisch und... weiblich, auf Ihre ganz eigene Art.

Frauen in der Wirtschaft

Ich und viele meiner Kollegen behaupten:

Die Welt der Wirtschaft ist eine männliche Welt!

Und in dieser Welt gelten ganz eigene Gesetze, die uns Frauen in der Regel nicht unbedingt von vornherein bekannt sind (übrigens auch nicht allen Männern). Und somit erscheint es in meinen Augen sinnvoll, sich zunächst mit diesen Regeln vertraut zu machen oder spielen Sie beim Poker etwa auch einfach drauf los, ohne sich vorher die Spielregeln angeschaut zu haben?... und, um beim „Spiel“ zu bleiben, beherrschten Sie es gleich perfekt, nachdem Sie die Regeln einmal gelesen hatten?

Diesen wichtigen ersten Schritt lassen jedoch viele Frauen aus und wundern sich später, warum sie es nicht schaffen, sich in einer Besprechung durchzusetzen oder warum ihre Karriereleiter offensichtlich kürzer ist als die von anderen Bewerbern. Oder auch warum sie sich in einer leitenden Position irgendwie nie so richtig wohl fühlen und entspannen können.

Weibliche Führungskräfte haben es in vielerlei Hinsicht schwerer als ihre männlichen Kollegen. Nur ca. 10% der beschäftigten Frauen in Deutschland schaffen den Sprung ins TOP-Management. Hier möchte ich gerne noch einen weiteren interessanten Punkt anführen, der in meinen Augen den Blick auf die „erschreckenden“ Zahlen etwas abmildern könnte. Denn wie Susan Pinker in ihrem Buch „Das Geschlechter-Paradox“ schreibt, wollen offensichtlich gar nicht so viele Frauen wie Männer eine Führungsposition im Topmanagement haben. So eine Position bedeutet heutzutage nämlich (solange die Wirtschaftswelt männlich geprägt ist), dass man/frau bereit sein muss 80 Std./Woche hart zu arbeiten, viele Machtkämpfe auszufechten und alle anderen



Interessen einschl. der Familie hinten an zu stellen. Und dazu sind offensichtlich Männer eher bereit als Frauen und setzen dabei zum Teil, wie man in Zeitungen immer mal wieder lesen kann, ihr Privatleben aufs Spiel.

Ich und viele meiner Kollegen sind allerdings der Meinung, dass wir weibliche Führungskräfte in Wirtschaft und Politik brauchen. Man sagt nämlich, dass Frauen „menschlicher“ und eher beziehungsorientiert und Männer eher statusorientiert führen und kommunizieren. Nie war es klarer als heute, dass sogenannte „weibliche“ Kompetenzen (egal ob von Frauen oder Männern gezeigt), eine gute Möglichkeit sind, um zum Ziel zu kommen.

„Typisch“ weibliche Qualitäten wie z.B.:

- Verantwortung zu übernehmen
- Umsicht walten zu lassen
- nachgeben zu können
- Empathie zu zeigen und eine gut ausgebildete
- Kommunikationsfähigkeit

sind gerade bei komplexen Aufgaben oft die entscheidenden Faktoren.

Deshalb ist es an der Zeit, dass sich Frauen auf ihre Stärken konzentrieren und ihr eigenes Führungsprofil entwickeln.

Aber um diese zum Einsatz bringen zu können, muss frau erst mal wissen **WIE!**

Ich werde Ihnen später noch etwas zu den „Spielregeln“ erzählen, aber lassen Sie mich zunächst auf den in meinen Augen entscheidendsten Aspekt zu sprechen kommen.

Die Innere Einstellung

Der Hirnforscher Gerald Hüter behauptet:

Was wir verändern müssen, ist die innere Einstellung oder auch Haltung nicht das Verhalten!

(Das kann sich erst im Anschluss ändern)

Aber was ist der Unterschied? Eine Einstellung (dass wovon unser Unbewusstes überzeugt ist) entsteht dadurch, dass man Erfahrungen immer wieder macht (z.B. Pawlowscher Reflex). Marion Knaths spricht in ihrem Buch „Spiele mit der Macht“ auch von der sogenannten „gläsernen Decke“ (Experiment mit Fischen).

Daraus lässt sich folgern, dass die eigene innere Einstellung, mit der wir durchs Leben gehen, durch günstige oder eben auch ungünstige Erfahrungen, z.B. in der Kindheit oder auch im bisherigen Berufsleben in der vorliegenden Form entstanden ist. (z.B. Mädchen streiten sich nicht, sind immer brav, lieb und bescheiden oder was stand in Ihrem Poesiealbum?)

Und... jetzt kommt der Knackpunkt, eine Einstellung kann nicht **kognitiv**, d.h. durch theoretischen Input oder dadurch, dass man es sich vornimmt, verändert werden (Beispiel: Raucher). Um die innere Einstellung zu verändern, muss der **emotionale** Teil des Gehirns angesprochen werden. Es muss für den Menschen Sinn machen, man muss es wirklich wollen! Zu einer Veränderung der inneren Einstellung kann man einen Menschen nur einladen, ermutigen, inspirieren und ihn durch Begeisterung und Freude dazu ermutigen.

Aus diesem Grund sind z.B. meine Seminare in Form von Trainings aufgebaut, analog zum Sport geht es nur mit üben, üben, üben! Denn nur wenn man in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit erhält, ein anderes Verhalten auszuprobieren und zwar so oft bis man sich damit



„sicher“ fühlt, kann dieses neu erlernte Verhalten das alte ersetzen und somit auch die innere Einstellung verändern.

Und wenn sich dann unsere innere Einstellung verändert hat und wir es tatsächlich für „selbstverständlich“ halten, dass wir die Chefin sind...

Und wir uns darüber hinaus von unseren alten Glaubenssätzen wie z.B. „ich kann das nicht“, „ich bin (noch) nicht gut genug“ „das ist noch nicht perfekt“ „als Frau kommt man eh nicht ganz nach oben“, etc. verabschiedet haben, was auch ein „hartes“ Stück Arbeit sein kann ☺, dann können wir beginnen, die „neuen“ Verhaltensweisen zu üben, d.h. die Spielregeln zu lernen.

10 „Spielregeln“ in der Welt der Macht

Was aber sind die Spielregeln der Wirtschaftswelt? Marion Knaths nennt die 10 wichtigsten in ihrem Buch „Spiele mit der Macht“, die ich Ihnen jetzt vorstellen möchte:

1. Rangordnung vor Inhalt

(Stellen Sie sich eine Konferenz vor, bei der es keinen klaren Anführer gibt: Männern geht es in den ersten 15 Minuten eines Meetings nur darum, ihre Position innerhalb der Rangordnung zu definieren und da „spielen“ Sie am besten einfach mit)

2. Immer an die 1

(Frauen reden gerne in die Runde, um Gemeinsamkeit herzustellen. Aber es nützt nichts, wenn die Nummer sieben und acht Ihrem Vorschlag zustimmen, während der Chef genervt den nächsten Tagespunkt auf der Vorlage sucht. Männer sprechen immer zum Anführer hin. Sie wissen: Wenn **er** mir zuhört, hören auch alle anderen zu.)

3. Raum nehmen

(Schleichen Sie sich nicht auf Ihren Platz. Gehen Sie langsam durch den Raum. Der Boden, auf den Sie Ihren Fuß setzen, gehört Ihnen! Nehmen Sie Blickkontakt auf. Breiten Sie Ihre Unterlagen aus und stecken Sie damit das Revier ab, das Ihnen Ihrem Rang gemäß zusteht / Wie das geht, können Sie sehr schön bei Anne Will beobachten: Unten die Beine telegen gefaltet - oben breites Kreuz.)

4. Machtsymbole nutzen

(die Königin trägt selbstverständlich Krone+Zepter, besitzt Schlösser, Pferde und Ländereien, d.h. Statussymbole wie ein großes Büro, Dienstwagen, eigener Parkplatz, Sekretärin, etc. sind in der Wirtschaftswelt von großer Bedeutung. Verzichten Sie nicht auf diese)

5. Visionen leben

(die Prinzessin weiß, was sie mit ihrer Macht anfangen wird, wenn sie erst einmal auf dem Thron Platz genommen hat)

6. Regieren und repräsentieren

(Sie vertreten die Ergebnisse der Arbeit nach außen, die eigentliche fachl. Arbeit wird vom Personal ausgeführt, Beispiel A. Merkel)

7. Kontakte nutzen

(Diplomatie, nutzen Sie die Kontakte, die Sie haben! Und davon haben Frauen ja in der Regel viele aufgrund ihrer Netzwerkfähigkeiten)

8. Respekt zählt



(Entscheidungen sind nicht immer zum Wohl des Einzelnen / Zu viel Höflichkeit kann schaden)

9. Klare Anweisungen

(vergessen Sie Formulierungen wie "man sollte", "wir könnten doch vielleicht mal überlegen" oder "man müsste", sagen Sie klar und deutlich, was zu tun ist und vor allem, wer es tut)

10. Spiel in alle Richtungen

(setzen Sie Ihre Macht und Talente ganz nach Bedarf ein und halten Sie Ihren Blick in alle Richtungen offen)

Gender-Diversity (= Verschiedenartigkeit der Geschlechter)

Frauen und Männer bewegen sich in unterschiedlichen Sprachsystemen. Das fängt schon in der Kindheit an. Mädchen achten darauf, dass alle in der Gruppe gleichberechtigt sind (und denken später in Netzwerken oder auch lösungsorientiert). Tritt ein Mädchen als Chefin auf, wird es von anderen Mädchen eher nicht gemocht. In der Soziolinguistik nennt man das „horizontales“ Sprachverhalten. Frauen argumentieren schneller auf einer sachlichen Ebene. Es fällt ihnen schwer zu unterbrechen und unhöflich zu sein. „Jungs“ bzw. Männer dagegen haben ein vertikales Gesprächsverhalten (und denken in Hierarchien). Bei ihnen geht es oft zunächst darum, wer der Bestimmer ist - das müssen nicht einmal sie selbst sein. Erst wenn Rangordnung und Territorium geklärt sind, geht es zur Sache.

Wenn eine Frau erst mal zuhört und nichts sagt, bedeutet das nicht, dass sie nichts zu sagen hat. Aber genau so verstehen das die Männer und stufen sie runter.

Wer sich mit diesen unterschiedlichen „Sprechstilen“ von Männern und Frauen gut auskennt und beide beherrscht, der verfügt über eine sogenannte „geschlechterspezifische“ Intelligenz. Und natürlich hat derjenige/diejenige einen klaren Wettbewerbsvorteil, wer diese Gender-Diversity (Geschlechter-Vielfalt) aktiv für sich nutzen kann.

Weibliche und männliche Kommunikationsstile

Man unterscheidet zwischen 3 Arten von Kommunikationsstilen:

High Talk / Small Talk / Move Talk

HIGH TALK, der verbal und intellektuell geführt wird, geschieht auf der untersten Stufe. Diese Stufe ist uns Frauen bestens bekannt und wir halten sie für erstrebenswert. Hier fühlen wir uns zu Hause: Wir argumentieren, begründen, stellen sachliche Fragen, suchen immer ein fachliches Niveau.

SMALL TALK, die verbale, aber nicht intellektuelle Ebene. Diese Stufe wird von Männern favorisiert. Hier wird es persönlich, aber unsachlich, hier wird Konversation gemacht. Hier werden nebensächliche Dinge ausgetauscht wie „schönes Wetter heute“ ..., aber es wird Präsenz demonstriert.

MOVE TALK hingegen ist die erfolgreichste Form. Hier braucht man überhaupt keine Worte und ist trotzdem wirksam. Auf dieser Ebene wird mit Mimik und Gestik kommuniziert. Alles, was der Körper tut, bekommt extreme Bedeutung. Nirgendwo wird der Rang besser verdeutlicht und mit Arroganz unterstrichen wie auf dieser Ebene.

Und Sie können sich sicher denken worauf ich hinaus will:



Natürlich wird in der Wirtschaftswelt vorzugsweise der Move Talk „gesprochen“, das ist sozusagen der erste Eindruck, den man/frau macht. Und natürlich wird dieser Move Talk in der Regel von der Männerwelt besser beherrscht als von Frauen.

Also heißt es auch hier: üben!

...und Männer reden nicht so gern

An dieser Stelle möchte ich gerne einen weiteren „Fakt“ benennen, den ich zumindest bei Männern meiner Generation oft beobachte:

Männer „reden“ einfach nicht so gerne!

oder wie ergeht es Ihnen, wenn Sie zu Ihrem Liebsten sagen „Schatz, wir müssen reden“. Das hat nicht unbedingt damit zu tun, dass sie es nicht wollen, sondern (und das bestätigt mir sogar mein Freund) dass es ihnen nicht so liegt. Männer fühlen sich auf dem Parkett des High Talk oft unsicher (und dieses Gefühl hassen Männer) und nicht so zuhause wie Frauen. (Deshalb haben Frauen ja auch einen größeren Wortschatz als Männer) Ich führe diesen Punkt hier an, damit wir Frauen ihn in Gesprächen mit Männern berücksichtigen können und entsprechend nachsichtig (eine unserer Stärken!) reagieren können. Gehen Sie behutsam und geduldig vor, wenn Sie Männer zum „Gespräch“ einladen. Helfen Sie ihnen.

Und zum Abschluss noch ein Zitat aus dem Spiegel:

Letztlich können die Rollenmuster dazu führen, dass Frauen ihre eigenen Fähigkeiten geringschätzen. Oder dass sie - ganz pragmatisch und vermutlich zu Recht - die eigenen Aufstiegschancen als eher schlecht einschätzen und diese Einschätzung bei ihrer Karriereplanung berücksichtigen. Im Klartext: Wer sich den Kampf gegen Vorurteile nicht antun will, wählt einen Job in einer Frauendomäne.

Und damit das nicht so bleibt, unterstütze ich Frauen dabei, Ihren Platz in der Wirtschaftswelt entspannt einnehmen zu können, gemeinsam mit den Männern!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Literaturliste

1. „Sich durchsetzen“ von S. Dölz und C. Kauffmann, Verlag: Haufe
2. „Sich durchsetzen - aber richtig!“ von Dale Carnegie
3. „Spiele mit der Macht“ von Marion Knaths, Verlag: Piper
4. „Schlagfertig“ Die 100 besten Tipps von M Nöllke, Verlag: Haufe
5. „Die etwas gelasseneren Art, sich durchzusetzen“ von B. Berckhan, Verlag: Heyne
6. „Sanfte Selbstbehauptung“ von B. Berckhan, Verlag: Heyne
7. „So bin ich unverwundbar“ von B. Berckhan, Verlag: Heyne
8. „Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls“ von N. Branden, Verlag: Pieper
9. „Das Arroganz-Prinzip“ von P. Modler, Verlag: Krüger
10. „das geschlechter-paradox“ von Susan Pinker, Verlag: DVA
11. Vortrag von Prof. G. Hüter: <http://www.hauptstadtkongress.de/2011/eroeffnungsvortrag-von-prof-dr-gerald-huether/>

