

Frau in Führung – Mit Persönlichkeit überzeugen

Gute Aussichten

von Anja Oser, Inhaberin PARLA®



Sprich, damit ich Dich sehe.

Ihr Partner für
Stimm- und Sprechtraining,
Führungskommunikation und
Work-Life-Strategie

Zukunftstrend Frau

„Frauen sind auf dem Vormarsch.“ Das haben wir in den vergangenen zehn Jahren oft gehört. Was die Bildung angeht, so kann diese These zweifelsfrei bewiesen werden: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind 54% aller Abiturienten und 50% aller Studienanfänger weiblich. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen ist allerdings noch immer deutlich niedriger als in den meisten anderen Industrieländern. Doch langsam hält der Aufwärtstrend auch in der Berufswelt Einzug: So sind es vor allem die jungen Frauen unter 30, die in höhere Positionen drängen. Das sind Frauen, die mit dem Selbstbewusstsein des Bildungserfolgs ausgestattet sind und gegenüber ihren älteren Kolleginnen meist den Vorteil besitzen, noch keine Familie gegründet zu haben. Dass aber gerade diese Tatsache beruflichen Erfolg begünstigt, wirft kein gutes Licht auf die deutsche Wirtschaft. Familie ist ein Hindernis für Frauen, Karriere zu machen und das führt dazu, dass viele, auch gut ausgebildete Frauen, sich ganz bewusst gegen die Karriere entscheiden – eine Verschwendung qualifizierter Arbeitskräfte.

Wollen wir also die Quote von Frauen in Managementposten erhöhen, so müssen wir für eine bessere Kinderbetreuung sorgen. Der Nachbar macht vor, wie es gehen kann: In Frankreich bemüht sich die Politik bereits seit vielen Jahren um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hat damit einen spürbaren Erfolg erzielt: Die Geburtenraten sind auf deutlich höherem Niveau als in Deutschland. Davon profitiert letztlich die gesamte Gesellschaft.

Die Eigenschaften, die Frauen als Führungskräfte prädestinieren, sind gerade die Qualitäten, die direkt mit ihrer Verantwortung in der Familie zusammenhängen. So verfügen Frauen über ein Organisationstalent, das dem vieler männlicher Kollegen überlegen ist. Zudem sind Frauen, insbesondere Mütter, weniger risikofreudig, was einige gar zu der Aussage verleitet, dass es die Immobilien- und Finanzkrise vor zwei Jahren nicht gegeben hätte, wenn die Geschäfte von Frauen geführt worden wären.

Was hindert uns

Wenn wir all diese Argumente für mehr Frauen in Führungspositionen betrachten, sollten wir uns fragen, was, außer der Tatsache, dass wir nun einmal biologisch dazu veranlagt sind, Kinder zur Welt zu bringen, uns daran hindert, verantwortungsvolle Positionen zu bekleiden.

Die Antwort liegt in unserem eigenen Denken und Verhalten.

Frauen neigen dazu, sich zu unterschätzen - wir müssen uns unserer Sache einhundertprozentig sicher sein, um zu sagen, „Das kann ich“ und sind dann oft noch übermäßig bescheiden. Vielleicht haben wir die alten Sprüche aus den Poesiealben unserer Kindheit zu sehr verinnerlicht: „Sei wie das Veilchen im Moose, bescheiden, sitzsaft und rein und nicht wie die stolze Rose, die immer bewundert will sein“.

Dagegen sagte Eleanor Roosevelt schon 1937 „Niemand kann Dir ein Minderwertigkeitsgefühl aufzwingen ohne Deine Bereitschaft dazu.“

Wir sollten uns also wehren, zu unseren Stärken und unserer Leistung stehen und uns selbstbewusst präsentieren.

Wenn Ihr Chef Sie also das nächste Mal lobt, sagen Sie nicht „War ja nicht so schwer“ oder „Das hätten andere auch geschafft“. Sie haben etwas geleistet und diese Leistung müssen Sie nicht unter Wert verkaufen.

Eines der schwersten Themen für Frauen im Beruf sind Gehaltsverhandlungen. Es liegt in unserer Natur, lieber höflich zu fragen als zu fordern und selbst das Fragen nach mehr Geld fällt uns extrem schwer. Aus lauter Angst, durch Forderungen unsere gute Beziehung zum/r Vorgesetzten zu gefährden, schwächen wir unser Anliegen ab, indem wir es in einer leisen, hellen Stimme vortragen, mit schmaler Körpersprache und weichspülenden Floskeln.

Das könnte einer der Gründe dafür sein, dass das Nettovermögen von Männern bei durchschnittlich 96.000 € liegt, während ihre Kolleginnen nur durchschnittlich 67.000 € verdienen (DIW Berlin).

Ihr Praxis-Tipp:

Wenn Sie das nächste Mal gelobt werden, sagen Sie einfach lächelnd „Danke“ und sonst nichts. Machen Sie sich dann eine Notiz mit Datum und Inhalt des Lobs in Ihrem Erfolgstagebuch oder Ihrer persönlichen Dokumentation. Sammeln Sie diese Einträge und bringen Sie sie zur nächsten Gehaltsverhandlung mit!

Weibliches versus männliches Kommunikationsverhalten

Die typisch weiblichen Verhaltensmuster machen es uns oft schwer, vor allem in einem männlich geprägten Unternehmen – und das sind fast alle großen Unternehmen. Frauen nehmen mit ihrer Körperhaltung weniger Raum ein und nicken öfter. Nicken heißt für Frauen „Ich bin bei dir“. Für Männer signalisiert es Zustimmung, sie fühlen sich bestätigt und neigen umso mehr dazu, ihre weiblichen Kolleginnen, die „immer bloß zustimmen“ zu unterschätzen.

Dabei sind wir Frauen sehr gewissenhaft, gehen beispielsweise gut vorbereitet in Meetings, aber stoßen auch dort auf Probleme. Während „Mann“ noch scheinbar geschäftlichen Smalltalk hält, wollen wir schon unsere Ideen präsentieren, nur dass jetzt noch niemand zuhört. Lob erntet der männliche Kollege, der dieselbe Idee eine Viertelstunde später vorträgt und Frau macht ihrem Ärger höchstens im Stillen Luft. Doch wer leise ist und sich zurückhält, wirkt unsicher, dem traut man die nächste Karrierestufe nicht zu.

Auch in anderen Kommunikationssituationen zeigt sich, dass unsere Stärken schnell zu Schwächen werden: Wir Frauen unterbrechen andere ungern und entschuldigen uns häufig. Während es für uns keine Statusverletzung bedeutet, uns helfen zu lassen, können wir umgekehrt auch zuhören, ohne gleich hilfreiche Vorschläge zu machen und den anderen zu belehren. Wir tun gern etwas für andere, zum Beispiel ihnen eine Tasse Kaffee zu holen, doch in männlich dominierten Umfeldern werden derartige Nettigkeiten schnell als Gesten der Unterordnung interpretiert.

Ihr Weg zum Ziel

1. Machen Sie sich klar, was Sie wollen. Prüfen Sie Ihre Motivation, Führungskraft sein zu wollen oder die Gründe dafür, diesen Weg nicht einschlagen zu wollen. Denken Sie an die Auswirkungen finanzieller Art, nicht nur im Jetzt sondern auch bezogen auf Ihre Altersvorsorge. Prüfen Sie zugleich, wie Ihre Familie bzw. Ihr Partner dazu steht. Machen Sie sie zu Verbündeten und geben Sie Organisationsverantwortung ab.
2. Arbeiten Sie an Ihrer Wirkung! Sie werden so wirken, wie Sie sich fühlen. Deshalb ist es wesentlich, dass Sie sich einen stärkenden Coach suchen, der mit Ihnen Ihre Stärken klar herausarbeitet. Das kann auch eine gute Freundin sein. Beschäftigen Sie sich mit Körpersprache und Stimme und holen Sie Feedback ein. Lernen Sie, mit fester Stimme klare Worte zu sprechen und schnell auf den Punkt zu kommen.
3. Beschäftigen Sie sich mit Führungsstilen, -rollen und –aufgaben, um gut vorbereitet zu sein und einen Überblick zu gewinnen. Dazu gehört, zu lernen, Aufgaben zu delegieren und andere zu kritisieren, sowie klare Grenzen zu setzen. Das innere Team abzuholen, hilft dabei, Nein zu sagen und sich dennoch wohl zu fühlen.
4. Bauen Sie Ihr Netzwerk aus. Für Frauen geht es beim Netzwerken oft eher um harmonische Bindungen zwischen Gleichgesinnten. Für Männer sind Bündnisse ein Machtmittel. Einem großen Verband anzugehören, ermöglicht Seilschaften und gibt ein Gefühl von Stärke. Die Zukunft liegt nicht nur bei den Frauen, sondern auch im Social Networking. Hier sind Frauen häufiger zu finden als Männer – ein klarer Vorteil.
Das ist eine große Chance. Empfehlungsmanagement via Internet entspricht der weiblichen Stärke, anderen helfen zu wollen und im Kontakt zu sein. Beschränken Sie dabei nicht Ihr

Netzwerk. Bleiben Sie offen für neue Gruppierungen und für Menschen, die ihre Stärken ganz woanders haben als Sie. Nur so können Sie voneinander lernen oder Synergien bilden.

Ihre Ansprechpartnerin

Für Fragen und Anregungen bin ich jederzeit für Sie da.

Sprechen Sie mich an!



Anja Oser

ist Sprecherzieherin und Sprechwissenschaftlerin (DGSS) mit zwanzigjähriger Erfahrung in Stimm- und Sprechtraining, in der Führungskommunikation und beim Thema Work-Life-Strategie.

Sie ist Inhaberin der Coaching-Agentur PARLA® in Heidelberg und arbeitet bundesweit als integrale Business Beraterin, sowie als wingwave®-Coach. Zudem ist sie stellvertretende Vorsitzende des Berufsverbands Sprechen BVS.

Anja Oser
Inhaberin PARLA®