



Der Unternehmerbrief „UNTER UNS“

Frauen und Ihre Berufung?

Das weibliche und das männliche Element, Yin und Yan

Die Forderung mehr Frauen in Führungspositionen wird aktuell diskutiert. Kann hier eine Frauen Quote den Durchbruch bringen?

Betrachten wir zunächst die Kernkompetenzen des Weiblichen und Männlichen unter Zuhilfenahme des Yin (das Weiche, das Weibliche) und Yang (das Harte, das Männliche) der chinesischen Kultur – dem Inbegriff für das Streben nach Harmonie.

Das weibliche Element

- bewahrend
- kooperativ
- intuitiv
- empfangend
- innerlich
- warm
- ganzheitlich
- passiv
- Aufopferung
- systemisch

Das männliche Element

- fordernd
- wettbewerbsorientiert
- rational
- aggressiv
- äußerlich
- kalt
- fokussiert
- aktiv

- Selbstausdruck
- Linear

Jeder Mensch hat beide Seiten in sich. Jedoch unsere Kultur und Erziehung hat sowohl Frauen wie auch Männer geprägt.

Hieraus ist ein deutliches Rollenverhalten entstanden, welches gerade im Wirtschaftsleben, in den Führungsetagen bis heute etabliert ist.

In unserem patriarchalischen System wurde bisher das „Männliche“ höher geschätzt als das „Weibliche“. Es war anerkannter fordernd, aggressiv und rational statt bewahrend, empfangend und intuitiv zu sein.

Hier fehlt die Ausgewogenheit.

Weiterhin braucht jeder Mensch Anerkennung und hat hier die Möglichkeit sich seine Anerkennung im Tun und/oder im Sein zu erzielen.

Im Wirtschaftsleben wird i.d.R. die Wertigkeit im Tun höher eingeschätzt. Immer höher, weiter und schnell ist hier in der Vergangenheit die Devise gewesen.

Das Informationszeitalter hat dazu noch eine neue Schnelligkeit hervorgebracht. Wissen veraltet schneller, der Wandel ist mittlerweile Programm, so dass Veränderungsprozesse zur ständigen Lernaufgabe gehören.

Nach der Banken- und Wirtschaftskrise findet gleichwohl langsam ein Umdenken statt.

Werte und Nachhaltigkeit sind wieder gefragt.

Die alte Einstellung befindet sich im Rückzug, das zeigt sich nicht nur im Verkauf.

Glücklich und zufrieden können Männer und Frauen in einem System dann leben, wenn beides gleichrangig nebeneinander bestehen darf und die Frauen das Männliche schätzen, und die Männer das Weibliche achten.

Um dort hinzugelangen ist sicher noch einiges an Vorurteilen und vor allem an Ablehnung und Verachtung auf beiden Seiten zu überwinden.

Wer bei sich bleibt, kann anders sein

Je häufiger Sie sich anderen Menschen empathisch und verstehend angleichen, und dabei ganz bei sich selbst bleiben,



Der Unternehmerbrief „UNTER UNS“

desto souveräner und unabhängiger werden Sie! Das mag paradox klingen, ist es aber nicht.

Je klarer ein Mensch mit sich selbst ist, desto besser kann er auf andere zu gehen und ihnen auf ihre Art begegnen.

Je mehr wir wissen, wer wir selbst sind, desto weniger werden wir das Gefühl haben, uns zu verbiegen, wenn wir uns einer anderen Kultur zuwenden.

Und Männer und Frauen sind unterschiedliche Kulturen – wahrscheinlich die unterschiedlichsten überhaupt.

Nehmen Sie die Stärken der jeweils anderen Kultur an, dann profitieren alle davon: Sie, Ihr Team und Ihre Kunden.

Was Männer und Frauen voneinander lernen können

Aus der Übersicht erfahren Sie, wie Männer und Frauen unterschiedlich wahrnehmen, fühlen und handeln.

Daraus können Sie ableiten, wie Sie empathischer und verständnisvoller und somit nutzbringender miteinander und vor allem auch mit sich selbst umgehen können.

	Weibliche Eigenschaften	Männliche Eigenschaften	Lernpotenzial für Frauen	Lernpotenzial für Männer
Wahrnehmung Allgemein	Breit gestreut (defokussiert)	Eng fokussiert	Auf ein Ziel fokussieren, ohne sich zu sehr ablenken zu lassen	Das Umfeld bewusster wahrnehmen und mehr auf die Folgen der eigenen Handlungen achten.
Eigenwahrnehmung	Sehr selbstkritisch Es werden eher die Schwächen als die Stärken gesehen, dadurch häufig geringeres Selbstwertgefühl	Weniger selbstkritisch Es werden eher die Stärken gesehen und die Schwächen ignoriert	Auf die Stärken fokussieren, und dabei die Schwächen langsam abbauen. Sich aber selbstbewusst nach außen verkaufen. Mehr auf negative Selbstkonzepte achten und sie verändern.	Das Reflexionspotenzial erweitern ohne dabei in Selbstweisel zu gelangen, mehr zuhören bei der Kritik anderer (vor allem von Frauen).
Fühlen	Tiefere Gefühle empfinden eher Trauer als Wut, tragen die Emotion nach Außen in die Kommunikation, Gefahr von Missverständnissen in der Welt.	Vermeidet tiefe Gefühle empfindet eher Wut und Aggression als Trauer. Trägt die Emotion nach Innen, daher Gefahr von Psychosomatik.	Wut als Gefühl integrieren und wertschätzen. Ab und zu schweigen und ein Thema mit sich selbst abhandeln. Introspektive lernen	Trauer als Gefühl integrieren und wertschätzen. Mehr in die Kommunikation über die eigenen Befindlichkeiten mit anderen gehen. Extropektive annehmen.
Impulse im Umgang mit anderen	Integration und Verbundenheit	Abgrenzung und Konkurrenz	Prüfen, wann Integration sinnvoll ist und wann Vorsicht angebracht sein kann.	Die Möglichkeit von Integration auch für das eigene Vorwärtskommen in Betracht ziehen.
Motivation bei Meinungsverschiedenheiten	Gefallen und Harmonie stehen am Anfang aller Überlegungen.	Imponieren und den anderen ausschalten stehen am Anfang aller Überlegungen.	Mehr bei sich selbst bleiben und weniger in weibliche Anpassungsmuster fallen.	Mehr bei sich selbst bleiben und weniger in männliche Konkurrenzmuster fallen.
Verhalten bei Scheitern	Rückzug und Trauer bei Misslingen	Aggression und Kampf bei Misslingen	Weniger Vorwürfen – mehr zielorientiertes Handeln. Scheitern als eine Möglichkeit akzeptieren, die zum Spiel gehört und nicht mutlos machen lassen.	Umsichtigeres Hinertagen einer Situation: Warum bin ich gescheitert? Wenn es eine Lernerfahrung im Scheitern geben würde, wie hieße sie?
Verhalten bei Schmerz	Weich und zustimmungsbereit Opfer werdend	Hart und aggressiv – nicht zustimmungsbereit Täter werdend	Die Schmerzgrenze erhöhen durch Dissoziation der eigenen Person von der Situation. Kämpfen, wenn Sie aufgeben wollen. Sich niemals zum Opfer einer Situation oder eines anderen Menschen machen lassen.	Die Schmerzgrenze weiter nach unten setzen, und sich fragen, ob die Sache den Streit wirklich wert ist, oder ob Sie nachgeben nicht auch weiter bringen kann. Mehr auf die Signale des eigenen Körpers achten.

Eine Frauenquote ist nicht der Schlüssel zum Erfolg. Hier geht es um mehr. Unternehmenskulturen müssen sich wandeln. Neue Leitbilder brauchen wir dafür. Leitbilder, in denen Werte von beiden Geschlechtern entwickelt werden müssen.

Dabei zählt auch die Glaubwürdigkeit im Handeln und im Umgang miteinander. So entsteht Unternehmenskultur. Führungskräfte führen heute durch ihre authentische Persönlichkeit.

So binden wir Menschen, nicht durch Druck und Ansprüche, die immer höher, weiter und schneller als Ziel verfolgen, sondern durch Klarheit und Ausgewogenheit.

Gleichwohl bleibt Führen und Macht untrennbar miteinander verbunden. Hier gilt es die Ausgewogenheit zu finden, die Ausgewogenheit zwischen Herrschen und Dienen, die Ausgewogenheit zwischen tun und sein, die Ausgewogenheit zwischen den „harten“ und „weichen“ Faktoren.

Ihre Kollegin

Manuela Todzi