

Authentisch führen – Führungskraft entfalten

Ein Coaching-Workshop für Frauen im Management



Barbara Ahrens
Management- und Karriereberaterin

Mehr Frauen in Führungspositionen bringen – wie kann das gelingen?

Mehr denn je setzen sich Unternehmen das Ziel, die Führungskarrieren von Frauen gezielt zu fördern und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Hier sind kreative Ideen gefragt, und jedes Unternehmen, das sich dieses Ziel gesetzt hat, muss Antworten auf die Frage finden, wie es gelingen kann, dass Frauen als Potenzialträgerinnen in Unternehmen gezielt wahrgenommen, „entdeckt“ und gefördert werden. Doch welche Antworten kann es auf diese Frage geben? Neben unterschiedlichen Wegen und Steuerungsinstrumenten findet sich ein ausgesprochen wichtiger Ansatzpunkt stets bei den Frauen selbst. **Frauen können sehr viel dafür tun, ihre Entwicklung in die gewünschte Richtung zu lenken, denn Entwicklung kann immer nur aus eigenem Antrieb, aus sich selbst heraus, stattfinden.** Und so ist es unabdingbar, die eigenen Talente und Potenziale in sich selbst zu „entdecken“ und sich mit einer selbstbewussten Grundhaltung im Unternehmen sichtbar zu machen. Aufgabe der Personalentwicklung ist es in diesem Zusammenhang, Angebote zu machen, die es den Potenzialträgerinnen ermöglichen, vor dem Hintergrund des Unternehmensalltags ihre eigene Führungskraft zu entdecken und zur Entfaltung zu bringen. Frauen, die eine Führungskarriere anstreben oder schon auf dem Weg sind, werden so unterstützt, einen erfolgreichen und authentischen Führungsstil zu entwickeln.

Rollenerwartungen an Frauen in Führungspositionen

Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden, müssen sich – bewusst oder unbewusst – häufig anderen Herausforderungen stellen als die männlichen Kollegen in ähnlichen Positionen. Frauen sind weder bessere noch schlechtere Chefs als Männer. Dennoch werden ihnen – in beide Richtungen – sowohl von Männern als auch von Frauen häufig Vorurteile entgegengebracht. So schreibt man ihnen zum Beispiel einerseits eine größere Emotionalität als Männern zu, aber wenn sie es in Spitzenpositionen geschafft haben, werden sie häufig als gefühlkalt und übermäßig tough charakterisiert. Die Erwartungen an erfolgreiche Frauen sind dementsprechend dadurch geprägt, dass sie sowohl als klassisch „männlich“ als auch als klassisch „weiblich“ geltende Verhaltensweisen in sich vereinigen sollen – eine Erwartung, die schlicht nicht zu erfüllen ist. **Die Entwicklung eines eigenen, authentischen Führungsstils – jenseits existierender Geschlechterklischees – bildet somit die Grundlage für die Entfaltung der eigenen Führungskraft.**

Die Erwartungen von Frauen in Führungspositionen an sich selbst

Sind die Erwartungen der Umwelt an weibliche Führungskräfte schon entsprechend verwirrend, setzen sich viele Frauen zusätzlich noch selbst unter Druck. So gehen sie häufig sehr selbstkritisch mit sich um und unterschätzen ihre eigenen Qualitäten. Während Männer eher dazu neigen, sich zu überschätzen, machen sich Frauen im Unternehmen zu wenig sichtbar. Dazu kommt: Im Beruf erfolgreich zu sein und Karriere zu machen ist für die Lebensplanung von Frauen nach wie vor weniger selbstverständlich als für Männer.

Gängige Rollenerwartungen nicht zu erfüllen und stattdessen an die Spitze zu streben erfordert für Frauen häufig einen größeren Schritt aus der Komfortzone heraus als für Männer. Auch das ist sicher ein Grund dafür, dass es – je höher die Hierarchieebene ist – immer weniger Frauen gibt, die dort anzufinden sind.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen darf daher nicht bei der Identifizierung von Nachwuchsführungskräften aufhören, sondern sollte auch gezielte Angebote für die Frauen bereithalten, die sich bereits in Führungspositionen befinden!

Mein Angebot an Sie: Ein Coaching-Workshop für Frauen im Management

In diesem Coaching-Workshop für Frauen im Management finden die Teilnehmerinnen eine Plattform für die gemeinsame Reflexion ihres Führungsalltags und Führungserlebens. **Durch die hohen Coachinganteile des Workshops wird jeder Teilnehmerin eine individuelle Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle und dem eigenen Führungsverhalten ermöglicht.** Neben dem Input durch die primär als Coach agierende Workshopleiterin sind es insbesondere die Teilnehmerinnen selbst, die sich gegenseitig Feedback geben und coachen. Der Einsatz von validen Testverfahren der Managementdiagnostik im Vorfeld des Workshops und eine ausführliche Selbstreflexion sowie der Einsatz kreativer Tools und aktivierender Methoden erzielt eine sehr individuelle Wirksamkeit, die durchaus mit einem persönlichem Coaching verglichen werden kann. Entsprechend ist die Arbeitsweise in diesem Workshop durch den Wechsel zwischen kurzen Inputphasen und intensiver Kleingruppenarbeit, Coaching und Peer-Austausch untereinander gekennzeichnet.

Ihr Coach: Barbara Ahrens, Expertin für Führungskompetenz

Als Diplom-Psychologin und Expertin für Führungskompetenz unterstütze ich seit über 12 Jahren Unternehmen und Menschen pro-

fessionell darin, individuelle Talente und Potenziale zu erkennen und zu entwickeln, damit sich diese an der passenden Stelle entfalten können. Meine langjährigen Erfahrungen in Managementdiagnostik, Training und Coaching sowie zahlreiche Weiterbildungen bilden die professionelle Grundlage meiner Arbeit. Dieses Angebot richte ich speziell an Frauen, die sich bereits im Management befinden oder als selbstständige Unternehmerinnen Führungsverantwortung tragen. Es ist sowohl als **Inhouse-Veranstaltung** als auch als **offener Workshop** buchbar. **Termine und Konditionen für den nächsten offenen Workshop in Köln finden Sie stets aktuell auf meiner Webseite www.barbara-ahrens.de.**

Welchen Nutzen ziehen die Teilnehmerinnen aus dem Workshop? Sie...

...erhalten Aufschluss über ihre individuelle Führungsmotivation

...lernen ihre Antreiber und Glaubenssätze kennen, die eine unbewusste Richtschnur ihres Handelns darstellen

...vertiefen ihre Kenntnis bezüglich ihrer eigenen Talente und Kernkompetenzen

...erhalten Informationen über die Psychologie der Entfaltung von Führungskraft

...erweitern ihre Konfliktkompetenz – eine Schlüsselkompetenz für den Führungserfolg

...erproben neue Verhaltensweisen für herausfordernde Führungssituationen

...profitieren vom gegenseitigen Feedback und den unterschiedlichen Herangehensweisen der Teilnehmerinnen

...erweitern ihr Netzwerk

...entwickeln einen eigenen, authentischen und stimmigen Führungsstil, der ihnen den Führungsalltag wesentlich erleichtert und sie (noch) erfolgreicher macht!