Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben. ☺

Frauen muss man nicht fördern, sondern befördern.
Die Zeit ist reif dafür.

Presseinformation

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Sigrid Meuselbach auf einen Blick

Seit mehr als 25 Jahren thematisiert sie weibliche Verantwortung in Organisationen und unterstützt Frauen beim Ausschöpfen ihrer beruflichen Talente. Für Sigrid Meuselbach genügt die Förderung hochqualifizierter Frauen nicht mehr. Förderung muss endlich auch **Be**förderung werden. Dazu müssen Frauen mutiger und selbstbewusster und die männliche Prägung von Wirtschaft und Wissenschaft überwunden werden.

„Noch ist die Berufswelt männlich dominiert. Doch je mehr Frauen ihren Weg machen, desto stärker wird sich das verändern – viel stärker, als es politische Eingriffe erzwingen können."

Sigrid Meuselbachs Ansatz ist kämpferisch und pragmatisch zugleich. Ja zu den Rechten der Frauen und zur Kooperation von Frau und Mann – nein zum Geschlechterkampf und zu falscher Gleichmacherei.

„Viele predigen Anpassung an alte Rollenbilder oder schicken Frauen auf die Barrikaden dagegen. Doch Männer sind gut wie sie sind – mit Optimierungspotenzial. Aber sind Frauen das nicht auch?"

Dass Frauen und Männer gemeinsam herausragende Ergebnisse erzielen, haben auch Wirtschaft und Wissenschaft erkannt. Heute steht die gefragte Gender-Spezialistin mit ihrer langjährigen Erfahrung dafür, dass immer mehr Organisationen immer mehr Erfolg mit immer mehr Frauen in der Führung haben.

Ihre Vorträge, Coachings und Trainings leben diesen Geist. In ihren *FrauenverstehерSeminaren* lernen Männer die Geheimnisse weiblicher Kommunikation begreifen, in ihren *Durchboxtrainings* lernen Frauen, wie sie sich im Job behaupten und in der Karriere durchstarten können.

Ihr großes Erfolgsgeheimnis: Ein männlicher Sparringspartner als fester Bestandteil ihrer Workshops für weibliche Fach- und Führungskräfte.

„Viele Frauen sind total überrascht zu hören, was ein Mann versteht, wenn sie etwas sagen."

Im April 2015 erscheint im Ariston-Verlag Sigrid Meuselbachs Buch *Weck die Chefin in dir. 40 Strategien für mehr Selbstbehauptung im Job.*

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Facts & Figures

Beruflicher Hintergrund

Studium der Philosophie, Romanistik, *Universität Frankfurt* und Diplom-Sozialpädagogik im Bereich Erwachsenenbildung und Suchtarbeit; *University of Applied Sciences*, Frankfurt a.M.

seit 1993 im eigenen Unternehmen *Sigrid Meuselbach & Team* tätig

seit 1985 selbständige Trainerin, Coach und Wirtschaftsmediatorin

1983-1985 Einzel- und Gruppentherapeutin für Suchtkranke, *Berghof Klinik* in Bad Essen

1979-1983 Redaktionsassistentin bei *Associated Press (AP)*, Frankfurt a.M.

1974-1979 Assistentin der Geschäftsführung bei *JVC, Nomura Europe* und dem *Honkong Trade Development Council* (alle Frankfurt a.M.)

Ausgewählte Fortbildungen

Zertifizierter Coach für das *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)* – Persönlichkeitsdiagnostik; 2 Tage

Fortbildung **Coaching** am *Institut für psychodynamische Organisationsentwicklung und Personal-management Düsseldorf e.V. (POP)*, Düsseldorf; 10 Tage

Wirtschaftsmediatorin bei 4-2-3, *Dr. Wittschier*, Erftstadt; 25 Tage

Systemische Coachin und Organisationsberaterin (*C/O/N/E/C/T/A* Wien), Bonn; 25 Tage

Psychoanalytisch orientierte Sozialtherapeutin, **Psychoanalytisches Institut, Stuttgart**; 3 Jahre

Gruppendynamikerin, *Dt. Akademie für Psychoanalyse*, Berlin, Mainz, Paestum; 5 Jahre

Kontinuierliche **Einzel- und Gruppensupervision** bei Supervisoren der *DGSV* Frankfurt, Osnabrück, Bergisch Gladbach, Köln, Bonn; einmal im Monat seit 1980

Weitere Fortbildungen: Systemische Aufstellungsarbeit, Interkulturelles Training, Improvisation & Provokativer Stil, Nonverbales Kommunizieren, Pädagogische Rollenspielleitung

Sigrid Meuselbach
Weck die Chefin in dir
40 Strategien für mehr Selbstbehauptung im Job
Ariston Verlag 27. April 2015
ISBN: 978-3424201109
Preis Broschur € 16,99 | E-Book € 13,99

Lernen Sie doch einfach maskulinisch

Karrierebücher für Frauen gibt es wie Sand am Meer. Häufig jedoch funktionieren sie nicht wie gewünscht. Entweder sind sie zu sehr auf Konfrontation mit Männern getrimmt oder übersehen, wie das „starke Geschlecht" im Job tatsächlich tickt. Sigrid Meuselbachs *Weck die Chefin in dir. 40 Strategien für mehr Selbstbehauptung im Job* ist anders. Das Buch macht Schluss mit überholten Feindbildern und gängigen Klischees einer weiblichen Geschlechterrevolution. Natürlich hakt es in Genderfragen an allen Ecken und Enden. Fakt aber ist: Das Big Business ist (noch) männlich. Wichtige Führungsattribute werden immer noch eher Männern als Frauen zugeschrieben. Frauen, die eine Spitzenkarriere anstreben, sollten diese teils ungeschriebenen Regeln kennen, akzeptieren und für sich zu nutzen. Sie sind selbst dafür verantwortlich, die nötige Augenhöhe zu den Männern herzustellen, indem sie das Spiel ebenso gut spielen wie ihre Gegenüber. Wer als Frau beim Karrieresprung nach Übersee bereit ist, sich Grundlagen einer fremden Sprache anzueignen, sollte ebenso engagiert „maskulinisch" lernen, meint die Autorin.

Sigrid Meuselbach präsentiert einen neuen Weg aus der scheinbaren Zwickmühle zwischen Auflehnung und Anbiederung. Sie verbindet Akzeptanz und Wertschätzung der männlichen Rolle mit einem klugen und augenzwinkernden Blick auf deren Funktionsweise im Geschäftsleben. Ihr Buch bietet das volle Karriere-Kaleidoskop für ausgefuchste Aufsteigerinnen. Es spannt einen nicht immer bierernsten Bogen von Sprache und Körpersprache zu scheinbar ehernen männlichen Glaubenssätzen und weiblichen Blockaden durch Selbstzweifel und falsche Bescheidenheit. *Weck die Chefin in dir* macht Lust auf positive Machtausübung und zeigt, wie frau sich eine Gehalterhöhung besorgt und sich Gehör verschafft, auch wenn Chef und Kollegen Mannsbilder alter Schule sind. Der Umgang mit männlichen Grenzverletzungen ist ebenso ein Thema wie das Gewinnen einflussreicher Mentoren und der selbstbewusste Auftritt in Meetings und vor Versammlungen. Nicht zuletzt nimmt es die Hemmungen vor Statussymbolen und vor Reviermarkierungen und macht Mut zu einer beeindruckenden Selbstpräsentation.

Wie in ihren Trainings für weibliche Fach- und Führungskräfte, in denen stets ein männlicher Gegenpol zu Wort kommt, liefert auch in *Weck die Chefin in dir* ein Mann O-Töne zu typisch männlichen Reaktionen auf typisch weibliche Verhaltensweisen. Dieser Spiegel aus dem maskulinen Universum verleiht dem Buch zusätzlichen Charme und eine hohe praktische Authentizität. Oder hätten Sie gewusst, dass das Anheben der Stimme am Satzende weibliche Anordnungen auf freundliche Bitten reduziert?

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Ein Herz für Frauen (und Männer ebenso)

Geboren in einer Zeit, in der berufliche Selbstverwirklichung die Erlaubnis des Mannes erforderte, hat Sigrid Meuselbach schon jung erlebt, welchen Fesseln Frauen in männlich dominierten Systemen unterworfen sind. Der Mann hatte das Sagen, und die Frau hatte zu spuren. Zwanzig Jahre nach ihrer Geburt, als sie ihr Studium begann, waren die Gesetze zwar umgeschrieben, aber der Muff in vielen Köpfen noch derselbe. Jetzt kam der Druck durch die Hintertür. Moralische Daumenschrauben hatten antiquierte Paragrafen ersetzt. An ihrer Mutter erlebte Sigrid Meuselbach, dass der Mut zum eigenen Weg oft auch dann noch fehlt, wenn der Mann kein ausdrückliches Verbot mehr verhängen kann.

Doch es gab auch die andere Seite – Frauen, die jahrhundertealte Mauern einreißen und ihre Schwestern aus dem geistigen Korsett befreien wollten, in das sie so lange gezwungen waren. Die Stimme der Frauenbewegung war laut geworden Mitte der siebziger Jahre, die nach der 68er-Revolte durch die RAF große gesellschaftliche Verwerfungen mit sich brachte. 1977 war die erste Ausgabe von *Emma* erschienen, mit Alice Schwarzer als Galionsfigur der Emanzipation. Es war eine Zeit der verhärteten Positionen und der großen Konfrontationen.

Sigrid Meuselbach war mittendrin im Studierbetrieb dieser Jahre. An ihrer Uni Frankfurt schwangen Daniel Cohn-Bendit und Joschka Fischer das geistige Zepter. Doch radikal war Sigrid Meuselbach nicht. Und weil nicht jeder auf der Kanzel eine neue Welt predigen kann, ohne dass die eigentliche Arbeit liegenbleibt, verlegte sie sich auf genau diese Aufgaben. So drängte sie als Sprecherin ihres Studentenwohnheims auf eine paritätische Besetzung des Studentenparlaments. Selbst dort war die Gleichberechtigung noch nicht angekommen. Stets bedacht und mit Augenmaß, immer aber mit großem Selbstbewusstsein trat sie für die Sache der Frauen ein. Sie war und ist eine Feministin in einer Welt, die Frau und Mann zu gleichen Teilen gehört. Der Geschlechterkrieg, den der harte Kern der Frauenbewegung ausrief, war ihre Sache nicht.

Lange vor dem Abschluss ihres Studiums als Pädagogin hatte Sigrid Meuselbach begonnen, Kurse in der Erwachsenenbildung zu geben. Ihr Herz schlug dabei für die Belange der Frauen und ihrer Familien. Damit war der Keim für ihr heutiges Engagement in der Weiterbildung gelegt. Einige Jahre als Begleiterin in der Therapie Suchtkranker prägten sie tief, und eine zugehörige psychoanalytische Ausbildung vermittelte ihr neue Blickwinkel und Impulse. Auch als Assistentin der Geschäftsführung eines japanischen Traditionsunternehmens, als Mitglied eines Frauenhaus-Teams und in zwölf Jahren Arbeit mit Alleinerziehenden für den Deutschen Kinderschutzbund blieb sie dem Geschlechterthema verbunden. Kontakte rissen nicht ab: Heute, viele Jahre später, trifft sie noch immer die Frauen, die sie damals begleitet hat.

Ein Herz für Frauen (und Männer ebenso)

Eine Coaching-Ausbildung folgte und 1993 schließlich die Gründung ihres Unternehmens, Sigrid Meuselbach & Team.

Der Erfolg gibt ihr Recht. Wo Frauen und Männer wertschätzend und gleichberechtigt im Geist eines echten Miteinanders kooperieren, finden zwei starke Kräfte zusammen und formen schlagkräftige Teams und Abteilungen. Das haben auch namhafte Unternehmen mittlerweile erkannt und rufen Sigrid Meuselbach immer dann, wenn aus zwei Geschlechtern eine unschlagbare Einheit werden soll.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Im Interview

Frau Meuselbach, seit mehr als 25 Jahren widmen Sie sich der Frauenförderung. Was hat sich in den Jahren verändert?

„Ich mag das Wort Frauenförderung nicht. Heute muss man Frauen nicht mehr fördern, sondern **be**fördern. Die fachliche Qualifikation engagierter Frauen ist unglaublich hoch. Heute kommt es eher darauf an, das Karriere-Dickicht durchlässiger zu machen, damit sie es von selbst schaffen können. In meiner Arbeit als Coach will ich meine weiblichen Coachees befähigen, in einer von Männern geprägten Geschäftswelt zu bestehen und sie ermutigen, ihren Weg konsequent zu gehen und vor allem, ihr helles Licht nicht immer unter den Scheffel zu stellen

Im April dieses Jahres erscheint Ihr Buch *Weck die Chefin in dir. 40 Strategien für mehr Selbstbehauptung im Job*. Gibt es nicht schon sehr viele Bücher zu diesem Thema?

Natürlich enthält auch *Weck die Chefin in dir* Strategien, Hinweise und Tipps. Ohne sie kann ein solches Buch nicht auskommen. Entscheidend für mich ist aber auch, dass mein Buch einen Geist der Akzeptanz und Kooperation transportiert. Viele Jobbücher für Frauen predigen zähneknirschende Anpassung an ein überholtes Männlichkeitsideal oder schicken Frauen auf die Barrikaden dagegen. Im ersten Fall macht das halbherzig und im zweiten zu aggressiv. Moralische Urteile über „Mannsbilder“ führen nicht weiter. Männer sind gut wie sie sind – mit Optimierungspotenzial. Aber sind Frauen das nicht auch?

Klingt jetzt aber doch ein bisschen wie „besser mit als gegen den Strom“. Predigt die Frauenquote nicht mehr Druck auf die „männlichen Unternehmen“?

Ich bin ja nicht nur in Unternehmen unterwegs, sondern auch in Forschung und Wissenschaft. Da gibt es, zumindest außerhalb staatlicher Einrichtungen, keine Quote, aber ganz viel Mittelalter unter der Motorhaube. Die Herausforderungen sind identisch. Ich halte die Frauenquote für eine gute Sache, wenn auch für einen Notbehelf. Es ist kaum möglich, Unternehmen im turbulenten Wirtschaftsgeflecht eine neue Mentalität per Gesetz aufzuprägen. Die Quote wird aber über kurz oder lang dazu führen, dass Frauen sich zunehmend, nach ein paar Rückschlägen vielleicht, in der Führung etablieren. Allerdings dürfen wir nicht aufhören, Dampf zu machen. Eine Frauenquote, die nur in den Aufsichtsräten von wenigen DAX-Unternehmen gilt, ist ein Tropfen auf den heißen Stein. Da muss noch mehr kommen – von Politik und Wirtschaft gleichermaßen.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Im Interview

In Ihren Frauenseminaren ist immer auch ein „Quotenmann“ dabei. Soll der den Führungs-Macho spielen?

Ganz und gar nicht. Mein „männlicher Trainingspartner“ spiegelt den anwesenden Frauen, wie deren erlernte Verhaltensweisen auf Männer wirken, was sie an Gefühlen und Reaktionen auslösen. Bekanntlich bestimmt ja der Empfänger die Botschaft, und wenn eine weibliche Vorgesetzte ihre wichtige Anweisung zu nett verpackt, deutet ihr männlicher Mitarbeiter das schon mal in eine lieb gemeinte Bitte um. Der „Trainingspartner“ macht Frauen das bewusst, indem er direkt und ungefiltert Feedback gibt. „Meine“ Frauen lieben das, und die Männer haben auch Freude daran.

Haben Männer Angst vor starken Frauen im Job? Oder andersherum?

Männer haben einen Heidenrespekt vor guten Frauen, denn sie lassen vermeintliche männliche Stärken als Schwächen erscheinen. Das verunsichert erst mal. Frauen sind oft unglaublich ergebnisgetrieben. Sie streben schnelle Lösungen an. Dieser Fokus wirkt sehr formell. Männer haben eine andere, eher informelle Strategie. Vieles wird nicht in knackigen Sitzungen, sondern beim Kaffee oder beim Plausch auf dem Gang abgeklärt. Männer schätzen und pflegen ihre Netzwerke. Ihre Ergebnisse sind eine Art Substrat daraus. Sie fallen quasi fast nebenbei ab. Wenn Frauen in diesen Kreis vorstoßen wollen, wird es ihnen oft schwergemacht. Dennoch müssen sie diesen Weg suchen und konsequent verfolgen. Sonst fehlen ihnen die Schnittstellen und sie verhungern am langen Arm der männlichen Seilschaften.

Die Medien sprechen vollmundig schon vom „Female Shift“ und behaupten: „Die Zukunft ist weiblich“. Wie stehen Sie dazu?

Der sogenannte „Shift“ ist lediglich ein Schlagwort, eine Art Etikett für etwas überaus Komplexes – sehr geeignet für die Titelseite des Wirtschaftsteils, aber zu simpel, um der Realität gerecht zu werden. Clevere Unternehmen, die top-ausgebildete Frauen von Format einstellen oder selbst heranziehen, stellen nicht fest, dass Frauen die Männer überrollen. Vielmehr gelingt es den Geschlechtern nach einer gewissen Zeit überaus fruchtbar zu kooperieren. So werden die Stärken von Frau und Mann betont und die Schwächen reduziert. Nicht immer geht das ohne Unterstützung ab. Vergessen wir nicht, dass sich bei einer Frau und einem Mann nach der Uni addiert 50 bis 60 Jahre Rollenprägung summieren. Und da komme ich ins Spiel. Nicht umsonst sage ich: „Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben“ – immer mit Smiley natürlich.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Im Interview

In Ihrem Seminarangebot finden sich „Durchboxtrainings für Frauen“ und „Frauenversteher-Seminare für Männer“. Trennt das nicht eher als dass es verbindet?

Keineswegs. Denn beide Angebote haben Schnittstellen miteinander. Ich sehe mich eher als Brückenbauerin und möchte die Geschlechter nicht umpolen. Das geht auch gar nicht. Ich spreche von „Gender Awareness“ – dem gegenseitigen Verständnis für die Sprache und Sichtweise des anderen Geschlechts.

Bei Männern kommt es sehr darauf an, die Eigenheiten weiblicher Kommunikation verstehen zu lernen. Wenn Frauen eher bereit sind, um Unterstützung zu bitten, ist das ein Zeichen von kooperativem Stil und von innerer Stärke. Männer hingegen geben sich ungern eine Blöße und vermuten oft ein Eingeständnis von Schwäche. Bitten Sie als Fahrerin mal Ihren männlichen Beifahrer das Fenster runter zu kurbeln und nach dem Weg zu fragen…

Wo sehen Sie die größten Baustellen in der Gender Diversity – oder die eiligsten?

Sagen wir es klar. Wenn wir über diese Themen reden, sprechen wir über Gerechtigkeit. Neben einer zahlenmäßig angemessenen Repräsentation weiblichen Könnens an der Spitze von Unternehmen und Forschung, muss sich auch in der Gehälterfrage schnell etwas tun. Geld ist ja nicht nur Bezahlung, sondern auch ein Ausdruck von Wertschätzung für Leistung. Einerseits muss die Geschäftsführung das einsehen, und andererseits müssen Frauen lernen, clever und sicher auch nachdrücklich zu verhandeln. Dazu gehört, dass sie ihre Stärken selbstbewusst ins rechte Licht rücken. Wo Männer ordentlich auf die Pauke hauen, schlagen Frauen lieber schüchtern die Triangel. Allerdings hört diese Frage nicht in den Unternehmen auf. Sie reicht tief in die Gesellschaft hinein.

Genauso muss die Vereinbarkeit von Arbeit und Elternschaft erheblich verbessert werden. Wenn es ums klassische Familienmodell geht, höre ich oft das Argument, dass der Mann schließlich der Besserverdiener ist. Das ist finanziell sicher nachvollziehbar. Aber warum ist es fast automatisch so, dass der Mann an gleicher Stelle mehr verdient oder in einem höher dotierten Beruf arbeitet als die Frau? Da müssen wir alle ran – jeder Einzelne und die ganze Gesellschaft.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Vorträge

Karrierewege von Frauen: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Dieser interaktive Vortrag informiert über die wichtigsten Stolpersteine auf dem Karriereweg von Frauen und beleuchtet Erfolgsfaktoren, die ihnen dabei helfen, ihren Weg weiter nach oben zu gehen:

Stolperstein: SPRACHE

- Wann Schweigen mehr bewirkt als 1000 Worte … und wann Frau unbedingt den Mund aufmachen sollte
- Behauptungen aufstellen – aber richtig
- Sag in 3 Sätzen, wofür du früher 10 gebraucht hast

Stolperstein: KÖRPERSPRACHE

- Vom Nutzen der Uniform
- Trau dich, Männer anzufassen (Nein – nicht überall!)
- Mein Revier, dein Revier
- Der Fluch der Schönheit
- Der Lächelreflex und die Folgen

Stolperstein: KOPFSACHEN

- Lieber Bond-Girl als Mutter Teresa
- Das nächste Mal gewinne ich! (Konflikte)
- Lieber Golfplatz als Kaffeekränzchen
- Zweifeln kannst du später
- Siegen ist keine Schande

Stolperstein: TAKTIK

- Macht macht Spaß
- Bewillige dir eine Gehaltserhöhung
- „Kaffee kochen? Keine Ahnung, wie das geht“
- Abwarten & Tee trinken statt aufregen & grübeln
- Licht aus. Spot an! (Den Auftritt genießen)

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Vorträge

Karrierewege von Frauen: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Stolperstein: DIE SHOW GEHÖRT DAZU

- Besser BMW als Bahncard (Statussymbole)
- So banal wie wirksam: Die Uga-uga-Nummer
- Als ich neulich mit dem Vorstand essen war …
- Was kostet die Welt? Ich zahle es
- Heulen hilft, aber nur im stillen Kämmerlein

Diese Stolpersteine werden mit einer gesunden Portion Humor und Beispielen aus der Praxis gewürzt. Der Vortrag macht konkrete und praktische Möglichkeiten deutlich, wie die männlichen Spielregeln im Unternehmen nicht nur verstanden, sondern beim Spiel um die Macht erfolgreich eingesetzt werden können, um sich von Niederlagen nicht unterkriegen zu lassen. Der Vortrag muntert dazu auf, wagemutig zu sein und die Spiele der Männer mitzuspielen, ohne sich von Rückschlägen entmutigen zu lassen.

Selbstmarketing – Tue Gutes und sprich darüber in deinen Netzwerken!

Fachliches Know-how ist wichtig, aber wer beruflich weiterkommen will, muss auf sich aufmerksam machen und die eigene Leistung gut verkaufen können. Selbstmarketing heißt, sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst zu sein und zu wissen, was Sie einzigartig macht. Und es bedeutet, im Dialog mit anderen über sich selbst, den Werdegang und die eigenen Ziele zu sprechen.

Die Frage: Im Privaten sind Frauen „Weltmeisterinnen in Beziehungspflege“. Was hindert sie also, speziell diese Fähigkeit und ihre persönlichen Stärken zu ihrem Vorteil und zielgerichtet im beruflichen Kontext einzubringen? Der interaktive Vortrag beleuchtet die Erfolgsfaktoren und Stolpersteine des Netzwerkens und vermittelt Informationen, wie Netzwerke aufgebaut und für die Karriere genutzt werden können. Kleine Übungen zeigen, wie viel Spaß es bringt, mit anderen Kontakt aufzunehmen, wie daraus ein Netzwerk entsteht und wie Frauen damit Neugierde und Sogwirkung erreichen. Mit einer klaren Positionierung, einem einzigartigem Expertenstatus und Ihrer Präsenz ist der Erfolg vorprogrammiert.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Vorträge

Starke Frauen – starke Männer – starke Unternehmen
Wie aufgeweckte Frauen Karriere machen und alle davon profitieren

Wenn es nicht so traurig wäre, könnte man herzlich darüber lachen: In den Chefetagen der USA gibt es mehr Männer, die John heißen, als Frauen insgesamt. Das zeigt eine neue Statistik. In deutschen Unternehmen sieht es kaum besser aus: Auch hierzulande wird Frauen der Weg an die Führungsspitze noch immer schwer gemacht – und sie wissen oft nicht, wie sie sich im Job besser behaupten können. Gleichzeitig wünschen sich viele Männer mehr Zeit für die Familie und eine bessere Work-Life-Balance. Speakerin Sigrid Meuselbach schildert humorvoll und plakativ, wie wir es schaffen können, dass Frauen UND Männer in Zukunft die Arbeitswelt vorfinden, die sie sich wünschen.

Mit mehr als 25-jähriger Erfahrung als Expertin in Sachen weiblicher und männlicher Karrieren steht Sigrid Meuselbach für einen wertschätzenden Ansatz. Sie plädiert für den offenen Dialog zwischen Mann und Frau und ermöglicht so, dass sich der Erfolg von Unternehmen und das Vorankommen von Frauen zum Vorteil aller unter einen Hut bringen lassen.

Warum aufgeweckte Frauen diesen Vortrag brauchen: Es wird Zeit, dass ambitionierte Führungsfrauen ihre Karrierezügel selbst in die Hand nehmen, dass sie mutig auf ihre Verdienste hinweisen, Risiken eingehen und Herausforderungen annehmen – kurz: dass sie ihren beruflichen Erfolg zielsicher steuern.

Warum starke Männer diesen Vortrag brauchen: Wer in der Führung auf die großen Kompetenzen und originellen Blickwinkel hochqualifizierter Frauen verzichtet, gefährdet den eigenen Erfolg, statt ihn gemeinsam mit den Frauen zum Wohle aller und des Unternehmens zu vergrößern.

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Kundenstimmen

Eine der besten Trainerinnen, die ich bisher kennengelernt habe: voller Leichtigkeit, Tiefsinn, Gefühl, Kraft und Humor gibt sie – sofort anwendbare – Tipps für den wahren Berufsalltag mit all seinen Klippen. Sie hört intensiv zu und ermuntert unaufhörlich, zeigt neue machbare Wege auf, tröstet, eröffnet neue Blickwinkel. Ich fühlte mich nach den 4 Tagen aufgebaut, verstanden, voller Energie und Lebenslust.
Martina Sauer, Bundesanstalt für Gewässerkunde

Für mich waren die Reaktionen des männlichen Sparringspartners völlig überraschend und sehr spannend. Er wusste vorher nicht, was auf ihn zukommen würde und hat so ganz anders - als "aus weiblicher Sicht" erwartet - reagiert. Die gewonnenen Erkenntnisse wende ich seitdem erfolgreich in der Praxis an.
E. Wieland, DLR, Köln

„Ich danke Ihnen und Ihrem Sparringspartner Jürgen noch einmal ganz herzlich für das hervorragende Durchboxtraining in der vergangenen Woche. Ich hätte nicht gedacht, wie authentisch die Situationen (und die eigenen Reaktionen) im Spiel sind. Da hilft vorher alle Theorie nicht viel, man muss es erlebt haben! Außerdem hat das Seminar auch die Frauen im Institut näher zusammengebracht; die Vernetzung untereinander bringt die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf jeden Fall auch noch weiter.
Direktorin Prof. Katharina Landfester – Max-Planck-Institute for Polymer Research, Mainz

„Sie haben es erreicht, diese schwierige Truppe, die ja fast nur aus Männern besteht zu einen und auf ein gemeinsames Ziel zu fokussieren. Das war wirklich eine so nicht erwartbare großartige Leistung! Einige der Teilnehmer/-innen haben mir berichtet, dass sie in ihrer langen Berufstätigkeit noch nie ein solch hervorragend geleitetes Seminar erlebt haben und währenddessen noch nie so viel Spaß hatten. Ich bin Ihnen sehr dankbar dafür und gehe davon aus, dass Sie noch reichlich Gelegenheit haben werden, uns bei weiteren Projekten zu unterstützen.
Ihr dankbarer Geschäftsführer Dr. H - J. v. Berlepsch, Frankfurt

Der Kurs „Frauenversteher – ein Seminar für Männer“ mit Ihnen und Ihrem Kollegen hat mir auch viel Spaß gemacht. Ich fand die Atmosphäre sehr angenehm. Auch die Vorstellungsrunde ohne "hierarchische Einordnung" und die kleine Gruppe haben den Umgangston positiv beeinflusst. Den Kurs empfehle ich gerne weiter und vielleicht lässt sich ja eine weiterführende Fortbildung "Brückenbau" realisieren.
I. Büning, Hochschule Niederrhein

Sigrid Meuselbach

Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Referenzen

Aachen Münchener
AOK Die Gesundheitskasse.
BASF The Chemical Company
Batten & Company Marketing & Sales Consultants
Bayer
beramí
Bundesagentur für Arbeit
Bombardier
Bündnis 90 Die Grünen
Bundesamt für Güterverkehr
Bundesministerium des Innern
Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
cognis we know how
Daimler
ded Deutsche Entwicklungsdienst
Deutsche Bank
Deutscher Bundestag
Bundesliga
dkfz. Deutsches Krebsforschungszentrum
DLR
DWD
Ecolab
Erzbistum Köln
Euler Hermes Our knowledge serving your success
Evangelisches Krankenhaus Bergisch Gladbach
Evonik Industries
Düsseldorf International
Ford
Fraunhofer
Helmholtz Gemeinschaft
Henkel
Hochschule Biberach
Hochschule Niederrhein University of Applied Sciences
IBM
Isover
Jülich
Katholische Fachhochschule Mainz
KFC
Lego
Leibniz Universität Hannover
Max-Planck-Gesellschaft
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Merck
Medizinische Fakultät Heidelberg
MHH Medizinische Hochschule
nexus energie
Oberfinanzdirektion Hannover
Pfizer
POPAKADEMIE Baden-Württemberg
Rhein Biotech
RWE
RWTH Aachen University
Sandoz
sanofi aventis
SAT.1
SCA Care of Life
Schaefer Kalk
Shire
Siemens
Solvay
Sparkasse Erding - Dorfen
Sportfive
steag
Storck
Strabag
Takeda Pharma
Tork
technische universität dortmund
TÜVRheinland®
TUHH
Universität zu Köln
Universität Mannheim
Universitätsmedizin. Mainz
Universität Passau
Volkswohl Bund Versicherungen
WSV.de
women&work www.womenandwork.de
WDR

Sigrid Meuselbach
Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Kontakt:

Sigrid Meuselbach
Ich bringe Frauen in Führung und helfe Männern, damit zu leben.

Sigrid Meuselbach & Team
Hebborner Feld 34
51467 Bergisch Gladbach
Telefon: +49 22 02 98 30 57
Mobil: +49 177 838 73 13
www.meuselbach-seminare.de
info@meuselbach-seminare.de

Pressekontakt:

PS:PR
Agentur für Public Relations

Agentur für Public Relations
Thomas Spiekermann
Grimmelshausenstr. 25
50996 Köln
Tel. +49 221 77 88 98-0
Fax +49 221 77 88 98-18
www.pspr.de
thomas.spiekermann@pspr.de

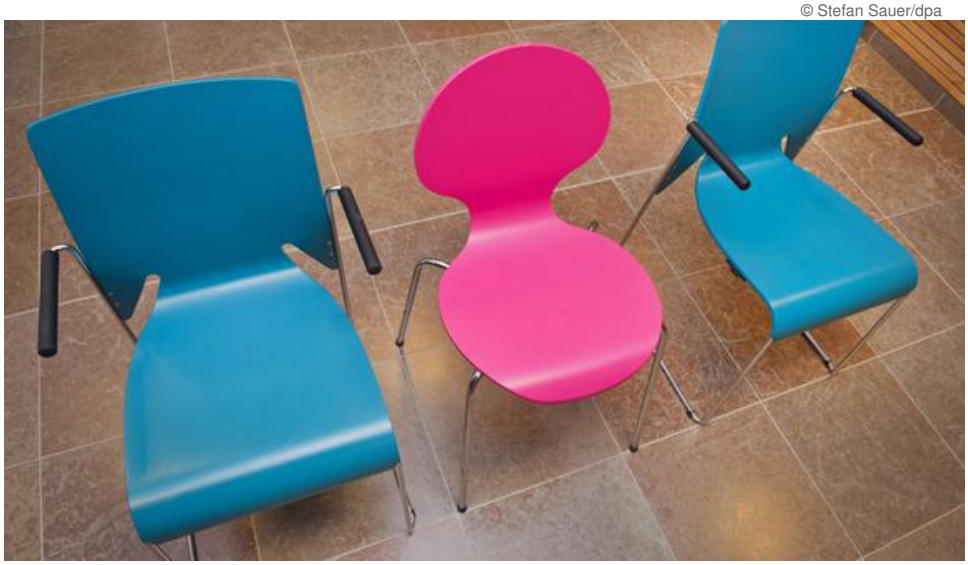
FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

"Führungskräfte müssen soziale Kälte aushalten"

Wer ganz nach oben will, kann nicht von allen geliebt werden. Besonders Frauen können das schlecht, darum fehlen sie an der Spitze, sagt die Trainerin Sigrid Meuselbach.

VON Sabine Hockling | 13. März 2015 - 07:02 Uhr

© Stefan Sauer/dpa



Frauen fehlen in Führungspositionen – oft auch, weil sie Machtpositionen eher ablehnen als Männer.

ZEIT ONLINE: Frauen fehlen immer noch in Führungspositionen. Wollen die nicht führen oder können sie es nicht, Frau Meuselbach?

Sigrid Meuselbach: Das ist ein heikles Thema. Ich werde oft von Unternehmen gerufen, um den Mitarbeiterinnen die Führung überhaupt erst einmal schmackhaft zu machen. Denn viele Unternehmen haben mittlerweile kapiert, dass Frauen häufig besser führen können als Männer, aber sich zu wenig trauen, auch Chefin zu werden.

Für viele ist die Belastung von Leitungsposition und familiären Verpflichtungen zu groß. Es ist ja immer noch so, dass Frauen den Großteil der Erziehungs- und Hausarbeit übernehmen. Junge Frauen sagen deshalb auch häufig, dass sie gar nicht ein Team leiten könnten. Tatsächlich steckt hinter so einer Aussage aber vor allem die Furcht, als Chefin unliebsame Entscheidungen treffen zu müssen. Als Führungskraft ist man manchmal eben nicht mehr die "liebe Kollegin", die gefällig ist.

CHEFSACHE: WIE GEHT GUTE FÜHRUNG?
Wie gelingt gute Personalführung, was zeichnet einen fairen Chef aus, wie löst man Konflikte mit Mitarbeitern und was macht Führungskräfte erfolgreich?

Jede Woche, immer freitags, spricht die Journalistin und Unternehmerin Sabine Hockling in der Serie "Chefsache" mit Managementexperten über Führungsfragen.

ZEIT ONLINE: Die Frauen sind also selbst schuld, weil sie geliebt werden möchten?

Meuselbach: Ja, ich glaube, dass nur wenige Frauen offensiv Führungspositionen anstreben, weil dieses Verhalten eher frauenuntypisch ist. Man ist oben ganz allein. Das wollen viele Frauen einfach nicht. Das hat auch viel damit zu tun, wie wir erzogen worden sind. Viele Frauen haben stark verinnerlicht, dass Frauen soziale Wesen sind, die an der Gemeinschaft interessiert sind. Als typisch weiblich gilt ein eher weiches, ausgleichendes, gefühlvolles Verhalten. Und nicht ein wettkampforientiertes. Deshalb haben wenige Frauen von innen heraus das Interesse, ganz oben mitzuspielen.

© Sabine Hockling

SABINE HOCKLING

Sabine Hockling war lange selbst Führungskraft in verschiedenen Medienhäusern. Mit Ulf Weigelt schrieb sie den *Ratgeber Arbeitsrecht*. Seit 2011 ist sie Autorin der Serie *Chefsache*. Immer freitags spricht sie mit Managementexperten über Führungsfragen. Hockling bloggt mit Tina Groll unter diechefin.net, das Blog für Führungsfrauen, über Frauen und Karriere.

Übrigens sind Töchter von Vätern, die selbst Führungsverantwortung tragen und ihre Töchter gefördert und gefordert haben, viel eher bereit, den Weg nach oben anzutreten.

ZEIT ONLINE: Was sollten Frauen tun, die gerne Karriere machen wollen?

Meuselbach: Sie sollten sich früh von dem Wunsch verabschieden, von allen geliebt werden zu wollen. Sie sollten sich daran gewöhnen, dass sie nicht für alles gelobt werden. Diese Bedürfnisse müssen sich Führungsfrauen von außen holen, denn ein Unternehmen guckt nur, ob eine Führungskraft ihren Job schafft. Wer Führungskraft werden möchte, muss soziale Kälte aushalten können.

ZEIT ONLINE: Und außerdem?

Meuselbach: Für sich selbst Werbung machen. Eine Frau, die nach oben möchte, muss Selbstmarketing beherrschen, sollte sich Verbündete suchen und netzwerken. Das vernachlässigen Frauen leider immer noch. Sie fühlen sich schlecht, wenn sie Netzwerke beruflich nutzen.

Außerdem sollte man früh solche Weichen stellen – schon beim Berufseinstieg oder in den ersten Berufsjahren. Es hat viele Vorteile, die Karriere beim ersten Arbeitgeber zu starten. Kommt eine Frau nämlich von außen in ein Unternehmen, fehlt häufig der berühmte Stallgeruch. Deshalb sind jüngst auch so viele Frauen in Führungspositionen gescheitert.

ZEIT ONLINE: Vielen Vorstandsfrauen fehlte aber auch die Unterstützung aus dem Mittelmanagement.

© Sigrid Meuselbach

SIGRID MEUSELBACH

Sigrid Meuselbach bringt Frauen in Führung und hilft Männer, damit zu leben. Die Trainerin thematisiert seit mehr als 25 Jahren die weibliche Verantwortung in Unternehmen.

Meuselbach: Darum ist es wichtig, sich früh Unterstützung zu holen. Männer machen das auch nicht anders. Viele Manager begleite ich seit Jahren auf ihrem Karriereweg. Die ziehen sich morgens ihren Anzug an und schlüpfen damit in ihre Rolle als Chef. Sie gehen ins Büro, machen ihren Job, gehen nach Hause und ziehen mit dem Anzug auch ihre Rolle wieder aus. Ich beobachte, dass Frauen sich beim Rollenwechsel schwerer tun und sich damit auch vieles mehr zu Herzen nehmen. Viele Managerinnen nehmen den Job mit nach Hause ins Privatleben. Das ist nicht gut.

ZEIT ONLINE: Die Managerin Sheryl Sandberg fordert Frauen auf, sich stärker einzubringen . Wie können Frauen das in einem rein männlich dominierten Team erreichen?

Meuselbach: Auf keinen Fall sollte eine Frau männliche Führungseigenschaften blind kopieren. Sie sollte sich aber auch nicht mädchenhaft verhalten, sondern selbstbewusst mit den Männern auf Augenhöhe gehen. Bis zu 80 Prozent der Wirkung funktioniert über Körpersprache.

Wer sich im wahrsten Sinne groß macht, Klartext spricht und darauf achtet, dass die Stimme am Ende des Satzes immer nach unten und nicht nach oben geht, verschafft sich Gehör. Eine klare Kommunikation ist wichtig. Leider neigen Frauen dazu, zu viel zu sprechen, um in Beziehung zu bleiben. Eigentlich ein gutes Motiv, leider überfordert das viele Männer. Auch hier wirken wieder sehr stark unsere traditionellen Rollenmuster, mit denen wir aufgewachsen sind und aus denen wir nicht einfach so aussteigen können.

Speakers Corner: „Was Frauen ausbremst, ist oft der eigene Partner“

Sigrid Meuselbach über ein weibliches Karriereproblem

Als die Soziologin Jutta Allmendinger vergangenen Herbst ihre neue Frauen-Studie veröffentlichte, gab es in den Medien ein regelrechtes Jubelkonzert. Denn, so zeigten die Ergebnisse: 76 Prozent der Männer zwischen 21 und 35 Jahren wollen nicht mehr nur eine gut aussehende Partnerin an ihrer Seite, sondern vor allem eine intelligente Frau. 45 Prozent der Männer wünschen sich Frauen mit gut bezahlten Jobs. „Schlau ist das neue Sexy“, lautete der plakative Siegesruf.

Doch sieht man sich diese und andere aktuelle Studien genauer an, drängt sich ein anderes Bild auf, das die Freude schnell wieder trübt. Und das sieht so aus: Die Männer haben inzwischen die Vorteile einer gut verdienenden Frau erkannt. Sie freuen sich über die damit verbundenen Annehmlichkeiten und möchten darauf nicht mehr verzichten. Auch nicht zugunsten der Familienplanung. Für Frauen bedeutet das: Wenn sie sich Kinder wünschen, müssen sie das weitgehend allein entscheiden, ihren Partner überzeugen und dann auch die Folgen für Beruf und Privatleben weitgehend allein tragen. Denn in Hausarbeit und Kindererziehung wollen sich Männer nach wie vor nicht maßgeblich einbringen, auch dann nicht, wenn die Partnerin gut verdient. So zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach, dass die Kindererziehung, aber auch Tätigkeiten wie Putzen, Waschen und Kochen nach wie vor von den Frauen übernommen werden, selbst wenn beide Partner Vollzeit arbeiten. Unglaublich, aber leider wahr: Über 60 Prozent der befragten Männer gaben sogar an, dass Frauen für diese Tätigkeiten nun mal ein besonderes Talent besäßen.

In Wirtschaft und Gesellschaft wird derweil gefordert, dass Frauen Karriere machen und in die Führungsetagen aufsteigen sollen. Das sei zu schaffen, heißt es in Seminaren und Vorträgen, wenn die Frauen nur genug Durchsetzungsvermögen, Willen zur Macht und Selbstmarketinggeschick mitbrächten. Und auch die Frauen selbst haben hohe Ansprüche: Wenn anscheinend alles möglich ist – Familie und Führungsposition, dazu noch ein durchtrainierter Körper und ein toller Freundeskreis –, dann wollen gerade erfolgsorientierte Frauen nicht darauf verzichten. Sie empfinden es als Versagen, wenn das alles zusammen nicht hinhaut. Die Auswirkungen sind deutlich spürbar: In Coachings und Mentorenprogrammen klagen immer mehr Frauen darüber, dass sie mit ihren zahlreichen Verpflichtungen völlig überlastet sind.

Bislang kannte man diese hohen Erwartungen vor allem aus Frankreich. Dort sollen Frauen nicht nur schön, schlank und elegant gekleidet sein, sondern auch mindestens drei Kinder bekommen. Ganz selbstverständlich arbeiten Frauen dort kurz nach der Geburt wieder Vollzeit und kümmern sich um den Großteil der Hausarbeit. Mit Leichtigkeit scheinen sie zu schaffen, was viele Frauen hierzulande an den Rand des Nervenzusammenbruchs treibt. Doch lassen wir uns nichts vormachen: Auch die Französinnen sind stark belastet. Mittlerweile formiert sich auch in unserem Nachbarland eine Gegenbewegung. Die Mütter wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern und parallel dazu die Väter stärker in die Verantwortung nehmen. Schließlich kann es nicht die Lösung sein, dass Frauen ihren Anspruch auf Karriere fallen lassen. Das ist weder in ihrem Sinne noch im Sinne der Unternehmen.

Aber: Wenn wir Frauen in den Unternehmen fördern und pushen, sollten wir stärker daran denken, dass beruflicher Erfolg für Mütter mit kleinen Kindern nach wie vor ein Kraftakt ist, der nicht zuletzt privat große Herausforderungen mit sich bringt. Das heißt: Es ist sinnvoll, Frauen auch an diesem Punkt zu unterstützen und keine Scheu davor zu haben, über Familienmanagement, Windeln und Windpocken zu sprechen. Denn all das gehört zum Leben einer Managerin mit Kind dazu – ebenso wie schlagfertiges Kontern in Männerrunden oder selbstbewusstes Delegieren.

Warum also nicht ein Seminar anbieten, in dem Frauen darin unterstützt werden, ihre Männer in die Familienarbeit einzubinden? Denn vielen Frauen, die unter der Last ihrer zahlreichen Verpflichtungen fast zusammenbrechen, ist nicht einmal bewusst, wie wenig Hilfe sie zu Hause bekommen und wie dringend es geboten wäre, diese einzufordern.

Sigrid Meuselbach hat sich mit ihrem Bergisch Gladbacher Unternehmen Sigrid Meuselbach & Team auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen spezialisiert. Sie ist seit 1992 Trainerin, Coach, Wirtschaftsmediatorin und Speaker. Zu ihren Kunden zählen (DAX-)Unternehmen, Forschungszentren, Universitäten und die öffentliche Verwaltung. Kontakt: info@meuselbach-seminare.de

Klar ist: Nur wenn sich die Männer an der nicht bezahlten Haus- und Familienarbeit beteiligen, findet langfristig eine Angleichung zwischen den Partnern statt und können sich die Frauen mit derselben Kraft in das Berufsleben stürzen. Man mag von Alice Schwarzer halten, was man will – sie bringt es mit der ihr eigenen Dramatik auf den Punkt: „Es ist eine bittere Ironie der Frauenbewegung, dass wir es mit einer vollends erschöpften Generation zu tun haben." Denn während die Frauen damit beschäftigt waren, nach der Welt zu greifen, hätten die Männer nicht die Hälfte des Hauses übernommen. Schwarzer: „Man schafft 5.000 Jahre Patriarchat nicht in dreißig Jahren ab. Darüber haben sich die jungen Frauen Illusionen gemacht, und jetzt sitzen sie in der Falle." Dort sollten wir sie auf keinen Fall sitzen lassen, sondern ihnen einen Weg hinaus zeigen – auch durch das Überdenken der eigenen Rolle. Denn oftmals steckt in den Frauen trotz allen Strebens nach Gleichberechtigung der Drang, eine perfekte Mutter zu sein. Und häufig trauen sie – ob bewusst oder unbewusst – ihren Männern nicht zu, ebenso auf das Wohl der Kinder bedacht zu sein. Hier müssen Mütter lernen, loszulassen, um mehr Freiräume für sich zu gewinnen.

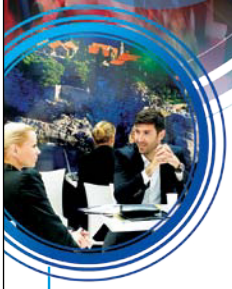
Noch wichtiger und eine Grundvoraussetzung dafür: Männer müssen beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch viel stärker in den Blickpunkt der Unternehmen rücken. Und das auch, wenn es darum geht, zugunsten der Familie im Beruf kürzer zu treten. So nehmen zwar immer mehr Väter (27 Prozent) die Elternzeit in Anspruch – allerdings nur für kurze Zeit: Nach wie vor beziehen 77 Prozent der Väter das Elterngeld für maximal zwei Monate. Was aber sind diese zwei Monate im Vergleich zu der Zeit, in der ein Kind Vollzeit betreut werden muss?

In der Politik wird bereits über Modelle nachgedacht, die nach der Elternzeit eine 32-Stunden-Woche für beide Partner vorsehen und einen finanziellen Anreiz dafür bieten. Ein Ansatz, den Unternehmen begrüßen sollten. Sie sollten ruhig darüber nachdenken, wie sich ein solches Modell – ob mit oder ohne staatliche Förderung – für Männer und für Frauen möglichst attraktiv gestalten ließe. In erster Linie würde das bedeuten: Auch bei Männern muss Teilzeitarbeit stärker anerkannt werden. Und Führung muss viel stärker als bisher auch in Teilzeit möglich sein. Auch hier haben die meisten Firmen trotz vieler Lippenbekenntnisse immensen Nachholbedarf.

Sigrid Meuselbach ■

20-22 MAI 2014
imex-frankfurt.de

WISSEN, WAS WICHTIG WIRD: TRENDTHEMEN AUF DER IMEX



SIE WOLLEN WISSEN, WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN DIE MICE-BRANCHE SICH IM NÄCHSTEN JAHR STELLEN MUSS? UND WIE SIE SICH OPTIMAL DARAUF VORBEREITEN KÖNNEN?

Dann ist Ihr Besuch auf der IMEX genau die richtige Gelegenheit!

Unsere „IMEX Trendscouts" sind über das ganze Jahr weltweit für Sie in der MICE-Welt unterwegs – so erkennen wir globale Trends frühzeitig und umfassend!

Trendthemen praxisnah vermittelt: Unser Messebegleit- und Weiterbildungsprogramm greift praxisnah die wichtigsten Trends und Herausforderungen der Branche auf.

So individuell wie Ihre Bedürfnisse! Was darf es für Sie sein? Workshop, Campfire oder Keynote Session…entscheiden Sie selbst!

Blick über den Tellerrand: Experten gewähren wichtige Einblicke in branchenübergreifende globale Trends und Zusammenhänge!

Die Welt zu Gast auf einer Messe – sind Sie dabei?

Registrieren Sie sich noch heute für die IMEX 2014 unter
TELEFON: +44 (0)1273 227311
WEB: imex-frankfurt.com/register

POWERED BY imex 2014 Frankfurt / 20-22 May

@IMEX_GROUP

The worldwide exhibition for incentive travel, meetings and events.

GCB Meetings made in Germany
Lufthansa Official Airline
DB BAHN