

Auf die Persönlichkeit kommt es an

14.04.2015, 18:21 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Henn Consulting*



Dr. Monika Henn, Management-Trainerin & Business Coach bei Henn Consulting, Bonn

Um beruflich erfolgreich zu sein, muss man andere von sich überzeugen. Aufstiegskompetenz verlangt andere Fähigkeiten als Führungskompetenz. Persönlichkeit kann man entwickeln.

Vor einiger Zeit entstand nach einer Podiumsdiskussion zum Fachkräftemangel eine Diskussion mit einer Top-Managerin. Sie äußerte, wie froh sie sei, dass die leidige Frauenquote gerade nicht zur Sprache kam, die sie im Übrigen ablehne. Da war es wieder, das leidige Thema – „Quote“.

Diese Top-Managerin hatte vor zwanzig Jahren mit einem Kollegen eine eigene Firma gegründet, die heute mit mehr als 3000 Mitarbeitern international erfolgreich auf dem Markt agiert. Sie erzählte, dass sie mit Männern immer gut klar kam. Vieles konnte sie gut regeln, besonders in schwierigen zwischenmenschlichen Situationen bewies sie ein gutes Händchen. So löste sie viele Konflikte beziehungsweise vermied sie von vornherein. Heute verfolgt sie die Geschicke

der Firma im Beirat, da sie das Unternehmen inzwischen verkauft hat – natürlich nicht an den meist bietenden Interessenten, sondern an den, der mit den Arbeitsplätzen verantwortungsbewusst umzugehen versprach. Was kennzeichnet diese Unternehmerin? Sie hat das Unternehmen selbst gegründet und war von Anfang an in der Führungsposition. Sie musste nie Aufstiegskompetenz zeigen, „nur“ Führungskompetenz. Besonders in den Konzernen, deren Firmenkultur sehr von politischen Machtspielen geprägt ist, ist jedoch Aufstiegskompetenz wichtig. Aufstiegskompetenz umfasst die Fähigkeiten, in eine Führungsposition zu gelangen beziehungsweise weiter aufzusteigen. Dazu muss man seine Leistung, Leistungsfähigkeit und Motivation bei den entscheidenden Personen darstellen und zeigen. Nicht jeder „Frau“ Sache. Man muss auch die richtigen Kontakte pflegen, das richtige Netzwerk haben, am besten zum „inner circle“ gehören. Für Frauen von Natur aus schwieriger als für Männer. Und man darf nicht im geburtsfähigen Alter sein. Das ist unmöglich geworden, da immer mehr Frauen auch noch im Alter von 50 Jahren ihr erstes Kind gebären. Davor, vor dem geburtsfähigen Alter, ist man für Führungspositionen zu jung. Und wer mit 50 noch nicht auf dem Chefsessel sitzt, ist spät dran. Trotzdem plädiert Dr. Monika Henn seit Jahren dafür, die Frauen, die ihre Kinderphase hinter sich haben, auf Führungseignung zu prüfen und entsprechend zu entwickeln. Nicht jede Frau möchte oder kann jedoch ihr eigenes Unternehmen gründen- wie oben genannte Top-Managerin. Viele Frauen wollen ihren beruflichen Weg innerhalb eines Unternehmens gestalten. Da stellen sich Fragen wie: Was macht Frauen erfolgreich im Business? Welche Strategien führen zum Erfolg? Wie "ticken" weibliche und männliche Führungskräfte? Warum sind mehr Männer in Führungspositionen? Was muss Frau tun, um beruflich aufzusteigen oder noch erfolgreicher zu sein, als sie es jetzt bereits ist? Diese Fragen beantwortet Dr. Monika Henn in ihrem Vortrag auf der Messe women&work auf der Grundlage ihrer langjährigen, branchenübergreifenden Erfahrung und ihrer wissenschaftlichen Studien. Der Vortrag richtet sich auch an Führungskräfte, Diversity Manager und Personalentwickler, die sich im Streben nach Mixed Leadership und angesichts des demografischen Wandels bemühen, gut ausgebildete Frauen zu gewinnen und systematisch zu fördern.

www.henn-consulting.de
kontakt@henn-consulting.de

Lesetipps:

Henn, Monika (2008, akt. 2012): »Die Kunst des Aufstiegs – Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet« Campus Verlag, Frankfurt/M.

Henn, Monika (2009): »Frauen können alles – außer Karriere«, Harvard Business manager, 03

Henn, Monika (2013): »Es lebe die Mischung!«, Harvard Business manager, 06

Dr. Monika Henn

Fachbuchautorin und gefragte Vortragsrednerin, trainiert und coacht Frauen zu den Themen Standortbestimmung, Karriereentwicklung und Führungsfragen. Darüber hinaus berät sie Unternehmen in Fragen genderorientierter Führungskräfteentwicklung und zu gendergerechter Führung. Monika Henn ist Diplompsychologin und hat zusätzlich Jura mit Schwerpunkt Arbeitsrecht studiert. Zunächst hat sie als Management-Trainerin und HR-Managerin in namhaften Unternehmen gearbeitet. 2004 hat sie Henn Consulting mitgegründet. Sie schreibt diverse Fachartikel, u. a. im „Harvard Business manager“. Ihr Buch „Die Kunst des Aufstiegs - Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet“ (Campus Verlag) gilt als Standardwerk zum Thema „Frauen und Führung“.

www.henn-consulting.de
kontakt@henn-consulting.de

Portrait

Henn Consulting ist ein Trainings- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Bonn. Wir unterstützen nationale und internationale Unternehmen bei der Bewältigung von gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in den Bereichen Vertrieb und Marketing, Organisation und Personal.

Kennzeichen der Arbeit unseres interdisziplinär zusammengesetzten Teams ist eine hohe Ziel- und Ergebnisorientierung auf der Basis einer methodisch fundierten und empirisch abgesicherten Arbeitsweise. Unsere Kunden schätzen unsere strategische Denk- und Arbeitsweise, die langfristige Lösungen anstrebt und so nachhaltigen Erfolg ermöglicht.

News-ID: 848767 • Views: 988 (Stand: 19.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/848767/Auf-die-Persoenlichkeit-kommt-es-an.html>