

Newsletter von BusinessCoaching-Netz
Ausgabe 5 Juli 2013



Die nächste Ausgabe des Newsletter erscheint im Winter 2013/2014.

Ein herzliches ‚**Willkommen**‘ zur neuen Ausgabe unseres Newsletters.

- Die sprachliche Burka - Wissenswertes zu Frau und Sprache
- Frauen und Macht
- Denkanstöße zum Thema Macht
- 5 Fehler, die Sie bei einem Gehaltsgespräch vermeiden sollten
- Working Working Mama, Literaturhinweis
- Etwas zu lachen
- Neue Gruppenstarts

Die sprachliche Burka - Wissenswertes zu Frau und Sprache

Dr. Marianne Vollmer, www.vollmer-consulting.de

Wir lesen Texte wie z. B. „der Wähler hat entschieden“, „die Bürger heute wollen“, „Wissenschaftler haben herausgefunden“, etc. Diese Formulierungen meinen nicht nur die männliche Person, sondern bezeichnen auch gemischte Gruppen oder allgemein Personen von un spezifiziertem Geschlecht. Dieses „generische Maskulinum“ hat einen erheblichen Nachteil: Es verhindert den gedanklichen Einbezug von Frauen^[1].

Moderne Bemühungen um eine gerechte Sprache versuchen sich im „Neutralen“. So ist von „Autofahrenden“ die Rede, von „Studierende der Universität XY“, oder „Parteiangehörige der CDU“. Die korrekte Sprache benennt beide Geschlechter, weil es tatsächlich zwei Geschlechter gibt. „Studentinnen und Studenten der Universität XY haben“, „Forscherinnen und Forscher haben herausgefunden“, „CDU Politikerinnen und Politiker haben“. Die Beidnennung, so die korrekte Bezeichnung, benennt Frauen und Männer in der gleichen Weise.

Das generische Maskulinum, das Neutrale und die Beidnennung wirken jeweils unterschiedlich auf das Denken. Wenn das generische Maskulinum genannt wird, also eine männliche Sprachform, können sich die wenigsten vorstellen, dass auch Frauen Forscherinnen sind, dass auch Frauen als Kandidatinnen in Frage kommen könnten. Wenn hingegen das Neutrale, oder noch besser die Beidnennung erfolgt, werden von den Zuhörerinnen und Zuhörern signifikant häufiger Frauen genannt. Mit anderen Worten: Wenn die Sprache explizit von Frauen spricht, also von Politikerinnen und Politikern, von Forscherinnen und Forschern, entstehen im Kopf der Leserinnen und Leser klare Vorstellungen davon, dass auch Frauen an diesen Arbeiten teilhaben oder Frauen diese Positionen einnehmen können.

Von daher gesehen tun wir Frauen uns keinen Gefallen, wenn wir, sei es aus Bequemlichkeit oder aus Tradition, uns mit dem generischen Maskulinum begnügen. Eine präzise Sprache organisiert unser Denken, öffnet den Blick für das Können der Frauen und ist die Grundlage von Wahrheit. Darauf sollten wir nicht verzichten.

^[1] Psychologische Rundschau, 52 (3), Seite 131-140, © Hogrefe-Verlag Göttingen 2001

„Effekte des generische Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“ von Dagmar Stahlberg und Sabine Sczesny

Frauen und Macht

Alexandra Schwarz-Schilling, www.coachingspirale.de

Was für ein Thema! Sowohl Frauen als auch Männer reagieren in der überwiegenden Mehrzahl darauf abwehrend. Frauen und Macht das löst unangenehme Phantasien aus. Frauen wollen oft auf gar keinen Fall mit Macht in Verbindung gebracht werden und Männer assoziieren bei dem Thema in der Regel weibliche Macht **über** Männer, was ebenfalls abwehrende Reflexe auslöst. Ein sehr interessantes Phänomen. Auf jeden Fall Grund genug sich ein paar Gedanken zum Thema zu machen.

Hier unsere **1. These**: Frauen haben natürlicherweise Macht, auch wenn sie es häufig nicht wissen, nicht wahrhaben wollen.

Und die **2. These** gleich hinterher: Dass Frauen ihre natürliche Macht nicht bewusst annehmen sondern verleugnen, verursacht viel Leid, sowohl für sie selber, als auch für andere Menschen. Beide Thesen wollen wir im Folgenden etwas genauer untersuchen. Beginnen wir mit einer Definition des Begriffes Macht:

Als sozialwissenschaftlicher Begriff bezeichnet Macht einerseits die Fähigkeit, auf das Verhalten und Denken von Personen und sozialen Gruppen einzuwirken, andererseits die Fähigkeit, Ziele zu erreichen oder sich äußeren Ansprüchen nicht unterwerfen zu müssen. Macht spielt praktisch in allen Formen des menschlichen Zusammenlebens eine Rolle und bedingt auf unterschiedliche Weise das Entstehen von Sozialstrukturen mit ausdifferenzierten Einflusspotentialen (Wikipedia).

Betrachten wir den ersten Teil der Definition, so wird unmittelbar deutlich, dass Frauen Macht haben. Sie wirken ständig auf das Denken oder Verhalten anderer Personen ein, gegebenenfalls auch auf das von mehreren Menschen, also sozialen Gruppen, auch wenn sie es selber nicht so empfinden. Beim zweiten Teil der Definition sind Frauen heute häufig ebenfalls sehr erfolgreich, bringen dies aber nicht mit Macht in Verbindung und unterschätzen ihre Einflussmöglichkeiten nach wie vor. Frauen sind es immer noch nicht gewohnt, mit Macht umzugehen – bzw. noch schlimmer, sie verleugnen geradezu ihre Macht.

Sichtbar wird das besonders im privaten Bereich, also ausgerechnet in dem Bereich, der klassischerweise nicht primär männlich dominiert ist, wie man das von den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen durchaus noch behaupten kann. Egal ob Beziehungsproblematik oder Thema Kinderwunsch, Frauen wollen die Verantwortung gerne den Männern überlassen und lehnen damit ihre eigene Macht ab. Viele Frauen wünschen sich Kinder oder zumindest ein Kind. Sie glauben aber, darüber keine Entscheidung treffen zu können. Erst muss der richtige Partner her, dann muss mühsam eine stabile Beziehung aufgebaut werden. In dieser Phase darf man den Mann auf keinen Fall mit seinem Kinderwunsch unter Druck setzen, das könnte ja die Beziehung gefährden und solange der Mann nicht hundertprozentig ja sagt: Ich will unbedingt Kinder, traut Frau sich ebenfalls nicht, eine klare Position dazu zu beziehen und schiebt eine Entscheidung darüber weiter auf.

Irgendwann tickt die biologische Uhr unüberhörbar laut und die Frauen kommen in eine sehr schwierige Situation. Ihre Verhandlungsposition wird immer schlechter und nach wie vor glauben sie, darauf angewiesen zu sein, dass der Mann erst ausdrücklich zustimmt. Oft ist es dann bereits zu spät. Dabei wissen alle lebenserfahrenen Frauen, dass Männer für Kinder begeistert werden müssen und selten von sich aus begeistert sind. Oft sind die Männer, die sich das nie vorstellen konnten, die hingebungsvollsten Väter von allen (und natürlich kann es auch mal ganz anders sein, - Ausnahmen gibt es immer).

Frauen geben also in einem Bereich, der ganz eindeutig ihr eigenes Leben mehr betrifft als das des Mannes, ihre Macht und Verantwortung ab. Dafür gibt es viele gute Gründe, die man jetzt alle

aufzählen könnte. Diese ändern aber nichts an der Tatsache, dass Frauen für die Verwirklichung ihres Kinderwunsches verantwortlich sind und bleiben. Je früher eine Frau das versteht und annimmt, desto besser für sie. Die Fähigkeit, Ziele zu erreichen setzt voraus, dass Frau sich Ziele steckt, auch beim Thema Kinderwunsch und sich dann dafür einsetzt. Dann müsste sie allerdings bereit sein ihre Macht zu bejahen.

Denkanstöße zum Thema Macht

- Wo haben Sie Macht und wie nutzen Sie diese?
 - Was würden Sie tun, wenn Sie mehr Macht hätten?
 - Welche Symbole der Macht setzen Sie ein?
 - Wie reagieren Sie, wenn Frauen ihre Macht einsetzen?
-

5 Fehler, die Sie bei einem Gehaltsgespräch vermeiden sollten*

Mag. Ursula Kraemer, www.navigo-coaching.de

Eine falsche Begründung vortragen

Wer eine Gehaltserhöhung möchte, sollte sich fragen, aus welchen Gründen diese gerechtfertigt ist. Nur was mit den beruflichen Leistungen zusammenhängt, zählt. Änderungen in den persönlichen Lebensbedingungen wie die Geburt eines Kindes, ein Hausbau oder die bevorstehende Arbeitslosigkeit des Partners können nicht als Begründung dienen. Sie sind für den Arbeitgeber nicht von Interesse. Er will wissen, ob der Nutzen, den Sie im Unternehmen stiften, in der Zwischenzeit größer geworden ist. Überzeugenden Argumenten, am besten gut dokumentiert, kann sich ein Chef nicht verschließen.

Einen ungünstigen Zeitpunkt wählen

Ein Gehaltsgespräch kann nicht zwischen den Tür und Angel stattfinden. Sprechen Sie also den Chef nicht an, wenn Sie ihm auf dem Flur oder in der Kantine über den Weg laufen. Vereinbaren Sie mit ihm einen Termin und sagen dazu, um was es Ihnen geht. So hat er auch die Gelegenheit, sich vorzubereiten.

In den meisten Betrieben ist für solche Gespräche der Montagvormittag und der Freitagnachmittag am wenigsten geeignet. Auch wenn das Unternehmen schlechte Zahlen veröffentlicht hat oder ein Stellenabbau angekündigt wurde, macht es wenig Sinn, nach einem höheren Gehalt zu fragen. Und auch nicht, wenn es der Branche bekanntermaßen schlecht geht. Im Gegenteil. Wenn Sie jetzt mit Ihrem Anliegen kommen, zeigen Sie, dass Sie lediglich an Ihren eigenen Vorteil denken und nicht die Entwicklung des Unternehmens im Blick haben. Das wird keinen Vorgesetzten erfreuen.

Ohne Vorbereitung ins Gespräch gehen

Wer nach dem Motto „da reden wir dann mal drüber“ in ein Gehaltsgespräch geht, verschenkt einen großen Teil seiner Chancen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen die richtigen Begründungen für eine Gehaltserhöhung fehlen oder Sie mit Argumenten konfrontiert werden, die Sie nicht bedacht, haben ist hoch. Sie brauchen Zahlen, Fakten und Belege. Eine gefühlte Unterbezahlung können Sie nicht ins Feld führen.

Zur Vorbereitung gehört auch Ihre Verhandlungsstrategie. Was können Sie im besten Fall erwarten? Wo liegen Ihre Kompromissvorschläge? Was ist Ihr Rückzugsziel? Streben Sie eine Erhöhung Ihres Festgehalts an oder sind Sie an Boni oder geldwerten Zusätzen interessiert?

Noch eins ist wichtig: Nehmen Sie das Gehaltsgespräch auch als Chance zu erfahren, wie Ihr Chef Sie und Ihre Arbeit beurteilt. Mit welchen Fragen können mehr darüber erfahren? Lassen Sie sich dabei nicht mit Allgemeinplätzen abspeisen „Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden“, sondern haken Sie nach. Was genau ist so, dass er seine Erwartungen erfüllt sieht? Woran sollten Sie noch arbeiten?

Mit Kollegen vergleichen

Vielleicht haben Sie den Eindruck, dass Ihre Kollegin oder Ihr Kollege sich vor der Arbeit drückt und Ihnen die Mehrarbeit auflastet. Oder Sie merken, dass Sie Fehler ausbügeln müssen, die andere gemacht haben. Solche Erkenntnisse sollten Sie nicht in einem Gehaltsgespräch vortragen. Dafür muss an anderer Stelle Platz sein.

Wenn es um die Erhöhung Ihres Gehalts geht, zählt nicht der Vergleich mit anderen, sondern nur mit sich selbst. Was können Sie mehr, besser, schneller als bei der letzten Verhandlung um Geld?

Natürlich sollten Sie auch wissen, welche Bezahlung auf einer vergleichbaren Stelle üblich ist. Dies können Sie über einschlägige Portale herausfinden, wie

- www.gehaltsvergleich.com
- www.gehalt.de
- www.lohnspiegel.de

Sie können aber auch durch Recherchen in Ihrem Bekanntenkreis Informationen einholen oder Ihren Marktwert testen, in dem Sie einige Bewerbungen verschicken, auch wenn Sie nicht die Stelle wechseln wollen.

Gar nicht nachfragen

Der größte Fehler, den Sie machen können, ist, das Gehaltsgespräch gar nicht erst zu suchen, sondern darauf zu hoffen, dass man Ihren Wert für das Unternehmen schon erkennen werde und Ihnen freiwillig ein höheres Gehalt anbietet. Das wird nicht passieren. Nicht nur, weil kein Unternehmen mehr Geld ausgeben möchte als notwendig. Oft ist der Vorgesetzte auch gar nicht informiert, was Sie im Einzelnen tun und in welcher Qualität. Da bleibt nur, für sich selbst zu sprechen und ihn darauf aufmerksam zu machen. Mehr Verantwortung, ein zusätzliches Aufgabenfeld, eine Fortbildung oder auch die Einweisung von Auszubildenden sind Anlässe, das Gespräch mit dem Chef zu führen.

Frauen hält von einem Gehaltsgespräch oft der Gedanke ab, die Arbeit mache ihnen Spaß. Schön, wenn dies der Fall ist. Doch der Spaß ersetzt keine angemessene Bezahlung.

*Dieser Artikel entstand, da „Bezahlung weiblicher Mitarbeiter“ und „Vorbereitung von Gehaltsgesprächen“ in meiner letzten Coachinggruppe ein viel diskutiertes Thema war.

Greenberg, Avigdor, Boos: Happy Working Mama (Literaturhinweis)

Mag. Ursula Kraemer, www.navigo-coaching.de

Der persönliche Coach zum Glück für berufstätige Mütter

Frauen haben es schwer, ihre Rolle als Mutter mit eigener Berufstätigkeit zu verbinden. Die größten Schwierigkeiten werden in den fehlenden Kinderbetreuungsplätzen, in unzureichenden Angeboten an Teilzeitarbeit oder mangelnder Unterstützung durch den Familienvater gesehen. Doch es gibt noch weitere Gründe, von denen selten die Rede ist und die doch tief sitzen: Der Perfektionismus in allen Bereichen, die Schuldgefühle, die Kinder in andere Hände zu geben und Denkfallen, die verhindern, dass berufstätige Mütter glücklich sind. Davon ist in dem Buch „Happy Working Mama“ die Rede.

Eine glückliche Mutter ist eine gute Mutter

Die Mehrfachbelastung von Mutterschaft, Haushalt und Berufstätigkeit reibt viele Frauen auf. Ihr Leben ist bis in die letzte Minute durchorganisiert, der Zeitplan kurz getaktet. Unterm Strich bleibt wenig bis keine Zeit für persönliche Bedürfnisse und Ruhe. Kein Wunder, denn die meisten Frauen agieren nach dem Motto „Wenn ich mit allem fertig bin, dann werde ich....Sport machen...meine Freundin treffen...mit meinem Mann ins Kino gehen...wieder mal ein Buch lesen (wahlweise einzusetzen). Auf der Grundlage von mehr als 1000 Interviews und den neuesten Erkenntnissen aus dem Bereich der positiven Psychologie zeigen die Autorinnen, wie es möglich ist, als Mutter nicht nur den Beruf mit der Familie zu verbinden, sondern damit auch glücklich zu sein.

Jede hat es in der Hand

Auch wenn sich die Rahmenbedingungen für berufstätige Mütter allmählich verbessern, sind die wirklichen Fallstricke damit noch nicht aus dem Weg geräumt. Frauen werden häufig von Selbstzweifeln geplagt, entweder in Bezug auf ihre Qualifikation am Arbeitsplatz oder ihre Fähigkeiten als Mutter. Sie strengen sich rund um die Uhr an, um alles bestens im Griff zu haben. Hilfe anzunehmen käme einem Versagen gleich. Das Buch „Happy working Mama“ bietet eine Fülle von Anregungen, die die Leserinnen im Sinne eines Selbstcoachings umsetzen kann. Fragen, Denkipulse, Beispielgeschichten, Anregungen zur eigenen Standortbestimmung helfen, eine neue Denkperspektive zu finden und so zur inneren Sicherheit und einem neuen Selbstbewusstsein zu kommen.

Keine Tipps zur Selbstorganisation

Mit einer positiven Einstellung ist vieles im Leben leichter. Menschen mit Optimismus sehen eher die Möglichkeiten als die Probleme, sind innerlich gefestigt, so dass sie so schnell nichts umbläst. Doch was, wenn der Babysitter absagt, das Kind 40 Grad Fieber hat und ein unaufschiebbarer Konferenztermin oder gar eine Dienstreise ansteht? Dann helfen auch die besten Gedanken nicht, dann braucht es konkrete Lösungen. Solche Tipps zu Selbstorganisation und Zeitmanagement sucht man im vorliegenden Buch vergebens. Wer auf einen entsprechenden Ratgeber im Bücherschrank zurückgreifen kann, ist gewappnet.

Ein Buch nicht nur für berufstätige Mütter

Die Autorinnen haben ihr Buch für berufstätige Mütter geschrieben. Doch es ist in weiten Teilen auch für Nicht-Mütter lesenswert. Denn Themen wie Selbstbewertung, Werte, emotionale und körperliche Fitness, Entspannungstechniken oder Beziehung zu sich selbst und anderen betreffen nicht nur eine Zielgruppe, sondern lassen sich durchaus übertragen. Einige Kapitel allerdings (Kinder mit besonderen Bedürfnissen, Was Kinder brauchen, Wie überwinde ich eine Scheidung) greifen typische Probleme von Frauen auf, denen Familie und Beruf gleichermaßen wichtig ist.

„Happy Working Mama“ ist aus dem Amerikanischen übersetzt (Bärbel Knill). In vielen Fallbeispielen und Erfolgsgeschichten kommen deshalb die interviewten Frauen zu Wort. Die Nennung von Namen, Arbeitgebern und Familienstand, Alter etc. macht das Lesen schwer, man muss diese Fülle mögen. Die im Anhang angegebenen Internetadressen dürften für die Leserinnen weniger von Interesse sein, da sie sich auf amerikanische Seiten beziehen. In ihrem Vorwort geht Evelyn Boos kurz auf die Situation in Deutschland ein und ergänzt das Literatur- und Linkverzeichnis.

Zur guter Letzt: Etwas zu lachen

„Geht ein Mann spazieren. In der Nähe eines Teiches hört er eine zarte Stimme: „Ich bin eine Prinzessin. Küß' mich, küß' mich.“

Neugierig geworden schaut der Mann nach. Er findet einen Frosch, der behauptet, er sei eine Prinzessin.

„Küss‘ mich“, wiederholt der Frosch. „Wenn Du mich küsst, dann verwandle ich mich in die Prinzessin, ich werde Dich lieben und Herzen. Ich werde uns ein warmes Bettchen machen und Dich zärtlich umarmen.“

Der Mann bückt sich, schaut sich den Frosch an, und steckt ihn in die Tasche.

Der Frosch protestiert: „Du sollst mich küssen, nicht in die Tasche stecken.“

Entgegnet der Mann: „Ach, weißt Du, für einen Mann in meinem Alter ist ein Frosch, der sprechen kann, viel interessanter.“

Neue Gruppenstarts:

		Friedrichshafen	23.10.13	Köln	09.10.13
Berlin	22.10.13	Hagen	24.09.13	Mannheim	01.10.13
Frankfurt	24.09.13	Hamburg	04.10.13	München	14.10.13

Anmeldungen ab sofort möglich unter www.businesscoaching-netz.de und dort unter den jeweiligen Orten bzw. Terminen.

Kurzer Rückblick



Schwerpunkt unseres jährlichen Treffens, das dieses Mal in Berlin stattfand, war neben dem Erfahrungsaustausch und der Evaluation der Gruppen die Neukonzeption und Erweiterung unseres Internetauftritts.

Darüber hinaus konnten wir Sandra Kühnle, Coach in Berlin, als neue Kollegin begrüßen. Sie wird dort anstelle von Alexandra Schwarz-Schilling das Gruppencoaching durchführen.

Besuchen Sie uns doch einfach mal zwischendurch auf www.businesscoaching-netz.de – dort finden Sie alle aktuellen Gruppentermine sowie Neuigkeiten für die Presse. Außerdem können Sie die einzelnen Coaches in Ihrer Nähe kennen lernen.

Neu: Auf der Seite des BusinessCoaching-Netztes finden Sie unter dem Button ‚Presse‘ eine Liste der Publikationen der im Netzwerk aktiven Coachs.

P.S. Manche der Coachs finden Sie auch auf Xing und Facebook.

Impressum

Dieser Newsletter ist ein kostenfreier Service von www.businesscoaching-netz.de, einem Zusammenschluss professioneller Coachs, die an ihren jeweiligen Standorten Gruppencoachings für Frauen anbieten.

Redaktion:

Ursula Kraemer M.A., www.navigo-coaching.de
Isabel Nitzsche M.A., www.printtv.de
Angelika Pfisterer, www.pro-choice.de

(c) Ursula Kraemer M.A.
Schienerbergweg 11
88048 Friedrichshafen
verantwortlich im Sinne des Presserechts
zu erreichen unter uk@navigo-coaching.de

Den Newsletter abstellen oder Ihre Adresse ummelden können Sie auf der Startseite von www.businesscoaching-netz.de Alle Rechte vorbehalten. Jede Art des Abdrucks oder der Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Genehmigung.