

# REFLECTIVE FEMALE LEADERSHIP

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten trotz vielfältiger Bemühungen in den Unternehmen nicht signifikant erhöht. Ein Grund: In der modernen, männlich geprägten Arbeitswelt waren weibliche Führungsqualitäten lange nicht gefragt. Und noch immer gelten die Stärken der Mehrheit als anschlussfähiger und wirksamer und werden entsprechend in der Nachwuchsentwicklung gefordert und gefördert. Im Ergebnis sehen viele Frauen keinen Anreiz, nach Führungspositionen zu streben – nicht zuletzt auch wegen der zu geringen Anzahl an aktiven Vorbildern, denen eine Kultivierung ihrer natürlichen weiblichen Stärken in ihrer Führungsrolle gelungen ist.

Während es zuletzt vor allem um eine soziale Wünschbarkeit von Diversität und Frauen in Führungsrollen ging, gesellen sich nun auch klare ökonomische Notwendigkeiten hinzu: Unternehmen realisieren, dass sie die zunehmende Komplexität des Wandels vor allem dann nachhaltig bewältigen können, wenn es zu einer Verknüpfung diverser, männlicher wie weiblicher Qualitäten in der Führung kommt. **Reflective Female Leadership** widmet sich daher der Entfaltung weiblicher Potentiale in der Führung und überführt diese in Kombination mit männlichen Stärken in ein komplexes Repertoire an Führungsfähigkeiten und Verhaltensvariabilität, so dass das individuelle Wirkungsspektrum auf ein neues Intensitätslevel gehoben werden kann.

## THEMENCLUSTER

### FOKUS UND FÜHRUNG

Eine klare Haltung und eine zur Persönlichkeit passende Führungsphilosophie ermöglicht eine präsente Führungs- sowie Vorbildfunktion.

### IDENTITÄT UND PERSÖNLICHKEIT

Das Erkennen identitätsbildender Parameter bildet den Ausgangspunkt für das Arbeiten mit der eigenen Persönlichkeit.

### AUTHENTIZITÄT UND POTENTIAL

Selbstkenntnis ermöglicht Potentialentfaltung und resultiert in einem authentischen und ausdrucksstarken Auftreten.

## FOKUS

Die aufeinander aufbauenden Module setzen die Teilnehmer in Beziehung zu sich selbst und geben ihnen die Möglichkeit, über die Identifikation essentieller Wirkmechanismen und das Schöpfen brachliegender Ressourcen, ihre Potentiale umfänglich zu entfalten. Weibliche Stärken wie Integration, Intuition, Vertrauen und Gelassenheit werden als erfolgskritische Führungsqualitäten im Digitalen Wandel systematisch beleuchtet, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, einen neuen Zugang zu ihnen herzustellen. In Verknüpfung mit ihren männlichen Stärken können sie die eigene Führungsidentität klarer ausrichten. Die Module verknüpfen Erkenntnisse und Methoden aus den Bereichen der Soziologie, Verhaltenswissenschaften, Psychologie, Medizin, Hirnforschung und dem Spitzensport.

# TRAININGSINHALTE & LERNZIELE

## LERNZIELE

### MODUL 1

#### IDENTITÄT UND PERSÖNLICHKEIT

Für das Arbeiten mit der eigenen Identität erlernen die Teilnehmer am ersten Tag das Kultivieren ihrer Selbstreflexionsfähigkeit und blicken auf ihre persönlichen Einstellungen, Bedürfnisse, Werte, Emotionen, Glaubenssätze und Stärken. Darauf aufbauend identifizieren sie die weiblichen Anteile ihrer Persönlichkeit und erarbeiten Ansätze, wie sie diese nachhaltig in den Arbeitsalltag einbringen. Das Ziel ist ein natürlicher Zugang zu den eigenen männlichen wie weiblichen Ressourcen und die damit verbundene Erhöhung der Selbstwirksamkeit.

- Was bestimmt mein Entscheiden und Handeln, was daran ist weiblich und was männlich?
- Wie erkenne ich meine Werte, Bedürfnisse, Glaubenssätze und Emotionen und wie nutze ich sie?
- Welche Herausforderungen und Erwartungen prägen meinen Arbeitsalltag und welche Fähigkeiten brauche ich dafür?
- Wie kann ich meine individuellen weiblichen sowie männlichen Ressourcen besser nutzen lernen?

### MODUL 2

#### AUTHENTIZITÄT UND POTENTIAL

Im zweiten Modul erlangen die Teilnehmer fundiertes Wissen über biologisch angelegte geschlechts-spezifischer Parameter und ebnen den Weg für nachhaltige Spitzenleistung. Ansätze aus der Humanwissenschaft werden auf den Alltag der Teilnehmer übertragen. Als Verantwortungsträger erkennen sie, wie sie bei der Verfolgung ihrer Ziele auf ihre natürlichen weiblichen Potentiale zugreifen und diese auch bei wechselnden Umweltbedingungen in bestmöglicher Weise entfalten. Zudem lernen sie, Rückschläge und Krisen als gewinnbringende Chancen zu nutzen.

- Wie kann ich meine mentalen wie körperlichen Ressourcen gezielter zum Einsatz bringen?
- Wie kann ich Spitzenleistung individuell definieren und von welchen Variablen hängt sie ab?
- Wie ermögliche ich mir auch unter hoher Belastung Klarheit, Präsenz und Authentizität und welche Rolle spielen dabei meine weiblichen Ressourcen?
- Wie kann ich eine auf Dauer angelegte leistungsfördernde Umgebung erzeugen?

### MODUL 3

#### FOKUS UND FÜHRUNG

Das wichtigste Führungsinstrument, das jeder Führungskraft zur Verfügung steht, ist die eigene Persönlichkeit. Die gewonnenen Einblicke in die eigene Identität und die eigenen Potentiale ermöglichen den Teilnehmern im dritten Modul eine bewusstere Ausrichtung als Führungskraft. Erfolgreich ist, wer das Portfolio des eigenen Führungsverhalten zu erweitern und zu variieren weiß, so dass es ausgewogen männlich und weiblich zugleich ist. Die Teilnehmer lernen sich bewusst als Vorbild einzubringen und ihre Mitarbeiter bei der Entfaltung ihrer individuellen Potentiale zu begleiten.

- Wie kann ich eine zu meiner Persönlichkeit und meinen Ressourcen passenden Führungsphilosophie entwickeln?
- Wie kann ich für Teams als Vorbild in Bezug auf die Interaktion und Leistungserbringung fungieren?
- Wie gelingt es mir gruppenspezifische Blockaden, wie z.B. limitierende Glaubenssätze oder unterbewusste Voreingenommenheit aufzulösen?
- Wie kann ich kulturellen Wandel initiieren und welche Rolle spielt dabei Vielfalt?

## ANSPRECHPARTNERIN

**Lena Schiller** ist Unternehmerin, Autorin und Dozentin, die sich mit der Zukunft von Arbeit und Führung beschäftigt. An der Goethe Business School der Universität Frankfurt konzipiert sie Programme, die Wissenschaft und Praxis von Führung mit den Themen der digitalen Transformation verbinden. Als Mitbegründerin des Startup-Hub „betahaus Hamburg“ erschuf sie zuvor eine vielfrequentierte Infrastruktur für den Wandel der Arbeit. In ihrem Buch „New Business Order“ (Hanser, 2014) diskutierte sie die Frage, wie Start-ups Gesellschaft und Wirtschaft verändern. In ihrer Freizeit ist sie aktive (sehr weibliche) Ironman-Triathletin und Fitness-Coach.

## KONTAKT

Goethe Business School  
Lena Schiller  
Head of Digital Transformation

Email: [schiller@gbs.uni-frankfurt.de](mailto:schiller@gbs.uni-frankfurt.de)  
Tel.: +49 (69) 798 33507  
[www.goethe-business-school.de](http://www.goethe-business-school.de)

