

Einige Unterscheide männliches und weibliches Führungsverhaltens (auf der Grundlage vorhandener, erlernter oder anerzogener Kompetenzen)

| männlich | weiblich |
|---|---|
| • bevorzugte Struktur Pyramide | • bevorzugte Struktur Netz-im-Netz |
| • sind sach -und ergebnisorientiert | • sind Menschen -und prozeßorientiert |
| • leben im Wettkampf Basis: Respekt | • leben in Beziehung Basis: Vertrauen |
| • Informationstransfer dient der Macht(erhaltung) | • Informationstransfer dient der Beziehungspflege |
| • Macht bekommen, nutzen , ausbauen | • macht haben, nutzen, teilen |
| | |
| | |
| Führen ist Arbeit für die Sache | Führen ist Arbeit am Menschen |

(bereits 1994 in ManagementSeminare 14 ein Thema

Fähigkeiten, die in der modernen Wirtschaft den Erfolg eines Unternehmens ausmachen:

- Lösungsstärke, die hilft, neue Herausforderungen strukturiert anzupacken
- Resilienz, um Herausforderungen zu meistern
- Urteilsfähigkeit, um Komplexität einzuordnen
- Kreativität, um neue Lösungen zu finden
- Innovationskompetenz, um Chancen zu erkennen
- Veränderungskompetenz, um Transformation aktiv zu begleiten
- Dialog- und Konfliktfähigkeit, um Perspektiven zu verbinden und Konflikte konstruktiv zu lösen

Deshalb sind weibliche und männliche Kompetenzen die Lösung für die Herausforderungen der Zukunft. **Wir brauchen elementare System -und Denkveränderungen. Deshalb müssen sich Frauen von einigen typischen Verhaltensmustern verabschieden!**