



Frauen in Führungspositionen - Interview mit Karin Wess

Oktober 2014

erschieden in der Podcast-Reihe „Führung auf den Punkt gebracht“

von Bernd Geropp

Die Shownotes zu diesem Podcast finden Sie unter

www.mehr-fuehren.de/podcast070

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



Geropp

Heute begeben wir uns auf ein schwieriges Terrain. Wir sprechen über Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen. Da ich hierzu nun wirklich kein Experte bin, habe ich mir jemand wirklich Kompetentes eingeladen, der mir zu Fragen rund um dieses Thema Rede und Antwort steht: Karin Wess. Karin war jahrelang Marketingleiterin in einem internationalen Konzern. Anfang 2013 hat sie ihren Job gekündigt und sich selbstständig gemacht. Heute hilft sie Frauen im Business / also Unternehmerinnen, die eigene Positionierung zu entwickeln und mit dem richtigen Marketing erfolgreich zu sein. Meist erarbeitet sie mit ihren Kundinnen erst mal deren Vision und ergründet deren wahre Leidenschaft. Das ist die Basis um danach mit geeigneten Marketingmaßnahmen, die Idealkunden anzusprechen und zu erreichen. Sie hilft ihren Kunden mit authentischem Marketing, genau die Kunden anzuziehen, die zu einem passen und dadurch ein profitables Business aufzubauen, das auch noch Spaß macht. Karin hat viel auf ihrem eigenen Karriereweg ausprobiert und Erfahrungen gesammelt. Sie ist sehr internetaffin und vergöttert Bücher. Ihre Marketingbibliothek ist mittlerweile ziemlich ansehnlich und demnächst kommt auch ihr eigenes Buch raus. Der Titel "Kunden ohne Ende - 33 Marketing Ideen, die nichts kosten, außer Zeit". Lernen und Weiterbildung gehören für sie ebenso zu einem erfüllenden Leben wie ihre Familie, mit ihrer vierjährigen Tochter, ihre Freunde und Sport. Wie sie das alles unter einen Hut bekommt, wo sie die größten Probleme für Frauen in Führungspositionen sieht, und natürlich auch für Unternehmerinnen, und was sie von einer Frauenquote hält, darüber spreche ich heute mit ihr. Freuen Sie sich mit mir auf das Gespräch mit Karin Wess.

Ja. Karin, schön das du da bist. Du warst ja früher Führungskraft und bist jetzt Unternehmerin. Mich interessiert, wie hast du den Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften, vor allem im täglichen Miteinander, in deiner Zeit als angestellte Führungskraft erlebt? Wie war das für dich?

Wess

Zum Teil ganz, ganz unterschiedlich. Es kommt auch immer auf die Situationen an. Traf man

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



sich ganz zufällig am Gang, war es in einem Meeting mit dem Chef oder war es in einem Projekt. Grundsätzlich ist mir aber gerade jetzt so im Rückblick, man beobachtet das ja nicht so, wenn man mitten drinnen steckt, aber im Rückblick ist mir einfach aufgefallen, dass die Männer eher so dieses große Ganze im Auge hatten und Frauen doch eher auf die Details achtgegeben haben. Und in manchen Belangen doch eher zurückhaltend waren, ihre Meinung zu äußern oder Anregungen zu geben gerade, wenn es um fachliche Belange ging. Das war so mein, mein Haupt- / oder das, was mir hauptsächlich dabei aufgefallen ist, würde ich jetzt mal sagen.

Geropp

Ich meine, das muss ja nicht unbedingt schlecht sein, aber wenn ich dich richtig verstehe, ist das ein Grund dann, warum vielleicht der Mann eher befördert wird als die Frau.

Wess

Das kann schon gut sein. Weil gerade in Führungsebenen sind eben meist die Männer und da liegt eben der Fokus gerne auf dem großen Ganzen, auf dem Big Picture, wie man so schön sagt. Andererseits sind die Details natürlich für mich eben so wichtig, dass ich sage: „Okay. Wie komme ich dorthin?“ Und, dass man eben auf der Strecke Kleinigkeiten manchmal nicht übersieht. Nämlich vor allem wenn es darum geht, den Kunden mit einzubinden. Und da haben meiner Meinung nach die Frauen den besseren Blick dafür, dass es eben auch in der Beziehung zwischen Unternehmen und Kunden, dass das so rund läuft. Das wird von Männern meiner Meinung nach und von meinen Erfahrungen her, eher so ein bisschen außer Acht gelassen. Da wird der Fokus nicht so draufgelegt. Dafür schauen die Frauen da einfach wieder mehr drauf.

Geropp

Mhm. (bejahend). Jetzt ist das ja / eigentlich müssten die Frauen ja dann zumindest auf gleichem Level, weil es sonst eine unterschiedliche Stärke, die sie dann haben, auch wenn

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



man das so bildlich betrachtet. Je höher man in den Managementpositionen sich das anschaut, je höher man da hoch schaut, desto weniger Frauen sind da drin bis zu den Vorstandsvorsitzenden / ich weiß nicht da war jetzt irgendwas, das sind ja nur einstellige Prozentzahlen an Frauen. Woran genau liegt das deiner Meinung nach? Was sind da die Hauptprobleme von Frauen in Führungspositionen?

Wess

Ich würde es gar nicht als Problem bezeichnen, sondern ich glaub einfach, dass wir grundsätzlich von der Denkweise her die Dinge anders angehen. Männer eben eher eher das Strategische und Frauen eher das Operative, was dann wieder mit dem zusammenhängt, Männer das große Ganze, Frauen eher diese Details. Und genau diese Kombination spiegelt sich ja in den Unternehmen wider. Es gibt eben / so wie du auch gerade gesagt hast, überwiegend Männer in den Führungspositionen, die das Unternehmen in die Richtung steuern, in die es langfristig gehen soll, in die strategische Ausrichtung. Und in den nicht Top Ebenen, oft eben in den operativen Belangen, da sitzen dann die Frauen. Ganz speziell natürlich auch oft in der Buchhaltung, weil da geht es um diese Kleinheiten, da geht es um diese Details. Das geht es um diese Feinheiten. Und die sind eben so wichtig. Und auf der anderen Seite gibt es aber natürlich genauso diese Frauen, die dieses strategische sehr sehr gut können. Und die finden dann in diesen Positionen auch richtig richtig gut.

Geropp

Ja, aber mein Eindruck ist schon, dass da auch schon durchaus noch ein - sagen wir mal - sehr speziell geschaut wird, dadurch, wenn irgendwo neun Männer sind, und dann kommt eine Frau dazu, die hat es ja schon da, selbst wenn sie sehr strategisch denken kann, ist schon mein Eindruck, dass sie es da doch etwas schwerer hat. Allein weil die anderen halt anders getriggert sind. Oder siehst du das nicht so?

Wess

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



Zum Teil. Also zum Teil muss ich dir wirklich recht geben und zum andern Teil würde ich gerne widersprechen. Schwer habe ich es dann als Frau, aus meiner Erfahrung heraus, wenn ich versuche, mich mit den Männern gleichzustellen. Wenn ich versuche, ebenso in meinem Verhalten voranzugehen, wie Männer. Und wir Frauen sind aber auch nun mal anders und so finde ich, sollten wir auch in Führungspositionen sein. Wir sollten, da auch unsere weiblichen Stärken ausleben können. Wir sollten nicht auf maskulin tun, wenn das nicht unsere Art ist. Und die Dinge kann man auch auf weibliche Art sehr gut auf den Punkt bringen. Und einfach aussprechen, was Sache ist. Aber eben, auf unsere Art. Auf unsere weibliche Art. Wir werden als Frau so gut wie nie in diese männlichen - sag ich jetzt mal - Spielchen eingebunden werden, die sich am Feierabend dann in der Bar abspielen, wo sie halt noch auf ein Bier zusammensitzen. Da sind wir nicht drinnen. Weil wir das aber auch nicht sind, als Frauen. Ja? Wir kommunizieren einfach anders. Und wenn ich jetzt aber als Frau da diesbezüglich impliziere sozusagen, dass mir deswegen Informationen vorenthalten werden, oder dass ich nicht genau im Team drinnen bin, oder sozusagen nicht gleichgestellt wahrgenommen werde, wenn das schon meine Annahme von mir aus ist, dann wird mir das das ganze Führungsteam natürlich zurückspiegeln.

Geropp

Okay. Das heißt, wenn ich dich richtig verstehe, sagst du, und eine Frauenquote jetzt zum Beispiel in diesen Topmanagement-Positionen das ist nicht zielführend?

Wess

Für mich nicht. Nein. Weil jeder hat seine Stärken. Und stell dir mal ein Unternehmen vor, das richtig gut aufgestellt ist. Und wo vielleicht auch das Management richtig gut funktioniert, die ein eingespieltes Team sind, wo gerade in der Management Ebene die Fluktuation relativ niedrig ist. Komme ich daher mit einer Frauenquote und fahr da einfach drüber. Und nicht umsonst sagt man ja, Never Touch a Running System. Und in gut eingespielten Führungsebenen sehe ich es ebenso. Ich finde es schon wichtig, dass Frauen auch wirklich die Chance bekommen. Vor allem jüngere Frauen. Und / also mit jünger meine ich jetzt 25 bis 30,

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



dass man diesen Frauen auch wirklich die Chance gibt, hier mal in diese Situationen und Positionen reinzuschmecken, reinzukommen. Und / aber nur dann, wenn sie auch wirklich von sich aus das Zeug dafür haben.

Geropp

Mhm. Mhm. (bejahend). Also du glaubst nicht, dass es da notwendig ist, etwas zu tun und du glaubst nicht, dass es da - sagen wir mal - wie eine gläserne Wand gibt, wo die / wo eine Frau einfach nicht höher kommt, weil sie Frau ist.

Wess

Wird es in einigen Bereichen sicher geben. Ich möchte das auch gar nicht pauschalisieren. Ja? Ich kann mir auch gut vorstellen, je größer ein Unternehmen ist, umso schwieriger wird es. Da werden Frauen vermutlich auch öfter dann mal bevorzugt eben wegen der Etikette. Was ich da mit nicht sagen möchte, ist, dass es diese Frauen nicht verdient haben, ja? Das bitte nicht falsch verstehen. Aber ich denke nicht, dass diese erzwungene Frauenquote wirklich zielführend ist. Ich finde diesen guten Mix zwischen männlichen Anteilen und weiblichen Anteilen, finde ich gut für jedes Unternehmen, für jedes Projekt. Weil man dann beide Sichtweisen abdecken kann. Aber nicht auf Zwang und nicht per Vorschrift.

Geropp

Mhm. (bejahend). Also kann, gerade wenn man sich die ganz oberen Topmanagement-Positionen anschaut, das ist ja eigentlich schon traurig, wie wenig die vor allem in Deutschland mit Frauen besetzt sind. Wenn man sich die Dax-Vorstände anschaut, ich hab es jetzt nicht ganz im Kopf, aber wenn überhaupt sind das doch maximal nur ein oder zwei Frauen, die da mit dabei sind. Ansonsten ist das eine von Männern dominierte Welt.

Wess

Sie hat aber auch ganz andere Anforderungen, ja? Also ich muss auch als Frau, wenn ich in

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



diese Position gehe, muss ich auch bereit sein, den Preis dafür zu zahlen. Dass ich eben viel unterwegs bin, dass ich eben nicht bei jedem Kindergeburtstag dabei sein kann.

Geropp

Mhm. (bejahend). Und du glaubst, viele Frauen wollen das eigentlich gar nicht. Und deswegen ist auch diese Quote so / also das Verhältnis so.

Wess

Ich glaube nicht, dass sie es nicht wollen, ja? Sondern ich glaube, dass es vielmehr auch oft von den Männern auch oft so verstanden wird. Es gibt genügend Frauen, die sagen: „Ja. Das will ich tun, das ist mein großer Traum. Dort will ich hin.“ Ja? Und ich denke genau die werden ihren Weg auch finden. Wenn nicht in diesem Unternehmen wo sie jetzt sind, dann in einem anderen.

Geropp

Okay. Also du glaubst, dass langfristig die sich schon durchsetzen, aber dann vielleicht nicht in diesen Dinosaurier großen Konzernen, weil da dauert es einfach wesentlich länger, bis sich so was umsetzen lässt.

Wess

Das auf jeden Fall. Und - so wie ich es kurz angesprochen habe - als Frau - wir sind nun mal einfach sozialer und gerade wenn jetzt als Frau in Führungsposition, wenn ich jetzt auch Kinder habe, wenn ich mich um Familie kümmere, auch wenn ich jetzt Haushaltshilfen habe und jemand der mir den Einkauf macht. Aber es sind dennoch einige Dinge da, die man denke ich auch als Mutter, auch wirklich wahrnehmen möchte. Und diesen Spagat, der muss auch mal erst geschafft werden. Ja? Und gerade jetzt auch auf der Stufe hinauf zu diesen Führungspositionen, wo Männer ja schon mit Anfang 20 anfangen können, diese Karriereleiter entlangzugehen. Gibt es für Frauen da einfach tatsächlich diese Unterbrechung,

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



vor allem wenn Familienplanung auf oder ansteht.

Geropp

Jetzt hast du Karin ja als / du warst angestellte Führungskraft im Marketing, Marketingleiterin.

Wess

Mhm. (bejahend).

Geropp

Und hast dich dann - ich sag mal - zur Unternehmerin entwickelt. Wie ist das gekommen? Warum hast du den Schritt gemacht? Und, was mich vor allem auch interessiert, warum gibt es eigentlich nur so wenige Frauen, wie Männer, die diesen Schritt gehen? Also von einer Angestelltentätigkeit hin zum Unternehmer oder Unternehmerin?

Wess

Okay. Das waren gleich eine Menge Fragen.

Geropp

Das waren viel zu viele Fragen. Genau. Also erstmal, wie ist es bei dir gewesen? Du warst angestellt als Führungskraft und hast dich dann zur Unternehmerin entwickelt. Wie hast du das gemacht?

Wess

Genau. Also ursprünglich bin ich ja schon seit vielen vielen Jahren nebenbei selbstständig. Es war immer schon etwas, was mich gereizt hat und zu schauen, was gibt es denn da noch außerhalb dem klassischen Job? Aber mir war ebenso wichtig, eine bestimmte Karrierestufe

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



zu erreichen. Und dieser Aufstieg eben ins Management, das war so das, wo ich sagte: „Wow! Okay. Jetzt bin ich da, wo ich hin wollte, jetzt hat sich der Weg auch wirklich gelohnt, mit all den Ausbildungen, die anstanden, mit all den Jobwechseln um voranzukommen, um wirklich in diese Richtung zu gehen.“

Geropp

Wenn ich dich richtig verstanden hatte, du warst ja dann Vertriebsleiterin, ich hatte das auch bei dir auf dem Blog gelesen, also wirklich mit der typischen 60-Stunden-Woche. Ich nehme nicht an, dass du da dann nicht noch zu der Zeit parallel selbstständig warst. Oder?

Wess

Nicht Vertriebsleiterin, sondern Marketingleiterin.

Geropp

Entschuldigung, Marketing.

Wess

Ja, kein Problem. Ja, es war der klassische 60-Stunden-Job. Und ich war nicht so aktiv selbstständig während dessen, sondern ich habe BWL studiert währenddessen.

Geropp

Währenddessen?

Wess

Währenddessen.

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



Geropp

Wow!

Wess

Ja.

Geropp

Das ist ja heftig.

Wess

Also jeder hat so seinen Tick - sag ich jetzt mal - bei mir war es das Lernen. Und lange eben auch dieses glauben, noch nicht gut genug zu sein für die nächste Karrierestufe. Noch nicht gut genug zu sein für den nächsten Karriereschritt. Und das hat halt dann eben auch viel dazu geführt, dass ich eben immer wieder an neuen Kursen, neuen Ausbildungen und eben schlussendlich halt auch beim BWL-Studium gelandet bin. Der Schritt nachher, weg von dem Unternehmen, hin ganz in die Selbstständigkeit war / oder wurde bei mir auch ausgelöst durch die Schwangerschaft. Und ich habe eine Tochter, sie wird jetzt bald vier. Und da war dieses Gefühl für mich einfach ganz klar, dass ich sage: „Okay. Ich entwickle mich scheinbar richtig zum Muttertier und irgendwas passt nicht mehr ganz.“ Als meine Tochter auf der Welt war, gerade mal mit acht Wochen / also nach dem gesetzlichen Mutterschutz, war ich aber wieder im Büro, mit Baby und allem was dazugehört. Natürlich nicht 60 Stunden, es waren 20 Stunden oder 25 Stunden, wenn ich mich richtig erinnere. Aber es hat einfach dann dieses Gefühl verstärkt auf der einen Seite: „Ja. Ich brauch was. Ich kann nicht nur Mama sein, das funktioniert nicht.“ Aber es funktioniert für mich auch nicht mehr in diesen strikten Strukturen, wo so fixen Zeiten, fixe Dinge von mir verlangt werden, die ich dann auch mit meinem völlig neuen Weltbild nicht mehr vereinen konnte. Und es ist tatsächlich so, dass man das Mamasein sich nicht vorstellen kann, es kommt ganz ganz anders, als man dachte. Und so war halt auch bei mir dieses große Umdenken dann plötzlich da. Dieses Gefühl: „Da

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



muss was anderes her, damit ich als Mama glücklich bin, aber auch als Mensch und als Frau, die einfach gerne Dinge erreicht, die Dinge gerne voranbringt, die Dinge gerne zu Ende bringt. Aber halt auf meine Art und Weise.“

Geropp

Das heißt, wenn ich dich richtig verstehe, ist es nur zum Teil die hohe Stundenzahl, die du mit Kind nicht mehr hättest, unter einen Hut bringen können, sondern auch die Freiheit, dann zu arbeiten, wenn du es willst. Das sind ja zwei unterschiedliche Sachen. (unv. #00:16:14#)

Wess

Da sind zwei Sachen, genau. Gerade dieses arbeiten können, wann ich will, das war ein Aspekt, der mich schon ganz ganz lange begleitet hat. Ja? Und so habe ich eben auch alles, was ich auch früher schon nebenbei begonnen habe, auf selbstständiger Basis zu tun, immer schon so organisiert, dass ich sag: „Ich brauche nur meinen Laptop und kann da mit gehen.“ Und diese Freiheit zu spüren, war mir einfach wichtig.

Geropp

Mhm. Mhm. (bejahend). Das kann ich verstehen. Jetzt bist du in deinem jetzigen Unternehmen, berätst und coachst du Unternehmerinnen / also Frauen, die wirklich auch in diese unternehmerische Tätigkeit reingehen. Warum gibt es nur relativ wenige, die einen solchen Sprung machen in Deutschland? Also in die Selbstständigkeit zu gehen, gerade für Frauen, die - sagen wir mal jetzt - sich um die Kinder kümmern, ist das ja eigentlich ein wesentlich optimalerer Bereich, wenn ich über meine eigene Zeit herrschen kann und nicht einen 60-Stunden-Job haben muss. Warum machen nur so wenige diesen Sprung, so wie du ihn gemacht hast? Und welche Schwierigkeiten hattest du da mit?

Wess

Auf der einen Seite, ich will es nicht pauschalisieren, aber ich denke, dass in vielen Bereichen,

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



dieser Glaubenssatz herrscht, so wie ja auch bei mir noch während der normalen beruflichen Laufbahn, auch da war dieses: „Bin ich schon gut genug? Kann ich schon genug? Was, was kann ich denn anderen beibringen?“ Und das ist ein Glaubenssatz. Ich weiß nicht, warum so viele Frauen mit dem hadern. Ich hab den Eindruck, Männern / für Männer ist das nicht richtig so Thema. Aber das ist etwas, was mir bei meinen Kunden und bei den Menschen, die auch auf meiner Website meine Artikel lesen oder von denen ich Feedback bekomme, wo ich das sehr oft reflektiert bekomme, dass das wirklich der große Punkt ist: „Kann ich denn schon?“ Und auch während der Selbstständigkeit, während auch meines Staats, habe ich auch immer wieder gefragt so: „Oh!Wow! Kann ich das denn schon? Ja? Kann ich mit den schon rausgehen, was ich möchte? Bin ich denn schon so gut, um das jemandem vermitteln zu können, was ich rüberbringen möchte?“ Bis für mich dann eines Tages auch so dieses Schiff da war, auf der einen Seite, jeder Experte war irgendwann mal ein Anfänger. Und das Zweite, jeder Viertklässler ist für einen Drittklässler der King, ja? Also/

Geropp

Also der Drittklässler kann von dem Viertklässler was lernen.

Wess

Total, ja? Und das war dann auch meine Denkweise. Dass ich sage: „Ich muss nicht die beste Online-Marketing-Spezialistin weltweit werden. Und nicht mal die, im deutschsprachigen Raum. Und nicht mal die in Österreich. Ich muss meinen Kunden was beibringen können. Und ich selber definiere, wer sind meine Kunden. Sind meine Kunden eben große Konzerne, denen ich was beibringen möchte? Oder sind es eben Unternehmerinnen, die einen sehr sehr ähnlichen Weg vor sich haben, wie ich ihn bereits gegangen bin?“

Geropp

Mhm. (bejahend). Jetzt legst du sehr viel Wert auf authentisches Marketing. Vielleicht kannst du da ein bisschen was dazu sagen. Was bedeutet für dich authentisches Marketing? Gerade

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



als Einzelunternehmerin. Und wie authentisch muss man denn sein, um erfolgreich zu sein?

Wess

Authentisch heißt für mich im Endeffekt nichts anderes, als ich zu sein mit allen Ecken und Kanten. Und mich auch genauso zu zeigen. Im Cooperate Business spielen wir alle gewisse Rollen, wir fügen uns in Strukturen hinein. Wir passen uns dem Konzern oder dem Unternehmen an. Manchmal wird verlangt, was wir anziehen sollen, wie wir uns am Telefon zu melden haben und wie wir eine E-Mail zu schreiben haben. Authentisches Marketing bedeutet für mich, gerade für Einzelunternehmer, so zu sein, wie sie selbst sein wollen. Ja? Also nicht nur, wie sie jetzt sind, sondern wie sie sein wollen. Wenn ich ein motivierendes, sprühendes, vor Energie übergehendes Ding sozusagen sein möchte, ja? Dann kann ich in meiner ganzen Kommunikation auch so sein. Wenn das mein Naturell ist, dass ich so bin, dann bitte trag es nach außen. Du wirst damit genau die richtigen Kunden anziehen, nämlich die, die zu dir passen und die genau so einen Partner als Geschäftspartner suchen sozusagen.

Geropp

Und ich glaube der umgekehrte Fall ist sogar noch viel wichtiger. Die Leute, mit denen du wahrscheinlich nicht auskämst, die sagen: „Das geht ja gar nicht.“

Wess

Ja.

Geropp

Das ist ja super! Die rufen auch nicht an, gell?

Wess

Genau, das ist richtig. Ja? Die melden sich einfach von vornherein nicht bei dir. Ja? So wie auch bei mir. Ich hab von Anfang an entschieden, meine Idealkunden, wie es so schön heißt,

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



per du anzusprechen. Weil ich sage ich möchte ihnen wirklich auf Augenhöhe begegnen. Ich möchte ihnen zeigen, wir sind alle nur Menschen und wir haben alle unseren Weg und jeder geht seinen eigenen Weg. Es geht nicht darum, wer ist wie weit vorne und wer hat welchen Titel und wer hat welche Ausbildung? Heute zählt doch viel mehr, was bringst du auch an Lebenserfahrung mit. Und gerade so dieses DU und SIE, das war gleich das erste Mal, wo ich richtig angeeckt bin. Wo dann auch gleich so eine bitterböse Nachricht kam: „Also wenn mich jemand schon per du anspricht, oh mein Gott, der hat mich ja schon als potenzieller Interessent verloren.“ Ja?

Geropp

So und dann sagst du: „Super. Genau dich wollte ich nämlich nicht.“

Wess

Ne? Genau. So kann man auch sehr gut selektieren, ja?

Geropp

Das ist eigentlich ein schöner Übergang zu einer Sache, die ich dich gerne fragen wollte: Wie gehst du mit Gegenwind, solchem negativen Feedback und vor allem auch mit Neidern um? Das ist ja gerade am Anfang eine sehr schwierige Geschichte. Wenn da einer irgendwas Negatives sagt, das kann einem ja den ganzen Tag verhageln.

Wess

Das kann es. Damals war es eben bei mir dieses Feedback auf Du und Sie. Nämlich vor allem deswegen, weil es das Allererste war, das ich nach außen getragen habe. Es war mein allererstes Lebenszeichen sozusagen und diese Kritik, vor allem wie sie formuliert war, die hat mich schon wirklich in meinem Plan, in meiner Vision, völlig aus der Bahn geworfen. Ja? Zum Glück nicht mehr als knapp eine Stunde und ein Gespräch mit meiner Freundin.

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



Geropp

Hattest du denn auch positive Rückmeldungen damals?

Wess

Ja, das haben andere für mich ergriffen. Ja?

Geropp

Okay. Ah! Okay. Das ist doch schön.

Wess

Weil innerhalb dieser Diskussion kamen dann von anderen Stimmen auf so quasi: „Ja. Was soll denn das?“ Ja? Es geht doch nicht um Du oder Sie oder um Doktor oder Magister oder Bachelor oder Master, ja? Es geht im Endeffekt darum, was kann man tun? Und wer kann das gebrauchen im Endeffekt. Und ansonsten muss ich sagen, klopf klopf klopf, das war meine einzige Erfahrung, diesbezüglich. Ich bin bisher von klassischen Neidern, von richtig scharfem Gegenwind und Sonstigem bisher absolut verschont geblieben. Ich will es da mit jetzt nicht herauf beschwören. Aber, es ist einfach auch meine Einstellung, ja? Ich versuche nicht neidisch auf die Erfolge anderer zu sein, sondern versuche, es denen auch wirklich zu gönnen und mir einfach anzuschauen: „Was kann ich daraus lernen? Was spiegelt mir das wider? Wenn gewisse Gefühle einfach hochkommen.“ Bei mir gibt es kein Jammern über irgendetwas oder sich beschweren über irgendetwas. Und ich denke, das reflektiert einfach auch. Und das Schöne ist ja, wenn man sich bewusst macht, mit welchen Menschen man sich umgeben möchte, dass man ja überwiegend diese Menschen auch anzieht. Und ansonsten kann ich einfach nur mitgeben, sich von diesen Dingen, sollten sie passieren, wirklich zu distanzieren, ja? Und zu sagen: „Hä? Diesen Menschen habe ich auch nicht definitiv angesprochen.“ Und es gibt manchmal Hater und gerade im Online-Bereich ist es so einfach, hier gleich mal eine Welle des Unmuts loszutreten oder so einen richtigen Shitstorm, wenn ich das mal so sagen darf, loszulassen. Aber auch da tut es gut, sich von diesen Menschen so

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



schnell es geht, einfach auch wieder zu trennen. Die aus dem Newsletter zu entfernen, die von der Website zu blockieren, aus sozialen Netzwerken zu verbannen, in der eigenen Liste. Das heißt nicht, dass man deswegen von vornherein gefeiert ist, aber das, was ich unlängst gelesen habe, ich weiß jetzt leider nicht von wem das Zitat ist sozusagen, aber es werden nicht den Kritikern Statuen gebaut, sondern denen, die kritisiert wurden.

Geropp

Das ist ein schöner Spruch. Ja, ja. Das ist sehr treffend. Karin, was wäre dein wichtigster Tipp für - ich sag immer Unternehmer - aber Unternehmer und Unternehmerinnen, um erfolgreich und zufrieden zu sein?

Wess

Wenn ich es auf einen Tipp fixieren müsste, dann besteht er trotzdem aus zwei Sachen. Und das ist durchhalten und dranbleiben.

Geropp

Durchhalten und dranbleiben.

Wess

Genau.

Geropp

Ja, ich glaube, da ist / das kann ich gut verstehen. Das stimmt, es ist kein 100-Meter-Sprint, es ist ein Marathonlauf.

Wess

Auf alle Fälle. Ja. Und der lohnt sich.

Frauen in Führungspositionen

Interview mit Karin Wess

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast070>



Geropp

Karin, herzlichen Dank für das Gespräch. Hat mir viel Spaß gemacht.

Wess

Herzlichen Dank für die tollen Fragen, Bernd.