

THE
BOARD
ROOM



WHITEPAPER: FRAUEN IM TOPMANAGEMENT

Bewährte Strategien für eine erfolgreiche
Karriere und Positionierung an der Spitze

WHITEPAPER: FRAUEN IM TOPMANAGEMENT

INHALT

VORWORT	1
1 STATUS QUO: FRAUEN IN TOP-FÜHRUNGSPPOSITIONEN	2
Verhaltensmuster und Herausforderungen	
Einfluss von Frauen auf den Unternehmenserfolg	
2 WICHTIGE KARRIEREFAKTOREN	4
Zweifel am eigenen Können: Bin ich gut genug?	
Erfolgsfaktoren für die Spitzenposition	
3 PRAXISNAHE TIPPS FÜR FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN	6
Klare Kommunikation von Zielen und Ambitionen	
Selbstbewusst Auftreten und durchsetzen	
4 NETWORKING ALS KARRIERETURBO	8
Sichtbarkeit und Profil zeigen	
Mit beruflichem Netzwerk zu neuer Spitzenposition	
5 INDIVIDUELLE KARRIERESTRATEGIE	10
Entwicklung eines individuellen Plans	
Vorgehen im Detail	
ÜBER THE BOARDROOM	12



VORWORT

In den letzten Jahren haben Top-Führungskräfte zunehmend individuelle und strategische Karriereberatung in Anspruch genommen, um berufliche Klarheit zu schaffen und sich erfolgreich (neu) zu positionieren. Dabei fiel auf, dass Frauen oft zögerlicher sind, sich auf bestimmte Führungspositionen zu bewerben oder sich in bestehenden Positionen durchzusetzen.

Mit diesem Whitepaper beleuchten wir nicht nur die aktuellen Herausforderungen und Chancen für Frauen im Topmanagement, sondern bieten auch wertvolle Einblicke aus der Executive Beratung von The Boardroom. Dafür haben wir erfahrene weibliche und männliche Senior Executive Consultants (freie Kooperationspartner) sowie zahlreiche Personen aus unserem Umfeld befragt.

Die Erkenntnisse, die im Whitepaper präsentiert werden, basieren auf diesen Antworten sowie ihren langjährigen Erfahrungen, die sie sowohl selbst in ihrer Topmanagement-Karriere als auch im Coaching gesammelt haben. Die Einschätzungen sind zwar subjektiv, jedoch zeigen sie in der Gesamtsicht der Ergebnisse eine einheitliche Richtung. Mit den praxisnahen Tipps möchten wir Frauen ermutigen, ihre beruflichen Ambitionen zu verfolgen und sich besser durchzusetzen.

Bei weiteren Fragen sprechen Sie uns gerne an!

Herzliche Grüße

Sophia von Rundstedt, Claus Verfürth & Attila Khan,
Geschäftsführung The Boardroom



Sophia von Rundstedt



Claus Verfürth



Attila Khan

1 STATUS QUO: FRAUEN IN TOP-FÜHRUNGSPPOSITIONEN

VERHALTENSMUSTER UND HERAUSFORDERUNGEN

Frauen in Führungspositionen sowie in Aufsichtsrats- und Beiratsgremien stehen vor einer Vielzahl spezifischer Herausforderungen, die ihre Karrierewege und die Dynamik in Führungsteams beeinflussen. Dazu gehören vor allem strukturelle Hürden, unbewusste Vorurteile und ein Mangel an weiblichen Vorbildern in höheren Managementebenen.

Die Unterrepräsentation von Frauen als **strukturelle Hürde** verstärkt oft das Gefühl der Andersartigkeit und Isolation. Viele Frauen empfinden den Druck, sich an männliche Verhaltensweisen anzupassen, um in ihrer Rolle erfolgreich zu sein. Umgekehrt wird dies auch oft von ihnen erwartet.

Unbewusste Vorurteile sowie auch negative (Mobbing-) Erfahrungen und Rivalität von Frauen untereinander können dazu führen, dass das Selbstbewusstsein schwindet und das Impostor-Syndrom – Gefühl, den eigenen Erfolg nicht verdient zu haben – sich verstärkt.

Zusätzlich stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine erhebliche Herausforderung dar. Der **Mangel an weiblichen Vorbildern** in Spitzenpositionen verstärkt dieses Problem teilweise, da es an Mentoren für junge Frauen fehlt.

Idealerweise inspirieren Role Models junge Frauen dazu, Spitzenpositionen anzustreben und ermutigen sie, Familie und Karriere erfolgreich zu vereinbaren.

Wenn es gelingt, eine Balance zu finden und sich kontinuierlich von Vorurteilen oder Ansprüchen abzugrenzen, die an uns herangetragen werden oder die wir uns selbst auferlegen, führt dies zu größerer Zufriedenheit.

Die täglichen Herausforderungen werden mit mehr Gelassenheit angegangen, was sich positiv auf die (Führungs-) Beziehungen auswirkt und somit auch die beruflichen Ziele fördert.

„Ein Klassiker unter den Hürden für Frauen ist ein übertriebener Perfektionismus. Tatsächlich fällt es vielen Frauen weiterhin schwer zu akzeptieren, dass man nicht immer alles geben kann: als Mutter, Ehefrau, Freundin und im Job – das funktioniert einfach nicht. Viel wichtiger ist es, das große Ganze zu sehen. Anforderungsprofile für eine Top-Position müssen auch nicht zu 100 % passen. Es kommt oft auf das Potenzial und die Passung zum Unternehmen an.“



Sophia von Rundstedt, CEO, von Rundstedt

EINFLUSS VON FRAUEN AUF DEN UNTERNEHMENSERFOLG

Wo stehen wir nach zehn Jahren seit der Einführung des Führungspositionengesetzes (FüPoG)?

Im Jahr 2024 erreichte der Anteil von Frauen im Vorstand einen Höchststand, was auf die Einführung von Quoten zurückzuführen ist. Es wurde festgestellt, dass Frauen vielfältige Perspektiven und zusätzliche Fähigkeiten in Führungspositionen einbringen, die den Unternehmenserfolg hinsichtlich Innovation, Kreativität, Produktivität und finanziellen Ergebnissen positiv beeinflussen.

Trotz dieser Erkenntnis sind die Anteile von Frauen und Männern in Vorständen bislang immer noch unausgewogen. Wie aus dem Managerinnen-Barometer von Januar 2025 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervorgeht, berufen immer mehr Unternehmen mindestens eine zweite Frau in ihren Vorstand. Doch

es mangelt häufig noch an einer zeitgemäßen Anpassung der Unternehmenskultur.

Unternehmen sollten ihre Abläufe und Arbeitsweisen ändern, um Frauen beispielsweise gleichrangig in Entscheidungsfindungsprozesse einzubinden. Fortschrittlich ist eine Personalpolitik, die Frauen eine Karriere aufgrund ihrer passenden Fähigkeiten ermöglicht und junge weibliche Talente mit wenig Berufserfahrung in einer Führungsposition mit einbezieht.

Denn Frauen streben einen Job aufgrund ihrer Leistung an und nicht, um eine Quote erfüllen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen kann langfristig nur durch ein gesamtgesellschaftliches Umdenken erreicht werden. Aber ebenso sollten sich Frauen mehr zutrauen und sich aktiv an der Spitze positionieren.

„Unsere jährlichen Women-on-Board-Studien zeigen eindeutig: Die Quote wirkt. Auch der Frauenanteil im Vorstand wird signifikant höher. Dennoch bleibt unser Ziel klar: Parität in den Führungsetagen. Um dies bis Ende 2030 zu erreichen, setzen wir uns mit FidAR für eine Erweiterung der bisherigen Quotenregelungen ein. Denn Vielfalt in der Führung ist weit mehr als Gerechtigkeit – sie ist ein Erfolgsfaktor, der Unternehmen stärkt und nachhaltig voranbringt.“



Silke Robeller, Vize-Präsidentin, FidAR e.V.

2 WICHTIGE KARRIEREFAKTOREN

ZWEIFEL AM EIGENEN KÖNNEN: BIN ICH GUT GENUG?

Eine Beobachtung erfahrener Senior Executive Consultants ist, dass Frauen häufige an ihrem eigenen Können zweifeln und ein geringeres Selbstbewusstsein im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen aufweisen. Sie stellen sich Fragen wie: „Bin ich gut genug?“, „Wie werde ich wahrgenommen?“, oder „Wie kann ich Führung mit meinem Privatleben vereinbaren?“.

Insbesondere jüngere Frauen mit familiären Verpflichtungen machen sich viele Gedanken, fragen jedoch gar nicht erst nach, ob eine Führungsposition auch mit weniger als 100 % Arbeitszeit vereinbar ist.

Für viele Frauen muss nahezu alles passen: Sie sind der Meinung, 95 % der Anforderungen einer Stellenbeschreibung erfüllen zu müssen. Männer hingegen glauben oft, dass 65 % ausreichen. Diese Zweifel und Diskrepanz im Selbstverständnis sowie die zusätzliche Sorge über feh-

lende Akzeptanz in einem männlich dominierten Umfeld, können Frauen dazu veranlassen, sich nicht auf höhere Positionen zu bewerben.

EINFLUSS ZWISCHENMENSCHLICHER BEZIEHUNGEN

Darüber hinaus zeigen viele Frauen eine Tendenz, sich schneller von einer Position zurückzuziehen, da ihre Entscheidungen stärker von zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflusst werden. Sie akzeptieren eine Rolle eher, wenn sie eine gute Beziehung zu ihrem Vorgesetzten haben oder aufbauen können. Sie ignorieren die Tatsache, dass diese Beziehung bereits morgen beendet werden kann. Dies bringt sie jedoch in eine verletzliche Position. Ein harmonisches Arbeitsumfeld ist für viele Frauen von großer Bedeutung, doch sie sichern sich im Besetzungsprozess nicht ausreichend ab, beispielsweise durch gezielte Fragen oder umfassende Recherche.

„Ein wesentlicher Aspekt ist die Herausarbeitung der jeweiligen Ambitionen und das Zulassen von Ehrgeiz und Freude am Wettbewerb. Wenn Frauen dies nicht nur verstehen, sondern für sich annehmen und umsetzen, ist nichts unmöglich.“

Da habe ich viele Karrierebeispiele, nicht zuletzt mein eigenes. Eine Besetzungssituation hat auch spielerische Elemente: Mal kann ich den Ball ins Tor schießen, mal geht er vorbei. Es gibt aber immer eine neue Torchance!“



Dr. Susanne Kortendick,
Kortendick Solutions



Gabriele Brübach,
gb Brübach
GmbH

„Die Wirtschaft benötigt Frauen in einflussreichen Funktionen. Es geht darum, unterschiedliche Blickwinkel und Herangehensweisen zur Steigerung des Erfolgs zu integrieren. Heutzutage ist es weniger entscheidend, sich dem Verhalten der zahlenmäßig überlegenen männlichen Kollegen komplett anzupassen.“

Vielmehr sollte man seinen eigenen Stil pflegen und die Andersartigkeit leben. Dabei ist es jedoch wichtig, die bestehende Unternehmenskultur zu respektieren.“

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE SPITZENPOSITION

Der Einstieg als Frau in eine Executive-Rolle erfordert eine harmonische Kombination verschiedener Faktoren sowie die Fähigkeit, die spezifischen Herausforderungen und Verhaltensmuster mit Entschlossenheit und Selbstbewusstsein zu meistern.

Es ist jedoch entscheidend, einen individuellen Ansatz zu entwickeln, wie man damit am besten umgeht. Für weibliche Führungskräfte ist es ratsam, das eigene Können und die erzielten Erfolge bewusst zu erkennen und mit authentischem Selbstvertrauen zu präsentieren, ohne dabei aufgesetzt männlich zu wirken.

Der Austausch mit anderen Führungskräften, die ähnliche Herausforderungen gemeistert haben, aber auch mit Mitarbeitern und unterschiedlichen Generationen, kann wertvolle Einblicke und Unterstützung bieten. Regelmäßige Feedbackgespräche mit Mentoren oder Sparrings-

partnern sowie Selbstreflexion helfen, sich bewusstzumachen, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen.

ENTSCHLOSSENES AUFTRETEN

Nach der Einschätzung unserer Senior Executive Consultants sind die Erfolgsfaktoren für Frauen im Topmanagement im Wesentlichen die gleichen wie für Männer: **Aktives Selbstmarketing und Netzwerken sowie passendes Mentoring.**

Erfolgreiche Führungskräfte verfolgen einen klaren Kurs, agieren authentisch und zeichnen sich durch ein hohes Maß an Resilienz und Anpassungsfähigkeit aus. Es ist wichtig, dass alle Mitglieder des Führungsteams nicht übermäßig auf das Geschlecht fokussiert sind. Dennoch existieren unterschiedliche Verhaltensmuster und Kommunikationsstile, die wir im Folgenden näher beleuchten werden.

3 PRAXISNAHE TIPPS FÜR FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN



KLARE KOMMUNIKATION VON ZIELEN UND AMBITIONEN

In Top-Führungspositionen gilt es, seine Anliegen und Ziele klar zu kommunizieren und Unterstützer zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für Frauen, die möglicherweise die einzige weibliche Stimme im Vorstand oder Führungsteam sind. Klare Formulierungen sind entscheidend, um die eigene Meinung selbstbewusst vertreten zu können.

MIT SELBSTSICHERHEIT ZUM ERFOLG

Die Kommunikationsstile von Männern und Frauen unterscheiden sich erheblich, was Frauen dazu verleitet, einen Balanceakt zwischen Anpassung und Authentizität zu finden. Während Frauen häufig einen sachorientierten Diskurs bevorzugen, integrieren Männer oft informelle Themen wie Sport in ihre Gespräche. Dies führt zu unterschiedlichen Ansätzen in der Problemlösung.

Es zeigt sich, dass Frauen oft zögerlicher sind als Männer, wenn es darum geht, sich klar zu positionieren und Grenzen zu setzen. Frauen sollten sich stets bewusst machen, was sie bereits erreicht haben, um ihr Selbstwertgefühl zu fördern.

Dabei hilft es, negative Glaubenssätze zu hinterfragen und positiv umzuformulieren. Die bewusste Nutzung der Körpersprache kann ebenfalls dazu beitragen, das eigene Selbstbewusstsein zu stärken.

Eine gründliche Vorbereitung der Kommunikation ist dabei von großer Bedeutung! Die eigenen Anliegen können schon in Einzelgesprächen vor wichtigen Entscheidungen besprochen werden. Dies fördert nicht nur das Verständnis, sondern hilft auch, zusätzliche Unterstützer zu gewinnen. Im eigenen Bereich sollten Entscheidungen konsequent umgesetzt und „Flurfunk“ ignoriert werden.

„Nutzen Sie Ihre individuellen Stärken und Erfahrungen, um Ihre Argumente zu untermauern. Scheuen Sie sich nicht, Schwächen anderer in Logik, Fakten, Präsentation und Auftritt zu nutzen, um Ihre eigenen Punkte selbstbewusst zu vertreten. ‚Frau‘ sollte dabei authentisch bleiben, nicht der bessere ‚Mann‘ sein und ständig ‚ums Überleben‘ kämpfen.“



Dr. Wolfgang
Neumann,
W:N Advisory
GmbH

SELBSTBEWUSST AUFTRETEN UND DURCHSETZEN

Viele Frauen zögern, sich für Führungspositionen zu bewerben oder ihre Stimme in Meetings zu erheben. Für diese ist es wichtig, dass sie sich selbstbewusst zeigen, indem sie ihre USPs und authentische Führungspersönlichkeit entwickeln. Um dies zu erreichen und sich erfolgreich durchzusetzen, empfehlen wir folgende Tipps.

1. AUTHENTIZITÄT AUSSTRAHLEN

- Das Streben nach Authentizität in der Unternehmenskultur ist nachhaltiger, als sich um jeden Preis anzupassen. Es ist wichtig, sich selbst zu vertrauen und sich bewusst zu machen, dass nicht jeder Beitrag den absoluten Wow-Effekt erzeugen muss.
- Sichtbarkeit ist entscheidend. Zeigen Sie sich aktiv und stehen Sie in der ersten Reihe.

2. PROAKTIV KOMMUNIZIEREN

- Formulieren Sie klar und deutlich, welche Position oder Verantwortung sie anstreben. Eine selbstbewusste Ausdrucksweise ist hierbei unerlässlich.
- Vermeiden Sie Weichmacher wie „Ich glaube...“ oder „Vielleicht...“ und treten Sie entschlossen auf.
- Benennen Sie Beispiele und visualisieren Sie Ihr eigenes Zukunftsbild.

3. DATEN UND FAKTEN NUTZEN

- Um Argumente zu untermauern, präsentieren Sie konkrete Erfolge und messbare Ergebnisse. Sie stärken die eigene Position und zeigen die Kompetenz auf, die für Führungsrollen erforderlich ist.
- Lassen Sie sich nicht provozieren, sondern bleiben Sie sachlich und lösungsorientiert.

4. EFFEKTIVES TRAINING

Charisma und Überzeugungskraft sind oft das Ergebnis von gutem Training. Investieren Sie in

- Stimmtraining sowie Körpersprache, um Ihre Botschaften noch wirkungsvoller zu vermitteln.
- Trainings für Verhandlungs- und Kommunikationsstrategien sowie Schlagfertigkeit.
- Coaching mit erfahrenen Führungskräften.



„Um die eigene Authentizität zu bewahren, sollten Sie sich nicht an stereotype Erwartungen anpassen. Besser ist es, einen eigenen, glaubwürdigen Führungsstil zu entwickeln, der auf persönlichen Werten basiert. Indem Sie definieren ‚Was ist mir als Führungskraft wichtig?‘ können Sie dies nach außen tragen und klar kommunizieren. Storytelling ist dabei ein effektives Werkzeug, um Erfahrungen und Visionen zu teilen.“

Jürgen Ziegler, Ziegler Advisers

4 NETWORKING ALS KARRIERETURBO



SICHTBARKEIT ERZEUGEN UND PROFIL ZEIGEN

Ein starkes Netzwerk kann eine Karriere entscheidend voranbringen. Der bewusste Aufbau und die Pflege von Kontakten zu Entscheidungsträgern sind dabei unerlässlich, denn sie bieten Zugang zu einem breiten Spektrum an Unterstützern. Gleichzeitig kann hier das vorher definierte Profil und Personal Branding auf verschiedenen Ebenen dargestellt werden. Die folgenden Tipps aus der Karriereberatung zeigen auf, wie Frauen Netzwerke für berufliche Zwecke nutzen können, um sich sichtbar zu machen und Kontakte zu knüpfen.

QUALITÄT VOR QUANTITÄT

Die Qualität von Netzwerken ist von großer Bedeutung. Um einen Mehrwert und neue Ideen zu generieren, gilt das Prinzip: Weniger ist mehr! Es ist besser, nur solche Kontakte zu knüpfen, die die eigenen Fähigkeiten ergänzen, wertschätzend sind und einen gemeinsamen Zweck verfolgen. Diese erweisen sich aus unserer Erfahrung eher als wertvolle Unterstützung.

Ob E-Mails, Telefonate, soziale Medien, virtuelle oder physische Treffen: Es kann sinnvoll sein, verschiedene Kanäle zu nutzen, um sein Netzwerk zu diversifizieren und unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen.

AKTIVES ENGAGEMENT

Verweilen Sie dabei nicht in ihrer Komfortzone. Um beruflich weiterzukommen, gehört auch Mut dazu, Menschen anzusprechen. Es ist leichter, wenn Sie sich vorher auf ein Treffen vorbereiten und auch überlegen, was eine gemeinsame Verbindung sein könnte. Zum Beispiel ein Alumni-Netzwerk oder ein Sportverein – dies hat schon etwas Verbindliches und sorgt für einen Vertrauensvorsprung.

Beim Netzwerken gilt: in Vorleistung gehen! Indem Sie anderen Unterstützung anbieten, schaffen sie eine positive Dynamik, die letztendlich auch Ihrer Karriere zugutekommt.

Mit etwas Routine, Mut und Offenheit – und vor allem viel Wertschätzung – können Sie bestehende Hemmungen abbauen.

SOCIAL MEDIA

Auch Social Media ist ein Werkzeug zur Positionierung und zum Networking und sollte entsprechend professionell gehandhabt werden. Top-Führungskräfte sollten hier nicht nur zeigen, dass sie eine Menge Fachwissen und Erfahrung haben, sondern auch eine Vision und Werte, die sie mit ihrer Zielgruppe teilen.

Um auch hier ein authentisches Bild von sich zu erzeugen, sollte nichts zufällig geschehen, sondern auf strategischen Überlegungen basieren.

Dazu kann man sich selbst Fragen stellen wie:

- Welche Beiträge möchte man selbst schreiben?
- Welche Themen möchte man teilen oder eventuell auch kommentieren?
- Mit wem möchte man direkt schreiben und sich vernetzen?
- Wem möchte man folgen, um Impulse zu bekommen?

Tipp: In beruflicher Neuorientierung raten wir, neben einem aussagekräftigen Profil, das ‚Keyword-Prinzip‘ anzuwenden. Das heißt, relevante Erfahrungen, Stationen oder Themen wie bei der Suchmaschinenoptimierung zu definieren und diese hervorzuheben.

MIT BERUFLICHEM NETZWERK ZU NEUER SPITZENPOSITION

Networking sollte als Chance, nicht als Last empfunden werden. Dieser „Aufwand“ kann schließlich dabei helfen, verdeckte Jobchancen im Topmanagement zu ermitteln. Was viele vergessen: „Netzwerkarbeit“ fängt an, lange bevor man die Führungsposition wechseln möchte oder muss und sich in einer ungewohnten Bewerbungssituation befindet. **Denn ist man in persönlicher Veränderung, zeigt sich, ob das bisher aufgebaute Netzwerk stark an die Position und das Unternehmen geknüpft sind oder – im optimalen Fall – an die eigene Person.**

„In unserer Beratung stellen wir immer wieder fest, dass häufig entscheidende Hinweise für eine neue, erfüllende Aufgabe aus einem starken Netzwerk stammen. Dabei sind nicht nur Kontakte innerhalb des Unternehmens, sondern auch private Verbindungen für die Karriere von unschätzbarem Wert. Frauen zögern leider zu oft, diese für berufliche Zwecke zu nutzen.“



Donata Lingenthal,
Senior Relationship
Manager und Partner,
The Boardroom

PRÄSENZ AUF VERANSTALTUNGEN

Die Teilnahme an Branchenevents, Leadership-Foren und Fachkonferenzen bieten hervorragende Gelegenheiten, Kontakte zu knüpfen. Dies ist besonders wichtig, wenn man auf der Suche nach einem Mandat im Aufsichtsrat oder Beirat ist. Um in diesem Netzwerk wahrgenommen zu werden, ist Sichtbarkeit unerlässlich! Es geht zudem nicht nur um Networking auf Peer-Ebene, sondern auch um den Aufbau strategischer Verbindungen auf höherer Entscheidungsebene, wie zu Aufsichtsratsvorsitzenden.

BELIEBTE NETZWERKE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

- Programme und Frauennetzwerke wie Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) oder ‚Working Moms‘ setzen sich für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Gleichstellung der Geschlechter ein.
- Weitere Plattformen wie ‚Global Women Leaders‘, ‚Global Female Leaders Summit‘ fördern den Austausch über Ländergrenzen hinweg.
- Aufgrund eines gemeinsamen Hintergrunds sind Alumni-Netzwerke von Hochschulen oder auch das von The Boardroom sehr beliebt.
- Auch Verbände wie ARMID oder politische Vereinigungen bieten zusätzliche Möglichkeiten zu interessenspezifischem Austausch.
- Weitere Unterstützung für aufstrebende Führungskräfte und Startups bieten zum Beispiel ‚Next Generation CEO‘ oder ‚UnternehmerTUM‘
- Eine Mischung diverser Netzwerke ist vorteilhaft.

5 INDIVIDUELLE KARRIERESTRATEGIE

ENTWICKLUNG EINES FAHRPLANS

Die Bedeutung von strategischen Überlegungen für die nächsten Karriereschritte kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Ein durchdachtes Vorgehen ist der Schlüssel, um in einem wettbewerbsintensiven Umfeld sichtbar zu werden und Chancen zu ergreifen. The Boardroom möchte Top-Führungskräften – und insbesondere Frauen in Vorstandspositionen – nicht nur helfen, ihre nächsten Schritte zu planen, sondern sie auch dazu befähigen, ihre Karriere mit Zuversicht und Freude zu gestalten.

DER WEG ZUR NEUEN POSITION

Innehalten, Nachdenken, Entscheiden, neu Ausrichten – das sind die Haltestellen einer Karriere. Der Weg ist lang und Selbstreflexion und Weiterentwicklung daher keine einmalige Situation. Dabei ist es meist leichter, viele kleine Schritte zu gehen als einen Riesensprung zu wagen.

Bei allem ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, die eigenen Stärken zu erkennen, Entwicklungspotenziale zu identifizieren und klare Ziele für die Karriere zu definieren. Ein strukturierter Ansatz zur Selbstreflexion und zum Erfahrungsaustausch mit einem Sparringspartner ist dabei immer hilfreich.

Coaching bietet eine individuelle Unterstützung, indem die jeweilige Situation analysiert wird und passende Möglichkeiten gesucht werden können. Es empfiehlt sich, möglichst früh einen Coach zu suchen, um von Anfang an einige Fehler zu vermeiden sowie die Zusammenhänge und Vorgehensweisen besser verstehen zu können.

Auf spezifische Herausforderungen, kulturelle Hürden, Stärkung des Selbstvertrauens sowie Vorbereitungen auf Gehalts- und Vertragsverhandlungen gerade bei Frauen können in Einzelgesprächen gezielt eingegangen werden.

BEWÄHRTE STRATEGIEN FÜR TOP-FÜHRUNGSPPOSITIONEN

The Boardroom begleitet viele weibliche und männliche Top-Führungskräfte mit strategischen Überlegungen auf dem Weg zu ihrer neuen Spitzenposition. Dabei unterstützen erfahrene Senior Executive Consultants mit eigener Topmanagement-Erfahrung die Klientinnen und Klienten professionell, strukturiert und zielgerichtet. Aus diesen Beratungsphasen und Erfahrungen heraus, hat sich folgendes Vorgehen gut bewährt (rechte Seite).

Es ist zu beachten, dass die nächsten Schritte in der Karriere zwar geplant werden können, bei der Umsetzung jedoch viele Faktoren auch zufällig sind. Daher ist es entscheidend, Chancen zu schaffen und zu nutzen! Die wesentlichen Aspekte lassen sich mit etwas strategisch-taktischem Geschick erlernen und situativ anwenden.

VORGEHEN IM DETAIL

1. STANDORTBESTIMMUNG

- Erarbeiten Sie Ihre persönliche Wechselstory für die nächste Führungsposition.
- Überlegen Sie sich eine Kommunikationsstrategie im beruflichen wie im privaten Umfeld.
- Reflektieren und erarbeiten Sie Ihre USP.
- Analysieren Sie Ihre Stärken und Schwächen.
- Bestimmen Sie Ihre Erfolgs- und Motivationsfaktoren.



2. VORBEREITUNG

- Schauen Sie sinnbildlich in den Spiegel: Wie ist Ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung?
- Legen Sie Ihre persönlichen und beruflichen Ziele fest, inkl. kurz- und mittelfristige Karriereziele, sowie national oder international.
- Erarbeiten Sie passende Botschaften.
- Überlegen Sie sich mögliche Zielpositionen und -firmen, die für Sie infrage kämen.
- Optimieren Sie Ihre schriftliche Bewerbung.
- Trainieren Sie die Vorbereitung von Kandidatengesprächen und mündliche Kurzpräsentationen.

3. POSITIONIERUNG UND BEWERBUNG

- Arbeiten Sie an Ihrer authentischen Positionierung durch aktives Selbstmarketing und Personal Branding.
- Setzen Sie Ihre Vermarktungs- und Bewerbungsstrategie aktiv um.
- Denken Sie an die Vor- und Nachbereitung persönlicher Kontaktgespräche und Interviews.



4. NETWORKING

Erarbeiten Sie sich eine eigene Netzwerkstrategie und Methodik des Netzwerkens für verschiedene Aktivitäten:

- Persönliche Kontakte aus dem privaten Netzwerk.
- Aktivierung Ihrer beruflichen Kontakte.
- Neu zu generierende Kontakte anhand Ihrer erarbeiteten Zielfirmenliste.
- High-Level-Kontakte zu Beratern und Entscheidern.
- Aktivierung sonstiger, unterstützender Kontakte.

4. ENTSCHEIDUNG UND NEUBEGINN

- Beurteilen Sie Ihre vorliegenden Angebote, ob diese wirklich Ihren Vorstellungen entsprechen.
- Wägen Sie Ihre Entscheidung als Investition in Ihre Zukunft ab.
- Bereiten Sie sich auf anstehende Vertragsverhandlungen gründlich vor.
- Lassen Sie den Vertrag juristisch prüfen.
- Bereiten Sie sich auf die Anforderungen an die neue Position vor.
- Setzen Sie auf ein professionelles Onboarding und weitere Unterstützung bei der Einarbeitung.

5. SPARRING UND MENTORING

Suchen Sie sich, möglichst schon von Beginn an, vertrauensvolle Personen, die Ihren weiteren beruflichen Weg unterstützen.

Neutrale Sparringspartner und Mentoren haben dabei einen objektiven Blick von außen. Sie können durch ähnliche Erfahrungen oder Kenntnisse wertvolle Ratschläge und neue Impulse geben.





ÜBER THE BOARDROOM

Die berufliche Orientierung für Top-Führungskräfte funktioniert nach eigenen Regeln.

Die attraktivsten Positionen sind meist nicht öffentlich sichtbar, sondern werden über Netzwerke, Kontakte und Personalberater besetzt. The Boardroom versteht diese Dynamik und bietet maßgeschneiderte Beratungsleistungen, die speziell auf die Anforderungen dieser höchsten Ebene zugeschnitten sind.

Durch unsere tiefgreifenden Kenntnisse über die Mechanismen von Topmanagement-Karrieren optimieren wir gezielt berufliche Chancen, insbesondere im Hinblick auf die Herausforderungen, denen Frauen im Vorstand gegenüberstehen. Unsere Exklusivität garantiert, dass wir auf gleichwertiger Ebene interagieren.

Wir schaffen mit unserem hochkarätigem Netzwerk Verbindungen zu Entscheidern, die sonst unerreichbar scheinen. Zudem unterstützen wir Frauen gezielt dabei, sich in oft männlich dominierten Räumen zu behaupten.

In der Beratung erörtern wir Ihre Bedürfnisse und definieren gezielt Ihre Karrierestrategie.

Wir berücksichtigen auch die spezifischen Hürden, die Frauen in Führungspositionen begegnen. Sehr erfahrene Executive Coaches führen durch den gesamten Prozess, von der ersten Orientierung bis hin zur erfolgreichen Platzierung auf dem Markt. Dies umfasst auch persönliche Fragestellungen, weshalb die Chemie zwischen Klienten und Berater entscheidend und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sehr wichtig ist.

Zudem unterstützen wir bei der internen und externen Kommunikation, der Schärfung des Profils und beraten zu potenziellen Auswirkungen persönlicher Entscheidungen auf dem Markt.

Als Ergebnis erhalten Sie eine maßgeschneiderte Lösung, die speziell auf Ihre Situation und Ziele zugeschnitten ist – und die Frauen hilft, die Herausforderungen im Topmanagement erfolgreich zu meistern.

KARRIEREBERATUNG MIT EXKLUSIVEM FOKUS AUF SPITZENPOSITIONEN

Lassen Sie uns gemeinsam Ihre berufliche Zukunft gestalten. Nutzen Sie jetzt die Möglichkeit, Ihre Karriere voranzubringen und Teil unseres exklusiven Netzwerks zu sein.

Vereinbaren Sie ein Erstgespräch und lernen Sie uns kennen!



WIR BIETEN RAUM FÜR OFFENEN AUSTAUSCH.

KONTAKT – THE BOARDROOM

Sophia von Rundstedt
Geschäftsführung
M. +49 (0) 173 54 91 826
svrundstedt@rundstedt.de

Claus Verfürth
Geschäftsführung
M. +49 (0) 173 549 18 25
verfuerth@theboardroom.de

Attila Khan
Geschäftsführung
M. +49 (0) 173 51 62 321
khan@theboardroom.de

Mitwirkende

Inhalt:
Geschäftsführung,
Donata Lingenthal, Senior Relationship Manager und Partner
sowie zahlreiche Senior Executive Consultants als freie
Kooperationspartner von The Boardroom
(eine Übersicht finden Sie auf: www.theboardroom.de/berater)
und weitere, externe Kontakte aus dem Netzwerk von The Boardroom

Redaktion & Layout:
Melanie Neumann, Marketing Manager

Impressum

The Boardroom GmbH
Bleichstrasse 20
40211 Düsseldorf
www.theboardroom.de



WIR ÖFFNEN TÜREN FÜR NEUE EXECUTIVE KARRIEREN.

www.theboardroom.de