

INSIDER

Zeitung für Kolleginnen und Kollegen der Sparkasse Südholstein / Ausgabe 16 / August 2019



„Führung rockt!“

Lesen Sie mehr zu dem Workshop mit Sandra Labahn (stehend von links), Petra Naundorf, Annika Westphal, Kerstin Bachor, Anja Mahlstedt, Tanja Ney (hockend links) und Michaela Schurmann auf der Rückseite (20).



Die Teilnehmerinnen - hier Annika Westphal - diskutierten auch engagiert mit den Führungskräften der Personalabteilung, Jörn Magarin und Sven Wischke, über Stellenwert und Bedeutung der Frauenförderung in der Sparkasse.

Sind Sie ein Mann? Ich meine, so ein richtig typischer? Dann müssen Sie jetzt ganz stark sein, denn dieser Artikel richtet sich in erster Linie an die Frauen in unserer Sparkasse. Und dabei kommt er vielleicht nicht ganz ohne „kleine Spitzen“ über typisch männliche Verhaltensmuster aus.

Vielleicht sollten aber gerade Sie als „typischer Mann“ diesen Artikel lesen. Denn je mehr wir uns alle gemeinsam damit auseinandersetzen, was Männer und Frauen in ihrer Unterschiedlichkeit zum Erfolg der Sparkasse beitragen können, und was sie - schlimmstenfalls - von ihrer Gleichstellung abhält, desto eher können wir letztere erreichen...oder uns ihr zumindest etwas weiter annähern.

Worum geht es: Bereits im letzten „Insider“ haben wir das Thema Frauenförderung in der Sparkasse in einem Interview mit unserem Personalleiter Jörn Magarin erläutert. Zusammen mit unserer Gleichstellungsbeauftragten Annika Westphal ist der Personalbereich auf vielfältige Weise aktiv, um mehr Kolleginnen für Führungsaufgaben und ähnliche Aufgaben mit Gestaltungsverantwortung zu gewinnen.

Die Teilnehmerinnen waren sich einig: „Der Workshop ist eine Bereicherung für jede Frau.“

Neun Potenzialträgerinnen haben in diesem Jahr an einem zweiteiligen Workshop teilgenommen, in dem sie sich intensiv damit auseinandergesetzt haben, wie sie ihre Stärken herausarbeiten und sich in männlich dominierten Entscheidungsebenen besser positionieren können. „Führung rockt!“ lautete der Titel des Workshops (siehe Titelseite) mit Unternehmensberaterin Anja Mahlstedt, die auf die „eher weiblichen“ und „eher männlichen“ Verhaltensmuster einging. Diese beschreibt sie auch in ihrem Buch „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“ und gibt interessante Einblicke in die Berufswelt. Klischees? Manchmal kommt es einem so vor, aber dann erkennt „frau“ doch so einige Beispiele, die

sie im Sparkassenalltag bereits erlebt hat. Kleine Kostprobe? „Wenn mehr Frauen in verantwortlichen Führungspositionen sind, werden sich Machtspiele und betriebliche

Hier einige Beispiele für die kommunikativen Unterschiede von Mann und Frau. Erkennen Sie sich/ihn/sie wieder?

Wenn Frauen nicken, ermuntern sie zum Weiterreden – sie äußern jedoch noch keine echte Zustimmung. **Wenn Männer nicken**, dann stimmen sie zu.

Frauen warten eher auf eine Pause, bis sie das **Wort ergreifen**. Männer unterbrechen auch mal und ergreifen energischer das Wort.

Frauen **signalisieren Interesse** durch Nachfragen und bestätigende Reaktionen (auch körpersprachlich). Männer senden diese Signale eher nicht.

Frauen machen **die eigene Ansicht** durch nachfragen deutlich: „Könnte man nicht auch sagen, dass...?“ Männer signalisieren die eigene Ansicht mit klaren Statements und offenem Widerstand.

Frauen deuten einen **herausfordernden Widerspruch** als persönlichen Angriff. Männer interpretieren herausfordernden Widerspruch eher als Aufforderung zum Wettstreit und fühlen sich als ebenbürtiger Partner akzeptiert.

Frauen nutzen ein **Lächeln** (mit schiefgelegtem Kopf), um Zustimmung zu erhalten. Männer deuten dieses Lächeln als Geste der Unterlegenheit.

Wenn es uns gelingt, die Unterschiede als gleichwertig anzuerkennen und im täglichen Miteinander zu berücksichtigen, sind wir einen großen Schritt weiter in Richtung „Diversity“ in der Sparkasse – und in der Folge auch hoffentlich mit mehr Frauen in Führungsrollen.

Rahmenbedingungen automatisch immer weiter verändern. Frauen ist Hierarchie und Status meist weniger wichtig als Männern. Aufgrund höherer Problemlösungsorientierung bleiben sie beim Klären von Themen dann hartnäckig am Ball und übergehen dabei auch schon mal die nächst höhere Hierarchie, was oft lästig für den Vorgesetzten ist, der dieses Verhalten dann meist auch ahndet und die Frau eher ausbremst. Dieses weniger hierarchieorientierte Verhalten der Frauen ist dem Organisationserfolg allerdings in vielen Feldern zuträglich.“

Es braucht keine hierarchische Position, um Führung zu übernehmen.

Anja Mahlstedt verweist zudem auf eine andere Autorin, Marion Knath, die die Stärken der Frauen in ihrem Buch „Spiele mit der Macht“ folgendermaßen beschreibt: „Die eigentlichen Stärken ...sind ihre ureigenen Fähigkeiten: Zuhören können, Zusammenhänge erkennen und herstellen, hohe Sachorientierung, zumeist großes Engagement für die Sache gepaart mit dem Ehrgeiz, exzellente Ergebnisse zu erzielen, praxisorientierte Teamführung, Motivierung von Mitarbeitern durch Zugeständnis eines großen Entscheidungsspielraums und aktive Förderung ihrer Entwicklung, außerordentliche sprachliche Begabung. Rechnen können die meisten Frauen übrigens ebenfalls sehr gut. Zudem können sie viele unterschiedliche Prozesse gleichzeitig im Auge behalten und beherrschen. Kunden fühlen sich im Umgang mit Frauen meist wohl, da diese ihnen zuhören, gezielter auf Bedürfnisse eingehen und die Zusammenarbeit eher partnerschaftlich und langfristig sehen.“

Welches Managementteam braucht solche Stärken nicht? Unsere Sparkasse braucht sie jedenfalls, deshalb wird dieser Workshop nicht der letzte gewesen sein, um – sagen wir mal – „mehr Weiblichkeit“ in unsere Unternehmenskultur zu bringen. Sie sind eine Frau und wollen mit Ihren Fähigkeiten dazu beitragen? Dann achten Sie auf die nächsten Angebote und melden Sie sich an!