

Machtspiele

Carla Baumgardt (FiNuT 2010 Altenkirchen)

(nach den Büchern "Spiele mit der Macht" von Marion Knath & „play like a man, win like a woman“ von Gail Evans)

Beide Frauen sind keine Psychologinnen, sind aber sehr erfolgreich und haben eine gute Beobachtungsgabe. Diese Beobachtungen möchte ich hier wiedergeben.

Macht

Ist Macht etwas Negatives?

Macht als solches erstmal nicht. Machtmissbrauch schon.

Macht ist ein Werkzeug.

Die Entscheidung liegt bei dem/der NutzerIn, ob mit einem Hammer ein Nagel oder ein Kopf eingeschlagen wird.

Grundregeln

Beispiel: Bowling („Mann, was waren die Hühner blöd!!!“)

Ein Freund beschrieb folgende Szene: Eine Gruppe von Männern und Frauen gingen zusammen aus, um zusammen zu bowlen.

Die Frauen waren am gewinnen, entdeckten dann aber am Spielrand bunte Kugeln.

Diese waren aber viel kleiner, weshalb die Frauen ihren Vorteil verloren.

Mein Freund beschrieb das ganze mit: „Mann, was waren die Hühner blöd!! Die hätten gewinnen können...“

Männer und Frauen haben andere Spielregeln .

Während es Männern auf das Gewinnen ankommt, fokussieren Frauen auf das miteinander und den Spielprozess.

Die Machtspiele am Arbeitsplatz als SPIEL zu betrachten hilft eine innere Distanz zu halten und die Dinge nicht zu persönlich zu nehmen.

Rangordnung vor Inhalt

Was in den ersten 15min gequatscht wird interessiert nicht. Das in den ersten 15min erst einmal die Rangordnung festgelegt werden muss.

Immer an die 1!!

„Fallen Sie mir nicht ins Wort, wenn ich Sie unterbreche!“ (Margaret Thatcher)

Dieses Zitat klingt lustig, ist es aber nicht. M. Thatcher hat recht.

Die Nummer Eins darf jeden jederzeit unterbrechen, aber niemand darf die Eins unterbrechen.

Raum nehmen

Körperhaltung, Körperkontakt, Stimme, Kleider machen Leute

Wenn mir qua Position ein Raum von 12m² mit Topfpflanze zusteht, dann muss der auch in Anspruch genommen werden.

Wie sollen Fremde sonst die Erfolge und Zuständigkeiten sehen?

Bei einem Meeting immer in die erste Reihe. Sich sichtbar machen! Schließlich ist man eine Queen, der Raum zusteht.

Beliebt ist für den Feierabend

Es geht nicht darum, es allen Recht zumachen. Das widerspricht auch dem Gerangel um die Rangordnung.

Sprechen in einem Raum voller Masken

„Es ist, als würde man emotional verhungern.“

Vorträge IMMER an die eins.

Dummerweise ist die Eins meistens auch eine MASKE.

Das Beste für die Besten

Bei der teuren Uhr, dem fetten Auto etc. geht es ja weniger darum, ob das wirklich gebraucht wird. Der Kleinwagen ist in der Stadt ja nun wirklich viel praktischer.

Es geht darum der Welt zu zeigen, dass ich die Beste bin der demzufolge auch das Bester zusteht.

Der sexuelle Check

Da Frauen ursprünglich als Teil der Beute zählen sind sie im Rangordnungsspiel nicht vorgesehen.

Die Vier Phasen:

- Frau wird nicht ernst genommen
- Der sexuelle Check
- Ablehnung

- Einstieg in das Rangordnungsspiel – Konkurrenz

„Der Grund warum ich in dieser Firma Karriere gemacht habe ist, dass die Männer hier alle so hässlich sind!“

Du bist die Schönste ☺

Frauen gehen sofort miteinander in Konkurrenz. Das lässt es gerne mal so aussehen, als wenn frau mit Männern leichter arbeiten kann. Das liegt vermutlich daran, dass Frau bei Männern sich noch in Stufe eins des sexuellen Checks befindet und nicht für voll genommen wird.

Airtime

Wenn wieder endlos geredet wird....

Eine Strategie beim Rangordnungsspiel, die meistens von vordergründig weniger aggressiven Menschen praktiziert wird.

Ist es eine ranghöhere Person ist es Zeit Bullshitbingo zu spielen.

Synergieeffekte	Lernkurve	Cooperate identity	Nachhaltig	zielführend
Workload	Eskalieren	Ball zuspieren	Kernaussage	benchmark
Win-Win situation	Potenzial	Global	Szenario	Info geben
Ergebnisorientiert	Image bildend	Rund sein	Early Win	fokussieren
Sich schlau machen	Kunden orientiert	Einspielen	Kompetent	Herausforderung

Foulspiel

Foulspiel sofort ahnden.

Quer ziehen, retouchieren. Und bitte so hart zurückfoulen, dass derjenige es nicht nochmal versucht.

Keine Angst vorm schwarzen Mann

Besser zu sein als ein Mann bezieht sich nicht auf die Leistung, sondern darauf wer sich besser durchsetzen kann.

Es ist ein Machtkampf und Angst wird schnell als Schwäche ausgelegt.

Bar, Sport, sexistische Witze

Die Bar & der Sport sind beides Chancen für die Person und nicht nur für die Leistung zu begeistern.

Für sexistische Witze habe ich bisher noch keine optimale Lösung.

Warten auf den Märchenprinzen...

Es reicht nicht einfach nur eine Visitenkarte einzureichen. Wenn du etwas willst, frag!

Wenn etwas schiefgeht

Schröder: suboptimal
Käßmann tritt zurück

Der berufliche GAU: Heulen am Arbeitsplatz

Affären am Arbeitsplatz. Männer dürfen, Frauen nicht. Und es ist NOCH ihr Spielfeld.

Managerseminare

Zielen meistens auf die Schwachpunkte der männlichen Manager ab. D.h. sie weisen auf mehr Empathie etc. hin
Das ist aber zumeist nicht das Problem von Frauen in Führungspositionen.

Unten ein paar Beispiele aus dem ‚harvard manage mentor‘ Programm.

Viel Spaß beim Erstürmen des Schlosses, das einer Queen angemessen ist 😊

The Power of Emotional Intelligence

Understanding yourself and others can help you weather and direct the personal shifts you'll experience as a new manager.

But how can you actually deepen your knowledge of your own and others' motivations, strengths, and weaknesses? One way is through strengthening and using your *emotional intelligence*—a combination of self-management skills and the ability to work with others.

The components of emotional intelligence

Emotional intelligence (EI) is comprised of five components, as shown in the table below:

SELF-MANAGEMENT SKILLS		
Skill	Definition	Example
1. Self-awareness	Knowing and being willing to talk about your weaknesses	You work poorly under tight deadlines, so you plan your time carefully—and explain to colleagues why you're careful about your schedule.
2. Self-regulation	Having the ability to control your impulses and channel them for good purposes	Your group stumbles during an important presentation. Instead of kicking over a chair or glaring angrily at everyone, you take time to assess the situation. You acknowledge the failure, consider possible reasons for it, then call your team together, offer your feelings, and work together to learn from the mistakes.
3. Motivation	Being motivated by an internal drive to achieve, not by external rewards	You seek out creative challenges, love to learn, and take great pride in a job well done. You also constantly explore new and better approaches to your work.
ABILITY TO RELATE TO OTHERS		
Skill	Definition	Example
4. Empathy	Taking others' feelings into account when making decisions	You assign one direct report to a prize project, leaving others disappointed. You take the feelings of the unhappy ones into account and find ways to treat everyone fairly in the long run.
5. Social skill	Building rapport with others, inspiring them to cooperate, and moving them in the direction you desire	You're convinced that your company's future lies with the Internet. You find like-minded people and use your social skill to stitch together a virtual community of support cutting across levels, functions, and divisions. You use this de facto team to create a prototype of an innovative corporate Web site, and you recruit people from various company units to represent your firm at an important Internet industry convention.

The gender-diverse workplace

In the United States and many other Westernized societies, the end of World War II saw an unprecedented flood of women into the workplace. Now, that trend is reversing—in some alarming ways.

For instance, women are leaving corporate America at *twice* the rate of men—many of them trading the corporate world for the entrepreneurial frontier.

Why? Many women:

- Consider "the glass ceiling" a very real barrier to advancement in the corporate realm
- Desire or need more flexibility
- Want to do for themselves what they had previously been doing for employers
- Have been inspired by a winning business concept (hitting on a great idea and identifying a market niche)

The resulting "brain drain" carries a heavy price:

- The loss of intellectual capital
- Damage to staff morale
- The cost of finding replacements
- New competition, as many women who leave to found their own businesses start an enterprise that's directly related to their previous experience

How can your firm respond? Try these five strategies:

1. **Analyze the current situation.** Identify how many women hold upper-management positions in your firm, and how many are in the pipeline. Then talk with these women—find out what's important to them, and then find ways to meet their needs.
2. **Discuss and explore gender-equity issues.** Informal business networks, mentoring opportunities, and after-hours socializing with clients can help top-notch female managers maintain their career momentum. Gender-awareness workshops can also address both men's and women's fears and concerns, and can provide a common language for discussing gender-related issues.
3. **Eradicate "invisible" barriers to women's success.** Take a hard look at your corporate environment. Barriers to female success can be subtle—but very real. Identify high-potential women and give them equal access to career-enhancing opportunities: line positions, skill-building opportunities, special project assignments, committee leadership, and appointment to high-visibility teams.
4. **Cultivate support throughout the organization.** For example, hold supervisors responsible for meeting the company's gender-equity goals. Assign an ombudsman to handle any bias incidents. Send a message from the top that signals acceptance of a broad range of leadership styles and an invitation to top talent—male and female—to rise.
5. **Promote the understanding that women's ways of managing are good for business.** Many older books on management advise women to act like men in order to succeed. Today, a wealth of research contradicts this approach. Specifically, numerous female entrepreneurs offer more flexibility, understanding, and an open management style—all of which can give their corporations a vital competitive edge.

There are many ways to address gender concerns in the workplace. No matter how you choose to do so, communication, creativity, and a proactive approach will help.

(aus "Harvard manage mentor program" 2006)