

Empowerment und Sichtbarkeit

Was MACHT uns handlungsfähiger (III)

Bettina Pepek und Wernetta Eberhardt für GRANAT

3. Dezember 2020

Netiquette


- ✓ Kamerafunktion getestet
 - ✓ Wenn Sie nicht sprechen, bitte Lautsprecher auf Mute, um Hintergrundgeräusche zu vermeiden.
- ✓ Mikrofon / Mute-Schaltung getestet
 - ✓ Wenn Sie nicht sprechen, bitte Lautsprecher auf Mute, um Hintergrundgeräusche zu vermeiden.
- ✓ Ladekabel und Stromanschluss
- ✓ Notizblock und Stift
- ✓ Kaffee, Tee, Wasser & Co
- ✓ Sitzt ihr bequem?
- ✓ Chat-Funktion bitte für Fragen und zum Austausch nutzen.
- ✓ DANKE an Antonia Siegmund für die technische Moderation!

*„Ich wünsche für die Frauen keine
Macht über Männer, aber die Macht
über sich selbst“*

Mary Wollstonecraft



MACHT-Agenda

- 
- 1** Unser Ziel für heute: Die eigene Ermächtigung!
 - 2** Ein Blick zurück – Key Take aways von Teil 1 und 2
 - 3** Ohn-MACHT
 - 4** Vom Netzwerk zur Seilschaft
 - 5** Ausblick

WIR und die MACHT



... wir erinnern uns ...

Lernen aus der Praxis

Unsere Key Take Aways:

Gemeinsam sind wir stärker und nach Hilfe fragen kann beiden helfen - der Fragenden und der Gefragten. Ziele visualisieren. Nicht alles akzeptieren.

"Das akzeptiere ich nicht" - klar und ruhig sagen
Was will ich wirklich - eigene Ziele kennen

Werte und Energie sind entscheidend wenn es um Macht geht

Macht Kompetenzen üben

A sucht A und B sucht C

"Das akzeptiere ich nicht"

Energie folgt der Aufmerksamkeit nicht warten - auch auf keine Veränderungen direkt reagieren

Macht ist (genauso) weiblich!

Ich schlage vor: Speed Datings zu Erfahrungsaustausch mit Fragestellung: Mein Top-Learning zu Macht-Verlust - meine Strategien und "mein Top-Tipp"

Praxisbeispiel Doris

...., die beiden männlichen Kollegen haben sich positioniert.
Machtkämpfe sind mir erst später bewusst geworden, durch die Veränderung
waren neue Spielregeln da.

Ich musste wieder beginnen, Rollen, die klar waren, neu zu erkämpfen.
Wichtig ist im Bewusstsein zu behalten, dass, wenn etwas gut funktioniert, es
nicht heißt, dass es so bleibt, sondern durch kleine Veränderungen kann sich
das Machtgefüge wieder neu definieren.

Meine Strategie war, offensiv in das Gespräch zu gehen, es anzusprechen.
Schwierig war, dass ich keine Fürsprecher hatte, die männlichen Kollegen
haben sich verbündet.

Es war ein Führungsvakuum im AR da, und die GFs haben das genutzt.

**Tipp: klar machen: Das akzeptiere ich nicht! Männer würden das sofort
bekämpfen. Und, dies auch klären lassen, durch die höhere Instanz.**

Tipp: es braucht die Machtkompetenz.

Praxisbeispiel Michaela

Männliche Seilschaften wollen dir das Hax'l stellen. Interventionen, eine ausdrückliche Bitte wurde nicht durchgeführt, sogar aktiv blockiert. es gibt Neid.

Unterschied zw Seilschaften und Netzwerk, Männer stellen nicht gleichstarke Männer auf die Seite, bewusst auch schwächere, damit von Ihnen selbst noch was übrig bleibt.

Ego ist oft ein Thema.

TIPP: wir dürfen uns nicht diesen Platz zuweisen lassen. Wenn man das erkennt, nicht stehen bleiben, sondern Gang zurückschalten und rechts überholen. DAs bringt nix, stehenzubleiben.

Tipp: auch rechtzeitig Macht abgeben, rechtzeitig gehen, nicht Macht partout halten.

Legitimation von Machtansprüchen

Bewertung von Macht-Ansprüchen erfolgt auf zwei Ebenen:

1. Äußere Legitimation

Gesetzlicher Rahmen, Normen, Regeln eines Unternehmens, Aufgaben einer Funktion

2. Innere Legitimation

Persönliche Ethik, Werte, Überzeugungen, Gewissen

Legitimation von Machtansprüchen

Je größer die Diskrepanz zwischen äußerer und innerer Legitimation ist, umso weniger Kraft steht für die Durchsetzung zur Verfügung.

**Wertesysteme bestimmen die Spielregeln.
Nicht das Geschlecht.**

WIR und die Ohn-MACHT



➤ „Wer MACHT ablehnt, WÄHLT Ohnmacht.“ *)

*) Robert Betz

OHNMACHT – Die Erkenntnis

Wo Macht ist, ist auch Ohnmacht

- Es geht – wieder – um die Beziehung zu sich selbst.
 - Das Schokolade-Beispiel (vorgelesen aus Rebekka Reinhard*)
- Erfahrung von Machtlosigkeit ist gefährlich, weil:
 - es hindert daran, eigene Ziele zu verfolgen und durchzusetzen
 - es ist eine Einladung, sich mit der Opferrolle zu identifizieren
- ABER: Notwendigkeit der Erfahrung von Machtlosigkeit, weil:
 - sie gibt entscheidenden Anstoß/Motivation, uns weiterzuentwickeln
 - Kampf um Anerkennung findet auch in uns selbst statt:
„Anerkennung wird nur selbst-bewussten Menschen zuteil, und Selbstbewusstsein gründet im Bewusstsein vom eigenen Können: vom Mächtig-Sein-Können.“**)

) Rebekka Reinhard, Kleine Philosophie der Macht (*nur für Frauen)

**) ebenda, S. 29

OHNMACHT – Der Ausweg

3 Schritte

1. Sich bewusst machen: Machtlosigkeit ist nur ein Teil von Dir; der andere Teil ist Macht: Du hast das Potenzial, dich selbst zu befreien.
 - „Hör auf, Dich von anderen wie von Dir selbst knechten zu lassen!“
 - To Do: Deine Potenz-iale, Kompetenzen, Fähigkeiten aufschreiben und verinnerlichen + machtvoll agieren
2. Feste Entschlossenheit zu dem, was man sein will und was man tun will.
 - „Anerkenne Dich Selbst!“
3. Raus aus der Opferrolle.
 - Niemand wird Dich entschädigen, wenn Du es nicht selbst tust.
 - Niemand kann Dich in die Machtlosigkeit zwingen, Du bist frei zwischen Macht und Ohnmacht zu wählen.

*„MACHT oder OHNMACHT?“
WIR haben die WAHL!*



WIR und die MACHT



Netzwerk vs. Seilschaft

Arbeit in Break out Sessions

- Was verstehen wir unter Seilschaft?
 - Welche Beispiele, Bilder, Erfahrungen fallen uns dazu ein?
 - Welche „Standards“ gelten in Seilschaften?
- Woran werden wir erkennen, dass wir eine Seilschaft sind?
 - Welches Verhalten braucht es dafür?
- Welche Werte verknüpfen wir damit?

Netzwerk vs. Seilschaft

Arbeit in Break out Sessions

- Was verstehen wir unter Seilschaft?

„reframen“ des Begriffs(II); Was macht so stark in Seilschaften - -> es geht immer nach oben, es hat ein gemeinsames ZIEL(II), man hat den Rücken der anderen, negative (männliche) Konnotation; gegenseitig sich tragen, stützen, persönlicher, näher, verbundener, teilen einen Ehrenkodex, geben und nehmen, 1:1 Situation, Fußballmannschaft mit klaren Rollen, (zu?) großer Gleichklang, hohes Commitment, Bereitschaft sich sehr zu engagieren

- Woran werden wir erkennen, dass wir eine Seilschaft sind?

- Welches Verhalten braucht es dafür?

Klare Arbeitsteilung, Netzwerkanalyse durchführen (jeder bringt einen Nutzen, ein Know how ein → wie können wir das füreinander nutzen); mehr Seilschaft ins Netzwerk bringen; Kameraderie, , sich gezielt gemeinsam fördern, langfristig, Wissen teilen, Spielzüge erkennen, strategische Planung, „zuspielen“, Steigbügel halten, Commitment zum Ziel : gemeinsam raufkommen UND gemeinsam runterkommen (K2 Bild) Engagement etwas zu tun

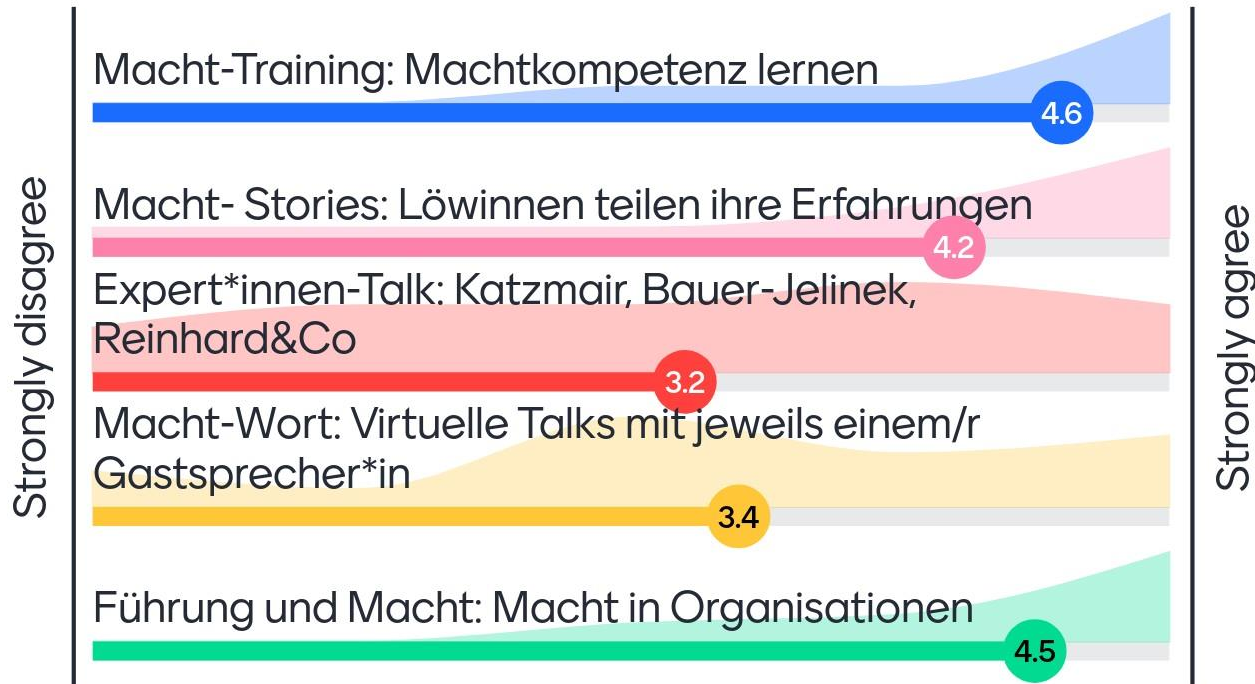
„Gefolgschaft“ neu definieren

- Welche Werte verknüpfen wir damit?,

Vertrauen (IIII), Loyalität, auf Augenhöhe, Transparenz; Schutz, Verlässlichkeit

Check-out: (Wie) machen wir weiter?

Diese Themen sind mir wichtig



AUFRUF und MERKSATZ*)



- „Eine mächtige Frau ist gut, viele mächtige Frauen sind besser.“

*) *Rebekka Reinhard*, Kleine Philosophie der Macht* (nur für Frauen), Verlag Ludwig