



Führungskräftecoach Antoniya Hasenöhl ist der Überzeugung, dass weniger das Geschlecht als vielmehr das Bewusstsein für sich selbst die Führungsqualität beeinflusst.

Eigenschaft. Frauen neigen leider dazu, sich selbst zu unterschätzen“, sagt Antoniya Hasenöhl und folgert, dass je nachdem wie gut sich jeder selbst kennt und um seine Fähigkeiten und Schwächen Bescheid weiß, darüber bestimmt, wie sich eine Führungskraft verhält. Schlussendlich sei also nicht das Geschlecht, sondern das Bewusstsein über sich selbst darüber entscheidend, wie eine Person im unternehmerischen Alltag auftritt.

„Für Führungskräfte ist die Selbstreflexion das wichtigste Instrument, um den eigenen Glaubenssätzen, Rollen und Verhaltensmustern auf die Spur zu kommen. Das Ziel sollte eine realistische Einschätzung des eigenen Selbstbildes sein. Welches Bild eine Person von sich hat, entscheidet über Erfolg oder Misserfolg im Leben.“ Das Bewusstsein über Stärken, Schwächen und Bedürfnisse ist laut Hasenöhl für jede Führungskraft elementar und zentrale Voraussetzung, um zunächst sich selbst und im zweiten Schritt andere Menschen souverän führen zu können.

Weiterbildung für Führungskräfte

Antoniya Hasenöhl hat mit dem „Selbstbild-Rad“ ein Online-Programm für Führungskräfte entwickelt. In fünf aufeinander folgenden Schritten beinhaltet es wissenschaftlich anerkannte systemische und psychologische Methoden und umfasst alle relevanten Themen für mehr Selbstbewusstsein und Selbstkenntnis. Weitere Informationen sind unter www.selbstbild.com zu finden. Zudem bietet sie 2023 bei der IHK-Akademie Niederbayern Seminare für Führungskräfte an.

Selbstführung

10. bis 12.5.2023 | Straubing

11. bis 13.10.2023 | Passau

Selbstverantwortung

14. bis 16.6.2023 | Straubing

18. bis 20.10.2023 | Passau

Die Führungskraft als Coach

21. bis 22.6.2023 | Straubing

25. bis 26.10.2023 | Passau

IHK-ANSPRECHPARTNER

Daniela Hausteiner

Telefon: 0851 507-141

daniela.hausteiner@passau.ihk.de

Führen Frauen anders?

Diversität in den Führungsebenen kann maßgeblich zur Innovationskraft eines Unternehmens beitragen – schließlich öffnen unterschiedliche Perspektiven den Blick. Bei der Diskussion um Female Leadership allerdings fällt immer wieder auf: Tief verankerte Stereotypen beeinflussen die Wahrnehmung.

Frauen in Führungspositionen werden oftmals – bewusst oder unbewusst – andere Fähigkeiten und Herangehensweisen zugesprochen, als es bei männlichen Führungskräften der Fall ist. Klassische Beispiele: Chefinnen gelten als emphatischer, teamorientierter und kommunikativer. Männliche Chefs hingegen sollen dominanter, risikobereiter und entscheidungsfreudiger sein. Doch gibt es wirklich typisch weibliches und typisch männliches Führungsverhalten? Führen Frauen vielleicht sogar besser, weil ihr Fokus verstärkt auf dem Wohlbefinden ihres Teams liegen soll? Fragen, die nicht eindeutig mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können, findet Antoniya Hasenöhl aus Passau. Als Führungskräftecoach und Marketingberaterin arbeitet sie intensiv mit Frauen und Männern in Leitungspositionen zusammen und blickt selbst auf langjährige Führungserfahrung zurück.

Einige der genannten Klischees seien aus ihrer Sicht zutreffend. „Grundsätzlich haben Frauen durchaus gute Antennen. Sie merken in der Regel schnell, wenn es einem Teammitglied nicht gut geht und reagieren auch darauf. Sie suchen und schaffen Balance und können auf Teams deshalb ausgleichend wirken“, meint sie. Zudem stellt Hasenöhl immer wieder fest, dass bei weiblichen Führungskräften die Fähigkeit zur Selbstreflexion stark ausgeprägt ist. „Ich beobachte, dass Frauen sich selbst und ihr eigenes Verhalten als Führungskraft öfter und stärker hinterfragen. Selbstkritik ist sicher auch eine typisch weibliche