

ER führt SIE – top 5 Tipps zum reibungsloseren Miteinander

Ein Beitrag von Katrin Seifarth, Trainerin, Coach, Moderatorin und Autorin



Katrin Seifarth

Wenn wir in Branchen mit hohem Frauenanteil in die Führungsebenen kommen, treffen wir spätestens dort wieder mehr Männer an. In vielen meiner Führungskräfte trainings höre ich von Männern: "(Manchmal) verstehe ich sie nicht, die Frauen in meinem Team." Und weil es so viele Bücher für Frauen mit Tipps zum Verhalten in der Geschäftswelt gibt, möchte ich die Herren nicht länger im Regen stehen lassen. Im Folgenden daher meine top 5 Tipps für den besseren Umgang mit Frauen in Ihrem Team (übrigens auch für Führungs-Frauen hilfreich).

Wenn Sie weibliche Mitarbeiter in ihren Kommunikations- und Verhaltensweisen verstehen, können Sie deren wahres Potenzial heben und für eine Kultur sorgen, in der sie sich wohlfühlen und gerne und gut leisten. Aber aufgepasst: diese Tipps gelten für die klassische, weibliche Frau und weder für die zum halben Mann mutierte Krawall-Frau noch für das hilflose kleine Mädchen.

Tipp 1: Aufmerksamkeit schenken und Beziehungen bauen

Als Mann grenzen Sie Frauen in Gruppen schnell unbewusst aus und kommunizieren mehr mit den anwesenden Männern. Achten Sie darauf, dass Sie den Frauen im Team mindestens den gleichen Anteil Ihrer Aufmerksamkeit zukommen lassen. Die beziehungsorientierte SIE spürt diese unbewusste Ausgrenzung nämlich sofort. Das stört Ihr Verhältnis und ihre Motivation. Frauen suchen außerdem mehr Nähe als der sich eher abgrenzende hierarchie- und statusorientierte Mann. Sie benötigen oft eine andere Art von Führung mit einer klaren Beziehungsebene. Dazu gehört auch einmal eine Frage nach dem Befinden oder nach dem Privatleben (z.B. wie das Wochenende war). SIE braucht dieses Interesse an ihrer Person, aber bitte nicht zu verwechseln mit Interesse an ihr als Frau :-).

Tipp 2: Dosieren Sie Kritik und schicken Sie etwas Beziehungswahrendes vorweg

Jungen lernen meist, die eigenen Unzulänglichkeiten auszublenden und an Kritik zu wachsen; Mädchen lernen eher, ihre Probleme und Selbstzweifel zu thematisieren und negatives Feedback als Kritik an ihrer Person und nicht an ihrem Verhalten zu sehen. Dann ziehen sie sich zurück, aus Angst Fehler zu machen oder noch schlimmer: sie beginnen ihren Chef abzulehnen. Für uns alle ist grundsätzlich positives Feedback schöner als negatives. Ertaffen Sie daher Ihre Mitarbeiter (nicht nur die weiblichen), wenn sie etwas gut machen und thematisieren Sie dies anhand eines klaren Verhaltens. Statt: "Super Job!" können Sie sagen: "Du hast Dein Team trotz widriger Bedingungen zusammen- und motiviert gehalten und ein tolles Ergebnis eingefahren." Viele Worte für Sie als Mann, ich weiß, aber für SIE besonders wichtig. Bei Kritik schicken Sie unbedingt etwas Beziehungswahrendes und Relativierendes vorweg und geben Sie ihr die Möglichkeit, selbst Verbesserungsvorschläge zu machen. Statt: "Du hast das Timing nicht gehalten," könnten Sie sagen: "Du bist generell sehr zuverlässig, in diesem Fall hast Du die anderen zu sehr laufen lassen. Wie kannst Du das in Zukunft verhindern?" SIE ist selbstkritisch genug, sich diesen Schuh anzuziehen.

Tipp 3: Erlauben Sie ihr, Frau zu sein und auf ihre Art zu agieren

Dank Ihrer Lösungsorientierung neigen Sie als Mann dazu, anderen zu erklären, wie sie Dinge zu tun haben. Da Frauen Dinge oft sehr anders tun als Männer, führt dies vor allem bei weiblichen Mitarbeitern dazu, dass diese meinen, sich verbiegen und ein halber Mann sein zu müssen. Bestätigen Sie als Vorgesetzter die Frau in ihren weiblichen Stärken statt SIE "auf Mann zu domptieren". "Hier musst Du mal auf den Tisch hauen," wird SIE wenig inspirierend finden. Besser: "Es ist wichtig, dass Dein Team diesen Umsatz bis zur Deadline einfährt. Du findest bestimmt einen Weg, dafür zu sorgen, dass ab jetzt jeder voll engagiert bei der Sache ist." So überlassen Sie ihr den Weg zum Ziel, stellen aber das Ziel (Umsatz bis zur Deadline) nicht in Frage.

Tipp 4: Heben Sie SIE auf die nächste Stufe und lassen Sie SIE glänzen

Frauen wollen dank ihrer Beziehungsorientierung niemanden enttäuschen. Sind für eine Stelle zehn Kriterien gefragt, würde SIE sich möglicherweise erst bewerben, wenn SIE mehr als elf erfüllt. Wenn Sie als Vorgesetzter glauben, dass eine Frau in Ihrem Team für eine Beförderung geeignet ist, dann diskutieren Sie nicht mit ihr, ob SIE es auch so sieht. SIE wird Ihnen sonst ihre Zweifel darlegen und dann werden Sie eher einen Mann befördern, der sich besser darstellt. Stellen Sie nicht in Frage, ob SIE es schaffen kann, ermutigen Sie SIE lieber, wie SIE es schaffen kann. Sorgen Sie vor allem dafür, dass SIE Statussymbole, wie einen großen Firmenwagen oder den Mahagoni-Schreibtisch nicht aus praktischen Gründen oder Bescheidenheit ausschlägt. Und bringen Sie SIE in Meetings, wenn SIE sich zu sehr zurückhält, durch aktives Fragenstellen in den Vordergrund.

Tipp 5: Kommen Sie aus Ihrer Höhle und lernen Sie, ihre Fragen zu schätzen

Als Mann haben Sie die Tendenz, nicht über Probleme zu reden, als Vorgesetzter eines Teams schon gar nicht. Sie wollen Lösungen produzieren. Dazu ziehen Sie sich häufig in eine Art Höhle zurück und nehmen erst wieder Kontakt zu anderen auf, wenn Sie die Lösung entwickelt haben. Was für Männer verständlich ist, grenzt für Frauen an Höchststrafe, denn sie müssen nicht nur Ihre Distanziertheit aushalten, sondern auch noch mit ansehen, wie eigene Lösungsideen nicht zum Tragen kommen. Nutzen Sie das Potenzial, das in Ihrem Team steckt, vor allem die weiblichen Ressourcen, die oft andere Blickwinkel haben. Fragen Sie z.B. Ihr Team, wie es eine gewisse Problematik lösen würde. Nein, Sie sind dann nicht schwach und planlos, sondern eine Führungspersönlichkeit! Machen Sie sich jedoch darauf gefasst, dass SIE in Prozessen viele Fragen stellt, um Interesse zu bekunden, aber auch um Fakten und Meinungen zu integrieren. Dadurch fördert SIE oft neue, bessere Lösungen zu Tage.

Verstehen Sie ihre Fragen weder als Unwissenheit und Dummheit noch als inquisitorische Fragen, mit denen SIE Sie auf die Probe stellen will. Steigen Sie ab und zu bewusst aus Ihrem Lösungsmodus aus und lassen Sie sich auf ihr Frage-Antwort-Spiel ein. Sie können ja ganz schnell wieder eigene Lösungen produzieren, wenn sich aus diesem Spiel neue Erkenntnisse ergeben haben.

Weitere Informationen unter www.train-effect.de

Und im nächsten Info-Dienst gibt es fünf Tipps für die Führungsfrau im Umgang mit männlichen Mitarbeitern.

The logo consists of the lowercase letters 'vke' in a stylized, rounded font. The 'v' and 'k' are connected at the top, and the 'e' is separate.

KOSMETIKVERBAND

VKE-KOSMETIKVERBAND · Unter den Linden 42 · 10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30.20 61 68-22 · Telefax: +49 (0) 30.20 61 68-722 · E-Mail: info@kosmetikverband.de
www.kosmetikverband.de

Pressebüro ANTJE BRÜNE · Westfalenweg 381 · 42111 Wuppertal
Telefon: +49 (0) 202.70 52 636 · E-Mail: info@presse-bruene.de

A large, light gray version of the 'vke' logo is centered at the bottom of the page.