

NETWORK-KARRIERE

EUROPAS GRÖSSTE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN DIREKTVERTRIEB

SOPHIA THOMALLA:

„NETZWERKEN, EINE QUALITÄT VIELER FRAUEN“



ZKS 66685

Roland Förster:
ENERGETIX: 18 Millionen
Euro-Rechtsstreit nach
acht Jahren entschieden.



Gabriele Vogt:
Karierechancen für Frauen mit
Amorelie-Toy-Partys



Sven Ulrich:
Erfindet mit „8pandas“
Bambus-Design-Geschirr
den Direktvertrieb neu



Patrick Sostmann:
Die LR-Vision: Weltweit führendes
Direktvertriebs-Unternehmen zu werden



NETWORK-
KARRIERE
VERBINDET



POTENZIALE VON ADAM UND EVA FÜR GELUNGENES TEAM-WORK

Es gibt unzählige Studien, die belegen, dass Unternehmen oder Strukturen, in denen Gender Diversity, also Förderung und Anerkennung beider Geschlechter, wirklich gelebt wird, die besseren Ergebnisse liefern. Dies scheint einleuchtend, denn Männer und Frauen sind zum Glück verschieden und ergänzen sich in vielerlei Hinsicht. Gleichzeitig ist diese Verschiedenheit der Geschlechter aber auch die Quelle von Spannungen und Missverständnissen, die in unterschiedlichen Kommunikations- und Verhaltensweisen begründet liegen.

Unser Geschäft soll wachsen

Das kennen wir nicht nur aus dem Geschäftskontext, sondern aus jeder heterosexuellen (und übrigens auch homosexuellen) Paarbeziehung. Dabei haben wir doch im Business alle das gleiche Ziel: Unser Geschäft soll wachsen. Gerade in Teams nutzen wir die Potenziale von Adam und Eva oft nicht gut. Viele Evas überlassen den Adams kampflos das Feld und halten sich eher schweigend zurück. Dabei haben Frauen im Team ganz andere Fähigkeiten als Männer, die mindestens genauso wichtig sind. Wie setzen sich Adam- und Eva-Teams zusammen, welche unterschiedlichen Stärken bringen sie ein?

Unterschiedliche Herangehensweisen

Bereits bei der Zusammensetzung von Teams haben Adam und Eva unterschiedliche Herangehensweisen. Während er schaut, wo fachlich oder umsatztechnisch die größten Leistungsträger zu finden sind, achtet sie darauf, wie die Leute miteinander harmonieren. Dies liegt in seiner primären Zielorientierung und in ihrer primären Lösungsorientierung begründet. Für ein optimal funktionierendes Team brauchen wir beide Perspektiven. Zwar bringt er mit seinem Denken oft viele Alpha-Tiere, die eine Menge leisten können. Gleichzeitig können diese aber auch in „Gockelkämpfen“ festhängen und sich gegenseitig behindern. Sie bringt oft viele Menschen ins Team, die perfekt miteinander harmonieren, manchmal aber das Ziel aus den Augen verlieren.



Die gute Team-Balance als Gewinn-Faktor
Wenn er nun seine fachliche Auswahl der Team-Mitglieder mit ihrer eher beziehungsorientierten Auswahl zusammenwirft, kann ein extrem leistungsstarkes Team entstehen. Ein echtes Win-Win also. Stellen Sie daher, wenn Sie Ihr Team vergrößern und erweitern, sicher, dass sowohl seine als auch ihre Perspektive in Betracht gezogen werden. Sorgen Sie außerdem für eine gute Balance aus Adams und Evas in Ihrem Team, denn so entsteht ein ausgewogenes Klima und keine Seite hat das Gefühl, sich der anderen unterordnen zu müssen.

Frauen mit hervorragendem 360°-Radar

Ist das Team einmal formiert, haben Evas leider oft die Tendenz, sich den lösungsorientierten und ziel fokussierten Adams unterzuordnen. Oft äußern sie Bedenken und Zweifel oder vage

Wahrnehmungen nicht, aus Sorge als hysterisch und emotional abgestempelt zu werden. Dabei haben Frauen ein hervorragendes 360°-Radar und spüren Missstimmungen oder Konflikte in Teams auf, bevor er sie überhaupt annähernd wahrnimmt. Auch haben Evas oft sehr gute Vorschläge, was Prozesse und die einzuschlagende Richtung eines Teams angeht, sie äußern sie nur oft nicht. Warum?

Die Klarheit der Männer

Weil die Adams in ihren klaren Ansagen und Behauptungen so mächtig erscheinen – und vielleicht ja auch sogar Recht haben könnten –, dass Evas oft denken, ihre Meinung sei nicht so relevant und könnte vielleicht auch falsch sein. Hinzu kommt, dass sie oft von ihren männlichen Kollegen als „hysterisch“ abgestempelt werden, wenn sie mal „so ein Gefühl“ äußern. Er kann nämlich mit ihren vagen Formulierungen nicht gut umgehen: Gefühle und Eindrücke sind ihm nicht konkret genug und bevor er sich die Blöße gibt, auf für ihn fremdem Terrain (Gefühle im Geschäftsleben) schlecht auszusehen, lässt er sie lieber schlecht aussehen. Die Lösung: Thematisieren Sie als Eva ruhig Ihre Bedenken und Meinungen und untermauern Sie diese mit konkreten Fakten. Das macht sie für ihn einfacher zu verstehen. Statt zu sagen: „Ich glaube, wir driften als Team auseinander“ könnten Sie beispielsweise sagen: „Ich glaube, die Gruppe um Herrn Meier steuert eher in Richtung ‚schnellen Umsatz um jeden Preis‘, während die Gruppe um Herrn Schmidt eher auf ‚qualitativ

hochwertigen langfristigen Kontaktaufbau‘ setzt. Ich glaube, es ist wichtig, dass wir hier eine einheitliche Linie etablieren, um dem Team Stabilität zu geben.“

Wer fragt, führt

So kann er anhand von Fakten ihre Gedankengänge nachvollziehen und mit seinem Lösungsfokus gleich konkrete Maßnahmen zur Behebung des Problems vorschlagen. Und was kann er außerdem tun? Ich empfehle ihm immer: „Stellen Sie den Evas in Ihrem Team Fragen, vor allem W-Fragen: ‚Was ist dein Vorschlag?‘, ‚Wie können wir möglichst schnell wachsen in deinen Augen?‘, ‚Welches ist für dich das Erfolgsrezept?‘ etc. So locken Sie die oft stilleren Evas aus

der Reserve. Die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Lösungsvorschläge erhalten, die Ihnen nie gekommen wären, ist groß. Und bedenken Sie immer: wer fragt, der führt, das dürfte Ihnen doch liegen.“ Fragen sind also kein Zeichen von Schwäche, wie Adam oft fälschlicherweise denkt.

Nicht alle reagieren gleich

Nicht alle Adams oder alle Evas reagieren übrigens auf die gleiche Art und Weise, es sind schließlich Menschen und keine Roboter. Es gibt Evas mit hohen Adam-Anteilen und Adams mit hohen Eva-Anteilen. Erforschen Sie in Ihrem Team ein wenig, wen Sie vor sich haben, bevor Sie urteilen. Machen Sie sich bewusst, warum der andere so reagiert, wie er reagiert, und verurteilen Sie nicht. Streichen Sie Begriffe wie ‚typisch Mann‘ oder ‚typisch Frau‘ aus Ihrem Wortschatz. Helfen Sie so mit, die sinnlosen Machtkämpfe und Klüfte zwischen Mann und Frau im Geschäftsleben endlich ad acta zu legen.

Die Suche nach diesem Großen und Neuen

Keiner ist besser, keiner ist schlechter, beide haben ihre Fähigkeiten. Statt sich gegenseitig eines Besseren zu belehren, sich in unnötigen Machtkämpfen zu verlieren, mit Kopfschütteln zu reagieren, sollten Sie das unendliche Potenzial von Frau und Mann in Ihrem Team voll ausschöpfen. Resignieren Sie als Eva nicht vor seiner vermeintlichen Dominanz und locken Sie als Adam die Evas aus der Reserve. Beide Seiten haben ihre individuellen Stärken, aus denen in Ihrem Team etwas großes Neues entstehen kann, wenn wir sie gezielt zusammenwerfen – machen Sie sich auf die Suche nach diesem Großen und Neuen, für Ihr Wachstum!



BUCHTIPP:

Katrin Seifarth

Das SIEgER-Team: 40 handfeste Tipps für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Job
Verlag: Ellert & Richter (März 2015)
ISBN-13: 978-3831906031



VITA

Katrin Seifarth

Katrin Seifarth ist internationale Diplom-Betriebswirtin, zertifizierter systemischer Coach und NLP-Master. In ihrer Beratungsfirma train effect bietet sie klassische Soft Skill-Trainings, Coachings und Trainings für berufstätige Mütter sowie Gender Workshops an. In ihrem kürzlich erschienenen Buch „Das SIEgER-Team“ beschreibt sie anhand anschaulicher Beispiele, wie das Geschäftsleben wirklich die Potenziale beider Geschlechter nutzen kann.

www.train-effect.de