

INSIDE beauty

DAS FACHMAGAZIN FÜR DIE PARFÜMERIEBRANCHE

6/2017
Dezember/
Januar

HUGOBOSS.COM

BOSS
HUGO BOSS

BOSS BOTTLED
#MANOFTODAY

CHRIS HEMSWORTH



Fragen an den BUSINESS COACH

Im Arbeitsalltag tauchen immer wieder mal Probleme auf. Business & Life Coach Katrin Seifarth analysiert sie und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf. Ab sofort finden Sie ihre Tipps in jeder Ausgabe.



KATRIN SEIFARTH
Trainerin, Coach, Moderatorin

In jeder Ausgabe wird Business & Life Coach Katrin Seifarth künftig aktuelle Fragen aus dem Berufsalltag beantworten – für unsere Leser aus Handel und Industrie. Haben Sie selbst eine Frage? Gern an info@train-effect.de

DER MITARBEITER LIEFERT NICHT

FRAGE: Was kann ich tun, wenn ein Mitarbeiter zum wiederholten Male eine Aufgabe nicht rechtzeitig fertigstellt?

ANTWORT: Das hängt natürlich sehr stark vom Arbeitertyp ab. Es gibt aber einige grundsätzliche Hilfestellungen. Zunächst gilt es, den Impuls hinten anzustellen, den Mitarbeiter „zusammenzufalten“. Stattdessen können Sie gut mit Fragen arbeiten. Formulieren Sie klar Ihre Erwartungen, und öffnen Sie dann für eine Frage z. B. in Form von: „Wir hatten vereinbart, dass du diese Aufgabe heute fertig gestellt hast. Dies ist nicht geschehen. Was hat dazu geführt?“ Vermeiden Sie Warum-Fragen, die häufig nur die Tür für Ausreden öffnen, und hören Sie bei der Antwort genau hin.

Der überforderte Mitarbeiter oder der Mitarbeiter, der sich gerne mal verzettelt, wird Ihnen antworten, dass er zu viel auf dem Tisch hat. Der Mitarbeiter, der nicht Nein sagen kann, wird sagen, dass zu viele andere Sachen dazwischen gekommen sind, um nur zwei Beispiele zu nennen. Hören

Sie zwischen den Zeilen, um das Problem zu ergründen und Hilfestellung anzubieten, z. B. in Form von Priorisierungstechniken. Lassen Sie in jedem Fall den Mitarbeiter die Lösung für sein Dilemma selbst entwickeln, indem Sie z. B. fragen: „Was kannst du tun, damit das nicht mehr vorkommt?“ oder „Was müsste passieren, damit du nicht mehr in diesen Zeitdruck gerätst?“ Dem Mitarbeiter muss klar sein, dass er für die Lösung der Situation verantwortlich ist. Haben Sie es mit einem „Wiederholungstäter“ zu tun und haben bereits sämtliche konstruktive Formen des Dialogs probiert, hilft oft nur das Ultimatum in Form einer klar geforderten Verhaltensänderung mit Deadline sowie Konsequenzen, die Sie auch umsetzen. Ein Beispiel: „Wenn du bis zum Termin x nicht mindestens 90% deiner Aufgaben pünktlich ablieferst, nehme ich dich vom Projekt runter.“

ALS MANN EIN FRAUENTEAM FÜHREN

FRAGE: Ich führe als Mann ein Team, das fast ausschließlich aus Frauen besteht. Manche Verhaltens- und Denkweisen sind mir sehr fremd und manche Befindlichkeiten kann ich nicht nachvollziehen. Gibt es ein paar einfache Tipps, wie ich einen besseren Zugang zu dem Team finde?

ANTWORT: Wenn der Umgang mit dem anderen Geschlecht mit ein paar Tipps zu regeln wäre, hätten wir viele Konflikte und Missverständnisse sicher nicht. Gern nenne ich Ihnen zwei Ideen, die erfahrungsgemäß schon eine große Wirkung haben. Menschen, die sich anders verhalten, bewirken, dass Sie die Situation nicht vollständig kontrollieren können. Das mögen die meisten Männer nicht. Oft grenzen sie Frauen daher unbewusst aus und bleiben lieber unter sich. Da Frauen aufgrund ihrer Beziehungsorientierung mit einem 360°-Radar ausge-

stattet sind, spüren sie diese Abgrenzung. Als Vorgesetzter haben Sie dann schlechte Karten, vor allem da Frauen schwelende Konflikte oft nicht thematisieren, sondern hinten herum austragen. Mein Tipp: binden Sie die Frauen in Ihrem Team ein, indem Sie Fragen stellen. Frauen werden gerne gefragt, die Wahrscheinlichkeit der Kooperation ist dann groß. Im Gegensatz zu Männern werten Frauen Fragen nicht als Inkompetenz, sondern als Anteilnahme und Wertschätzung. Machen Sie sich bewusst, dass eine nicht kooperierende

Frau Sie als Führungskraft schlecht aussehen lassen kann. Tun Sie es also auch sich zuliebe. Tipp 2: Ihr Hang zu knappen Ansagen klingt für die beziehungsorientierte Frau oft schroff und desinteressiert. Sie fühlt sich nicht wertgeschätzt. Daher hilft es als Mann, gegenüber Frauen im Team immer ein paar Sätze auf der Beziehungsebene vorwegzuschicken, beispielsweise wenn Sie Feedback geben. Dies könnte so lauten: „Ich finde, Du machst deinen Job hervorragend. Gestern war da eine Sache, über die ich mit dir reden wollte...“

Zielführende Lösungen

Mit ihrer langjährigen Managementenerfahrung im globalen Konzern sowie über 15 Jahre Trainingserfahrung weiß Katrin Seifarth, wovon sie spricht. Wer wissen will, wie die üblichen Konflikte und Missverständnisse zwischen Frauen und Männern im Geschäftsleben besser gelöst werden können und Abläufe so gestaltet werden können, dass beide sich wohl fühlen, sollte ihr Buch „Das SIEGER-Team“ lesen, ISBN 978-3831906031. www.train-effect.de