

# NETWORK-KARRIERE

EUROPAS GRÖSSTE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN DIREKTVERTRIEB

ZKZ 66685

HENRY MASKE:

„AM ENDE  
BRAUCHT ES  
EINFACH  
GENUG ATEM“



**Patrick Sostmann:**  
30 Jahre LR: Große  
Jubiläumsfeier mit  
Staraufgebot in Berlin.



**Julius Leineweber:**  
Premium Gold  
Deutschland GmbH: Gold  
ist die einzige Währung



**Prof. Dr. Kolass-Hundeshagen:**  
Männer im US-amerikanischen  
Network-Marketing



**Rolf Sorg:**  
PM-International eröffnet neues  
internationales Headquarter in Schengen

NETWORK-  
KARRIERE  
VERBINDET



# DAS SIEGER-TEAM IM BUSINESS

Bisher wurde in der Geschäftswelt meist „nur“ Frauen nahegelegt, wie sie sich sinnvoll verhalten, um beruflich vorwärts zu kommen. Dabei ist es für Männer ebenso wichtig, weibliche Mitarbeiter in ihren Kommunikations- und Verhaltensweisen zu verstehen, um das wahre Potenzial der Frauen im Team zu heben und nachhaltig bessere Ergebnisse zu produzieren.

Im Folgenden acht Tipps, wie Sie als männlicher Team-Leader besser und zielführender mit den Evas in Ihrem Team umgehen. Allerdings gelten diese Tipps nur für die klassischen Evas, d. h. „typische“ Frauen mit einem hohen Maß an Weiblichkeit, die außerdem genau wissen, was sie wollen. Andere Regeln gelten für die – wie ich sie nenne – Krawall-Evas, die dank zahlreicher Trainings und Bücher bereits zu halben Männern mutiert sind, oder für die Kleinkind-Evas, die gerne mal die Hilfloze spielen:

## **Tipp 1: Schenken Sie ihr viel Aufmerksamkeit**

Als Mann fühlen Sie sich in einem Team mit vielen Frauen oft nicht wohl. Fremde Wesen, die Sie nicht sofort verstehen, bewirken, dass Sie die Kontrolle über die Situation verlieren können. Daher grenzen Sie Frauen oft unbewusst aus und kommunizieren lieber oder mehr mit den Männern im Team. Achten Sie darauf, dass Sie den Frauen im Team mindestens den gleichen Anteil Ihrer Aufmerksamkeit zukommen lassen. Die beziehungsorientierte Eva spürt diese unbewusste Ausgrenzung nämlich sofort und dann sind Ihr Verhältnis und ihre Motivation empfindlich gestört.

## **Tipp 2: Bauen Sie eine Beziehung auf**

Frauen suchen von Natur aus 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 brauchen dieses Interesse an ihrer Person.

## **Tipp 3: Sagen Sie Ihr, was sie gut macht**

Während Jungen von Kindesbeinen an lernen, die eigenen Unzulänglichkeiten auszublenden, haben Mädchen oft gelernt, ihre Probleme und Selbstzweifel mit Freundinnen zu thematisieren und teilweise auch zu dramatisieren. Für uns alle ist es grundsätzlich schöner, gesagt zu bekommen, welches Verhalten wir häufiger an den Tag legen sollen, als gesagt zu bekommen, welches Verhalten wir abstellen sollen. Frauen benötigen dieses positive Feedback zudem nicht nur für gute Ergebnisse, sondern eben auch für den Weg dahin bzw. das Verhalten, das dazu geführt hat, z. B. in Form von: „Du hast dein Team trotz widriger Bedingungen zusammen- und motiviert gehalten und ein tolles Ergebnis eingefahren.“

## **Tipp 4: Dosieren und relativieren Sie Kritik**

Aber auch kritisches Feedback ist wichtig, um zu wachsen. Frauen sind allerdings mit sich selbst bereits sehr kritisch und sehen häufig

Schwachstellen. Hinzu kommt, dass sie die Person schlecht von der Sache trennen können. Bei kritischem Feedback sind sie daher oft sehr empfindlich und denken, sie sind als Person falsch oder unzulänglich, und dann halten sie sich extrem zurück, um nicht anzuecken. Trennen Sie daher ganz bewusst die Sache von der Person und schicken Sie bei jedem kritischen Feedback etwas Beziehungswahrendes vorweg. Statt: „Du hast dein Ziel nicht erreicht.“ könnten Sie sagen: „Du hast dein Team voll hinter dir stehen. Wie könntest du das in Zukunft nutzen, um dein Ziel zu erreichen?“

## **Tipp 5: Erlauben Sie ihr, Frau zu sein**

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 Team-Leader die Frau in ihren weiblichen Stärken statt sie „auf Mann zu dressieren“. Statt: „Hier musst du dein Team mal in den Hintern treten“ könnten Sie sagen: „Es ist wichtig, dass dein Team sich für ein gutes Ergebnis verantwortlich fühlt. Du findest bestimmt einen Weg, dafür zu sorgen, dass sie ab jetzt voll engagiert mitmachen.“ So überlassen Sie ihr den Weg zum Ziel, stellen aber das Ziel nicht in Frage.

## **Tipp 6: Heben Sie sie auf die nächste Stufe**

Frauen wollen dank ihrer Beziehungsorientierung niemanden enttäuschen. Sind für eine Stelle zehn Kriterien gefragt, würde Eva sich möglicherweise erst bewerben, wenn sie mehr als elf erfüllt. Adam würde sich bewerben, wenn er fünf (also die Hälfte) erfüllt. Wenn Sie als Vorgesetzter glauben, dass eine Frau in Ihrem Team für die nächste Hierarchiestufe geeignet ist, dann diskutieren Sie nicht mit ihr, ob sie sich dafür geeignet fühlt und üben Sie keinen Druck aus. Sie wird Ihnen sonst ihre Zweifel darlegen und dann werden Sie sich

zwangsläufig eher den männlichen Teampartnern zuwenden, die scheinbar leichter zu motivieren sind. Stellen Sie nicht, in Frage, ob eine Frau es schaffen kann, ermutigen Sie sie lieber, wie Sie es schaffen kann.

## **Tipp 7: Kommen Sie aus Ihrer Höhle**

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 Ihrem Team 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. Sie können auf die gesammelten Ideen gerne Ihre Lösung aufsatteln.

## **Tipp 8: Lernen Sie, ihre Fragen zu schätzen**

Das integrative Wesen der Frau sorgt dafür, dass sie oft viele Fragen stellt, um Nähe herzustellen, Interesse zu bekunden, aber auch um Fakten und Meinungen zu integrieren. Dadurch sorgt sie oft für die besseren Lösungen bei Konflikten oder Problemen. 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.



## **BUCHTIPP:**

### **Das SIEgER-Team**

40 handfeste Tipps für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Job  
216 Seiten  
Verlag: Ellert & Richter (März 2015)  
ISBN-13: 978-3831906031  
16,95 Euro



## **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](http://www.train-effect.de)