

Das SIEgER-Team



Er sagt X – Sie versteht Y: Die geschlechter-spezifischen Unterschiede in der Kommunikation können auch im Job zu Frust und Misserfolg führen. Wer allerdings – wie Coach Katrin Seifarth – die Klippen der Verständigung kennt, macht aus gemischten Abteilungen SIEgER-Teams. Vier typische Situationen und Lösungen für SIE

TEXT: NICOLE EHLERT/KATRIN SEIFARTH

KONFLIKTE SIE geht Konflikten lieber aus dem Weg. ER betrachtet sie als Machtspiel



Meinungsverschiedenheiten gehören an den Arbeitsplatz wie Computer und Kaffee. Trotzdem betrachten sie die meisten Frauen als etwas Bedrohliches. Denn für sie ist Harmonie Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit. Verhält sich zum Beispiel ein Kollege in ihren Augen unkollegial, scheuen Frauen lieber die direkte Konfrontation und ärgern sich im Stillen (oder nach Feierabend mit der Freundin). Selbst sachbezogene Kritik („Diese Zahl soll aus dem Logistik-Report kommen? Die kann ja nicht stimmen!“) nehmen sie leicht persönlich und gehen auf Distanz zu dem betreffenden Kollegen. Der Konflikt, der eigentlich vermieden werden sollte, beginnt so erst zu schwelen.



Das rät die Expertin: Trennen Sie bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Sache und Person. Springen Sie über Ihren Schatten und sprechen Sie an, was Ihnen missfällt – hart in der Sache, aber sanft im Ton, etwa: „Mir ist aufgefallen, dass wiederholt Arbeit aus Ihrem Bereich bei mir auf dem Tisch landet.“ Vermeiden Sie Emotionalität („Ich habe auch so viel zu tun“) ebenso wie Anklage („Dauernd wälzen Sie Arbeit auf mich ab“). Erwarten Sie keine Entschuldigung; sie bedeutet für Männer, Schuld einzugestehen, nicht, dass ihnen die Unannehmlichkeiten leidtun. Geben Sie ihm Bedenkzeit und haken Sie am nächsten Tag nach, welchen Vorschlag er zur gerechteren Aufgabenverteilung hat.

MEETING SIE setzt auf Inhalte und Effektivität. ER nutzt Meetings zur Selbstdarstellung



„Wann kommen die zur Sache?“ – das fragen sich eher die weiblichen Teilnehmer eines Meetings. Innerlich kopfschüttelnd beobachten sie, wie ihre Kollegen minutenlang Meinungen austauschen – vorbei an der Tagesordnung. „Der anfängliche Schlagabtausch dient dazu, die Hierarchien klar zu machen. Sich in dieser Phase mit konkreten Lösungsvorschlägen zu Wort zu melden, würde bedeuten, seine besten Ideen zu verschenken“, erklärt Katrin Seifarth. Reine Zeitverschwendung, finden Frauen. Und verlieren die Lust, überhaupt noch etwas beizutragen. Oder sie verschießen mit einer qualifizierten Wortmeldung zu früh ihr Pulver: So lange Männer ihre Rangfolge noch nicht ausgelotet haben, kann es passieren, dass der Beitrag überhört – und womöglich später von einem männlichen Teilnehmer als dessen eigene Idee verkauft wird. Ärgerlich!



Das rät die Expertin: „Unterschätzen Sie nicht die Bedeutung von Meetings zum Selbstmarketing. Nutzen Sie es, um Ihre eigenen Ideen zu positionieren. Warten Sie nicht, bis Sie gefragt werden. Erkennen Sie den Zeitpunkt, an dem es um Inhalte geht, und melden Sie sich zu Wort. Wiederholen Sie ruhig das Gesagte, um Ihren Argumenten Nachdruck zu verleihen (das tun Männer auch!). Vielleicht können Sie vorschlagen, Meetings in Zukunft mit einer Art Vorstellungsrunde zu beginnen, in der jeder kurz seinen Standpunkt zu einem Thema oder Projekt darstellt. So geht es schneller zur Sache – und keiner gerät ins Abseits.“

SIE wertet eine harmonische Zusammenarbeit als Teamerfolg. ER ist nur zufrieden, wenn das Ziel erreicht wurde.

Geschlechterunterschiede werden schon bei der Zusammenstellung von Teams deutlich: „Frauen achten auf Sympathien, Männer wählen eher nach Fachkompetenz aus, nach dem Motto: Man muss sich nicht mögen, aber gemeinsam gewinnen!“, sagt Katrin Seifarth. Frauen finden es unangenehm, wenn im Team kontrovers diskutiert wird, und neigen dann dazu, sich zurückzuziehen. Es reicht ihnen auch nicht, am Ende eine Lösung zu haben; Teamerfolg bedeutet für sie ein Ergebnis, das allen gefällt. Männer haben zwar nichts gegen ein harmonisches Klima. „Aber oft empfinden sie ein Team, in dem auch mal die Fetzen fliegen, als besonders erfolgreich“, weiß Katrin Seifarth. Alles, was zur Lösung führt, ist okay – „notfalls auch, auf den Tisch zu hauen, um vorwärts zu kommen“.



Das rät die Expertin: Besinnen Sie sich auf Ihre Stärken, bringen Sie diese ein. Frauen sind meist gut darin, Win-Win-Situationen aufzuspüren und zwischen Standpunkten zu vermitteln. Vergessen Sie nie: Alle haben das gleiche Ziel – nur vielleicht unterschiedliche Meinungen, wie es erreicht werden kann. Akzeptieren Sie, dass das Ergebnis zählt: Lieber ein Ziel, das hart erkämpft wurde, als harmonische Stimmung ohne Ergebnis.

TEAMWORK

VERHANDLUNG SIE findet Verhandlungen unangenehm, ER nimmt sie sportlich



„Bei ihm wecken Verhandlungen den Kampfgeist, ihr sind sie unangenehm, denn sie muss auf Konfrontation gehen“, sagt Katrin Seifarth. Weil sie es nicht mit Leidenschaft tun, erreichen Frauen häufig weniger in Verhandlungen – insbesondere beim Thema Gehalt. Zudem neigen Frauen zur Selbstunterschätzung, fragen sich im Vorfeld hundertmal, ob ihnen wirklich mehr Geld zusteht, und formulieren dann im Gespräch viel zu zaghaft: „Ich bin jetzt seit fünf Jahren in diesem Job und glaube, ich mache das auch gut. Daher denke ich, dass ich mehr verdienen müsste.“ Bei einem Mann würde es etwa so klingen: „Ich möchte sieben Prozent mehr Gehalt, denn ich habe in den letzten zwei Jahren sehr gute Leistungen gezeigt – vor allem bei den Projekten A und C, durch die wir 15 Prozent mehr Umsatz gemacht haben.“



Das rät die Expertin: Führen Sie sich täglich Ihren Wert für Ihren Arbeitgeber vor Augen, indem Sie jeden Erfolg für sich schriftlich dokumentieren. So setzen Sie den Fokus auf Ihre Erfolge, anstatt auf Defizite. In der Verhandlung dann Emotionen außen vor lassen, beispielsweise nicht an die Fairness („langjährige Mitarbeit“) appellieren, dafür mit klaren Fakten die fällige Gehaltserhöhung belegen. Beginnen Sie mit den schwächeren Argumenten, damit Sie, wenn's schwierig wird, noch die stärksten Trümpfe aus dem Ärmel ziehen können.

Fotos: istock by Getty Images, privat



KATRIN SEIFARTH ist internationaler Diplombetriebswirt, zertifizierter systemischer Coach und NLP-Master und blickt auf über 20 Jahre eigene Management-Erfahrung im Großkonzern zurück. www.train-effect.de

Katrin Seifarth: „Das SIEgER-Team – 40 handfeste Tipps für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Job.“ Ellert & Richter Verlag, 216 Seiten, 16,95 Euro.

