

Die Strategie für Chefs

Frauen gehen anders mit Konflikten um, weiß Personalberaterin und Autorin **Anja Busse** (»Zicken unter sich«). Hier sagt sie, wie man Frauen am besten fördert.

Kompetenz erkennen

Chefs sollten bedenken: Nach wie vor stellen auch bestens ausgebildete Mitarbeiterinnen ihr Licht allzu oft unter den Scheffel. Schweigend erledigen sie ihren Job - in der Hoffnung, dass irgendjemand ihre Kompetenz von allein bemerken wird.

Herausfordern

Unternehmer sollten gute Mitarbeiterinnen gezielt fördern und aus der Reserve locken. Zum Beispiel, indem sie Vorstöße in Meetings bewusst unterstützen - hier sind Frauen oft sehr zurückhaltend. Externe Trainings helfen ihnen, mehr Selbstbewusstsein aufzubauen und gleichzeitig ihre Führungs- und Präsentationstechniken zu verbessern.

Ziele klären

Männliche Berufsanfänger wissen, was sie wollen: Karriere machen. Frauen planen häufig nicht langfristig, weil sie das Problem vor sich herschieben, Job und Familie unter einen Hut bringen zu müssen. Hier helfen klare Ziel-Gespräche, in denen Chef und Mitarbeiterin die möglichen Perspektiven mit und ohne Familienpause zu Beginn diskutieren.

Mentoren stellen

Die meisten Führungskräfte sind männlich - und machen sich zum Mentor junger Männer im Unternehmen. Für sensible Themen wie Selbstbewusstsein und Team-Konflikte und als Mentoren für aufstiegswillige Frauen sind externe Mentoren die bessere Wahl. Viele öffentliche Träger bieten inzwischen entsprechende Programme an. Prinzip: Chefs schlagen Mitarbeiterinnen als Teilnehmer vor und werden selbst zum Mentor für andere.



Teams mischen

Reine Frauenteam verstricken sich immer wieder in tückische persönliche Auseinandersetzungen, die eine Mannschaft durcheinander wirbeln können. Gemischte Gruppen sind produktiver, weil die Atmosphäre sachlicher ist. Bevor eine neue Mitarbeiterin in ein Team mit vielen Frauen integriert wird, sollten Unternehmer einen »Probearbeitstag« ansetzen - zum Kennenlernen.

Zuständigkeiten ordnen

Sind Zuständigkeiten nicht genau aufgeteilt, lassen sich gerade Frauen häufig den Schneid abkaufen. Sie wollen loyal sein - und machen die Arbeit, mit der andere glänzen. Chefs können Frauen helfen, sich abzusichern, wenn sie Kompetenzen klar regeln. Dann ist auch leichter herauszufinden, wer wirklich für gute oder schlechte Ergebnisse verantwortlich ist.

Alle einbeziehen

Unternehmer sollten keine Programme speziell für Frauen starten. Sonst fühlen sich Mitarbeiterinnen von oben herab behandelt. Und die männlichen Kollegen könnten sich benachteiligt vorkommen. Entscheidend ist, dass alle im Team für Unterschiede zwischen Männern und Frauen sensibilisiert sind.