

SHE works!

#FRAUEN #WIRTSCHAFT #KARRIERE

WWW.SHE-WORKS.DE



Selbstopтимierung
WENIGER IST
manchmal **MEHR**

FRUSTRIERT, STATT
OPTIMIERT

SOCIAL MEDIA &
SMARTPHONE: FALLEN DER
SELBSTOPTIMIERUNG

AUTHENTISCHES MARKETING:
JA BITTE!

IM EINKLANG MIT DEINEM
ZYKLUS

BEYOND BUCHFÜHRUNG

RAUS AUS DER STRESSFALLE

VERBÄNDE FORDERN
MEHR CHEFINNEN IM
GESUNDHEITSWESEN

SHE!
JOCELYN B. SMITH
MARIE FREESEMANN

WIR HABEN NICHT
GELERNT, WIE WIR UNS
WEITERENTWICKELN

BESSER! SCHÖNER!
ERFOLGREICHER ...

Management

Klassisches Command & Control Management ist out

Die Chance für Führungsfrauen

Von Dr. Karin Klimt

Seit dem Zeitalter der Fließbandarbeit mit repetitiven Abläufen hat sich unsere Arbeitswelt extrem verändert. Kreativität, Erfindungsgeist und Eigeninitiative brauchten damals nur Erfinder. Alle anderen führten aus, was in vorgeschriebenen Abläufen verlangt wurde. Wissen war überschaubar und viele Jahre gültig, Zusammenhänge von Ursache und Wirkung eindeutig. Neue Erfindungen gab es nur selten, das Tempo der Veränderungen war leicht mitzuhalten.

Aus dieser Zeit stammen die klassische Command-&-Control-Management-Methoden:

- ✓ Leistungsbezogene Bonussysteme
- ✓ Abstrafung von Fehlern
- ✓ Langfristige Zielvorgaben und Pläne
- ✓ Jährliche Leistungsbeurteilung
- ✓ Top-Down-Befehlsketten und Entscheidungswege
- ✓ Bindende Regelwerke und Prozesse
- ✓ Arbeitsorganisation durch Vorarbeiter

DIE NEUE, UNBESTÄNDIGE VUCA-WELT

Volatility: In den letzten Jahren hat sich die Veränderung beständig beschleunigt und die Möglichkeiten vervielfacht.

Uncertainty: Selbst Experten können die Zukunft nicht mehr vorhersagen. Langjährige Pläne sind schon überholt, bevor sie fertig fertiggestellt sind.

Complexity: Das Wissen ist exponentiell angestiegen. Ein Mensch allein kann die unzähligen Parameter und Abhängigkeiten nicht mehr meistern.

Ambiguity: Folglich sind Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung nicht mehr eindeutig. Jedes Ereignis kann man unterschiedlich interpretieren.

Durch diese Komplexität reicht das Wissen eines Einzelnen – der Führungskraft – nicht aus, um die beste Entscheidung zu treffen. Bis eine Entscheidung durch die gesamte Befehlskette wandert, haben sich die Bedingungen schon längst verändert.

Nur die Eigeninitiative, Krea-

tivität und Ideenreichtum der Teams kann die Geschwindigkeit und Komplexität meistern und die Unternehmen wettbewerbsfähig halten.

Nicht zuletzt fehlen in VUCA die Grundvoraussetzungen für den klassischen Managementstil.

WIE GEHT MAN MIT VUCA AM BESTEN UM? MIT POSITIVEM VUCA!

Die Lösung ist eine Umgebung, in der das Team mit all seinem Wissen auf kurzem Weg mitentscheiden kann.

(V) Vision – alle wissen, wohin die Reise geht

(U) Understanding – Informationen stehen jedem zur Verfügung

(C) Clarity – klare Rahmenbedingungen

(A) Agility – schnelle Anpassung entsprechend neuesten Erkenntnissen

Dafür gibt es viele Führungsansätze: Lean Management, agile Teams, Management 3.0, orthogonale Führung und selbstorganisierte Teams.

Allen ist eins gemeinsam: Der

SHE works!

Dr. Karin Klimt | systemischer Coach
| pferdegestützter Coach |
Leadership Trainerin

Nach einer Promotion in theoretischer Physik arbeitete sie 20 Jahre als Fach- und Führungskraft bei einem global tätigen IT-Unternehmen. Ihre erste Führungsposition übernahm sie noch in der Elternteilzeit. Sie begleitete mehrere agile Transformationen und leitete interkulturelle Abteilungen mit Teams an Standorten rund um den Globus. Seit Abschluss ihrer Weiterbildung zum systemischen Coach betreut sie Klienten weltweit persönlich und online bei Ihrer persönlichen Veränderung. Ihr Spezialgebiet ist die Unterstützung von IT-Führungskräften, um Klarheit in die Führungsrolle in VUCA zu bringen. Seit mehreren Jahren besitzt sie ein eigenes Pferd, mit dem sie fast täglich arbeitet und dass sie auch im Coaching einsetzt.

Foto privat



Mensch und die Teamarbeit stehen im Mittelpunkt. Der Mensch wird nicht mehr als „Human Capital“ betrachtet und wie ein Betriebsgut „verwaltet“.

Mit dieser Entwicklung verändern sich auch die Kultur und Werte in unserer Gesellschaft. Statt Erfolg und Karriere stehen zunehmend Selbstverwirklichung und Wertschätzung im Mittelpunkt. Entsprechend wollen Menschen heute auch anders geführt werden und sich persönlich einbringen.

Was passiert, wenn dann klassisch geführt wird, habe ich selbst erlebt: Demotivation,

sinkende Leistung, weniger Ideenreichtum, Fehlentscheidungen, Kündigungswelle, die verringerte Chance für Frauen als Führungskraft.

Diese Entwicklung ist ein Vorteil für Frauen, denn sie benötigt Fähigkeiten, die typischerweise Frauen zugeschrieben werden.

- ✓ Vertrauen statt Kontrolle
- ✓ Empathie statt Machtspiele
- ✓ Wertschätzung statt Selbstdarstellung
- ✓ Zusammengehörigkeit statt Einzelkämpfertum
- ✓ Sicherheit statt Angst
- ✓ Kooperation statt Ansagen
- ✓ Inspiration statt Selbstdar-

stellung

- ✓ Kommunikation statt Holzhammer
- ✓ Coaching statt Vorgaben

Frauen konkurrieren oft weniger und sorgen für gute Teamfähigkeit, denn ihre Führungsmotivation ist Entwicklung und Sinnhaftigkeit. Sie stärken das Vertrauen in und die Begeisterung für die Vision. Sie können mit Veränderungen umgehen und kommunizieren das auch. Sie reflektieren ihr Verhalten im Nachgang stärker. Im Ergebnis steigen die Motivation und Flexibilität des Teams.

Ein Mitarbeiter bestätigte mir einmal, er arbeite viel

lieber für Frauen, da dort die Atmosphäre einfach besser ist, geprägt von Respekt und Wertschätzung. Das ganze Team verhält sich kooperativer. Ein CEO nimmt sogar seine Assistentin mit in Meetings, bei der er Auseinandersetzungen erwartet, weil die Männer dann sachlicher bleiben und folglich die Ergebnisse besser sind.

DAS ERFOLGSREZEPT WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE: DER TRANSFORMATIONALE FÜHRUNGSSTIL

Frauen schaffen Visionen, setzen sich für Neuerungen ein und fördern Mitarbeiter*innen. Sie gewinnen Vertrauen, Autorität und Motivation durch partizipative Entscheidungen. Sie setzen auf Eigeninitiative und Zusammenarbeit. Ihr Verhalten dient als Vorbild – und das mit großem Erfolg!

In Zeiten von VUCA ist dieser transformationale Führungsstil erfolgsversprechender. Mehrere Studien namhafter Beratungs- und Forschungsinstitute wie McKinsey oder Catalyst belegen, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen erfolgreicher sind.

Entscheidend ist also, dass eine Frau als Führungskraft nicht Männer kopiert, sondern sich selbst treu bleibt!

DER RAT AN FÜHRUNGSFRAUEN

Erkennen Sie den transformationale Führungsstil als eine Stärke an. Es ist das, was ein VUCA-Unternehmen braucht, um erfolgreich zu sein.

DEN VORSPRUNG DER MÄNNER AUSGLEICHEN

Männer haben einen scheinbaren Vorteil gegenüber uns Frauen: mehr Selbstsicherheit. Zumindest geben sie vor keine Selbstzweifel zu haben und in allem Meister zu sein. Entsprechend haben sie weniger Hemmungen, um Positionen zu kämpfen und sich bei der nächsten Beförderung entsprechend zu verkaufen.

WIR FRAUEN DAGEGEN STELLEN UNS GERNE SELBST IN FRAGE BIS HIN ZU LÄHMENDE SELBSTZWEIFEL

Aber wir können wählen, ob wir diese Selbstzweifel zu einer Stärke oder einer Schwäche machen. Zu einer Stärke werden sie, wenn wir die ständige Selbstreflexion zur Selbstoptimierung nutzen, anstatt uns hemmen zu lassen.

Dafür funktioniert für uns Frauen ein Format am besten, in dem wir individuell betreut und Fähigkeiten gestärkt werden, wie zum Beispiel im systemischen Coaching. Coaching hilft, Situationen aus einem anderen Blickwinkel zu sehen, vermeintliche Schwächen in Stärke zu verwandeln und

behindernde Glaubenssätze aufzulösen – zum Beispiel den Glaubenssatz, nicht gut genug zu sein.

Pferdegestützte Methoden unterstützen das Selbstbewusstsein ganz besonders. Denn zu erleben, wie einfach und wirksam man ein 600 kg schweres Lebewesen ohne jegliche physische Einwirkung führen kann, verändert die Selbstwahrnehmung.

Kombiniert man die individuelle Unterstützung noch durch ein Training mit geballtem Wissen und Handwerkszeug für unterschiedliche Situationen gelingt die Persönlichkeitsentwicklung zur selbstbewussten Führungskraft ganz einfach.

MEIN TIPP: NUTZE DEINE STÄRKEN!

Viele agile Führungstools kommen uns Frauen entgegen, zum Beispiel der Gemba Walk aus dem Lean Manufacturing, der unsere Empathie und Fähigkeit zuzuhören nutzt.

Einmal der Gemba Walk: Man stellt den Mitarbeiter*innen wenige gezielte Fragen zu relevanten Themen oder „wo der Schuh“ drückt und hört dann nur zu – ohne jeden Kommentar! So muss man sich im mittleren Management nicht auf gefilterte Informationen seiner Direct Reports verlassen. Weiterer Vorteil: Man erhält ein gutes Stimmungsbarometer.

Hat man noch direkt ein Team,

kann man diese Methode auch gut für Feedback nutzen zum Beispiel über einen selbst oder eine Idee, die man hat. Man stellt seine Frage und dreht sich dann um (um zu vermeiden, direkt zu antworten). Das Team darf das Thema dann frei diskutieren, als ob man nicht da wäre.

DEINE STÄRKE MENSCHEN FÜR VISIONEN ZU BEGEISTERN, NUTZT DU IN

DER MERLINMETHODE

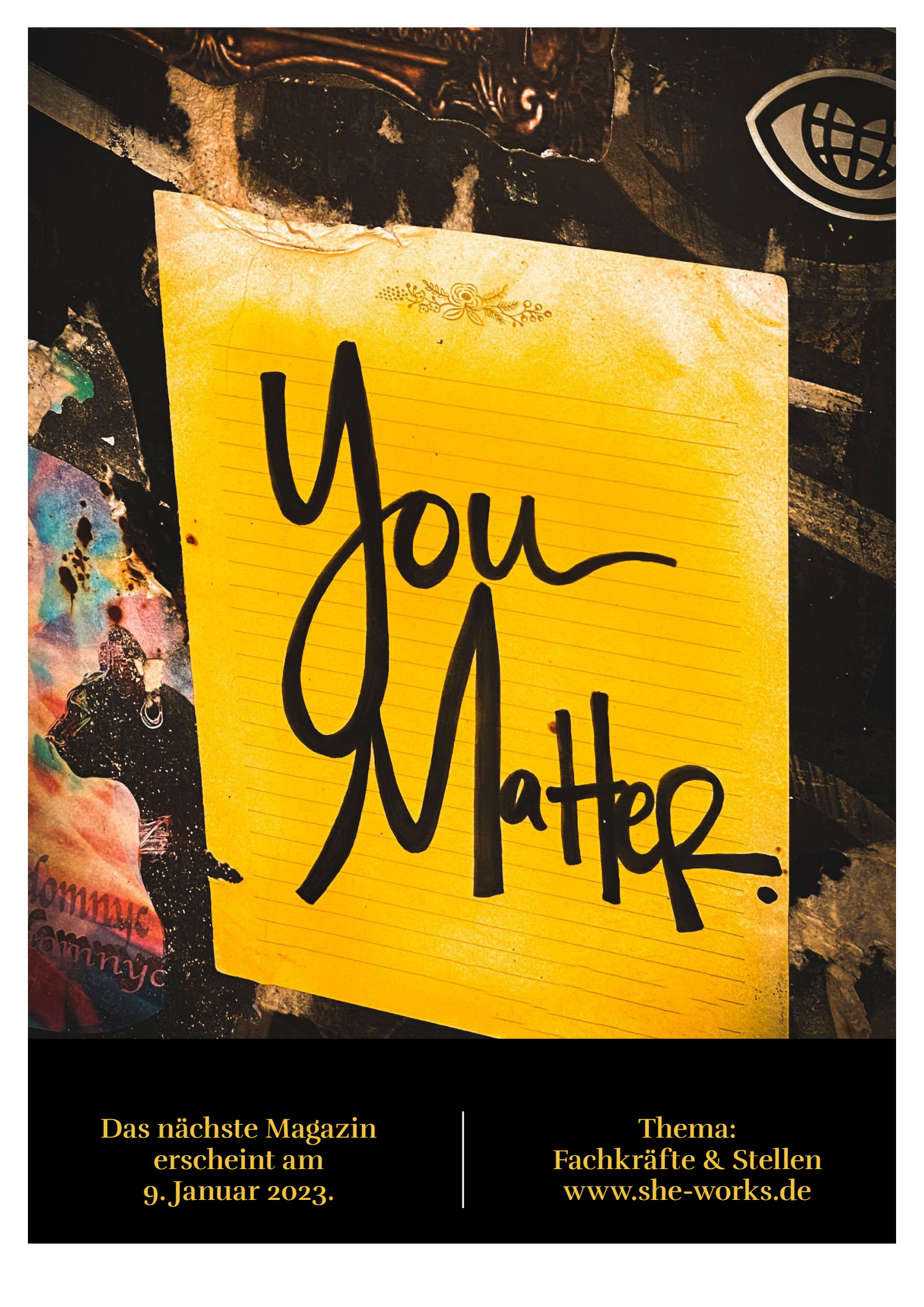
Dabei stellt man sich vor, sein Ziel bereits erreicht zu haben, und malt sich diese Zukunft in allen Farben aus. Dann „erinnert“ man sich an den letzten Schritt, bevor man das Ziel erreicht hat. Und dann den davor, und den davor...

Hilfreich ist dabei die Vorstellung, bei einem Interview oder auf der Abschlussparty des

Projekts zu sein.

Zuletzt empfehle ich noch Spiraldynamics. Das Modell beschreibt die Entwicklungsstufen von Gesellschaften, Teams und Menschen. Das theoretische Wissen hilft, das intuitive Verstehen von Menschen noch weiter zu verbessern.

Nutze Deine Stärken und erobere die Führung in der VUCA Welt!



You
Matter.

Das nächste Magazin
erscheint am
9. Januar 2023.

Thema:
Fachkräfte & Stellen
www.she-works.de