

sheconomy
DIE NEUEN SEITEN DER WIRTSCHAFT

sheconomy

DIE NEUEN SEITEN DER WIRTSCHAFT

Start > Business > Skills > "Es braucht Kommunikation"

[Skills](#) [Karriere](#) [Advertorial](#) [Featured](#)Text: **Redaktion**

11. Juni 2024



Sie widmen sich als Kommunikationsberaterin dem Thema, wie man als weibliche Fach- und Führungskraft auf einem völlig neuen Level arbeiten kann. Wie kommt man auf dieses Level?

G. S. Ich beobachte sehr oft das Phänomen, dass ambitionierte Frauen wirklich fleißig sind. Die haben eine ganz große fachliche Kompetenz und sie denken dann oft: „Das werden meine Vorgesetzten sehen und mich dann befördern.“ Für Chefinnen und Chefs ist das aber oft so verführerisch, wenn sie eine Mitarbeiterin haben, auf die sie sich 100% verlassen können, dass sie genau die nicht befördern, weil sie ja sonst ihre Annehmlichkeit weggeben. Da braucht es Kommunikationskompetenz, um der

Führungskraft klarzumachen, was sie für einen Gewinn hat, wenn man sich weiterentwickelt.

Wie – oder was – muss man da kommunizieren können?

G. S. Die Frage ist immer, was hat meine Führungskraft davon, wenn sie mich promoted. Hat sie mehr Reputation? Zusätzliche Freizeit? Eine neue Loyalität? Weniger Sorgen? Manchmal braucht es auch etwas Geduld, weil sich die Führungskraft gar nicht bewegen kann. Es ist wichtig, nicht nur davon auszugehen, was für einen selbst wichtig ist. Die andere Seite hat möglicherweise eine ganz andere Persönlichkeitsstruktur. Es ist wichtig, zu lernen, andere Sichtweisen zu lesen.

Wie kann das gelingen?

G. S. Das ist situationsbedingt. Ich gebe Ihnen ein Beispiel. Ich habe im Coaching gerade eine Abteilungsleiterin gehabt, die in eine neue Division kommt. Ihr neuer Vorgesetzter ist zurzeit nicht im Unternehmen, weil wahrscheinlich im Burnout. Er kommt irgendwann im Sommer zurück. Jetzt versetze ich mich einfach in die Person hinein. Eine Person, die mit ihrem Energiehaushalt sehr sorgsam umgehen muss. Wir haben im Coaching ein Onboarding für den neuen Vorgesetzten erarbeitet. Was muss er wissen, was läuft bereits gut und wo kann er sich eigentlich verhältnismäßig zurücklehnen und sagen, in dem Bereich muss ich gar nicht so genau hinschauen, weil es ist eh viel zu tun. Und wo sind die Bereiche, wo man gemeinsam etwas überdenkt. Und dann bereite ich das so vor, dass die Entscheidung verhältnismäßig einfach zu treffen ist.

Das heißt, man muss die Führungskraft informiert halten. Wie macht man das am besten?

G. S. Zum Beispiel kriegt sie jede Woche ein kurzes Update. Nicht viel. Ich habe einmal eine Hausleiterin von einer sozialen Einrichtung zur Beratung gehabt – das war gerade nach dem Lockdown, wo es noch wirklich schwierig war, Kommunikation herzustellen. Die hat jeden Tag um 5 Uhr ihrem sehr kontrollierendem Chef geschrieben, was am Tag davor gelaufen ist. Oder eine Spezialistin von einem Gesundheitsunternehmen. Die ist immer wieder auf Kongresse gefahren und hat Kooperationen angeleiert. Sie war jeden Tag die erste, die in der Messe hineingelaufen ist, und die letzte, die wieder herausgelaufen ist und war völlig erschöpft. Bis sie draufgekommen ist, dass es schon auch um die Kommunikation geht. Ab da ist sie eine Stunde früher von der Messe gegangen und hat zum Beispiel kommuniziert: Wir haben 15 neue Kontakte, davon halte ich 5 für tatsächlich sehr zukunftsweisend. Als sie dann ins Büro zurück kam ist sie gleich wohlwollend begrüßt worden. Ah, du hast einen guten Job gemacht! Und das ist gar nicht eine unangenehm stolz gestreckte Brust – es kommt sehr natürlich rüber, wenn ich sage: Ich informiere dich, was los war.

Und es zeigt auch, dass man auch im Sinne des Unternehmens denkt...

G. S. Ganz pragmatisch gesehen: Wenn ich von 10 Problemen, die es gibt, acht alleine löse, dann ist das sehr löblich. Aber wenn ich immer mit den zwei, die noch fehlen, in

der Tür bei meinem Vorgesetzten bin und immer nur über diese Problemkunden oder Herausforderungen spreche, dann werde ich auch damit konnotiert. Ah, Sie sind Mrs. Problem. Und es wird vollkommen übersehen, was schon alles Gutes geleistet worden ist.

Das heisst, es geht einfach um die Art der Kommunikation?

G. S. Ja. Man kann es auch strategische Kommunikation nennen: Wann sage ich wem was wie wo? Das kann ich mir ordentlich überlegen. Das machen wir im Boost Club auch. Wir entwickeln einen Modus Operandi.

Einer der sieben Schritte in Ihrem Boost-Programm nennt sich: Machtspiele erkennen. Wie reagiert man professionell auf manipulative Verhaltensweisen?

G. S. Das Allerwichtigste ist, dass ich einige Verhaltensweisen kenne. Und zu wissen für welche ich selbst empfänglich bin. Gerade bei Frauen ist es so, dass dieses „ich möchte dazugehören, ich möchte gemocht werden, auch als Person, nicht nur wegen meiner Leistung“ bei vielen ausgeprägt. Und wenn jemand kommt und mich genau da packt, dann bin ich leichter manipulierbar – vor allem, wenn ich nicht weiß, dass das so ein Einfallstor ist. Wenn jemand sagt: Ach, Frau Sollak, Sie sind die Beste hier bei uns und ohne Sie geht gar nichts – ach, und ich hätte da jetzt noch eine halbe Stunde dranzuhängen, ich brauche das bis morgen, es ist niemand da, Sie machen das so gut und Sie sind überhaupt die Beste. Dann ist das einfach manipulativ. Es kann schon sein, dass etwas noch unbedingt heute noch erledigt gehört. Aber wenn jemand mit dieser Masche kommt, ist es wichtig, dass ich das erkenne. Und noch wichtiger ist, dass ich weiß, wie ich agiere.

Wie reagiert man in so einer Situation am besten?

G. S. Es kommt natürlich auch wieder auf den Fall an. Wenn es der Regelfall ist, dann einfach lächeln und so etwas sagen, wie: Herr Soundso, ich freue mich, dass Sie schätzen, was ich für Sie mache. Aber heute habe ich etwas anderes vor. Vielleicht wollen Sie die Kollegin Soundso fragen? Oder: „Gerne, wenn Sie mir das zwei Tage vorher sagen – in der Regel werden wir das dann hinbekommen“. Eine andere Variante wäre, zu sagen: „Okay, wenn Sie möchten, dass ich das jetzt prioritär mache, was kann ich dann hintanstellen? Beides gleichzeitig wird sich nicht ausgehen.“

• LIVE ONLINE WORKSHOP – 14.06.2024 – KOSTENLOS (!) – In 7 Schritten zur souveränen Leaderin

Dieser Workshop ist besonders wertvoll für Frauen in männerdominierten Branchen.

Leadership ist planbar und folgt einer exakten Abfolge von Schritten. Welche 7 Schritte das sind und wie du souverän agierst und rüberkommst, erarbeiten wir im Live Online Workshop.

ANMELDUNG

14.06.2024 um 14:00 Uhr

- **LIVE ONLINE WORKSHOP – 27.09.2024 – Auf einem völlig neuen Level arbeiten**
BOOST-Club Online-Leadership Programm

Start: Freitag, den 27.09.2024 | 12 Wochen
Gabriele Strodl-Sollak zeigt den Unterschied zwischen Frauen, die sich selbstbewusst weiterentwickeln, die für ihre Vorgesetzten die erste Wahl sind und gefördert werden ... und jenen, die einfach nur bis zum Umfallen arbeiten und doch nicht vom Fleck kommen.

ANMELDUNG

27.09.2024 um 15:15 Uhr