

„Gemischte Teams“

Nutzen Sie die Vorteile aus der Zusammenarbeit von Männern und Frauen

Wie groß ist der „kleine Unterschied“ zwischen Männern und Frauen im Berufsleben wirklich? Gibt es signifikante männliche und weibliche Denk- und Arbeitsweisen? In diesem Beitrag erfahren Sie, was Männer und Frauen im Beruf über ihr eigenes Geschlecht denken – und über das andere. Sie lernen, wie Sie den „Flirt-Faktor“ nutzen können und bekommen Hinweise dafür, was beim Zusammenstellen und Führen gemischter Teams zu beachten ist.

z.B.

Peter Auer ist Produktmanager bei einem mittelständischen Automobilzulieferer. Heute wird er im Jour Fixe sein neues Projekt „X-Line“ vorstellen.

Die fünf Mitarbeiter, allesamt Männer, die schon das Vorgängerprojekt „V-Line“ gemeinsam erfolgreich verwirklicht haben, haben ihm schon gesagt, dass sie unbedingt wieder genau in dieser Konstellation als „Fünfer-Bande“ zusammen arbeiten wollen.

Doch seit „V-Line“ hat es einige personelle Veränderungen gegeben: Ein Mitarbeiter aus der „Fünfer-Bande“ hat eine neue Führungsaufgabe übernommen, ein zweiter hat aufgrund seiner familiären Situation seine Arbeitszeit reduziert.

Nun sind zwei Mitarbeiterinnen, eine erfahrene Ingenieurin und eine neue Mitarbeiterin aus dem Marketing auf ihn zugekommen und haben ihr Interesse an dem Projekt „X-Line“ zum Ausdruck gebracht.

Peter Auer fragt sich nun, was er tun soll. Das letzte Projekt war ein großer Erfolg. „Never change a winning team“ ist ein Grundsatz, mit dem er oft gut gefahren ist. Doch aufgrund der aktuellen Personalsituation spricht auch Vieles dafür, das Team dieses Mal anders zu besetzen.

1 Neue Studienergebnisse

Einige neue Studien aus jüngster Zeit haben sich auf unterschiedliche Weise mit dem „kleinen Unterschied“ zwischen Männern und Frauen befasst. Sie alle lassen aufhorchen und zeigen: Es lohnt sich für Führungskräfte, sich, was das Geschlechter- oder neudeutsch Gender-Thema angeht, auf den aktuellen Stand der Wissenschaft zu bringen. Hier sind einige aktuelle Erkenntnisse für Sie zusammengefasst:

EWMD International berichtet über internationalen Studien von **McKinsey** und der Nichtregierungsorganisation **Catalyst**: „Gemischte Führungsmannschaften sind wesentlich erfolgreicher. Die Unternehmen mit den meisten Frauen im Vorstand erzielten im Vergleich zu solchen ohne weibliche Manager eine bis zu 48 Prozent höhere Umsatzrendite. Die **Cranfield University** und die **Weltbank** wiesen ebenfalls auf die Vorteile der sich ergänzenden Führungsstile hin und an der renommierten **London School of Economics** kamen Forscher zu der Erkenntnis, dass auch die Innovationskraft in gemischten Teams mit einer ungefähren Gleichverteilung der Geschlechter am höchsten ist.“

Auch die Erkenntnisse Rainer Riemanns, Psychologieprofessor an der **Universität Bielefeld** gehen in diese Richtung. Er berichtet von Forschungsergebnissen aus den USA: „In dieser Untersuchung hat sich schon sehr deutlich gezeigt, dass Gruppen mit einem höheren Frauenanteil eine höhere Gruppenintelligenz aufgewiesen haben als Gruppen mit einem geringeren Frauenanteil. ... Bei genauerer

Betrachtung hat sich ... herausgestellt, ..., dass die Frauen insgesamt eine höhere soziale Sensitivität aufweisen. Soziale Sensitivität, darunter kann man sich vorstellen, (sei) die Wahrnehmung von Gefühlen anderer Personen und die Fähigkeit, darauf angemessen zu reagieren zu können.“

Der „kleine Unterschied“ scheint also hoch aktuell zu sein. Doch woher kommt er? Die **Hans-Böckler-Stiftung** weist in ihren Schriften auf Studienerkenntnisse aus der Genderforschung von Sigrid Schmitz an der **Universität Wien** hin, aus denen hervorgeht, dass bestimmte Klischees zum Unterschied zwischen Männern und Frauen sich mit der Hirnforschung *nicht* bestätigen lassen: Frauen sind nicht sprachbegabter als Männer und Männer haben nicht per se das bessere Orientierungsvermögen: Die so genannte Hirnplastizität geht davon aus, dass Erfahrungen in sozialen Interaktionen das Gehirn verändern.“

Hinsichtlich der Frage nach dem „**Warum**“ dürfen Sie also weiterhin gespannt sein auf neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung. Doch **dass** Frauen und Männer unterschiedlich arbeiten und in Kombination bessere Ergebnisse liefern als getrennt, dies scheinen Sie für den Augenblick als gegeben annehmen zu können.

Umfrage

Was nützen Ihnen als Führungskraft diese Erkenntnisse, wenn es darum geht, Teams zusammen zu stellen? Worin genau bestehen die Unterschiede auf der Verhaltensebene? Und worauf können Sie achten, wenn Sie Teams zusammenstellen?

Diesen Fragen auf die Spur zu kommen, diente ein qualitative Umfrage und Führungskräften und Teammitgliedern, die die Autorin speziell für diesen Beitrag durchführte.

2 „Typisch Mann“

Frauen und Männer waren sich in dieser Umfrage erstaunlich einig darüber, welches Verhalten sie als „typisch männlich“ ansehen.

positiv

Beide Geschlechter gleichermaßen schätzen bei Männern:

- **Sachlichkeit und Logik:**
Wenn Männer eine gemeinsame Aufgabe haben, dann geht's gleich zur Sache.
- **Klar im Umgangston:**
Männer nennen die Dinge beim Namen, sie brauchen keine Diplomatie und Rücksichtnahme und verzichten auf Zwischen- und Untertöne. Sie sind nicht nachtragend und können Ungeklärtes im emotionalen Bereich einfach stehen lassen.
- **Erfolgswille:**
Männer wollen gewinnen und geben das auch offen zu. Sie sind bereit, sich dafür ins Zeug zu legen.

negativ

Fast ebenso einmütig waren beide Geschlechter in der Beschreibung dessen, was sie an Männern „nervt“:

- **„Hosenträgerschnalzen“:**
Männer neigen zu „Hahnenkämpfen“ und zum „Klugscheißen“. Es nervt, wenn sie großen Wert auf Hierarchie, Prestige und Status legen.

- **Halsstarrigkeit**
Sie beharren selbst dann noch auf ihrer Meinung, wenn allen längst klar ist, dass diese überholt ist.
- **Hart im Umgangston:**
Wenn Männer sich angegriffen fühlen, neigen sie dazu, erst einmal zurückzuhauen, bevor sie nach dem Hintergrund fragen. Privates und Gefühle geben sie nicht von selbst preis.

Auf den Punkt gebracht:

Der Ärger über **Macho-Verhalten und –Sprüche** hingegen ist rein weiblich, doch immer noch deutlich vorhanden. Sie tun als männlicher Vorgesetzter gut daran, wenn Sie in diesem Punkt mit gutem Beispiel voran gehen.

„Gefahren“

Die Männer bekannten: Die Gefahr bei **reinen Männerteams** liegt darin, dass sie „technisch brillante Lösungen liefern, die nicht zum Problem passen“. Reine Männerteams neigen zu Chaos, Unordnung und einem nachlässigen Umgangston.

voneinander lernen

Die Frauen wiederum gaben zu, von Männern lernen zu können,

- sich nicht alles so zu Herzen zu nehmen,
- sich mehr zu präsentieren und
- Aggressionen schnell wieder abzubauen.

3 „Typisch Frau“

Auch dazu, wie Frauen und Männer die Arbeitsweise von Frauen einschätzen, gab es klare Tendenzen.

positiv

Beide Geschlechter gleichermaßen sehen bei Frauen positiv:

- **Empathie, Engagement und Zuverlässigkeit**
Bei ihnen steht das Teamziel im Vordergrund; dem ordnen Frauen meist persönliche Interessen unter. Sie liefern Ergebnisse korrekt und termintreu.
- **Ganzheitlicher Blick für das Ziel**
Frauen haben Sachfragen und Emotionales gleichermaßen im Blick und besinnen sich immer wieder auf Ziele und Interessen des Auftraggebers.
- **Atmosphäre**
Frauen legen Wert auf ein gutes Klima und einen „gehobenen Umgangston“. Sie bringen Wohlfühlelemente, Ordnungswillen und ästhetische Gesichtspunkte in die Teamarbeit hinein und schaffen eine persönliche Ebene.

negativ

Fast ebenso einmütig waren beide Geschlechter in der Beschreibung „anstrengender Tendenzen“ bei Frauen:

- **Frauen wollen gefragt sein**
Frauen melden sich nicht von selbst, wenn es darum geht, einen Posten zu übernehmen. Doch wenn man sie übergeht, dann sind sie schnell nachhaltig beleidigt.

- **Unterschwelliges Konfliktverhalten**

Vielen Frauen fehlt der Mut dazu, Konflikte offen auszutragen, sie machen lieber „hintenherum“ Stimmung. Dadurch entsteht, wenn es um andere Frauen geht, das Bild der „Stutenbissigkeit“.

- **Emotionales wird überbetont**

Frauen laufen Gefahr, „aus jeder Mücke einen Elefanten“ zu machen. Sie sind schnell auf der emotionalen Ebene und brauchen viele Streicheleinheiten. Es gibt auch ein „Zuviel an Kerzchen und Blümchen“.

Auf den Punkt gebracht:

Liebe Frauen: So wenig wie Sie Macho-Verhalten mögen, so wenig schätzen es Männer, wenn Sie „immer die Frauen-Frage vor sich her tragen.“

„Gefahren“

Die Frauen gaben zu: Bei **reinen Frauenteam**s besteht die Gefahr, dass niemand die Führung übernimmt und Probleme unter dem Deckmantel der Harmonie unter den Teppich gekehrt werden. Die Lösungsansätze sind eher zu zaghaft.

voneinander lernen

Die Männer wiederum sahen klar, dass sie von Frauen lernen können,

- auf die Befindlichkeiten aller Beteiligten zu schauen und für die anderen mitzudenken,
- über den Tellerrand hinaus zu schauen und den Blick für das Ganze zu bewahren sowie
- sich selbst mehr Gutes zu tun und auf einen „gepflegten Umgangston“ zu achten.

Für Sie als Vorgesetzter liegt der **Nutzen** dieser Erkenntnisse darin, dass klar wird, dass Frauen und Männer in deren eigener Wahrnehmung tatsächlich **unterschiedliche Vorzüge** haben, die sich **im Team gut ergänzen**. Bei Gemischten Teams verringern Sie das **Risiko**, dass wesentliche Erfolgsfaktoren vergessen werden.

Gleichzeitig haben Sie nun Hinweise dafür, auch welches **teamschädigende Verhalten** Sie bei Männern und Frauen achten können.

Klar wurde in der Umfrage auch, dass Männer und Frauen beide **gerne in gemischten Teams arbeiten** – lieber als in reinen Männer- und Frauenteamen. Doch warum ist es so?

4 Der „Flirt-Faktor“ und andere Vorteile gemischter Teams

Die Hauptursache liegt im **„Flirt-Faktor“** begründet:

- Männer sind im Berufsleben immer auch Männer – und **Männer wollen Helden sein**.
- Frauen sind im Berufsleben immer auch Frauen – und **Frauen wollen glänzen**.

Wenn Männer und Frauen in gemischten Teams zusammenarbeiten, dann lassen sie sich nicht gehen, sie zeigen sich von ihrer positiven Seite, denn sie wollen beim anderen Geschlecht zu „punkten“. Dieses Verhalten ist schlicht einer unserer Urinstinkte und sichert das Überleben der Gattung Mensch. Es ist absolut legitim und dient dem Wohle aller, wenn Sie diesen „Flirt-Faktor“ für den Unternehmenserfolg erkennen und nutzen.

Praxis-Tipp für Vorgesetzte:

Hüten Sie sich davor, den „Flirt-Faktor“ aktiv zu puschen, denn die Grenzen zum Schlüpfrigen hin sind fließend. Beschweigen Sie ihn und freuen Sie sich daran, dass er einfach da ist. Sie brauchen gar nichts zu tun: „Der Gentleman – und die Gentlefrau – genießt und schweigt.“

Für Männer:

Sie brauchen nicht zu beweisen, dass Sie ein Mann sind. Das sieht auch so jede/r. Dass Sie einer Kollegin die Tür aufhalten und ihr in den Mantel helfen, ist schön. Mit anzüglichen Blicken und Bemerkungen punkten Sie allenfalls bei denen, die Ihnen schaden wollen. Machen Sie Frauen Komplimente für die gute Zusammenarbeit – und nicht fürs Aussehen.

Für Frauen:

Auch für Sie gilt der Rat der Zurückhaltung: Mit allzu kurzen Röcken, tiefen Dekolletés, aufdringlichem Parfüm und übertriebenem Augenaufschlag locken Sie den Macho und mindern Ihr Ansinnen, fachlich ernst genommen zu werden. Und wenn Sie „männlicher“ und härter als jeder Mann Ihre Karriereziele verfolgen, dann riskieren Sie damit vor allem anderen Ihre Leichtigkeit und Freude an der Arbeit.

Vorteile gemischter Teams

Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe weiterer Vorteile gemischter Teams, die Sie hier zusammengefasst sehen:

- das **Ziel** steht im Vordergrund;
- es wird offen **informiert** und **kommuniziert**;
- **Konflikte** werden angesprochen und bereinigt, ohne dass sie aufgebauscht werden und übertrieben viel Raum einnehmen;
- die **Vielfalt** individueller Fähigkeiten steigt in gemischten Teams;
- jede/r kann seine individuellen und geschlechtsspezifischen **Stärken** einbringen;
- jede/r schaut auf den/die andere/n und kann sich lohnenswerte **Verhaltensweisen abschauen** und **zu eigen machen**;
- **Hilfsbereitschaft** und **Rücksicht** sind größer als in homogenen Teams;
- das Team stellt sich gut **nach außen** dar;
- das Team entwickelt einen gesunden Ehrgeiz für das **Teamergebnis**;
- **Stil** und **Umgangsformen** haben einen positiven Effekt auf die **Unternehmenskultur**.

z.B.

Peter Auer hat sich inzwischen dafür entschieden, beide Frauen mit in das „X-Line“-Projekt aufzunehmen und dafür zwei Männer aus dem Team heraus zu nehmen. Nun steht er vor der Frage: „Wie mache ich den Männern diese Entscheidung schmackhaft – und wie kann ich dem neu zusammengesetzten Team einen guten Start verschaffen?“

5 „Typisch Mensch“

Die Geschlechterfrage ist, so viel wurde in der Umfrage klar, nur ein Teilaspekt gemischter Teams. Ebenso wichtig ist dass, jede/r in erster Linie ein **individueller Mensch** ist. Und bei aller Freude, sich einmal über das andere Geschlecht ungeschminkt äußern zu dürfen, berichteten die Befragten, dass

es Themen des Miteinanders gibt, die wesentlich mehr das Teamergebnis beeinflussen als die Frage des Geschlechts.

Top Ten

Diesen Erfolgsfaktoren auf die Spur zu kommen, diene die Frage nach den Faktoren, die einen Teamerfolg am meisten hemmen. Die **Top Ten** der Verhaltensweisen, die Menschen in der Teamarbeit „**auf die Palme bringen**“, liefern Ihnen als Vorgesetzten wichtige Hinweise.

Achten Sie darauf, dass Sie um folgende Top Five der No-goes im **Verhalten der Chefs** einen großen Bogen machen:

No-goes des Chefs

- wenn Chefs **nicht führen**: Ziellosigkeit; unsinnige, kontraproduktive Aufgaben;
- wenn Chefs **keine Rückendeckung** geben und die Fehler auf die Mitarbeiter schieben;
- wenn Kollegen **ungerecht behandelt** werden, z.B. bei Entlohnung und Urlaub;
- wenn Kollegen **gegeneinander ausgespielt** werden;
- Unterdrücken von **Kreativität**.

Ebenso ist es Ihre Aufgabe, als Vorgesetzter einzugreifen, wenn Sie folgende Top Five beim **Verhalten im Team** beobachten:

No-goes im Team

- miserable **Arbeitshaltung**: Antriebsarmut, Dummheit, Inkompetenz und Faulheit;
- ständiges unterschwelliges oder offenes Schüren von **Konflikten**; Intrigen;
- **Disziplinlosigkeit**: Nicht-Einhalten von Vereinbarungen; schlechte Vorbereitung; „Thema-Hopping“; undurchdachte Wünsche „ohne Plan“;
- „Ruhmabstauer“, Einzelkämpfer, Menschen, bei denen das **Eigeninteresse** im Vordergrund steht;
- „**Unterlassungssünden**“: Verschweigen von wesentlichen Informationen; Nicht-Erreichbarkeit.

Wenn Sie solche oder ähnliche Verhaltensweisen im Team sehen, dann ist es Ihre Führungsaufgabe, die Mitarbeiter auf dieses Verhalten aufmerksam zu machen und **klare Verhaltensziele** zu vereinbaren. Möglicherweise sind solche Ausprägungen auch ein Indiz dafür, dass ein Mitarbeiter sich am falschen Platz befindet, sich über- oder unterfordert fühlt.

Hinweis aus der Praxis:

Wenn Frauen und Männer selbstsicher sind und Freude haben an dem, was sie tun, dann verlieren „Stutenbissigkeit“ und „Hahnenkämpfe“ an Bedeutung, denn diese sind immer auch ein Ausdruck eines persönlichen Mangels. Lehnen Sie sich also nicht zurück und freuen sich, dass Sie Ihre Vorurteile bestätigt sehen; fragen Sie sich und die Betroffenen vielmehr dezent, was sie brauchen, um mit diesem Verhalten aufhören zu können.

6 Ausgewogener Team-Mix

Zu einem guten Team gehört ein ausgewogener Mix der Teammitglieder – und das ist weit mehr als das Thema Männer und Frauen. Um zu innovativen und tragfähigen Lösungen zu kommen, lohnt es sich, auch andere Aspekte zu mischen, zum Beispiel:

- **Qualifikationen**
Mischen Sie Ingenieure und Betriebswirte, Wissenschaftler und Praktiker.
- **Hierarchie-Ebenen**
In Projektteam können sich auch Bereichsleiter und Auszubildende gegenseitig inspirieren.
- **Alter**
Zum Alters-Mix gehört sowohl das Lebensalter als auch die Zugehörigkeit zum Unternehmen.
- **Know-How**
Sie erzielen interessante Ergebnisse, wenn Sie Spezialisten mit absolut fachfremden Menschen zusammen bringen.

Praxistipps für Projektteams

Fragen Sie sich bei der Zusammenstellung des Teams: „Wer könnte dem Projekt schaden, wenn er dagegen arbeiten würde?“ – Genau diese Menschen sind die besten Garanten für einen nachhaltigen Projektverfolg.

Bei Projektteams empfiehlt es sich, das Team auf eine Gruppengröße von 5 – 7 Personen zu beschränken. Sobald die Gruppe größer wird, wird die Kommunikation kompliziert.

z.B.

Peter Auer hat mit allen Teilnehmern des „X-Line“-Projekts zeitnahe Einzelgespräche geführt. In diesen hat er seine Entscheidung bekannt gegeben und begründet. Er hat jedem Teammitglied persönlich gesagt, was er von ihm bzw. ihr erwartet, in Hinblick auf das Projektziel und auch persönlich. Auch die beiden Männer, die nicht mehr mit dabei sind, hat er informiert. Sie haben neue, ebenso herausfordernde Aufgaben erhalten. Nun bereitet er mit dem neu zusammengesetzten Team eine Teamklausur vor, in der die Mitglieder die Gelegenheit bekommen, sich näher kennen zu lernen und das Projekt gemeinsam zu planen.

7 Das brauchen Frauen und Männer in Teams

Wer bei der letzten Frage einer qualitativen Umfrage für einen Begriff fast eine 100-Prozent-Nennung bekommt, der weißt: Dies ist der Haupttreffer.

Und genau diesen Haupttreffer gab es bei der Frage: „Was brauchen Sie, um produktiv im Team arbeiten zu können?“



Haupttreffer: Ziele

Es war der Begriff „**Ziele**“. Teams, die ein gemeinsames, klares und lohnendes Ziel vor Augen haben, können zu Höchstform auflaufen. Wenn Menschen ein Ziel haben, das mit den persönlichen Bedürfnissen in Einklang steht, dann sind sie motiviert, all ihre Ideen, Erkenntnisse und ihre Energie mit einzubringen.

Auch in der Negation wird klar, wie wichtig Ziele sind: Menschen in **Teams ohne Ziel** arbeiten lustlos, sind schnell frustriert und laufen Gefahr, sich gegenseitig die Schuld in die Schuhe zu schieben.

Praxis-Tipp: Setzen Sie dem Team ein Zeitziel

Es erhöht die Motivation eines Teams, wenn es ein gemeinsames Zeitziel, einen Höhepunkt gibt, zum Beispiel in Form einer Veranstaltung, bei der sie die Ergebnisse präsentieren. Bei einer terminlich geplanten Veranstaltung ist allen klar, dass das Ergebnis da sein muss. Darauf arbeiten sie hin, danach dürfen sie den Erfolg feiern.

Wenn Sie einfach „nur“ dem Team ein klares Ziel geben, dann ist dies schon mehr als die halbe Miete.

Wollen Sie darüber hinaus noch mehr tun, um dem Team erfolgreiches Arbeiten zu ermöglichen, dann können Sie auch die nun folgenden Hinweise nutzen. Interessanterweise gab es hier kaum geschlechtsspezifische Unterschiede.

Das brauchen **Frauen und Männer** gleichermaßen zusätzlich zu Zielen auch, um im Team produktiv arbeiten zu können:

- Respekt und Anerkennung;
- Vertrauen der anderen in die eigene Kompetenz ebenso wie die Sicherheit, den anderen vertrauen können;
- klare Verantwortlichkeiten und Strukturen;
- Vorgesetzte, die Rückendeckung geben;
- Freiheit bei der Umsetzung;
- die Fähigkeit aller, widersprechen und im Gegenzug Kritik annehmen zu können;
- die Leitung muss die Führungsrolle annehmen;
- Konsens über das gemeinsame Ziel;
- klare Zeitvorgaben;
- Eigenverantwortung auf allen Ebenen.

Bedenken Sie dabei jedoch bitte auch: Nicht immer ist Teamarbeit die erste Wahl. Laut einer neu erschienenen Studie¹ ziehen insbesondere ehrgeizige Männer die **Einzelarbeit** der Teamarbeit vor. Dafür haben die Forscher 3 Gründe ermittelt:

1. Frauen trauen ihren Mitstreitern mehr zu als Männer.
2. Männer freuen sich über eine höhere Bezahlung und können dann auch der Teamarbeit mehr abgewinnen.
3. Frauen ist bei der Arbeit der soziale Austausch wichtiger als Männern.

Geben Sie Männern also auch die Gelegenheit, sich allein profilieren zu können.

¹ Quelle: vnr Chefletter vom 30.11.2011

8 Checkliste: Gemischte Teams - so werden sie zum Erfolgsfaktor

Zum Abschluss erhalten Sie als Zusammenfassung eine Checkliste, mit der Sie prüfen können, wie gut die Rahmenbedingungen in Ihrem Bereich für gute Teamergebnisse sind:

Greifen Sie frühzeitig ein, wenn Sie teamschädigendes Verhalten beobachten.	<input type="checkbox"/>
Achten Sie bei Männern z.B. auf Macho-Gehabe, „Hahnenkämpfe und Prestigedenken.	<input type="checkbox"/>
Weisen Sie Frauen z.B. auf angemessene Kleidung, Intrigengefahr und das Überstrapazieren der Frauen-Frage hin.	<input type="checkbox"/>
Nutzen Sie den „Flirt-Faktor“:	<input type="checkbox"/>
Geben Sie Männern die Gelegenheit, Helden zu sein;	<input type="checkbox"/>
Geben Sie Frauen die Gelegenheit zu glänzen.	<input type="checkbox"/>
Mixen Sie Ihre Teams auch hinsichtlich Alter, Qualifikationen, Know-How und in Projekten auch in den Hierarchie-Ebenen.	<input type="checkbox"/>
Geben Sie Teams die Gelegenheit, sich kennen zu lernen und sich zu finden.	<input type="checkbox"/>
Geben Sie klare Ziele vor.	<input type="checkbox"/>
Schaffen Sie klare Strukturen und Verantwortlichkeiten.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie Wert auf Respekt und gegenseitiges Vertrauen.	<input type="checkbox"/>

Fazit:

Gemischte Teams sind ein klarer Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen. Frauen und Männer brauchen, damit sie im Team gute Arbeit leisten können, gute Rahmenbedingungen und vor allem **klare Ziele**. Die Arbeit in gemischten Teams ist anregend und lockt durch den „**Flirt-Faktor**“ bei beiden Geschlechtern die positiven Seiten hervor. Nutzen Sie dies für Ihren Erfolg!