

PARFÜMERIE

Das Fachjournal der Beautybranche



ESPRIT

LET YOUR COLORS SHINE



NEW. FOR HER & FOR HIM

INHALT

JULI | AUGUST 2019



Wie gelingt erfolgreiche Zusammenarbeit in der heutigen Arbeitswelt? Gastautorin Ulrike Stahl hat eine Antwort. Außerdem haben wir Interviews, Nachberichte sowie Produkt- und Szene-News für Sie in petto.

SZENE

- 8 Meldungen aus Industrie & Handel, News & Termine

ERFOLG

- 23 Im Interview erklärt Andrea Wolfensperger von pw promotion agentur die Vorteile von externen Beauty Professionals.
- 26 Schöne Hände sind eine Frage der Pflege. Wirkstoff-Experte Prof. Dr. Sven Gohla verrät im Expertentalk, worauf es ankommt.
- 28 Für Samtpfötchen haben wir Ihnen die Produktneuheiten für Hand- und Nagelpflege sowie Infos und Tipps für Ihre Kundin zusammengestellt.
- 46 Rednerin und Autorin Ulrike Stahl gibt Tipps für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in der Arbeitswelt.

- 52 Purer Luxus: Fachautorin Manuela Jaser beleuchtet den Trend der Privatdüfte.

MARKT

- 21 Wie die Wir-für-Sie ihr 30-jähriges Bestehen feiert, erfahren Sie hier.
- 22 Der Jahresbericht von Puig zeigt, wie sich das Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 entwickelt hat.
- 38 Duft-Hitlisten
- 40 Das waren die Duftstars 2019
- 42 'Anders denken. Anders handeln!' – unter diesem Motto tagte die beauty alliance 2019 in Leipzig.
- 44 Die Naturkosmetik ist ungeschlagener Trendsetter in der Beautybranche. Wir zeigen, was Sie beim Naturkosmetik Branchenkongress erwartet.

- 49 Österreich-News
- 56 Standpunkt Handel

DUFT

- 32 Produktneuheiten
- 39 Duft ABC

PFLEGE

- 57 Produktneuheiten

TREND

- 63 Make-up-Look: So schön wird der Sommer
- 64 Produktneuheiten

STANDARDS

- 4 Editorial
- 6 Inhalt
- 66 Vorschau/Impressum



SO GEHT ZUSAMMENARBEIT:

KOOPERATIV. KOLLABORATIV. KOKREATIV.

Unsere Arbeitswelt ist komplexer und vernetzter denn je. Das bringt neue Herausforderungen mit sich. Unternehmen versuchen, ihre Organisation anzupassen. Im Wesentlichen mit Matrixstrukturen und Projektarbeit, doch das allein scheint nicht auszureichen. Fehlende Abstimmung und mangelnder Informationsfluss sind leider die Regel. Ulrike Stahl gibt Tipps für ein kooperatives Miteinander.

"Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind", das sagte schon Albert Einstein. Die alten Denkweisen, denen wir noch immer zutiefst verhaftet sind, lauten Wettbewerbsdenken und Arbeitsteilung – und die stammen aus dem Industriezeitalter. Heute stehen wir mit beiden Beinen im Wissenszeitalter und das erfordert nicht nur neue Methoden und Organisationsformen, sondern auch einen neuen Mindset.

FÜHRUNGSKULTUR ALS WETTBEWERBS-TREIBER

Wenn die Dinge nicht laufen, wie sie sollen, dann erhöhen Führungskräfte vom 'alten Schlag' oftmals einfach den Druck auf den Einzelnen. Wie die Mitarbeiter zum Ziel kommen, ist egal, Hauptsache die Zahlen stimmen am Quartalsende. Konkurrenz belebt ja das Geschäft. Das ist ein Grundsatz, der im Zeitalter der Industrialisierung entwickelt wurde und sehr lange wirtschaftlichen Erfolg brachte. Heute macht Konkurrenz, insbesondere die interne, das Geschäft kaputt.

ZUSAMMENARBEIT AUF EINEM NEUEN NIVEAU

Einzelkämpfertum und ICH-bezogene Machtspiele sorgen dafür, dass alle verlieren. Komplexe Herausforderungen können nur durch Zusammenarbeit auf einem neuen Niveau gelöst werden. Kooperation und Kollaboration sind heute der Schlüssel zum Erfolg. Heißt das nun, zurück zum Miteinander von alten Tagen, weil da alles besser war? Keineswegs. Wir müssen uns vorwärtsbewegen, hin zu einem neuen WIR im Business, das den heutigen Anforderungen gerecht wird. "Aber wir arbeiten doch eigentlich ganz gut zusammen", werden an dieser Stelle viele Mitarbeiter und Führungskräfte für sich in Anspruch nehmen. Gemessen wird das meist an alten Wertvorstellungen. Was wir kennen ist: Einer

sagt an und die anderen machen loyal mit. So haben mein Vater und Großvater in einem großen Industriebetrieb gearbeitet. Ich nenne das Clan-WIR. Viele ältere Mitarbeiter sehnen sich das zurück – kein Wunder, das bietet Geborgenheit. Wer mitmacht ist sicher. Das Arbeitsergebnis ist aber jeweils auf den Horizont der Führungskraft reduziert und der einzelne Mitarbeiter bleibt eher unmündig. In Familienbetrieben findet man das zum Teil heute noch. In einem komplexen Umfeld bleibt der Betrieb mangels Agilität aber schnell auf der Strecke und Mitarbeiter, die es vorziehen, eigenverantwortlich zu denken und zu handeln, werden dort nicht lange arbeiten.

SPRÜNGE, SCHLEIFEN UND INTERAKTION

Es gibt auch noch das Amtsstuben-WIR. Arbeitsprozesse werden hier bis ins kleinste Detail durchstrukturiert und geregelt. Dem Einzelnen wird mehr Verantwortung übergeben. Alles ist so hervorragend durchorganisiert, dass jeder Mitarbeiter unabhängig Arbeiten kann: Arbeitsteilung beschleunigt den Arbeitsprozess, so das Prinzip. Das Fokussieren auf die eigenen Ziele hat allerdings den fehlenden Blick und mangelndes Interesse an externen Beziehungen zur Folge, auch bekannt unter dem Begriff 'Silomentalität'. Die Hoffnung bleibt, dass die Arbeitsteilung weiterhin so funktionieren könne, wenn jeder nur seine Aufgaben erledige. Tatsächlich gibt es aber kaum noch Aufgaben, die linear abgearbeitet werden können. Es gibt Sprünge und Schleifen und ständige Interaktion zwischen den Beteiligten. Das führt zum Einsatz agiler Methoden.

DIE NEUE WIR-KULTUR

So wie wir neue Organisationsformen und Methoden entwickeln und einsetzen, müssen wir auch eine neue, tragfähige WIR-Kultur entwickeln. Also nicht zurück zu, sondern hin zu einem neuen WIR. Dieses neue WIR braucht genau die

starken ICHs, die unsere Leistungsgesellschaft gefördert hat, allerdings mit einem kooperativen Mindset. Was wir bisher gelernt haben ist, uns durchzusetzen, abzugrenzen oder zu folgen. Jetzt geht es um die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren, sich einzubringen, flexibel und offen zusammenzuarbeiten und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

GEMEINSAM PROBLEME LÖSEN

Ein Begriff, der im Deutschen nicht sehr positiv belegt ist, taucht im Zusammenhang mit agiler Zusammenarbeit immer wieder auf: Kollaboration. Es geht dabei nicht nur darum, kooperationswillig, sondern auch in der Lage dazu zu sein, gemeinsam eng an Problemlösungen zu arbeiten, die eben nicht einfach durch arbeitsteiliges Herangehen herbeigeführt werden können. Hier gibt es keine Hierarchien mehr, keinen, der ansagt, was wann und wie zu tun ist. Das Team organisiert sich ebenso selbst wie es innerhalb des Teams jeder Einzelne tut. Eine wichtige Frage lautet: Wie machen wir uns fit für dieses neue WIR im Business? Das geht am besten, wenn wir gewohnte Impulse hinterfragen und neue Verhaltensweisen bewusst trainieren – zum Beispiel mit diesen zehn Kollaborations-Hacks:

1. WIR SIND ALLE VERBUNDEN

Unser Handeln wird sich immer auf andere auswirken. Aufgrund der Komplexität der Zusammenhänge, können wir nicht immer überblicken und kontrollieren, auf wie viele andere und auf welche Weise. Trotzdem passiert es. Wir sind immer Teil eines größeren WIR – das ist keine Entscheidung, sondern eine Tatsache. Dadurch sind wir weder machtlos noch unabhängig. Jeder Einzelne gestaltet das WIR und damit die Lebens- und Arbeitsumwelt, in der wir uns befinden.



2. KO-ZENTRIERT STATT KONZENTRIERT

Sich auf die eigenen Interessen zu konzentrieren oder machen was der andere will oder im Notfall noch feilschen – so sieht der Weg zur Lösungsfindung meist aus. Schwarzweiß ist für unser Gehirn viel leichter. Ko-zentriert zu denken, heißt, nach sowohl-als-auch-Lösungen zu suchen und mit den Kollaborationspartnern in Kontakt zu bleiben, auch wenn es einmal schwierig wird.

3. INTERESSEN STATT POSITIONEN

Win-Win-Lösungen lassen sich nur finden, wenn wir uns über die eigenen Interessen und die Interessen der anderen Beteiligten klar werden. Wie gut, dass wir die natürliche Fähigkeit besitzen, zu kommunizieren und andere Perspektiven einzunehmen. Wenden wir sie an, um besser zu verstehen, statt unsere Positionen zu zementieren.

4. GEMEINSAMKEITEN SUCHE

Gemeinsamkeiten machen sympathisch. Unterschiede trennen. Unser Gehirn ist ständig am Vergleichen. Wir haben die Wahl, worauf wir uns fokussieren. Wenn wir es uns zum Grundsatz machen, zum

Einstieg in ein Gespräch eine Gemeinsamkeit herauszufinden, wird aus dem Small Talk schnell ein 'Strong Impact Talk', ein Gespräch mit starker Wirkung.

5. ANDERSARTIGKEIT SCHÄTZEN LERNEN

Wir vergleichen nicht nur, wir bewerten auch sofort. Dabei betrachten wir uns selbst mit unseren Werten und Vorlieben gerne als das Normalmaß. Wer anders ist, ist dann nicht normal. Kommt es zum Konflikt, verschärft diese innere Haltung die Situation. Der Tipp eines buddhistischen Mönches: "Wenn ich mich dabei erwische, dass ich bewerte, ergänze ich einfach: 'genau wie ich'. Das erinnert mich daran, dass ich nicht so anders bin und erlaubt es mir, in einer wertschätzenden Haltung zu bleiben." Das ist die Basis für echte Kollaboration, denn die funktioniert nur auf Augenhöhe. Indem verschiedene Persönlichkeiten erreichen, was alleine nicht gelänge.

6. GEBER-MENTALITÄT

Das Gesetz der Gegenseitigkeit – Geben und Nehmen – ist ein menschliches Grundprinzip. Auch Kollaboration erfordert die Bereitschaft zu geben. Allen Ängsten und Bedenken zum Trotz – Geber-Mentalität lohnt sich in jedem Fall, weil Geben erfolgreich, erfüllt und glücklich macht.

7. DAS WIR IM BLICK

Erkennen wir das WIR als Organismus, hat das WIR auch ein Recht auf eine Stimme. Das funktioniert am besten mit einem WIR-Stuhl. Bei einem Meeting kann jeder dem WIR dort eine Stimme geben. Durch das Verlassen des ICH-/DU-Fokus, nehmen wir statt einer polarisierenden Sichtweise eine übergeordnete Perspektive ein, die bei der Problemlösung hilft.

8. FEEDBACK ZUR ENTWICKLUNG

Zusammenarbeit bietet uns die Möglichkeit, uns schneller zu entwickeln als

alleine – sofern wir kontinuierlich Rückmeldung erhalten. Feedback ist eine wunderbare Möglichkeit, jemandem etwas Wertvolles zu geben und damit in ein kollektives Miteinander zu investieren. Und natürlich kann man auch andere aktiv darum bitten.

9. AKTIV ZUHÖREN

Kollaborative Gesprächspartner zeichnen sich dadurch aus, dass sie andere aktiv zu deren Meinung und Ideen befragen und gut zuhören – auch dann, wenn unser Interesse an anderen Sichtweisen in Stresssituationen erfahrungsgemäß gegen Null geht.

10. PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

So lautet der Schlüsselfaktor für erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams. Das ist das Ergebnis einer zweijährigen Studie namens Aristoteles, die Google mit über 180 ihrer eigenen Teams durchgeführt hat. Es geht dabei um die Gewissheit, dass man nicht bestraft oder bloßgestellt wird, wenn man Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehler anspricht. Sobald wir ein sicheres Umfeld schaffen, in dem andere sich wohl fühlen, ihre Meinung zu sagen, steigern wir die Wahrscheinlichkeit, dass unsere Mitmenschen kooperativ handeln und denken.



ULRIKE STAHL

ist Rednerin, Autorin und Expertin für das neue WIR im Business. Sie ist Autorin des Buches 'So geht Wirtschaft! Kooperativ. Kollaborativ. Kokreativ!' Als Design Thinking Coach für Top Teams ist sie außerdem immer am Puls der Zeit.
www.ulrike-stahl.com