



Referenzschreiben für ...

FRAUEN @WORK

Aufgrund intensiver Auseinandersetzung mit dem Thema «Future of Work», Eigenexpertise und Feldforschung kann ich **Frauen @work** wärmstens empfehlen.

Insbesondere mit Blick auf den Megatrend New Work [Zukunfts-Institut], welcher die Sinnfrage und Potentialentfaltung von Mitarbeitenden in den Fokus stellt, die umwälzende Transformation der Arbeitswelt sowie den Shift hin zu kollaborativen, selbstorganisierten WIR-Kulturen können Personen mit Female-Power [PFP]* in folgender Hinsicht besonders punkten:

KOLLABORATIVES ARBEITEN | PARTIZIPATION | COMMUNITY- & TEAM-BUILDING

«WIR-Kultiveusen»: PFP's sind – nicht zuletzt aufgrund der kulturellen Prägung unserer Menschheitssgeschichte – Gemeinschaft-Sinnig, interessiert an Zusammenarbeit und Kooperations- statt Konkurrenz-orientiert. Zusammenarbeit im Team/Kreisen statt auf Hierarchieebene umfasst ausserdem Teilhabe und Mitbestimmung. Das Wohl des Teams liegt am Herzen und ist oft ebenso wichtig wie die inhaltliche Tätigkeit. Sharing is caring wird gelebt – Wissen und Know-How wird geteilt, Menschen und Kontakte miteinander vernetzt.

[WHY: Das Zukunfts-Institut titulierte: 'Die neue Macht des "Wirs" ist nicht mehr zu übersehen: Überall bilden sich neue Formen von Gemeinschaften, Kollaborationen und Kooperationen – „progressive Wirs“. Auch in Organisationen und Unternehmen verlangen die Mitarbeitenden zunehmend nach Mitbestimmungsmöglichkeit - und gerade jüngere Generationen sind nicht mehr bereit, sich in starr hierarchischen Strukturen einzugliedern, sondern suchen Mitgestaltung, partizipative Formen und Organisationsstrukturen für ein Miteinander auf Augenhöhe. Vom Gegeneinander zum Miteinander - von Konkurrenzdenken hin zu Kooperationsbereitschaft.]

PURPOSE-ORIENTIERUNG | SINNHAFTHKEIT | WHY

«Wert-Schöpferinnen»: PFP's sind getragen vom weiblichen Prinzip von Leben spenden, nähren und schützen. Sie wollen 'etwas (lebensdienliches) in die Welt bringen' und damit einen Beitrag leisten (Beitrags-Purpose). Als WIR-Kultiveusen (s.o.) stärken sie Gemeinschaftssinn (Gemeinschafts-Purpose). Ausserdem setzen sie sich als Wertschätzerinnen für Potentialentfaltung ein: Frauen tendieren zu Coachendem Führen – ein Führungsstil, der darauf ausgerichtet ist, Entscheidungen demokratisch zu treffen, Kreativität zu fördern und Mitarbeiterfähigkeiten zu entwickeln (Leidenschafts-Purpose).

[WHY: Gemäss PERMA-Modell von Martin Seligmann (Positive Psychologie) ist "Meaningfulness" einer von fünf zentralen Aspekten für Wohlbefinden und Zufriedenheit. Wenn wir einen Sinn in dem sehen, was wir tagtäglich tun, unser Tun und Handeln als sinnhaft erleben, sind wir (intrinsisch) motiviert bei der Sache und erfahren gleichzeitig Selbstwirksamkeit - wir können mit unseren Fähigkeiten einen Beitrag zu etwas leisten. Wenn wir hingegen sinnentleert "im Hamsterrad drehen", schalten wir in Flucht (=Kündigung, Burnout, Depression), Starre (=Inneres Abschalten und Dienst nach Vorschrift) oder Konfrontation (Nörgelei, Stänkern, Mobbing). Wer die Brainpower der nächsten Generation gewinnen will, kommt ausserdem sowieso nicht darum herum, eine Antwort auf diese Frage parat zu haben. Das Purpose-Konsortium gliedert Sinn wie dabei wie folgt auf: 'Die Quellen von Sinn sind höchst unterschiedlich, es gibt einen Beitrags-, einen Gemeinschafts- und einen Leidenschaftspurpose.']

FOKUS: MENSCH I BEZIEHUNGS-ORIENTIERUNG I INNER WORK

«Zwischenton-Wahrnehmerinnen»: PFP's zeichnen sich durch Empathiefähigkeit aus, geben Menschlichkeit Raum und zeigen Gefühl. Bei den BIG 5 ist der Aspekt Verträglichkeit besonders ausgeprägt, der sich aus Facetten wie Altruismus, Rücksichtnahme und Empathie zusammensetzt. Dies trägt massgeblich zu einem «safe space» und psychologischer Sicherheit im Team bei. Evolutionär betrachtet war es von jeher wichtig für Frauen Beziehungen zu erhalten, zu verstehen und somit auch Emotionen lesen zu können. Gleichermassen integrieren PFP's innere Stimmigkeit und spüren damit wie Seismographen Dissonanzen und Inkohärenzen auf.

[WHY: "Future of Work needs Inner Work" ... in der bisherigen Wirtschafts- und Arbeitswelt zählt vor allem das "Aussen". Doch wie können wir im Aussen bestehen, wenn wir im Inneren nicht in Balance und im Klaren sind? Arbeiten ganzheitlich gedacht geht über reine Analyse- und Denkstrukturen hinaus und bezieht weitere wichtige Ebenen mit ein. Lernen mit Kopf, Hand und Herz. Orientiert an Growth Mindset. Wer Platz für Mensch(lichkeit) in Unternehmen schafft, bietet zudem sichere Räume, in denen eine vertrauensvolle, menschliche Atmosphäre präsent ist und Menschen den Mut haben, sich zu entfalten und Neues auszuprobieren.]

KONTEXT-BLICK I NETZWERKKOMPETENZ I LIFE-BALANCE

«Kontext-Balanceusen»: PFP's behalten das Ganze im Blick (Big Picture-Sicht) und beziehen den Gesamtkontext in ihr Denken und Tun ein. Dank ihrer Beziehungs-Orientierung (s.o.) können sie auf Netzwerkkompetenzen bauen; dies wiederum kommt ihnen im Rahmen von selbstorganisierten Strukturen mit Netzwerkcharakter entgegen. Zudem befördert es ko-kreative Ansätze der Zusammenarbeit. Die femininen Qualitäten von Sein (statt Tun), Regeneration und Ruhe (statt Aktivität) tragen zur Re-Balance von Aktivität-Passivität im Arbeitsleben bei – Stichwort: Burn-Out & (Work)-Life-Balance.

[WHY: Unternehmen und Organisationen, wir als Menschheit stehen an einem Punkt, an dem wir mit bestehenden Strukturen und Vorgehensweisen nicht weiterkommen. Angesichts der uns umgebenden VUCA-World (V=Volatility, U=Uncertainty, C=Complexity, A=Ambiguity) braucht es kreatives Um- und Querdenken - über bisherige Organisationsmuster und bestehende systemische Grenzen hinaus. Im aktuellen unternehmerischen Kontext sind Netzwerkstrukturen, partizipative Ansätze wie Selbstorganisation und agiles Handeln sowie Co-Creation und evolutionäre Strukturen gemäss Reinventing Organizations gefragt.]

DIVERSITY | GENDER-SHIFT | ASSOZIATIONSFÄHIGKEIT

«Vielfalt-Integrierteurinnen»: PFP's erfassen nicht nur die Vielfalt des Kontexts, sondern stellen auch Verbindungen her und bringen oftmals unterschiedlich Wahrgenommenes miteinander in Einklang. Als Vermittlerinnen und Übersetzerinnen zwischen verschiedenen Welten/Bereichen denken sie im «sowohl... als auch»-Modus, verbinden Fäden und bauen Brücken zwischen Themen, Menschen, Organisationen, wo immer möglich. Sie tragen damit zu einer Kultur des Pluralismus bei, welche den Benefit der Diversität über monokulturelles Einheitsdenken stellt.

[WHY: So wichtig es ist, unternehmerisch fit-for-future zu sein, agil zu handeln und die Generation Y/Z einzubinden, so essenziell ist es auch die Diversität der Unternehmenskulturen und -Arbeitsweisen wertzuschätzen und verschiedene Zugänge und Ways of Doing zu gewährleisten. Wie anderswo geht auch in der Arbeitswelt das "one-fits-all-Prinzip" nicht auf. Um so wichtiger ist, eine gemeinsame Basis zu finden, um konstruktive Zusammenarbeit zu ermöglichen und sicherzustellen, dass jede:r sich mit seinen Stärken, Fähigkeiten und seinem Potential optimal einbringen kann und sich Diversität @work als Win-Situation für alle gestalten lässt.]

Fazit: Future of Work needs Balance of Female Power!

* Warum ich von Personen mit Female-Power [PFP] spreche: Um Schwarz-Weiss-Schubladendenken im Sinne von «Die Frauen-die Männer» vorzubeugen, spreche ich von Personen mit Female-Power, sprich: Personen, bei denen die weiblichen Anteile deutlich überwiegen; in der Regel sind das Frauen. Muss aber nicht. Ich möchte damit betonen, dass Menschen an sich immer sowohl männliche wie weibliche Anteile in sich vereinen. So gibt es auch Männer mit besonders ausgeprägten femininen Qualitäten. Und umgekehrt.

*** WHY: Der Mensch wird in der Arbeitswelt nur zu häufig als «Faktor oder Ressource» betrachtet, der als Mittel dem Zweck von «Unternehmenswachstum und monetärer Erfolgssteigerung» dient. Neben strukturellen Änderungen bedarf es auch eines anderen Mindsets und Unternehmenskultur, um tomorrow am Arbeitsplatz bestehen zu können sowie Young Innovators, Upcoming Leaders und MitarbeiterInnen der Next Generation gewinnen, motivieren und auch längerfristig binden zu können. Führung for future ebenso wie Miteinander @work setzt auf Potentialentfaltung, Stärkenorientierung, Selbstwirksamkeit, WIR-Kultur, Purpose-Orientierung sowie Führen mit Sinn und Menschlichkeit, ist ganzheitlich gedacht und lebt Gesellschaftsgestaltung vor. PFP's verkörpern ganz viele dieser Eigenschaften qua ihrer femininen Stärken, die jedoch oft nicht als solche wahrgenommen werden. Dies möchte das vorliegende Referenzschreiben ändern! Denn für Arbeit 4.0 braucht es nicht mehr vom Gleichen, sondern mehr vom Anderen, mehr Diversität, mehr Re-Balance Fe-Male!

***** Kleingedrucktes zum Schluss: Dieses Referenzschreiben ist keine wissenschaftliche Abhandlung, sondern als Plädoyer für mehr Female Power @work zu verstehen. Ich hafte folglich nicht für die Hieb- und Stichfestigkeit der Aussagen, sondern möchte vielmehr dazu einladen, darüber ins Gespräch zu kommen!