

Eine Studie zweier Amerikaner, die herausgefunden haben, dass „weibliche Werte“ auf dem Vormarsch sind, stellt die Idee in den Raum, dass das die Welt verbessern könnte. Möglich wird dieser Paradigmenwechsel offenbar dadurch, dass die Kinder der 1980er Jahre, auch „Generation Y“, „Millennials“ oder „Digital natives“ genannt, eine sehr starke Wertschätzung von Weiblichkeit mitbrachten. (So gesehen haben wir, die wir Anfang der Achtzigerjahre unsere Kinder bekamen, einen guten Job gemacht.)

John Gerzema und Michael D’Antonio befragten 64.000 Menschen aus 13 Nationen und belegen anhand der Antworten, dass sich viele Frauen UND Männer wünschen, (weibliche) Frauen hätten größeren Einfluss auf die Wirtschaft, die Regierungen und alle anderen Aspekte des modernen Lebens. Sie glauben, die Welt wäre ein besserer Ort, wenn Frauen mehr zu sagen hätten. Das zeigt, dass viele Menschen genug haben von der „männlichen“ „winner-takes-all“ Vorgehensweise, und es ist die Antwort auf rigide Männerseilschaften, die nicht nur Frauen zur Verzweiflung bringen.

Frauen beherrschen die Welt zwar (noch) nicht, und viele der Frauen, die es in Führungspositionen geschafft haben, wollen uns auch nicht allzu weiblich erscheinen, aber Tatsache ist, dass der als ideal beurteilte moderne Führungsstil langfristige Lösungen präferiert und Problemen mit Geduld und Vernunft begegnet. Die Auflösung des Gordischen Knotens durch einen kräftigen Schwerthieb scheint ebenso „out“ zu sein wie das berühmte zermatschte Ei.

Die Frage, was denn nun „weibliche“ Werte seien, wird überall auf der Welt überraschend ähnlich beantwortet: demnach zählen Aufgeschlossenheit, Flexibilität, Empathie, Aufrichtigkeit und Fürsorge dazu. Bei Konflikten zuhören zu können bevor man urteilt, ist gefragt, anstatt Fragen nur rhetorisch zu stellen und sofort mit Lösungen vorzupreschen. Win-Win statt Lose-Lose. Konsens statt fauler Kompromisse.

Weitere wären: Freundlichkeit, Sanftmut, Wortgewandtheit, multi-tasking-Fähigkeit und die Bereitschaft, andere zu ermutigen, sowie Kooperation. Mit Männlichkeit werden eher Aggressivität, Stärke, Stolz, Unnahbarkeit und Konkurrenzdenken assoziiert.

Was unter Erfolg verstanden wird, hat sich besonders stark gewandelt.

Immer mehr Menschen erkennen, dass das Prinzip der verbrannten Erde letztlich zu nichts Gutem führt. Wer in Zukunft gewinnen will, muss Kräfte bündeln und nicht auseinanderdividieren nach dem Motto: divide et impera!

Interessanterweise haben diese höchst erwünschten Eigenschaften auch viel mit persönlicher Erfüllung und glücklichem Leben zu tun. Und – deshalb schreibe ich HIER darüber: gerade diese Eigenschaften erwartet man von Müttern und allen, die sich der Kindererziehung verschrieben haben. Bei wem sie nur schwach ausgeprägt sind, der muss sie trainieren. Und da sie „überlebenswichtig“ sind, tun das Mütter / Eltern sehr schnell.

Bei Frauen UND Männern kommen Werte wie Geduld und Gemeinschaftssinn zunehmend besser an als Kontrolle und Aggressivität. Das dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Welt sich uns immer komplexer darstellt, die Steinzeit der einsamen, einfachen Entscheidungs-

gen ist vorbei in einer Ära, wo ein kleiner Druck auf einen kleinen roten Knopf uns alle auslöschen kann.

Dabei erscheint mir sehr wichtig, dass durch diese neue Wendung nicht das Ende der Männer eingeläutet werden soll, nur das Ende mancher als typisch männlich definierter Attribute, die nicht nur Frauen satt haben, sondern auch Männer, und die um nichts angenehmer werden, wenn sie uns von weiblichen Führungskräften um die Ohren geschlagen werden.

Das Schöne an dieser Entwicklung ist, dass Frauen UND Männer gleichermaßen in Teams arbeiten, behutsam nachfragen, ermutigen statt verurteilen und reden statt befehlen können. Tatsächlich sind die genannten Eigenschaften ja nicht fix an ein Geschlecht gebunden, sondern von jedem aus- und vorzuleben, der sich das, derzeit vielleicht noch gegen den Mainstream, traut.

Die Stärke der Männer wird sich daran zeigen, wie gut sie es schaffen, Weiblichkeit zuzulassen.

Quelle: *The Athena Doctrine: How Women (and the Men Who Think Like Them) Will Rule the Future. 2013*

Während mir die derzeitige Arbeitsmarktsituation eher düster vorkam, zeichnen Artikel in der *Zeit* und der *Huffington Post* für die Zukunft ein hoffnungsvolles Bild. Dort setzt man ganz auf die heute 20- bis 35-Jährigen und traut ihnen einen Umbruch zu indem sie den Arbeitsmarkt revolutionieren, weil sie die Welt mit anderen Augen sehen.

Während es für die Generation X noch oft eher um leicht kontrollierbare Anwesenheit als um effektive, aber schwer von außen beurteilbare Leistung ging und geht, das Diktat der Stempeluhr herrscht und Dienstwagen und tolle Büros Statussymbole sind, werden diese ersetzt durch Selbstbestimmung und Zufriedenheit. Man will sinnstiftend arbeiten. Eine angemessene Bezahlung ist zwar wichtig, aber, wie die Kinder der jetzt arbeitenden Älteren deutlich sehen, offenbar allein nicht seligmachend.

Die "Generation Y" (auch so genannt nach dem englischen Fragewort „why“) sind natürlich nicht alle nach 1980 Geborenen, sondern hauptsächlich der behütet und relativ begütert aufgewachsene Teil davon, der über einen Hochschulabschluss oder eine gute Berufsausbildung verfügt. Man traut diesen „Y“s zu, nicht einfach zu folgen und zu gehorchen, sondern nachzufragen und zu überlegen. Und das wird sich auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Der Generation Y wurde schon vorgeworfen, sie wollte gar nicht Karriere machen – das stimmt aber so nicht. Allerdings wird Karriere neu definiert, sie hat auch mit der Verwirklichung persönlicher Vorstellungen zu tun, mit Beruf UND Privatleben, weil nur das gemeinsam zufrieden macht. Auch eine Festanstellung ist kein Köder für die Bereitschaft, sich bis zum Burn-out durchzufrusten. Als Eltern wollen sie Familie und Beruf tatsächlich vereinbaren, sie wollen ihr Privatleben nicht in der Rush hour ihres Lebens hintanstellen für eine Karriere, die ihnen hinterher vielleicht gar nicht mehr so großartig vorkommt. Auch damit werden die Unternehmen leben müssen.

Schon die Bewerbungsgespräche werden in Zukunft anders verlaufen. Aus demographischen Gründen droht ein Fachkräftemangel, das lässt Berufsanwärter mutiger auftreten, es wird zu einer Machtverschiebung in Richtung Arbeitnehmer beitragen. Dieser Gedanke gefällt mir sehr!

Die gerade erst mühsam erdachte Forderung nach einer Work-Life-Balance wird ersetzt durch das „Work-Life-Blend“, also das Ineinanderfließen von Arbeit und Privatleben. Die neuen Mitarbeiter werden kein schlechtes Gewissen haben, wenn sie im Büro mit ihren Eltern telefonieren oder am Abend früher weggehen um ihre Kinder zu betreuen, sondern die Arbeit nachholen. Am Abend zu Hause Dienst-Mails zu checken oder an einem Projekt weiterzuarbeiten bedeutet Freiheit am Nachmittag und zeigt Engagement am Abend.

Die Chefs der nahen Zukunft müssen ihre Mitarbeiter auch stärker wertschätzen, das alte Motto: „Nicht geschimpft ist genug gelobt“ hat ebenso ausgedient wie das Diktat der Stempeluhr. Vertrauensarbeitszeit heißt die Forderung, die letztlich auch den Unternehmen nützt. Die neueste Shellstudie bestätigt Deutschlands Jugend die höchste Leistungsbereitschaft, die je unter 12- bis 25-Jährigen gemessen wurde.

In Zukunft wird es auch nicht mehr, dass es eine Firma bloß gibt. Die Unternehmen müssen sich attraktiv präsentieren, dabei aber nicht anbiedern, die Bewerber müssen mit Authentizität gelockt werden, nicht mit geschönten Fakten. Die jungen Leute sind aufmerksam und kritisch, sie prüfen sofort im Netz nach, was andere über den Job oder die Firma berichten.

Dieses oben beschriebene Szenario darf uns hoffen lassen. Unsere Kinder werden es schaffen! Sie werden gute Arbeit leisten und sich zum Leben holen was sie brauchen. Jetzt fehlt nur noch, dass sie selbst Kinder bekommen und die neuen Ziele und Errungenschaften auch für deren Wohl einsetzen. Den Grundstein dafür, dass sie liebende und glücksfähige Erwachsene werden, haben wir hoffentlich rechtzeitig gelegt ...