

# Frauen und Männer im Kulturwandel

## Der Basisprozess



Die Zielgröße mehr Frauen in Top Führungspositionen einerseits und die Veränderungshürden für Männer und das System andererseits includierend anzugehen ist der zentrale rote Faden. Verschiedene Bereiche und Ebenen werden angesprochen, damit systemischer- und persönlicher Entwicklungsprozess gelingen. Die Mitarbeiter/-innen, das System und die Strukturen müssen intelligenter werden, um der fortschreitenden Komplexität gerecht zu werden.

Mit dem Basisprozess werden die Herausforderungen, Fragen und aktuellen Kulturziele im Rahmen einer Heldenreise beleuchtet und die zentralen Dreh- und Angelpunkte der Kulturveränderung identifiziert und die neuen Maßnahmen entwickelt. Es wird dabei im Feld auf einer kollektiven Ebene gearbeitet, im Einzelcoaching individuell und persönlich. Frauen und Männer arbeiten zeitweise getrennt an ihren je spezifischen Anliegen wie auch auch an den geschlechter übergreifenden Anforderungen des Wandels.

Zum Einstieg und Kennenlernen unserer Arbeit, Vorträge mit anschließender Dialogrunde:

- Beyond Gender
- Dialog der Prinzipien oder vom Genius erfolgreicher Tandems
- System Change
- Von der Hierarchie zur Holarchie (Arbeitsorganisation)
- Arbeit am Symbolischen
- Wachsen durch weibliche Autorität und - Souveränität
- Erweiterte Konstruktionen
- von starker Männlichkeit in Anwesenheit führender Frauen



Foto: Constanze Wild

## REGINA HUNSCHOCK

change processing

Erziehungswissenschaftlerin, Systemischer Coach, Expertin für Lernende Organisation, Integrale Organisationsentwicklung Managementberatung und System Change Wissenschaftliche Mitarbeit und Lehraufträge an der TU Dortmund (Gender & Diversity) und FH-Oldenburg (CSR) Leitungsfunktion (Marketing) und Sponsoring-Awards in einer Agentur für Kommunikation

„Ich habe Regina Hunschock als eine ausgezeichnete Mentorin erleben dürfen. Die Fähigkeiten von Frau Hunschock als Facilitatorin und Coach für neue Führungsmuster habe ich als außergewöhnlich erfahren und bin dankbar für die Impulse, die in dieser Begleitung entstanden sind.“

Vinzenz Lüps, *Deutscher Profi Snowboarder 2000-2006*

Frau Hunschock ist auf dem Gebiet des Systemwissens eine Kapazität und ich schätze sie sehr. Ich würde mich gerade bei sehr sensiblen Themen auf oberer Ebene immer für sie entscheiden. Ihr Hintergrund ist sehr tiefgehend.

Susanne Kleibömer, *Leiterin Change Management Deutsche Gasrußwerke*

### Jüngste Veröffentlichung

Wirtschaftspsychologie, Nr. 3.2012:

Holokratie – Ein systemisch-integraler Entwicklungsansatz für Führung und Organisation (mit Dirk Weller/Köln)

### Kontakt

Albert-Schweitzer-Str. 16  
D-45657 Recklinghausen  
Fon: +49 (0) 2361. 30 689 70  
Mobil: +49 (0) 172. 23 99 66 5  
Email: kontakt@regina-hunschock.de  
<http://www.regina-hunschock.de>  
<http://www.3blueten.com>

UNTERNEHMENSKULTUR WANDEL



Design by syn.S.thetics münchen, iselohn, 2012  
Graphisches: Jenny Gray



REGINA HUNSCHOCK  
change processing

## Herausforderung Unternehmenskulturwandel

*„No matter what other change strategies we have learned or favored, emergence is the only way change really happens on this planet. And that is very good news.“*

→ Margaret J. Wheatley

Systemen wohnt ein inhärenter Drang inne, ihre Potenziale zur Weiterentwicklung wahrzunehmen. Sie streben danach besser und intelligenter zu werden.

Auch wenn die Herausforderung -mehr Frauen in Top Positionen- noch nicht erfüllt ist, so hat längst eine Verschiebung stattgefunden. Frauen und weibliche Kultur rücken immer stärker in die Mitte von Wirtschaft und Politik. Man(n) entkommt diesem Thema nicht, weil Systeme immer nach Ausgleich einer zu einseitigen Polarisierung streben.

Auf dem Höhepunkt des männlichen Prinzips in dominanter Stellung folgt in der Natur automatisch das weibliche Prinzip, um auszugleichen. So wird vitale, stabile und sich erneuernde Entwicklung möglich. Sichtbar im Komposthaufen in Form von Substanz (weiblich) und Energie (männlich). Beides in einer Dynamik ergibt neue Erde.

### Der Weg des Wandels

Mehr Frauen in Top-Positionen und mehr Männer im Modus von Kooperation und Teilhabe von Frauen an Orten von Macht und Autorität.

### Unsere Frage

Kann Ihr Unternehmen weiblicher agieren, dabei männlich flankiert? Wenn ja, wie?

## Frauen in Top-Führungspositionen

*„Eine gemeinsame Welt verschwindet, wenn sie nur noch unter einem Aspekt gesehen wird; sie existiert überhaupt nur in der Vielfalt ihrer Perspektiven.“*

→ Hannah Arendt

Was die Zielgröße - mehr Frauen in Top-Positionen - benötigt ist auf der Systemebene ein Grundverständnis von fortschreitender Ganzheit. Es geht darum Top-Wissen zu generieren, die richtigen Leute in der Führung zu haben, die Intelligenz der Strukturen zu erhöhen und die größten Vitalitätsfenster in volatilen Zeiten zu öffnen. Die Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft und in Führung hat hinlänglich bekannte Auswirkungen.

Die **erweiterte Perspektive der Frauen** im Kulturwandel ist die neue Rolle vom weiblichen Reichtum an sich, nicht die, welche Rolle Frauen in einer vorherrschenden Kultur spielen sollen oder können, die vorwiegend von Männern für Männer entwickelt wurde, auf Basis männlicher Vorlieben und Rituale.

**Kernfrage:** Welche Kultur brauchen Frauen ganz oben, was sind ihre inneren Motive und Werte, um ihr Bestes zu entfalten. Welchen Kulturentwurf sehen Frauen, und was werden sie tun, wenn sie "oben" sind? Die Parameter für Beratung, Facilitation, Coaching und System-Change:

**Frauen in Führung ist kein zu lösendes Frauenproblem / Die Krise des gesättigten männlichen Musters - Die Ära des bisher verschatteten weiblichen Musters / Weibliche Kulturleistungen und Führungskultur / Die Arbeit am Symbolischen aus weiblicher Sicht / Beyond Gender – Dialog der Prinzipien**

## Männer im Modus von Sharing

*„Wie gewinnen wir die Männer für diese tieferen Veränderungen, wenn sie gleichzeitig befürchten müssen, liebgewonnene Privilegien und Identitäten aufzugeben?“*

→ Ralf Lange (Gender Forscher)

Wenn es darum geht, die Unternehmenskultur, Regeln, Rituale und Verhaltenserwartungen in den Mittelpunkt der Betrachtungen und Maßnahmen zu stellen, dann berühren wir empfindliche Bereiche. Damit verbunden ist ein radikales Hinausgehen über das heutige Verständnis von Männlich-Sein und Weiblich-Sein in Führung, Management und beim Geführtwerden. Nicht die Männer sind in der Krise, sondern ihre tiefe Bindung und Loyalität an die Muster einer überholten Männlichkeit, die für das Erschließen und Steuern der gesamten operativen Exzellenz in allen Bereichen, Prozessen und Positionen nicht mehr hinreichend flexibel ist.

Die **erweiterte Perspektive der Männer** im Kulturwandel ist die Reflektion ihrer bisherigen Rolle und ihrem Verwandlungspotenzial. Nicht die männliche heroische Kraft als solche steht zur Debatte, sondern ihre Neu-Ausrichtung im Gefüge Unternehmensmanagement im 21. Jh., in echter Kooperation mit Top-Frauen für einen größeren Kontext. Die Parameter für Beratung, Facilitation, Coaching und System-Change:

**Krise des gesättigten männlichen Musters – Hervortreten des weiblichen Musters / Chefetage, mich selbst und andere Männer für den Prozess gewinnen / Neue Konstruktionen von Männlichkeit im Management / Natürliche Autorität – Herzzentrierung / Die Arbeit am Symbolischen aus männlicher Sicht / Beyond Gender - Dialog der Prinzipien**