



ANIMARTES

AN DER SCHWELLE ZUR NEUEN ASSISTENZ

Bis hierher und noch viel weiter

WHITEPAPER (VOL. 1)

Häufig lesen wir über Unternehmen, über ihre CEO und ihre Visionen. Wir lesen auch über die Assistenz, eher in einem anderen Zusammenhang.

Mein Anliegen ist es, die Themen gemeinsam zu betrachten, verschiedene Einblicke zu geben und Sichtweisen zusammenzutragen, um daraus Fragen und Impulse entstehen zu lassen und konkreten Ideen und neuen Möglichkeiten Raum zu geben.

Katrin Stigge

Business Mentorin für Führungskräfte & Assistenzen
Basel, Dezember 2022



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	04
11 Einblicke in die aktuelle Welt der CEO	06
11 Einblicke in die aktuelle Welt der Assistenzen	11
Einladung zum Deep Dive	14
Zusammenfassung	24
Schlusswort	31
Literaturverzeichnis	32

Anmerkung:

Im Interesse der Lesbarkeit habe ich beim Schreiben auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet und mich für die klassische Variante entschieden: die Assistenz und der Vorgesetzte. Mögen sich alle Menschen angesprochen fühlen, für die dieses WhitePaper inhaltlichen Nutzen und Mehrwert liefert.



VORWORT

Was ist das Faszinierende an Visionen? In meinen Augen: Sie auf die Erde zu bringen. Was ist die Herausforderung von «Visionen»? Sie klingen verrückt, wahnsinnig und auf keinen Fall vernünftig. Der Spruch drückt genau das auch:

“Zuerst ignorieren sie dich. Dann machen sie dich lächerlich. Dann greifen sie dich an und wollen dich verbrennen. Und dann errichten sie dir Denkmäler.”

Der Spruch wird häufig Mahatma Gandhi zugeordnet. Anscheinend ist er von Nicholas Klein, einem US-Gewerkschafter (1918).

Eine Vision, die auf die Erde kam, war das Mobiltelefon. Das war im Jahr 1983. Im Jahr 2007 kam das erste Smartphone auf den Markt. Das ist erst gut 15 Jahre her! Unfassbar, oder? Wer hätte damals gedacht, dass man irgendwann ein Telefon mit sich herumtragen kann, mit dem man im Supermarkt bezahlen kann, über das man lernen kann und ohne das man nicht sein kann und will?

Nachfolgend ein paar visuelle Eindrücke zu diesen Anfangszeiten:



Martin Cooper mit dem von ihm entwickelten Motorola DynaTAC8000X, dem ersten kommerziellen Handy.

Bild: Rico Shen/Wikimedia





Mobiltelefone von 1992 bis 2012.

Bild: Wikipedia (joohnjoy)

ZURÜCK ZU DEN VISIONEN

Menschen, die Visionen haben, klingen verrückt, wahnsinnig und auf keinen Fall vernünftig. In der Zeit, bevor für sie ein Denkmal gebaut wird, heißt es "ranklotzen", arbeiten, dranbleiben, nicht aufgeben ... immer und immer wieder. Die Vision muss auf die Spitze getrieben werden. Es wird getan, was getan werden muss. Ganz pragmatisch.

Business kommt von "busy" und bedeutet "beschäftigt sein". Vision ist immer. Mit der Vision ist man 24/7 beschäftigt.

Damit der Fokus auf die Vision gehalten werden kann, braucht es "business partner". Und für "Executives" braucht es "Executive Business Partners."

Wer als CEO und Visionär die Einblicke in die eigene aktuelle Welt in diesem WhitePaper liest, mag denken: „Das ist mir alles bekannt.“ Wer als Assistenz die Einblicke in die eigene aktuelle Welt liest, mag es ebenfalls denken.

Aber genau die, die sich auf diese Inhalte, die hier nebeneinanderstehen, einlassen, sie nicht nur lesen, sondern auch sacken lassen, erkennen die noch ungenutzten Chancen und wissen, an welchen Stellschrauben gedreht werden kann.

Und sie erkennen, dass das nicht mehr reicht, sondern wirklich eine Schwelle überschritten und neue Möglichkeiten geschaffen werden müssen.

Wir Menschen sind doch nicht nur „Verwalter“ unseres Lebens, unseres Jobs. Wir sind die Gestalter unseres Lebens, unserer Zukunft, unserer Welt.

Ausrichtung auf die Vision. Kraftvoll. Klar. Seite an Seite. Wer? Darum geht es in diesem WhitePaper.





CEO

11 EINBLICKE IN DIE AKTUELLE WELT DER CEO

Mir ist es zum einen ein Anliegen, die Situation der CEO zu skizzieren, mich dem zu nähern, was ihr Antrieb ist, ihre Verantwortung und ihre Themen ausmachen. Zum anderen lade ich ein, die Bezeichnung CEO durch die Bezeichnung Visionär zu ersetzen und wahrzunehmen, was passiert.

- 1 Führungspositionen auf der obersten Ebene im Organigramm eines Unternehmens werden als C-Level oder C-Suite bezeichnet. Das C steht sozusagen für die „Chefetage“, die Geschäftsführung. Abgeleitet ist dies von den englischsprachigen Berufsbezeichnungen, die jeweils zuerst das „Chief“ im Anfang tragen, was den höchsten Rang markiert. Die gängigsten Titel dieser Art lauten CEO, CFO, COO, CMO, CTO und CIO. Je nach Sprachraum, Branche und Unternehmen kann es zu Abweichungen in der Definition dieser Positionen kommen. In diesem WhitePaper beziehe ich mich auf „den oder die CEO“ und ich beziehe mich auf sie als „Visionäre“.



2 Über 60 Prozent ihrer Arbeitszeit verbringen die CEOs, die Visionäre, laut einer Studie in Meetings und persönlichen Gesprächen. Zeit ist die wertvollste Ressource. Zeit ist die wertvollste Ressource. Nein, ich habe nicht vergessen, einen Satz zu löschen. Zeit ist die wichtigste Ressource. Sie ist begrenzt. Das ist Fakt. Schon mal vorab: Die Koordination dieser Zeit gehört zum Aufgabenbereich der Assistenz.

3 Die sechs Top-Themen der CEO ... die Unternehmensleitung konzentriert sich auf sechs zentrale Bereiche – Wachstum, Risikobereitschaft, Management regulatorischer Änderungen, Technologie, Innovation, Mitarbeiter und Unternehmenskultur – und betreffen somit ganz verschiedene Teams innerhalb eines Unternehmens. Mitglieder der Geschäftsführung und die ihnen unterstellten Mitarbeitenden müssen ihre Organisationen auf Stärken und Schwächen hin untersuchen, ungenutzte Potenziale identifizieren sowie anschließend die erforderlichen Schritte in die Wege leiten, um den CEO ihres Unternehmens bei der Umsetzung dieser strategischen Prioritäten zu unterstützen.

4 Die Themen der Zukunft

Fachkräftemangel, gesellschaftlicher Wandel, digitale Transformation, Klimawandel sowie (fehlende) Konjunktur, Handelskonflikte, globalisierter Handel, Arbeitszeitmodelle

5 Die Aufgaben der Zukunft

Langfristige Strategie, die Menschen im Unternehmen, (Work-) Life Balance, klare Kommunikation, die Unternehmenskultur, Gewinne erzielen, Impulse setzen, Rechnungsprüfung / Controlling

6 Die größte (inhaltliche) Herausforderung für CEOs: die menschliche Seite

CEOs und Führungspersönlichkeiten der weltweit größten Firmen haben in einer von Egon Zehnder durchgeführten Studie (sh. Literaturliste) offengelegt, dass die menschlichen Aspekte ihrer Verantwortung zu den größten Herausforderungen an der Unternehmensspitze zählen.



7

Die Erfahrung eines CEOs umfasst zwei Dimensionen

„Einerseits ist da die Aufgabe, Führung zu leben und als Persönlichkeit wahrgenommen zu werden. Wir nennen diesen Aspekt das SEIN eines CEOs. Andererseits gibt es eine Reihe von operativen Aufgaben, die mit dieser Rolle einhergehen. Diese Arbeit eines CEOs im engeren Sinne wollen wir mit HANDELN überschreiben. Beide Aspekte gehören zusammen und bedingen sich gegenseitig. Sie sind gleich wichtig, erfordern jedoch völlig unterschiedliche Denkmuster, Herangehensweisen und Fähigkeiten, die sich zum Teil auch widersprechen. Unsere CEOs hatten das Gefühl, auf ihrem Weg zur gleichen Zeit sich selbst und ihr Unternehmen verändern zu müssen. Diese zweifache Reise zu navigieren, ist entscheidend für den Erfolg.“

Quelle: The CEO – A Personal Reflection (sh. Literaturliste)

8

Weg vom reinen „Managen“ zu mehr „Leadership“?

„Die Bedeutung von Soft Skills und der eigenen Weiterentwicklung erkennen gemäß der Studie immer mehr CEOs an. Das lässt den Schluss zu, dass die befragten CEOs sich damit in Richtung eines reflektierten und kollaborativen Führungsstils bewegen: Denn 54 Prozent der CEOs sind sich einig, dass der Übergang in die Rolle eine intensive, persönliche Reflexion erfordert, 79 Prozent erkennen, dass sie diese Fähigkeit brauchen, sich selbst und ihr Geschäft zu verändern. Doch wenn es dann „allzu menschlich“ wird, scheint sich bei vielen nach wie vor der „knallharte Manager“ durchzusetzen: Nur 57 Prozent der CEOs geben an, dass sie offen Emotionen zeigen. Indes: 78 Prozent der CEOs geben an, dass es für sie in Ordnung ist, Fehler zuzugeben.“

Quelle: The CEO – A Personal Reflection (sh. Literaturliste)

9

Es scheint so leicht und ist so schwer

„Fasst man die wichtigsten Ergebnisse der Studie „The CEO: A Personal Reflection“ zusammen, zeigt sich folgendes: Die Mehrheit der Führungspersönlichkeiten hat den Eindruck, dass sie das richtige Handwerkszeug und die professionelle Erfahrung besitzen, um in ihrer Rolle zu reüssieren. Aber bestimmte persönliche Aspekte stellen eine besondere Herausforderung dar. So sagen 74 Prozent der Befragten, dass ihre früheren Leistungen und Erfahrungen sie für die CEO-Rolle vorbereitet hätten, dennoch geben 47 Prozent an, dass die Entwicklung ihres Führungsteams schwieriger sei als erwartet. Das Führen durch den Kulturwandel bezeichnen 50 Prozent der Befragten als „schwieriger als gedacht“ und für 48 Prozent ist es schwieriger als erwartet, Zeit zur Selbstreflexion zu finden. Im Nachhinein fühlen sich nur 32 Prozent gut auf die CEO-Rolle vorbereitet.“



10 Interessante Zahlen - Handelsblatt, 11.11.2022

"Nicht nur Fachkräfte, auch Chefs werden immer stärker gesucht. Von Januar bis September wurde ein Drittel mehr Stellen für Führungskräfte ausgeschrieben als noch im Vorjahreszeitraum. Das zeigen Zahlen des Berliner Personalmarktforschung Index.

Gleichzeitig können sich laut Boston Consulting Group (BCG) nur 14 Prozent aller Arbeitnehmer vorstellen, in den nächsten Jahren Manager zu werden. Bereits 2021 prophezeite die Strategieberatung, dass Deutschland bis zum Jahr 2030 rund 341.000 Top Executives fehlen werden.

Zahlen, die auch deswegen so hoch sein dürften, weil sich bei Chefs nur ungefähr zählen lässt, wie viele von ihnen jährlich in den Arbeitsmarkt eintreten. „Es gibt schließlich keine klassische Ausbildung zum Manager“, erklärt Philipp Kolo, Partner bei BCG und Experte für Führungs- und Personalthemen. Deutschland droht ein Managermangel, sagt Kolo. „In den nächsten fünf Jahren wird die Lage signifikant angespannter werden.“ Für Unternehmen bedeutet das: Sie müssen gegensteuern." (Link sh. Literaturliste)

11 Das Thema „Vision“

"Ohne Vision verwildert das Volk", ist ein Zitat aus den Schriften. Als ich das las, fragte ich mich, ob das Land, in dem ich geboren wurde, Deutschland, eine Vision hat? Ich muss zugeben, dass ich keine erkenne. Vielleicht gibt es sie. Mein nächster Gedanke war: Unternehmen haben Visionen. Sie kennen den Umgang mit Visionen.

Die Unternehmen in jedem Land haben also eine sehr entscheidende Aufgabe: Eine Vision zu haben. Die Vision zu leben. Die Vision zu kommunizieren. Damit geben sie Orientierung.

Jeder CEO ist genau dafür angetreten, nämlich genau die Vision des Unternehmens auf die Erde zu bringen. Diese Aufgabe ist anspruchsvoll, komplex, intensiv und bespielt alle Ebenen des Seins, Denkens, Fühlens und Handelns.

Vision ist immer. Vision ist 24/7. CEO zu sein, ist kein Full-Time-Job, das ist weit mehr. Es steckt Leidenschaft und Abenteuerlust drin, Siegeswillen und eine Portion "Wahnsinn" oder "Ver-rücktheit".



Der Sinn einer Vision ist, dass sie Orientierung gibt. Deshalb ist – in meinen Augen – die oberste Aufgabe des CEO, des Visionärs, diese Vision und damit den "purpose" immer und immer wieder zu leben, zu kommunizieren, daran zu erinnern, für Klarheit zu sorgen.

Wenn ich mir die Themen und Aufgaben der Zukunft anschau, wenn ich mir die Komplexität, die Intensität und die Herausforderungen dieser Rolle vor Augen halte, frage ich mich: Wie viel Zeit bleibt für die Vision?

Aus einem reflektierten und kollaborativen Führungsstil, siehe Punkt 8, gepaart mit Vertrauen in die Mitarbeitenden und der Fähigkeit der Selbstorganisation der Menschen könnte eine neue co-kreativen Führung entstehen.

Diese Gedanken sind sicherlich nicht neu. Die Lösung ist nicht nur "die eine Sache".

Meine Frage: Was wäre, wenn wir die Vision wieder mehr einforderten? Von uns. Vom CEO.





11 EINBLICKE IN DIE AKTUELLE WELT DER ASSISTENZEN

Während ich mich für die Einblicke in die Welt der CEO auf verschiedene Studien berufen kann, ist es bei den Assistenzen anders. Hier handelt es sich zum größten Teil um meine Beobachtungen und Erkenntnisse aus vielen Gesprächen, die ich so zusammengefasst noch nicht gelesen habe.

- 1 Es gibt wohl kaum ein Berufsbild, das über mehr Titel verfügt als das der Assistenz. Über 160 verschiedene Titel weltweit, z. B. administrative assistant, personal assistant, team assistant, executive assistant etc. Oft verfügen sie über keine Stellenbeschreibung, denn die Inhalte ihrer Arbeit hängen stark von der ihres Vorgesetzten, dem Visionär, dem CEO des Unternehmens ab (Quelle: World Administrators Alliance).
- 2 Es gibt Assistenzen in allen großen Unternehmen.



3 In größeren Unternehmen gibt es sie in jeder Abteilung. Es gibt sie in der Marketingabteilung, im Vertrieb, in der Finanzabteilung, in der Rechtsabteilung, im Bereich „People & Organisation“, in „Diversity & Inclusion“ usw.

4 Und es gibt sie auf jeder Hierarchiestufe. Keine Führungskraft aus der Unternehmensleitung könnte ohne Assistenz das abliefern, was er oder sie abzuliefern hat. Im Büro neben dem C-Level sitzt die Assistenz und ist sein „Wettbewerbsvorteil“.

Was nehmen Sie wahr, wenn Sie die Punkte 2, 3 und 4 -lesen? Assistenzen sind überall. Sie kennen sich. Sie kennen die Magie der kurzen Wege.

5 98% der Assistenten sind weiblich (Quelle: World Administrators Alliance)

6 Die Menschen in diesen Rollen waren und sind häufig immer noch „unsichtbar“. Die Rolle, ihre Arbeit, ihr Beitrag wird als selbstverständlich hingenommen. Menschlich fehlt es an Wertschätzung. Sicherlich nicht überall, dennoch vielerorts. Wirtschaftlich wird dieser Rolle keine oder kaum Bedeutung beigemessen. Es fehlt an der wirtschaftlichen Wertschöpfung.

7 Assistenzen sind Führungskräfte mit sehr verantwortungsvollen Aufgaben. Der größte Verantwortungsbereich der Assistenzen ist „Organisation & Koordination“. Das ist Handwerk und Kunst zugleich, denn Organisation & Koordination betrifft sowohl das Büro als auch Meetings, Events, Reisen und obendrauf ändern sich Termine und Prioritäten laufend. Und neben der Beherrschung von „Handwerk“ und „Kunst“ braucht es jede Menge Fingerspitzengefühl, um die kostbarste Ressource eines CEO, die Zeit, erfolgreich zu orchestrieren. Bei erfolgreichen Tandems genießt die Assistenz das volle Vertrauen des CEO, gehört zum sog. „inner circle“ und ist Brückenbauer oder Schnittstelle zwischen der Führungsetage und den Menschen im Unternehmen.

8 Viele Assistenten, insbesondere die „executive assistants“ und die sichtbar ambitionierten Assistenzen, sind wahre Multi-Talente und Tausendsassas. Was zeichnet sie aus? Strategisches, vernetztes Denken, eine hohe und schnelle Auffassungsgabe und Improvisationstalent. Sie sind lernbegierig, feinfühlig und empathisch, außerdem verfügen sie über das schon genannte Fingerspitzengefühl sowie eine sehr Menschenkenntnis.



- 9 In der aktuellen Situation, in der die Digitalisierung einen enormen Schub bekommen hat, ist die Rolle der klassischen Assistenz im Umbruch und die „Future Assistants“ sortieren sich vielerorts neu.
- 10 Das Ergebnis einer firmeninternen Netzwerk-Analyse aus dem Jahr 2010 / 2011 ergab, dass die Führungskräfte des Unternehmens am besten vernetzt waren. Die Führungskräfte umgab ein Wollknäuel von Punkten, jeder Punkt ein Klient, Kollege oder Geschäftskontakt, der Strich die Verbindung zwischen den Punkten. Etwas weiter unten in der Hierarchie war ein ähnlich großes Wollknäuel zu sehen: das Netzwerk der Assistenzen.
- 11 In den vergangenen Jahren haben sich firmen-interne Assistenz-Netzwerke gebildet. Verschiedene Industrien. Verschiedene Länder. Des Weiteren haben sich regionale, überregionale und globale Assistenz-Netzwerke gebildet. Und es gibt die „World Administrators Alliance“. Was viele Menschen, die sich auf die eine oder andere Weise beruflich und ehrenamtlich engagieren, gemeinsam haben, ist die Leidenschaft für ihren Beruf, den wilden Wunsch nach Ergebnissen und Wertschätzung und das Wissen, dass sie einen relevanten Beitrag leisten. Und sie haben recht, denn:



Der Zukunftsdenker und Gründer der "Foundation of Economic Trends" in Washington, Jeremy Rifkin, beschrieb bereits im Jahr 2000 die "sharing economy" und den Kern des anstehenden Paradigmenwechsels: "Im kommenden Zeitalter treten Netzwerke an die Stelle der Märkte und aus dem Streben nach Eigentum wird Streben nach Zugang, nach Zugriff auf das, was diese Netzwerke zu bieten haben."

EINLADUNG ZUM „DEEP DIVE“



Welche Fragen sollten wir uns nun stellen?

Welche Möglichkeiten zeigen sich hier und jetzt?

Welchen Illusionen erliegen wir?

Welchen Erfolg haben wir noch nicht gedacht?

Eines noch vorweg: Ich beobachte immer wieder, dass, wenn Menschen mit Meinungen aufeinandertreffen und sich austauschen, der Fokus mehr auf der Meinung und dessen Durchsetzung liegt, als auf dem Dialog. Und ich beobachte Menschen mit Sichtweisen und sehe dort Offenheit im Dialog und Bereitschaft, sich zu bewegen. Ganz klar: Ich teile hier meine derzeitige Sicht.

DEEP DIVE 1

„Vision ist die Kunst, Unsichtbares zu sehen“

... so der Schriftsteller Jonathan Swift.

Hinter dem Wort „Vision“ verbergen sich innovative Ideen oder disruptive Geschäftsmodelle, die Unternehmen und Märkte radikal verändern und in die Zukunft katapultieren können. Es braucht den Mut zur Veränderung und Visionäre, die diese Zukunft schon heute sehen.



„Als ich mit 17 Jahren aus dem Mecklenburgischen nach Berlin kam, reiste ich zu Fuß und benötigte mehrere Tage dazu, denn ich besaß nichts abgesehen von meinen Händen, meinem Verstand und einem Traum. Dem Traum von »einem Weltgeschäft a la Fugger«, wie ich es als Jugendlicher nannte. Es war der Traum von einem Unternehmen, welches durch ständige Erfindungen und den unternehmerischen Weitblick dazu beiträgt, Wissen und Wohlergehen der Menschheit zu steigern und welches – das war meine feste Überzeugung – gerade in dieser Kombination wirtschaftlich ist. Es war der Traum von einem Unternehmen, das der doppelten Verantwortung des Unternehmers gerecht wird, derjenigen gegenüber sich selbst und seinen Angestellten, und keiner geringeren als derjenigen gegenüber der Welt, die ihn umgibt.“ Werner von Siemens (1816 - 1892), deutscher Erfinder und Begründer der Elektroenergietechnik, 1888 durch Kaiser Friedrich III. geadelt

Visionäre gehen neue Wege mit großer Begeisterung und Leidenschaft und versuchen alles, um ihre Ziele und Visionen zu realisieren. Was zeichnet Visionäre aus? Sie verfügen über Gestaltungswillen und Umsetzungskompetenz, sie sind kreativ, inspiriert und neugierig. Sie sind unabhängige Denker, vertrauen ihrer Intuition und gehen beharrlich ihren Weg.

"Noch schöner als Visionen zu haben ist, sie zu verwirklichen."

Lisz Hirn, österreichische Philosophin und Künstlerin

Was wissen wir noch über Visionäre? Eine leicht veränderte Version des Spruches, den ich zu Beginn zitiert habe: "Zuerst ignorieren sie dich, dann lachen sie über dich, dann bekämpfen sie dich und dann gewinnst du." Wir können den Satz auf den visionären Menschen beziehen und auf die Menschen, die im engsten Umfeld um den Visionär herum sind, sowohl im familiären als auch im beruflichen. Auf letzterem liegt hier der Fokus. Die Ideen der Visionäre sind ver-rückt. Ihr Handeln auch. Sie sind unaufhaltsam und machen einfach. Wie ist das auszuhalten, wenn der Mensch, mit dem man gemeinsam in Richtung Vision geht, ignoriert wird? Was passiert, wenn über ihn gelacht wird? Was ist los, wenn er oder sie bekämpft wird? Die Menschen im unmittelbaren Umfeld der Visionäre tragen die Vision mit. Sie stehen zwar nicht unbedingt in der ersten Reihe, vielleicht sogar eher hinter den Kulissen, aber ... sie tragen die Vision mit.

Konkret: Stellen Sie sich die Frage: Möchten Sie im Moment, Herbst/Winter 2022, die Assistenz von Elon Musk sein? Elon Musk gehört zu den Visionären, die ich gerade beschrieben habe. Im Moment bekommt Elon Musk ganz gewaltig Gegenwind. Wie ist es, so eine Situation auszuhalten? Was muss man können, um in dieser Situation gerade zu stehen?

Das mag nicht jeder. Das kann nicht jeder. Wer´s mag: Die Assistenzen!



DEEP DIVE 2

Wie viele C-Level sind männlich?

Die Zahlen, die die AllBright-Stiftung in den vergangenen Jahren veröffentlicht hat, sprechen eine klare Sprache. Immer noch sind sehr viele Führungsrollen im C-Level überwiegend mit Männern besetzt. Diese Tatsache ist vielen bekannt.

Was wäre, wenn wir bei der Gender-Frage mal nicht auf die vielen Männer in den Chefetagen schauen, sondern den Blick auf die Menschen werfen, die ebenfalls im sog. „Zentrum der Macht“ sitzen?

Und wer sitzt im Büro nebenan? Die Assistenz. Ich wiederhole: 98 % der Assistenzen sind weiblich.

Es gibt keinen Menschen, der erfolgreich eine C-Level-Position innehat, der kein Team um sich hat, an erster Stelle die Assistenz im Büro nebenan. Die Rolle der Assistenz ist eine Führungsrolle. Meistens ohne Team, aber um den täglichen Anforderungen im C-Level-Office gerecht zu werden, müssen sie führen, delegieren, koordinieren, organisieren, improvisieren etc.

Zu oft fehlt es noch an der Wahrnehmung der Stelle, an der Wertschätzung für diese Rolle und damit für die Menschen, die diese Rollen innehaben. Wertschöpfung durch Wertschätzung – unberechenbar und deshalb wirtschaftlich ein blinder Fleck?

Wer sitzt also im Zentrum der Macht? Meines Erachtens das C-Level UND die Assistenz. Anmerkung: Das heißt nicht, dass das Thema „mehr Frauen in Führungspositionen“ vom Tisch ist. Sie ist nur hier nicht mein Augenmerk.

Zurück zum Thema: Diese Informationen heben die Gender-Diskussion auf ein anderes Niveau oder auf eine zusätzliche Ebene und zeigen, dass es auch andere Sichten auf die aktuelle Situation gibt und damit auf die Möglichkeiten, die nutzbar sind und wirtschaftlich „Impact“ haben.

Wertschöpfung durch Wahrnehmung und Wertschätzung der Rolle der Assistenzen und der Menschen in diesen Rollen ist ein Aspekt, der Früchte trägt / tragen würde.



Was wäre denn, wenn die Assistenzen mehr Verantwortung übernehmen? Sie wollen es schon lange. Als Senior Executive Assistant oder Executive Business Partner oder als Chief of Staff? Und damit die Rolle des CEO wieder attraktiver machen, wenn ich mich auf den Artikel im Handelsblatt beziehe. Nein, das ist sicher nicht die ganze Lösung. Es ist immer das ganze geniale Zusammenspiel verschiedener Elemente. ABER: Wenn wir nicht so fragmentiert denken würden (meine Rolle – ihre Rolle), sondern integraler vorgehen, könnte genau das ein Aspekt der Lösung sein.

Wer fängt in Europa an und stellt einen Chief of Staff aus der Assistenz kommend ein?




DEEP DIVE 3

Welche Möglichkeiten sehen wir? Wie ergänzen wir das Bild?

Nicht nur C-Level haben Assistenzen. Es gibt Assistenzen auf allen Hierarchiestufen und in allen Abteilungen. Wenn jede Assistenz als eine leuchtende Glühbirne im Organigramm eines Unternehmens sichtbar wäre, welches Bild entsteht vor Ihrem geistigen Auge? Es blinkt und leuchtet überall, oder? Und jetzt erweitern Sie das Bild ... für alle Unternehmen eines Landes, eines Kontinents, der Erde ... welches Bild entsteht?

Vor meinem geistigen Auge liegt hier ein riesiges menschliches wie wirtschaftliches Potential voller Möglichkeiten vor uns. Und ich weiß, dass ich mit diesem Gedanken nicht allein bin.

Schauen wir uns die „Macht-Position“ der Assistenz genauer an und machen uns bewusst, welche Möglichkeiten hier liegen:

-  In jedem Wachstums- und Veränderungsprozess sind Assistenzen Vervielfältiger oder Multiplikatoren des Wandels. Sie sind Vorwärtsmacher, Leuchttürme, Schnittstelle und Brückenbauer und damit „key player“.
-  Daraus ergibt sich, dass sie in ihrer Abteilung und im Unternehmen „influencer“ bzw. „corporate influencer“ sind.
-  Die Assistenzen wissen, welche offenen Stellen es in ihrem Bereich gibt. Sie sind der Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt. Sie haben ihn nicht, sie sind es!!! erinnern wir uns: Ihr Netzwerk ist fast so groß wie das ihrer Vorgesetzten. Sie haben den Kontakt zu den Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn das die potentiellen Bewerber wüssten (und nutzten)? Wenn das die Rekrutierungsabteilung wüsste (und nutzte)? Wenn das das C-Level wüsste (und nutzte)? Employer branding (für diesen Aspekt) neu gedacht.



■ Aus Sicht der „Digitalisierung“ sieht das „New Normal“ so aus, dass es immer neue Tools gibt, dass ein immer wiederkehrendes „Updaten“ erforderlich ist oder auch hin und wieder komplett ersetzt werden müssen. Der IT-Abteilung fehlten in diesen „wilden“ Zeiten die äußerst relevante Verbindung zum Nutzer und somit zu den „business requirements“. Die Assistenten sind in ihrer Funktion Schnittstelle und wirken immer häufiger als Ansprechpartner, IT Super User und IT Business Analyst. Das Geschenk der „kurzen Wege“. Assistenzen gestalten die Digitalisierung aktiv mit. Wieso veranstaltet Microsoft denn einen sog. „Assistants´ Day“? Klever!

■ Viele Assistenzen haben große Lust, sich einzusetzen, ihrem täglichen Tun noch mehr Sinn zu geben und engagiert den Wandel mitzugestalten. Wenn diesen Menschen ein Handlungsraum gegeben wird, wird das im gesamten Unternehmen spürbar sein. Einige Dinge bleiben, andere gehen ... es sieht noch gleich aus, aber irgendwas ist anders. Was steckt dahinter? Wertschöpfung durch Wahrnehmung und Wertschätzung.

DEEP DIVE 4

Es gibt diese Geschichte von der Frau, die in einem spanischen Café bemerkt, dass am Nebentisch Pablo Picasso sitzt. Sie nimmt ihren ganzen Mut zusammen und fragt ihn, ob er ihr ein Bild auf eine Serviette malt. Er macht das. Es dauert gar nicht lange. 5-10 Minuten. Als die Frau die Serviette nehmen will, sagt Pablo Picasso zu ihr: "Das Bild kostet EUR 10´000.-." Die Frau ist entrüstet. "Sie haben doch nur 5 Minuten gemalt." "Ja, aber ich habe 40 Jahre etwas dafür getan." Die Erfahrung bestimmt den Wert.

Wir alle lernen "unser Handwerk". Es dauert oft Jahre, viele Wiederholungen, viele Fehler ... und genau das macht es dann aus, dass wir auch irgendwann von "Kunst" sprechen können oder vom „Großmeister“.

Unter Handwerk in der Assistenz verstehe ich, dass ich gelernt habe, Prioritäten zu setzen, immer wieder neue Tools zu nutzen, nicht nur Termine, sondern den Kalender oder das Berufsleben des Vorgesetzten zu organisieren. Es hat sich ein Fingerspitzengefühl entwickelt, ein inneres Wissen, was im richtigen Moment eingesetzt wird und erfolgreich ist, ein "Frühwarnsystem", das Ihnen hinweist, proaktiv zu sein etc.

Vieles läuft völlig mühelos, oder? Gar nicht mehr der Rede wert? Doch!

Haben Sie mal nachgerechnet, wie viele Stunden Ihres Lebens Sie Ihr Handwerk umgesetzt, verfeinert und veredelt haben?

Und jetzt die Frage der Fragen: Welchen Wert geben Sie dem? Das ist Ihre Kunst. Wie bei Picasso.






DEEP DIVE 5

Assistenzen sind Alleskönner und Allesmacher und Allesmöglichmacher. Es muss getan werden, was getan werden muss. Ganz pragmatisch. Für die Vision. Die Vision ist Orientierung und Legitimation. Immer wieder treffe ich auf Assistenzen, die keine Stellenbeschreibung haben. Oder eine, die ellenlang ist. Die Rolle ist kaum fassbar.

Die Rolle der Assistenz ist so vielseitig wie die Menschen, die diese Rollen ausfüllen, was sich u. a. an den weltweit über 160 verschiedenen "job titles" für dieses Berufsbild zeigt.

Aus meiner Sicht gibt es in dieser Thematik verschiedene Ebenen und Ansatzpunkte:

-  **Menschliche Ebene & unternehmerische Ebene**
Es geht um die Anerkennung der Rolle und der Menschen in diesen Rollen.
-  **Unternehmens-Struktur-Ebene**
Es geht um die Stellenbeschreibungen und die Titel für diese Rollen in einem Unternehmen. Eine Stellenbeschreibung und der Titel dienen zum einen dazu, die Inhalte und den Verantwortungsbereich möglichst klar aufzuzeigen. Außerdem dienen sie dazu, die Rolle so einzuordnen, dass ein Gehalt bestimmt werden kann.
-  **Landes-Ebene / wirtschaftspolitische Ebene**
Es geht um die Art der Arbeitsverträge und die in dem Zusammenhang noch existierenden Verbindungen, an die das Unternehmen derzeit gebunden ist.

Muss jetzt auf allen Ebenen Klärung stattfinden? Oder gibt es eine übergeordnete Ebene, die einen völlig freien Ansatz erlaubt? Wiederum sind es verschiedene Dinge, die zur Lösung führen.

Auf der menschlichen und unternehmerischen Ebene trage ich gerne meinen Teil dazu bei und verweise ich auf meine Empfehlungen im nächsten Abschnitt. Sie sind ein Anfang und können und sollten um weitere Ideen und Maßnahmen ergänzt werden.

Auf der Unternehmens-Struktur-Ebene hat die World Administrators Alliance (WAA) den globalen Klimmzug gemacht. Das Ergebnis ist die sog. „Global Skills Matrix“ (erschieden im September 2021), die eine Übersicht mit Leveln von 1 bis 5 gibt, die sowohl eine Übersicht der Aufgaben sowie eine Übersicht der Fähigkeiten gibt. Das Dokument wird als dynamisches Dokument verstanden. Es soll als Grundlage dienen, kann und sollte an die Situation jeweils angepasst werden.





In Bezug auf die Ebene der Länder könnte der Netzwerk-Gedanke aktiviert werden. Die Assistenzen sind in den Unternehmen, Behörden, Organisationen vernetzt wie auch regional, überregional und global in Netzwerken.

Ich wiederhole nochmals diesen Punkt:

Der Zukunftsdenker und Gründer der "Foundation of Economic Trends" in Washington, Jeremy Rifkin, beschrieb bereits im Jahr 2000 die "sharing economy" und den Kern des anstehenden Paradigmenwechsels: "Im kommenden Zeitalter treten Netzwerke an die Stelle der Märkte und aus dem Streben nach Eigentum wird Streben nach Zugang, nach Zugriff auf das, was diese Netzwerke zu bieten haben."

Eine erste Frage ist: Was haben die Assistenz-Netzwerke zu bieten?

Eine nächste Frage: Was lernen wir von Pilzen über die Kommunikation in der Natur?



DEEP DIVE 6

In diesem Tauchgang stelle ich unterschiedliche Fragen, die einzeln betrachtet schon abendfüllende Gesprächsrunden ergeben könnten. Ein tiefes oder tieferes Eintauchen in diese Themen erlaubt, die eigene Haltung zu festigen oder zu überprüfen oder neu zu kalibrieren.

Frage 1: Was wäre, wenn wir uns endlich davon trennten, alles zu bewerten?

In meinen Augen ist es ein notwendiger Schritt, die Welt nicht in „gut“ und „schlecht“ oder „richtig“ und „falsch“ aufzuteilen. Ist „anders“ oder „divers“ immer gleich „schlecht“ oder „falsch“?

Zu Beginn fand ich „Bewertung“ einfach nur langweilig, mittlerweile ist es mir zu banal und einfach. Wir drehen uns im Kreis und erwarten neue Lösungen aus den immer gleichen Denkmustern. Das funktioniert nicht. Wusste auch Albert Einstein schon.

Ohne Wertung steigt die Qualität der Wahrnehmung. Von einer neutralen Position aus können wir eine Reiz-Reaktions-Lücke erschaffen und souverän Entscheidungen treffen. Ein Raum für IQ (Ich-Qualitäten) und WeQ (Wir-Qualitäten). Wertschöpfung durch Wertschätzung.

Wie sehen Sie das? Was ist Ihre Erfahrung oder Ihre Sichtweise?

Frage 2: Haben Sie ein starkes Ego?

Irritiert die Frage? Ich las neulich einen sehr interessanten Text über „Psychologische Sicherheit in Teams“ von Wolfgang Jennewein und seinem Team. Als wichtiger Faktor für gute Führung stellte sich dabei die Egostärke von Führungskräften heraus. Gemeint ist damit die Fähigkeit einer Person, auch angesichts von Stress und Konflikten ihre Identität und ihr Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten. Menschen mit größerer Egostärke gehen Herausforderungen mit dem Gefühl an, dass sie das Problem überwinden und daran sogar wachsen können. Sie sind nicht so stark auf Bestätigung von außen angewiesen wie Menschen mit geringerer Egostärke.

Sie fanden in ihrer Studie heraus, dass ein starkes Ego Führungskräften dabei hilft, eigene Fehler und Herausforderungen bezüglich des Teamklimas offen zuzugeben. Kurz gesagt: Die wirklich starken Egos treten eher leise auf und können auch mal in die zweite Reihe treten, um andere glänzen zu lassen.



Und wir kennen es aus dem Flugzeug, oder? Wer nicht sich und das eigene Leben an die erste Stelle stellt (und sich zuerst die Atem-Maske aufsetzt), so heißt es vor dem Abflug, verliert das eigene Leben (und kann in der Situation anderen nicht helfen). Die Wahrheit ist: Das ist auch im Leben so. Das Wort „Ego“ heißt übersetzt „ich“ oder „ich bin“.

Es ist in Ordnung, zuerst auf sich zu schauen und sich selbst im eigenen Leben in den Mittelpunkt zu stellen. Sonst tut das niemand. Eines müssen wir dabei wissen: Alles kostet seinen Preis. Den zahlt jeder und jede selbst. Leben auf Kosten der anderen führt nicht zum gewünschten Ergebnis.

Auf einer Skala von 0 bis 10 (0 = niedrig, 10 = hoch), wo siedeln Sie Ihre Egostärke an?

Frage 3: Was bedeutet „Wertschöpfung durch Wahrnehmung und Wertschätzung“?

Wertschätzung fängt bei jedem selbst an. Die Frage ist, und es braucht eine schonungslos ehrliche Antwort: Wertschätzen Sie Ihr bisheriges Lebenswerk? Meine Einladung: Nehmen Sie wahr, was Sie bisher gelebt und erfahren haben, wertschätzen es und wischen es nicht als „das ist doch normal“ weg. Leben wird nicht in Jahren gemessen, sondern in Erfahrungen.

Wenn es um gemachte Erfahrungen geht, um Erfolge, dann höre ich immer und immer wieder diese Weichmacher „ja, das ist doch normal“ ... „das gehört zu meinem Job“ ... „das habe ich schon immer so gemacht“ ... NA UND? Ist es deshalb nichts wert? Das, was für Sie normal ist, was Sie aus dem Ärmel schütteln oder was für Sie selbstverständlich ist, macht Sie aus. Das ist Ihre Natur. Das ist der Schatz, den Sie in sich tragen. Niemand, nur Sie, verbindet genau diese Fähigkeiten, Erfahrungen, menschlichen Aspekte, Interessen und Qualitäten ... es ist Ihre Art, es sind Ihre Themen, es ist Ihr Format. Wertschätzung fängt genau hier an ... bei Ihnen! Jetzt.

Blicken Sie mal zurück: Zu welchen Höchstleistungen waren Sie schon in der Lage, weil Sie sich oder jemand Sie und Ihr Tun wahrgenommen und gewertschätzt hat?

Frage 4: Lebenslanges Lernen bietet viele Möglichkeiten

Lernen ist nicht nur theoretisches Wissen aufzunehmen, sondern „eine Erfahrung damit zu machen“. Mach die Erfahrung und die Erfahrung macht Dich. So werden wir zum Experten oder spezialisierten Generalisten und aus Handwerk wird Kunst.



Wenn die Erfahrung zum Lernen dazu gehört, dann gehören Lernen und Leisten zusammen. Immer. Leisten ist „Machen“. Dafür braucht es Freiraum und Freiwilligkeit, denn dort ist die Energie. Da ist richtig Strom drauf. Wo Energie oder Strom ist, ist Engagement und Dynamik. Wenn ich eine Erfahrung mache, macht die Erfahrung mich. Und jede Erfahrung kann zu einem Nano-Degree oder Mikro-Zertifizierung führen, die, aneinandergereiht, einen Lernpfad bilden und bestenfalls die nächste Version ihres Berufsbildes. Haben Sie den Mut, zu beginnen.

Frage 5: Die Firma Mikrossoft veranstaltet einen hybriden Assistant´s Day - wozu machen die das?

Die Assistenzen sind in den vergangenen Jahren IT Super User geworden. Das war nicht immer so. Wer erinnert sich noch an die Situationen, als neue Programme firmen- oder abteilungsweit eingeführt wurden? Kein IT Support. Zu wem sind Sie gegangen?

Heute arbeiten immer mehr IT-Abteilungen in den Unternehmen mit den Assistenzen zusammen, und holen sie von Projektbeginn an oder schon vorher an den Tisch bzw. ins Boot. Das hat sich bezahlt gemacht.

Die Assistenzen nutzen die Tools täglich. Schon lange. Die IT-Abteilungen haben aufgehört, die Menschen in der Rolle der Assistenz zu unterschätzen. Sie haben begonnen, zu realisieren, dass die Assistenz eine "Schnittstelle" ist. Sie verbinden Mensch und Technik. Jetzt werden sie als das erkannt, was sie u. a. sind: IT Super User. Jetzt wird es wertgeschätzt. Jetzt wird daraus Wert generiert. Und Mikrossoft veranstaltet einen Assistant´s Day. Macht es „klick“?



ZUSAMMENFASSUNG

AUSRICHTUNG AUF DIE VISION:

Die Rolle des CEO ist anspruchsvoll, vielfältig und der Fokus auf die Vision muss konzentriert gehalten werden.

Die Rolle der Assistenz ist Handwerk und Kunst zugleich und gestaltet den Rahmen und den Raum.



Einer der größten „Fehler“, den Menschen in Unternehmen machen, ist, die Assistenz, den Menschen und die Rolle zu unterschätzen.

Eine der größten Möglichkeiten, den Menschen in Unternehmen jetzt haben, das zu erkennen und Raum freizugeben, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

Was lernen wir ... in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung und freie Entfaltung einer Assistenz?

- Sie können die Branche, in der sie arbeiten möchten, frei wählen ... immer!
- Sie können die Abteilung, in der sie arbeiten möchten, frei wählen ... immer!
- Dem beruflichen Weg einer Assistenz sind grundsätzlich keine Grenzen gesetzt.
- Viele Assistenzen tragen eine außergewöhnliche Führungskraft in sich und machen viele Dinge möglich. Für die Nutzung des brachliegenden Potentials braucht es das JA einer Führungskraft auf C-Level-Ebene. Damit können Strukturen geschaffen und Räume geöffnet werden.



Was lernen wir ... in Bezug auf den Nutzen der individuellen Assistenzen im Unternehmen?

- Wertschöpfung durch Wertschätzung ist möglich! Konsequenz! Jetzt! Die Assistenz ist ein „direct report“ zum Vorgesetzten, insbesondere des C-Level und gehört bei Teamsitzungen in den Raum und zum „inner circle“ des CEO.
- In jedem größeren Projekt sollte eine Assistenz von Anfang an am Tisch sitzen.
- Chancen zur Weiterentwicklung finden, schaffen, ergreifen: Meine Empfehlung: Teilnahme an Netzwerken, global oder regional unterstützen, Teilnahme an sog. „Assistants´ Days“ genehmigen, Weiterbildungen zur „Direktionsassistentin“ o. ä. fördern und finanzieren wie auch weitere Weiterbildungsangebote rund um die Themen Leadership, Facilitation, Projekt & Change, Digitalisierung, Unternehmertum, um den Sprung auf das nächste Level zu ermöglichen.

Was lernen wir ... in Bezug auf den Nutzen der gesamten Assistenz im Unternehmen?

- Der Austausch unter Assistenten sollte aktiv umgesetzt und gefördert werden. Die Gründung eines Assistenz-Netzwerkes ist Gold wert, wenn alle (oder viele) aktiv mitmachen.
- Investitionen in die Assistenz sind erforderlich, in Zeit und Geld ... jedes Jahr, ab sofort.
- Eine konkrete Idee: Was halten Sie von Gruppen-Mentoring? Ein Mentor für ca. acht Mentees, Assistenten? Die Mentoren können aus dem Bereich „Leadership Development“ kommen. Was das bringt? Zielorientierte persönliche Weiterentwicklung.
- Eine weitere konkrete Idee: Ein firmeninterner „Office Day“, bei dem alle Abteilungen einen Einblick in ihr Tun geben. Fokus: „Establish / Increase Business Acumen“. Was das bringt? Verständnis und Sensibilisierung für das Tagesgeschäft. Mitdenken und Mithandeln Raum geben.



Meine Einladung an alle Menschen in C-Level-Positionen und an alle Führungskräfte, die eine Assistenz im eigenen Team oder im Unternehmen haben:

Die Vision, die Sie haben, ist groß. Es geht darum, Führung neu zu denken, damit Sie Ihre Vision auf die Erde bringen.

Hand aufs Herz: Zu wieviel Prozent können Sie Ihren Fokus auf die Vision legen? Was wäre, wenn Sie eine nächste Schwelle überschreiten und noch mehr Fokus auf die Vision legen? Ganz klar, letztendlich ist alles, was Sie tun, für die Vision. Welchen Feinschliff würden Sie sich noch wünschen?

„Ohne Vision verwildert das Volk“, denn eine klar und täglich kommunizierte Vision gibt Orientierung. Wiederholen, wiederholen, wiederholen ... damit die Menschen ihren Platz einnehmen können.

Und weiter: Wenn Sie an Ihre Assistenz oder an Ihren Chief of Staff (aus der Assistenz kommend) denken, denken Sie an ein zweites Paar Hände, die mit zupacken, an einen zweiten Kopf, der mitdenkt und an zweites Herz, das mitfühlt. Die Assistenz trägt die Vision mit.

Diese Menschen schieben sich nicht in den Vordergrund, sondern fühlen sich dort, wo sie sind, genau am richtigen Platz.

Die Assistenz im eigenen Team gehört zu Ihren direkten Mitarbeitenden und ist ein sog. „direct report“. Binden Sie sie – wie alle anderen „direct reports“ – ein. Sie gehört in den sog. „inner circle“. Die Assistenz hört zu, lernt, erweitert ihren Horizont, lernt die Sprache, die Sie sprechen und kann und wird im entscheidenden Moment die richtige Antwort geben und Verantwortung übernehmen. Sie sind „Executive Business Partner“ oder „Chief of Staff“, wenn Sie es wollen.

Schaffen Sie Strukturen und ermöglichen Sie Sichtbarkeit für die Assistenz in Ihrem Unternehmen, z. B. indem sie Projekte leitet oder „project mentor“ ist, die zum einen Fingerspitzengefühl erfordern, aber nicht zu viele der Ressourcen in Anspruch nehmen ... und/oder ... indem regelmäßig wiederkehrend ein „Office Day“ für alle Assistenzen im Unternehmen stattfindet ... und/oder ... bei der Besetzung der Stellen ein besonderes Augenmerk auf das Multi-Talent oder Vielbegabung gelegt wird ... und/oder ... Assistenzen in allen großen Projekten von Anfang an am Tisch sitzen.





Geben Sie Budget frei für die Weiterbildung der Assistenzen. Das ist Wertschätzung pur! Sie glauben nicht, was das für Schubkraft gibt ... Es ist wie es ist: Happy wife, happy life. Der Spruch ist lustig, aber durchaus ernst gemeint. Die männlichen Assistenzen mögen mir diese kleine Wortspielerei nachsehen. Ich kenne das Pendant zu dem Satz noch nicht, sonst hätte ich ihn erwähnt.

Sprechen Sie es klar und deutlich aus. Sagen Sie es: Die Rolle der Assistenz spielt eine zentrale Rolle. In jeder Abteilung. Das ist Wertschätzung. Das führt zu Wertschöpfung.

Eines noch: Sollten Sie gerade eine offene Assistenz-Stelle haben, seien Sie sich vorher darüber klar, welches Anforderungsprofil Sie benötigen. Hier sei nochmals der Verweis auf die „Global Skills Matrix“ gestattet. Denn: Es kommt häufiger vor als wir meinen, dass bestens ausgebildete Menschen eine Assistenz-Rolle annehmen und sich weder darin entfalten noch weiterentwickeln können. Ein bis 1 ½ Jahre später sind sie wieder weg.

All diese Punkte zeigen Ihre Wertschätzung für die Menschen und für die Rolle und die wirkt sich auf die Vision und das gesamte Unternehmen aus.



Meine Einladung an alle Menschen in Assistenz-Positionen:

Wertschätzen Sie sich und Ihre Rolle. In diesem WhitePaper finden Sie viele Gedanken dazu. Es steht und fällt mit Ihnen, Ihrer Haltung, Ihrem Mindset und Ihrem Tun.

Beantworten Sie für sich die nachfolgenden Fragen:

- 1** Haben Sie sich schon mal selbst etwas beigebracht und nutz(t)en es? Wenn ja, sind Sie Autodidakt. Braucht es diese Fähigkeit heutzutage? Rhetorische Frage: Ja.
- 2** Haben Sie von jetzt auf gleich schon mal eine Situation „retten“ müssen? Wenn ja, können Sie improvisieren. Braucht es diese Fähigkeit heutzutage? Ja.
- 3** Haben Sie schon mal Gäste empfangen? Zu Hause oder bei der Arbeit? Haben Sie es für die Gäste schön gemacht, so dass sie sich wohl fühlten? Was zu essen & trinken, was zum Sitzen oder Stehen, Unterhaltung? Wenn ja, sind Sie Gastgeberin. Hosting ist eine Super-Power, denn sie vereinigt gelebte Wertschätzung und Respekt und bildet die Grundlage für einen förderlichen Austausch und Dialog.

Das sind nur mal drei Fähigkeiten, von denen ich vermute, dass Sie damit schon Erfahrungen gemacht haben. Bitte denken Sie jetzt nicht: Das ist doch normal. Erinnern Sie sich daran, wie gut Sie sind.

Gehen Sie in den Dialog mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten und sprechen Sie das, was Ihnen am Herzen liegt, offen und ehrlich an. Und das ist nicht nur ein Gespräch, das ist der permanente Dialog.

Fordern Sie die Vision ein. Was meine ich damit? Der CEO ist der Visionär. Seine primäre Aufgabe ist, sich auf diese Vision auszurichten, sie zu kommunizieren, und zwar mit dem Feuer und der Leidenschaft, die er in sich spürt. Die vielen Anforderungen, die ich im Kapitel über die CEO geschrieben habe, können dazu führen, dass der Vision im Moment weniger Aufmerksamkeit gegeben wird oder sie im täglichen Tun „flacher“ rüberkommt. Als Assistenz tragen Sie die Vision mit. Sie sind die Frau an der Seite eines Visionärs. Genauso kraftvoll. Genauso stark.



Seien Sie zukunftsmutig. Trauen Sie sich. Und trauen Sie sich was zu. Die Rolle der Assistenz ist eine Führungsrolle! Es ist Handwerk und Kunst zugleich.

Get the basics right: Haben Sie eine aktuelle Stellenbeschreibung? Wenn ja, prima. Sie gibt Orientierung. Wenn nicht: Kennen Sie die Global Skills Matrix? Dort finden Sie u. a. generische Stellenbeschreibungen für die verschiedenen Level Ihres Berufsstandes. Falls Sie selbst noch keine Stellenbeschreibung haben, ist die GSM ein großartiger Startpunkt. Machen Sie sich mit den Inhalten der GSM vertraut. Wo stehen Sie in Bezug auf Ihren aktuellen Verantwortungsbereich? Wo soll es hingehen? Teilen Sie die GSM mit Ihrem Vorgesetzten und mit Ihrem HR-Ansprechpartner.

Lernen Sie, einen Entwicklungsplan zu schreiben. Ihren Entwicklungsplan. Und setzen Sie ihn um. Ja, Sie besprechen ihn mit dem Vorgesetzten. Und fragen Sie nach finanzieller Unterstützung bzw. Investition. Es ist viel teurer, nicht in einen Mitarbeitenden zu investieren. Seien Sie pfiffig: Nehmen Sie eines Ihrer Projekte und binden Sie es in Ihre Weiterbildung ein. Wenn das Geld spart, darf Ihr Vorgesetzter gern einen Teil davon in Sie investieren. Hinweis: Es gibt ein WhitePaper von mir zum Thema „Berufliche Weiterbildung“ – fordern Sie es gern bei mir an (mail@katrinstigge.com).

Erwarten Sie nicht, dass Ihr Unternehmen jede Weiterbildung oder jedes Business Mentoring für Sie zahlt. Investieren Sie zusätzlich in sich. Es ist Ihr Leben. Finden Sie unkonventionelle Wege. Es gibt sie.



Wenn es eine Super-Power gibt, in die Sie investieren sollten, dann ist es „facilitation“ oder in „facilitative leadership“. Diese Fähigkeiten unterstützt Sie offen, kreativ und lösungsorientiert in jedem Dialog, in jedem Meeting, in jedem Workshop, im beruflichen Kontext und genauso im privaten.

Schreiben Sie Ihre Erfolge auf. Legen Sie ein Dokument an, in dem sie alle Projekte auflisten, in denen Sie beitragen oder die Sie leiten und tragen Ergebnisse und Erfolge ein. Wir Menschen vergessen. So können Sie sich immer wieder daran erinnern, wie gut Sie sind und wie aktiv. Sie werden für das Jahresendgespräch alle Informationen parat haben. Sie sind bestens für ein mögliches Vorstellungsgespräch gerüstet, denn Sie haben Ihre Beispiele zur Hand. Arbeiten Sie diese Informationen in Ihre Stellenbeschreibung und in Ihren Lebenslauf ein. Wenn Sie ein (Zwischen-) Zeugnis anfordern oder bekommen, gehören Ihre Erfolge erwähnt.

Engagieren Sie sich im Assistenz-Netzwerk Ihres Arbeitgebers und/oder im regionalen Assistenz-Netzwerk. Auch das bringt Erfahrungen. Sie weiten Ihr Netzwerk aus. Sie lernen.

Eines noch: Immer wieder höre ich, dass die Assistenzen sagen, dass sie ganz unten in der Hierarchie stehen. Hier meine dringende Empfehlung: Hören Sie bitte damit auf! Sofort! Wenn Sie im Moment noch so behandelt werden, fühlt sich das definitiv nicht gut an. Fangen Sie an, das zu ändern. Wie? Wiederum: Wertschätzen Sie sich, Ihre Rolle und Ihren Beitrag. Das fängt im inneren Dialog mit sich selbst an. Denn: Sie sind wichtig. Und Sie sind genau richtig so wie Sie sind.

Ist das die Schwelle, über die es jetzt rüberzugehen gilt?



SCHLUSSWORT

Ich komme zum Ende meiner Ausführungen.

Das sind viele Gedanken, da kommen viele Impulse. Und es gibt noch mehr. Relevant ist, dass sie das Handeln einläuten und nicht verhindern, dass sie das bisherige Denken dehnen und zum Dranbleiben ermutigen.

Einfach mal erste Schritte gehen, vielleicht zu Beginn noch ohne Plan. Aber genau dann, in der Bewegung, zeigen sich die Gelegenheiten. Es mag sich anfühlen, wie das Betreten eines neuen Landes, wie das Überschreiten einer Schwelle, wie der Start in eine neue Zeit, eine neue Ära. Ja, das ist es.

Wer stehen bleibt, bleibt zurück. Wer los läuft, Richtung Vision, füllt das eigene Leben mit Lebendigkeit, mit Sinn, ja auch mit einem Weg, der mal mit Rosen und mal mit Dornen bestreut ist.

Das Leben wird nicht in Jahren und Monaten gemessen, sondern in Erfahrungen.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, die Inhalte zu lesen. Wenn Sie Ihre Gedanken teilen möchten oder konkrete Fragen haben, freue ich mich über wertschätzenden Austausch.

Herzlichst

Katrin Stigge

Business Mentorin für Führungskräfte & Assistenzen

mail@katrinstigge

www.katrinstigge.com

<https://www.linkedin.com/in/katrin-stigge/>



LITERATURVERZEICHNIS/INSPIRATIONEN:

AllBright Bericht 2022:

<https://www.allbright-stiftung.de/kpfe>

Alle AllBright Berichte::

<https://www.allbright-stiftung.de/berichte>

Global Skills Matrix (World Administrators Alliance):

<https://globalskillsmatrix.com/>

„Weshalb heute niemand mehr Chef werden will“ (Handelsblatt, 11.11.2022)

<https://bit.ly/3O65AOT>

„It’s now! - Leben, führen, arbeiten – Wir kennen die Regeln, jetzt ändern wir sie“, Janina Kugel

<https://amzn.to/3Drkt8s>

„Braucht es Frauenquoten? Vielleicht. Sind sie die Lösung? Sicher nicht.“, Sabine Biland-Weckherlin

<https://blog.hrtoday.ch/braucht-es-frauenquoten-vielleicht-sind-sie-die-loesung-sicher-nicht/>

„Wie die Wirtschaft von mehr Diversität profitieren würde“, Tijen Onaran

<https://bit.ly/3ngHwgx>

„Die größte Herausforderung für CEOs: die menschliche Seite!“

<https://www.organisator.ch/die-groesste-herausforderung-fuer-ceos-die-menschliche-seite/>

„Die 6 Top-Prioritäten von CEOs“

<https://www.workday.com/de-de/pages/stories/6-priorities-ceos-care-most-about.html>

„The CEO: A Personal Reflection“

<https://www.egonzehnder.com/de/the-ceo-a-personal-reflection>

„Eine neue Generation von CEOs ist gefragt“

<https://www.kom.de/medien/eine-neue-generation-von-ceos-ist-gefragt>

„Rulebreaker – wie Menschen denken, deren Ideen die Welt verändern“

<https://amzn.to/30rcJVn>

Trendstudie „The Future of Upskilling 2021 der IU Internationale Hochschule (IU)

<https://idw-online.de/de/news779453>

Zitat Nicholas Klein

<https://falschzitate.blogspot.com/2017/05/zuerst-ignorieren-sie-dich-dann-lachen.html>

White Paper „Pilze“

<https://bit.ly/3FKK7bZ>

