

BMBF-Tagung

"Fit für die Zukunft - Frauenkarrieren in Unternehmen"

WS 5 – "Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen -
werden die Karten für Frauen neu gemischt?"

Thema 2:
Neue Spielregeln für Karrieren
– Neue Chancen für Frauen?

Forschungsprojekt
careers@communication

Neue Karrierestrategien?

- Welche Karrierestrategien von Frauen und Männern erscheinen vor dem Hintergrund der skizzierten Veränderungen als notwendig?
- Welche Karrierestrategien von Frauen und Männern lassen sich beobachten?

Neue Karrierestrategien?

Wer Karriere machen will, muss...

- Ergebnisse bringen,
 - Die eigene Kompetenz und Leistung permanent in Szene setzen
 - Beziehungen pflegen („Networking“),
- ➔ Problem: zunehmende Knappheit von Face-to-Face!

Jede verfügbare, strategisch wichtige Situation muss für Selbstdarstellung genutzt werden – und zwar offline wie online!

Karriere über Projekte

Projekte sind maßgeblich wichtig für den Unternehmenserfolg.
Damit liegen sie im Beobachtungsfokus des Unternehmens.

Interviews:

- Projekte sind "Sprungbretter für Karrieren".
- Projekte "öffnen Türen".
- Projekte machen "sichtbar".
- Über Projekte lernt man "Entscheidungsträger" kennen.
- Projekte muss man "an der richtigen Stelle verkaufen".
- Über Projekte kann man sich profilieren.

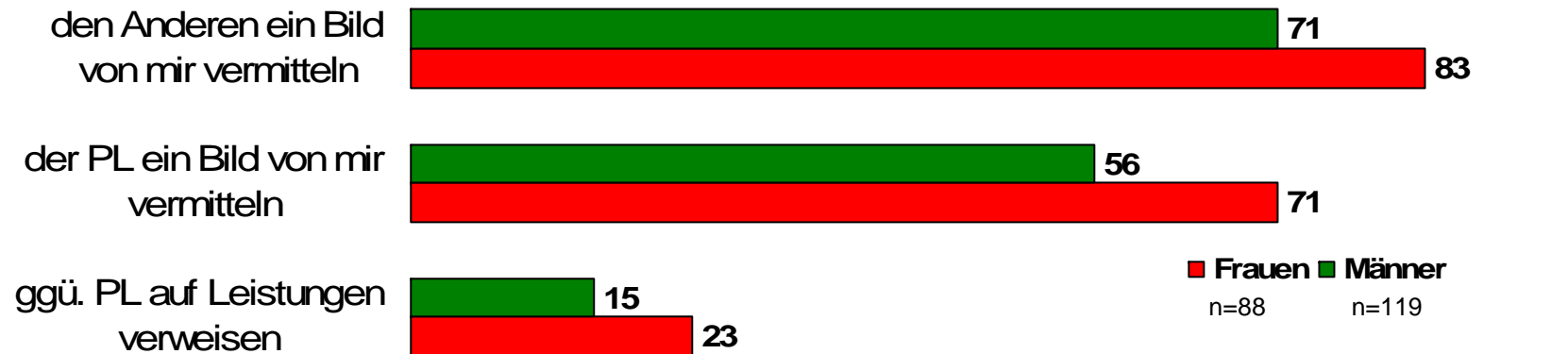
Karriere in Projektlaufbahn?

Quantitative Erhebung:

- Frauen setzen eher auf Projekte, d.h. sie wählen stärker Fach- und Projektlaufbahnen.
- Frauen leiten wesentlich seltener als Männer Projekte und haben insgesamt seltener Führungsverantwortung.

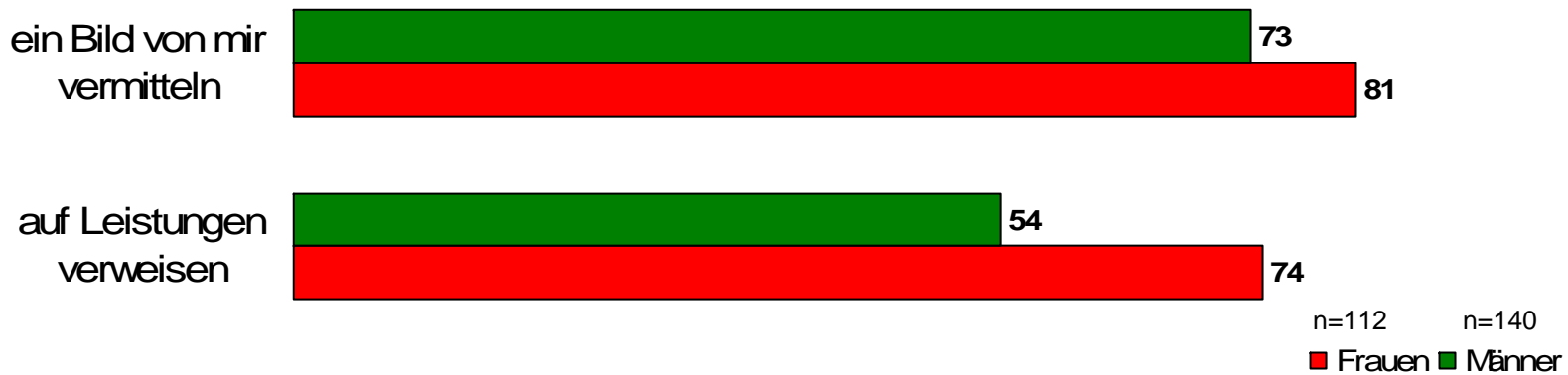
Selbstdarstellung in wichtigen Situationen

Kick Off



%

Personalgespräch



Prof. Dr. Christiane Funken / Alexander Stoll, M.A. BMBF-Tagung 2010

Anwesenheit vs. mediale Erreichbarkeit

- Frauen bewerten die Konsequenzen von Abwesenheit anders als Männer:
- Frauen: "Ich kann ungestörter arbeiten."
"Entscheidungen werden ohne mich getroffen."
"Ich muss verstärkt Medien einsetzen."
→ Sachorientierung
- Männer: "Ich verpasse wichtige Besprechungen."
→ Strategische Anwesenheit (Macht, Konkurrenz)
- Frauen sehen mediale Situationen (z.B. Telefon- und Videokonferenzen) als Möglichkeit, sich zu profilieren.
- Frauen nutzen Medien stärker als Männer, um sich zu profilieren (z.B. Intranet-Profile, Personal File-Sharing etc...).

"Neutralisierung" von Geschlecht durch Medien?

Interviews:

- Medial vermittelte Situationen (z.B. Telefonkonferenzen) sind stärker formalisiert und sachorientiert
 - Hier ist weniger Raum für "Balzgehebe",
- ➔ Annahme: Geschlecht ist hier weniger "sichtbar",

Kooperation vs. Konkurrenz

Quantitative Erhebung:

- Kommunikationsfähigkeit
 - Konfliktlösungskompetenz
 - Einfühlungsvermögen
 - Medienkompetenz
 - Personalentwicklungskompetenz
- } "Soft Skills"

➔ ...werden durchgängig von Frauen höher bewertet als von Männern.

Interviews: Frauen setzen stärker auf Kooperation.

Kooperation vs. Konkurrenz

Interviews:

- Männer setzen primär auf Konkurrenz.
 - Kooperation muss auch sein
- ➔ Männer *ergänzen* ihre Performanz um Soft Skills.

Eigene Karrierestrategie:

Ich setze mich im
Konkurrenzkampf durch



Schlussfolgerungen

1. Die Orte der "Bewährung" haben sich verändert.
 - Zunahme an Projektarbeit
 - Verknappung von Face-to-Face-Kommunikation
 - Verdichtung von Interface-Kommunikation
 - ➔ Projekte sind karriererelevant
 - ➔ Persönliche Treffen sind karriererelevant
 - ➔ Mediennutzung ist karriererelevant

2. Damit verändern sich auch die notwendigen *Karrierestrategien*, ...
 - ➔ die sich nach Geschlecht erheblich unterscheiden.

Geschlechterdifferente Strategien

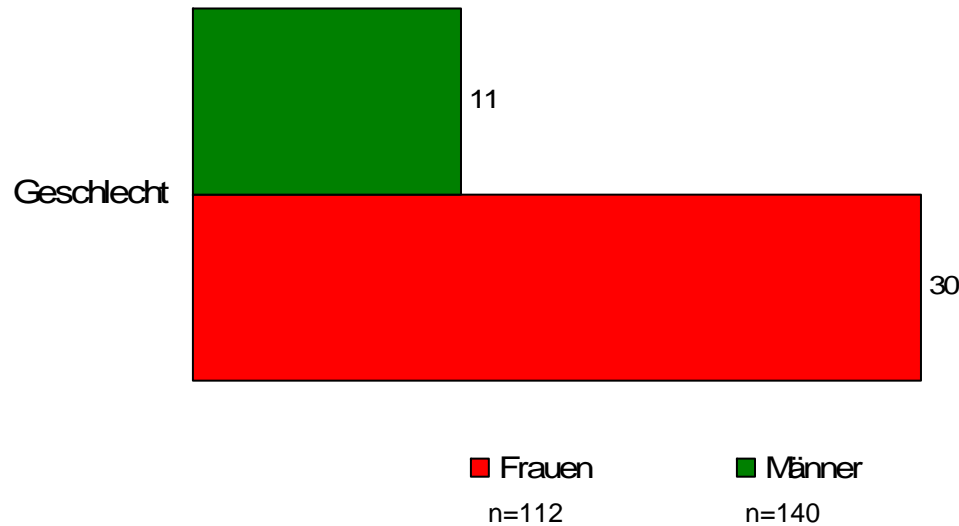
- Frauen setzen auf Projekte (Fach- und Projektlaufbahnen)
- Frauen setzen appellativ auf Performanz und Kooperation
- Frauen konzentrieren ihre Performanz auf vermeintlich "umcodierte" Soft Skills
- Frauen sehen auch in mediatisierter Kommunikation einen Weg, Performanz zu zeigen

- Männer orientieren ihren Karriereweg am "klassischen" Aufstieg in der Linienhierarchie
- Männer setzen "automatisch" auf Performanz und Konkurrenz
- Männer ergänzen ihre Performanz um Soft Skills
- Männer setzen auf Anwesenheit.

Frauen-Karrieren: Eins vor – zwei zurück?

1. Projektlaufbahnen führen nicht an die Spitze, sondern nur bis ins obere Middle Management – glass ceiling.
2. Die für Projektarbeit und das Middle Management geforderten Kompetenzen (Soft Skills, Kommunikations- und Teamfähigkeit etc.), sind nicht die Kompetenzen, die "ganz oben" zählen. Hier zählen eher Durchsetzungsfähigkeit und Konkurrenz.
3. Kompetenzmanagement basiert auf subjektiven Zuschreibungen anhand von Performanz → Risiko von stereotypen Zuschreibungen
4. Soft Skills sind nur vermeintlich umcodiert in "geschlechtsneutrale" Hard Facts → Strategie des Performen von Soft Skills steigert das Risiko der stereotypen Zuschreibung für Frauen enorm!

Personalentscheidungen anhand von...



Prof. Dr. Christiane Funken / Alexander Stoll, M.A. BMBF-Tagung 2010