

2. Mai 2012
29/12

Pressedienst

Studie: Herausforderungen sind zentral für den Berufsaufstieg von Frauen

Immer noch gibt es deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen. Um dies zu ändern, sollten Unternehmen künftig mehr für ihre weiblichen Mitarbeiter tun, als nur Flexibilisierungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies zeigen die Ergebnisse eines gemeinsamen Forschungsprojekts der Universitäten Hamburg und Leipzig. Fünf Teams von Forscherinnen aus den Bereichen Psychologie, Sozialökonomie und Pädagogik haben sich über drei Jahre mit der Frage beschäftigt, welche Faktoren in der Arbeitswelt und in der Persönlichkeit die Karriereentwicklung von Frauen fördern oder behindern.

Das Forschungsprojekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfond mit rund 855.000 Euro für die Universität Hamburg und 172.500 Euro für die Universität Leipzig gefördert.

Insgesamt wurden über 100 Frauen und Männer aus verschiedenen, größtenteils technisch orientierten großen Unternehmen in ganz Deutschland zu den Einflussfaktoren von Aufstiegskompetenz und Berufserfolg interviewt. Über 5.000 Personen nahmen an schriftlichen Befragungen teil. Außerdem wurden 52 Coachingprozesse zum Abbau mentaler Blockaden und 30 Coachingprozesse zum Aufbau mikropolitischer Kompetenzen durchgeführt und evaluiert.

Projektleiterin Prof. Dr. Eva Bamberg vom Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Hamburg, die sich innerhalb des Projekts mit dem Thema Arbeitsbedingungen befasste, empfiehlt Frauen zur Förderung ihrer Karriere, sich möglichst anspruchsvollen Aufgaben und Projekten zu widmen. „Komplexe Aufgaben sind für den Erwerb von Erfahrungen unerlässlich. Außerdem erhalten Frauen dadurch die Möglichkeit, ihre Ergebnisse vor anderen zu präsentieren. So werden ihre Leistungen sichtbar“, erklärt sie.

Überraschend sei für die Projektmitarbeiter die Erkenntnis gewesen, dass Flexibilisierungsmaßnahmen, die von vielen Unternehmen zur Förderung von Frauen eingeführt werden, als alleinige Maßnahme nicht zum Aufstieg von Frauen beitragen. Dazu zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten oder Arbeitsorte, familienfreundliche Urlaubs- und Terminplanung sowie die Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf etwa nach der Elternzeit. Erst wenn diese Maßnahmen ergänzt werden mit der Zuweisung von anspruchsvollen Arbeitsaufgaben und der Möglichkeit, die eigenen Erfolge zu präsentieren, ist Flexibilität förderlich für den Aufstieg von Frauen.

Vorgesetzte können weibliche Angestellte gezielt unterstützen

„Unternehmen und Führungskräfte sollten darauf achten, dass auch Frauen gerade zu Beginn ihrer Berufslaufbahn gezielt anspruchsvolle Aufgaben übertragen bekommen und die Möglichkeit, Ergebnisse zu präsentieren und sichtbar zu werden.“, rät Prof. Gisela Mohr von der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Leipzig.

Informatikprofessorin Prof. Dr. Monique Janneck von der FH Lübeck, die bis 2011 an der Universität Hamburg forschte und das Teilprojekt technikbezogenes Selbstkonzept betreute, empfiehlt frühzeitige technikbezogene Handlungserfahrungen und ein positives Feedback von außen, etwa durch Eltern oder Lehrer. Beides seien wichtige Faktoren für die Berufswahl und die berufliche Entwicklung von Frauen in technischen Branchen.

„Mentale Blockaden, das heißt Glaubenssätze wie ‚Ich kann nicht...‘, ‚Ich sollte nicht...‘ können die Karriereentwicklung von Frauen behindern. Durch ein spezielles Coaching können diese mentalen Blockaden aufgelöst und daran gebundene Kompetenzzweifel verringert werden“, sagt Psychologie-Professorin Prof. Dr. Angelika Wagner von der Universität Hamburg. Das im Rahmen dieses Projekts entwickelte und empirisch überprüfte Coaching in Introvision führte gleichzeitig auch zu einer längerfristigen signifikanten Abnahme von chronischem Stress im beruflichen Alltag und damit zur Burnout-Prävention.

Frauen in Führungspositionen, die sich in einem Coaching das Wissen um Spielregeln in ihren jeweiligen Unternehmen aneignen und die in der Folge mikropolitische Taktiken in ihr Selbstkonzept integrieren sowie diese Strategien situativ passend einsetzen, können nach Ansicht von Prof. Dr. Daniela Rastetter vom Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg auf ihren Aufstieg positiv Einfluss nehmen. Durch die Aneignung mikropolitischer Kompetenz vergrößern sich ihre individuellen Handlungsspielräume. Es fällt ihnen leichter, sich aktiv an den Spielen der Macht und im Sinne ihrer Karriereziele zu beteiligen. Besonders profitieren davon Frauen in männerdominierten Berufsfeldern wie den Technikbranchen.

Insgesamt zeigen die Forschungsergebnisse, dass die Förderung von Berufsaufstieg über mehrere Wege erfolgen sollte: Arbeitsbedingungen mit hohen Anforderungen, unterstützende Führung sowie die Möglichkeit, über Personalentwicklungsmaßnahmen wie Coaching mikropolitische Kompetenzen zu entwickeln und mentale Blockaden zu überwinden.

Für Rückfragen:

Prof. Dr. Eva Bamberg
Universität Hamburg
Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie
Tel.: 040-428 38-3607
E-Mail: bamberg@uni-hamburg.de

Sabine Korek
Universität Leipzig
Arbeits- und Organisationspsychologie
Tel.: 0341-97359 41
<http://www.uni-leipzig.de/~apsycho/>