

Thema 2

Neue Spielregeln für Karrieren – neue Chancen für Frauen?

Input zum Workshop „Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen – Werden die Karten für Frauen neu gemischt?“

Tagung „Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen“
Berlin, 18./19. November 2010

Andreas Boes, Anja Bultemeier

GEFÖRDERT VOM



Wandel der Fachlichkeit in Richtung „kommunikativer Fachlichkeit“

- Kommunikative Fachlichkeit spielt in modernen Arbeitswelten eine zentrale Rolle. Dies bedeutet, dass die fachliche Tätigkeit immer auch zugleich kommunikativ vermittelt sein muss
- Kommunikative Fachlichkeit verändert die Karrierebedingungen: Neben die fachliche Expertise tritt das erfolgreiche Agieren in der Unternehmensöffentlichkeit als Voraussetzung für Karriere
 - Kommunikative Kompetenz bedeutet in diesem Kontext Überzeugungsfähigkeit, Durchsetzungskraft, Mut zu einem eigenen Standpunkt und politisches Geschick
 - Ein komplexes System von speziellen Rollen als Karrierevorstufen und Bühnen als Bewährungsproben wird geschaffen, um die Eignung immer wieder zu testen
- Karrierechancen und -risiken für Frauen
 - Allgemein wird angenommen, dass die Aufwertung kommunikativer Kompetenzen Frauen zugute kommt
 - In den Verweissystemen der Unternehmen wird auf kommunikative Kompetenzen rekurriert, die vorwiegend männlich konnotiert sind
 - Es deutet sich an, dass Frauen zu Verliererinnen dieser Entwicklung werden, weil sie das Agieren in (politischen) Konstellationen in der Öffentlichkeit und öffentliche Bewertungssituationen häufig meiden

Professionalisierung und Versachlichung der Auswahlverfahren für Karrieren

- Zentrale professionelle Verfahren ergänzen oder ersetzen rein personale Entscheidungen bei der Auswahl von Karriere kandidatInnen in den Geschäftsbereichen
 - Personalauswahl und -bewertung werden als Prozess definiert und unternehmensweit implementiert (Talent- und Performance-Management)
 - In diesen Prozessen werden die Auswahl- und Bewertungskriterien vereinheitlicht und gelten unternehmensweit
 - Die Auswahlentscheidungen finden kollektiv statt (z.B. Kalibrierungsmeetings). Dies soll eine größere Objektivität und Transparenz der Auswahlentscheidungen ermöglichen
- Widersprüchliche Auswirkungen der Professionalisierung von Auswahlverfahren auf die Karrierechancen von Frauen
 - Neue Risiken durch die Leistungs- und Potenzialbewertung: Sowohl Leistung als auch Potenzial lassen in der Praxis viel Raum für Genderstereotype
 - Neue Chancen durch die Ausgestaltung des Verfahrens: Das öffentliche und kollektive Verfahren bietet neue Möglichkeiten der steuernden Einflussnahme durch die Personalabteilungen sowie von kollektiven Reflexions- und Lernprozessen zugunsten von Frauen

Verfügbarkeit als zentraler individueller Karrierefaktor

- Verfügbarkeit wird in unterschiedlicher Hinsicht zum zentralen Karrierefaktor – zeitlich, örtlich, motivational
 - Karrieren werden „absolut“: Wer Karriere machen will, muss dies permanent beweisen
 - Anforderungen, Karrieren „selbstorganisiert“ zu gestalten, steigen. Dies benötigt Zeit für Networking, Planung und Reflexion
 - Verzicht auf Zeitsouveränität wird zum Einstiegsticket für hochwertige Arbeitsaufgaben und Führungsrollen
 - Teilzeit ist ein „Karrierekiller“: Bei ca. 80% der regulären Arbeitszeit liegt eine Barriere für die Karrierechancen
 - Hohe motivationale Verfügbarkeit in offenen und komplexen Arbeitssituationen – es wird erwartet, dass die MitarbeiterInnen sich in die Themen „reinbeißen“
- Diesen Verfügbarkeitserwartungen von Karriere, die soziale Verantwortlichkeiten negieren, können oder wollen Frauen (häufig) nicht nachkommen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

PD Dr. Andreas Boes, Dr. Tobias Kämpf, Dr. Kira Marrs

ISF München
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München

+49 (0) 89 272921-0

andreas.boes@isf-muenchen.de

Prof. Dr. Rainer Trinczek, Dipl.-Pol. Anja Bultemeier

FAU Erlangen-Nürnberg / Institut für Soziologie

Kochstrasse 4

91054 Erlangen

+49 (0) 9131 85-22084

rainer.trinczek@soziol.phil.uni-erlangen.de