

Nicht alles richtig machen, sondern das Richtige machen

16.02.2011, Wolfsburg

Aufstiegskompetenz von Frauen – Entwicklungspotenziale und Hindernisse

Woran liegt es, dass Frauen noch immer in den Führungsetagen unterrepräsentiert sind? Angesichts qualifizierter Mitarbeiterinnen sind die Stimmen, die dies mit „Frauen können es nicht“ begründen, verstummt. Der Kommentar „Frauen wollen nicht“ ist allerdings weiterhin zu vernehmen.

Verfügen Frauen über die notwendige Aufstiegskompetenz, die Fähigkeit und Bereitschaft, Führungspositionen anzustreben und erfolgreich einzunehmen? Was sind dem Aufstieg förderliche und hinderliche Faktoren? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Karrierewege? Diesen Fragen widmet sich ein Forschungsprojekt der Universitäten Hamburg und Leipzig. Volkswagen hat sich gemeinsam mit anderen Unternehmen an diesem, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Europäischen Sozialfonds geförderten, Projekt beteiligt.

325 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Volkswagen aus dem Bereich Forschung & Entwicklung haben im Rahmen des Projektes an der Befragung teilgenommen. Die überdurchschnittliche Rücklaufquote von 50,78 Prozent zeigt, wie viel Interesse diesem Thema entgegen gebracht wird. Dieses Interesse spiegelte auch der vollbesetzte Hörsaal im MobileLife Campus wider. Dort wurden im Rahmen einer Veranstaltung der AutoUni die wissenschaftlichen Grundlagen und Ergebnisse der Befragung bei Volkswagen von den Referentinnen der Universität Hamburg, Prof. Dr. Eva Bamberg und den Diplom-Psychologinnen Jennifer Grimme und Anja Wode, dargestellt. Begrüßt wurden diese von der Leiterin der Frauenförderung, Elke Heitmüller und Julia Thorwest von der AutoUni.

Die Ergebnisse kurz zusammengefasst: Frauen bei Volkswagen sind überdurchschnittlich gut ausgebildet und verfügen über die notwendige Aufstiegskompetenz. Besondere Stärken: Durchsetzungsstärke und Eigeninitiative. Geringer ausgeprägt und damit tendenziell ein Punkt, an dem Weiterentwicklung ansetzen könnte, ist die Fähigkeit in Bezug auf die eigene Karriere strategisch-taktisch vorzugehen. Frauen müssen sichtbar sein, Herausforderungen erhalten und übernehmen, keine Angst vor Neuem haben und sich von einem perfektionistischen Gedanken, der 150 Prozent Lösung aller Aufgaben, verabschieden. Gleichmaßen wichtig für Männer und Frauen ist die direkte Förderung durch ihre Vorgesetzten. Es muss eine echte Delegation von Aufgaben erfolgen und damit Handlungsspielraum für eigene Entscheidungen geschaffen werden sowie genügend Raum für Präsentationsmöglichkeiten.

Frauen und Männer können und wollen also gleichermaßen Karriere machen, das steht fest. Um Entwicklungsperspektiven weiter zu verfolgen und am Ende konkrete Handlungsempfehlungen aussprechen zu können, wird es in Kürze eine Folgeuntersuchung mit gleichem Teilnehmerkreis geben. Dies ist notwendig, um vertiefend Ursachen und Wirkung in Zusammenhang zu setzen und die Ergebnisse zu schärfen. Ziel ist es zu entwickeln, wie Karriereförderung zukünftig gestaltet werden muss und wo sie ansetzen sollte, um erfolgreich zu sein.

Petra Kiegeland, Volkswagen AG, Konzernkommunikation Interne Kommunikation



Die Referentinnen der Universität Hamburg, von links: Diplom-Psychologin Jennifer Grimme, Prof. Dr. Eva Bamberg und Diplom-Psychologin Anja Wode. Begrüßt wurden diese von der Leiterin der Frauenförderung, Elke Heitmüller und Julia Thorwest von der AutoUni. (von rechts)