Bund Deutscher Kriminalbeamter

Frauen wollen führen, aber unter anderen Vorzeichen

25.01.2022

Das ist der Titel einer Studie zum Thema Frauen in Führung von Lilian Gehrke-Vetterkind. Was hat Sie in den 50 Interviews mit Frauen erfahren? Was sind die sieben Präferenzen, die Sie ermittelt hat?

Im Dezember 2021 wurde eine repräsentative Studie von Lilian Gehrke-Vetterkind, Beraterin für Diversity und Unternehmenskultur, in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Armin Trost von der Hochschule Furtwangen, Arbeits- und Organisationspsychologie, veröffentlicht. Ausgangspunkt war die Tatsache, dass Frauen in der Wirtschaft, aber auch im Öffentlichen Dienst, in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen ist auch bei der Kriminalpolizei (und der Polizei insgesamt) ein Thema. Petra Wiesel, Sprecherin Frauen- und Familienpolitik, stellt dazu fest: „Die Zahlen sprechen für sich und sind eindeutig. Bei Diskussionen zu dem Thema, wurde ich schon mehrfach darauf hingewiesen, dass sehr wohl Frauen gefragt worden sind, ob sie Führungsfunktionen übernehmen wollen. Die Frauen hätten das Angebot aber häufig abgelehnt.“ Das ist sicher keine repräsentative Umfrage gewesen, aber woran könnte eine Ablehnung liegen?

Hypothesen, die öfters zu hören sind, bringen zum Ausdruck, dass mögliche Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Führung in strukturellen Barrieren liegen oder die eigenen und fremden Geschlechterrollen einer paritätischen Besetzung entgegenstehen könnten. Auch die Sprache in der Arbeitswelt könnte eine Ursache sein, ebenso wie weitere kulturelle Rahmenbedingen.

Für die Studie von Frau Gehrke-Vetterkind wurden von ihr 50 Frauen aus der Wirtschaft befragt. Sie wollte erfahren, inwieweit die bekannten Hypothesen stimmen oder nicht stimmen – und ob auch andere Erkenntnisse zu Tage treten. Das Ziel der Studie beschreibt Frau Gehrke-Vetterkind folgendermaßen: „Ich möchte in erster Linie den Dialog zwischen den Geschlechtern anregen und Handlungsoptionen aufzeigen. … Die Unternehmen sollen mithilfe der Erkenntnisse in der Lage sein, strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass talentierten und motivierten Frauen der Zugang zu mehr Führungsverantwortung erleichtert wird.“

Hierzu hat Sie Frauen aus unterschiedliche Generationen, mit unterschiedliche Familiensituationen und aus unterschiedliche Branchen interviewt. Als Ergebnis wurde über die Cluster-Methode ein Präferenzen-Modell entwickelt. Hierbei konnten sieben Hauptpräferenzen abgeleitet werden:

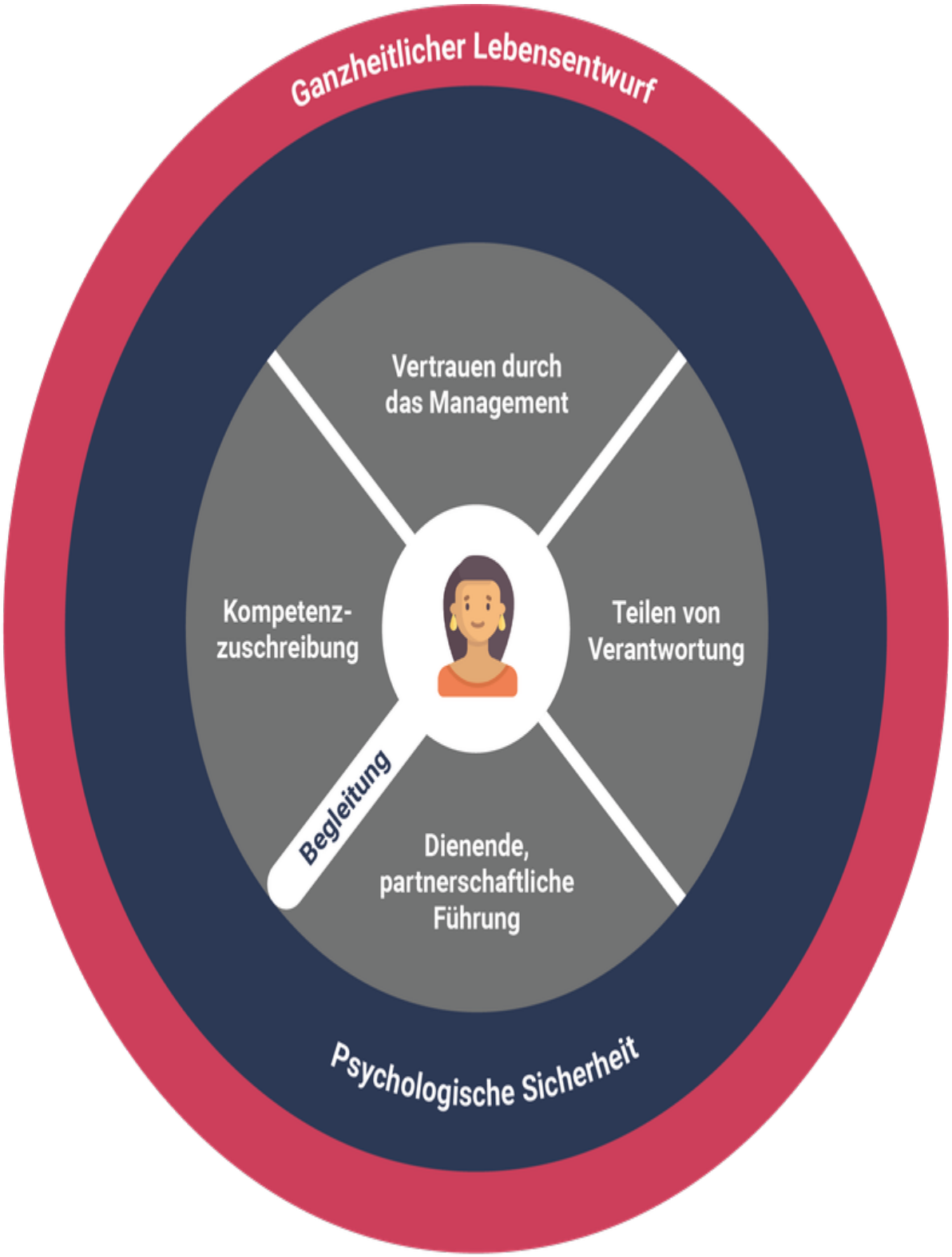


Abbildung: Präferenzen weiblicher Führungskräfte (Quelle: Lilian Gehrke-Vetterkind, Prof. Dr. Armin Trost)

- Begleitung in die Führungsrolle,
- Kompetenzzuschreibung,
- Vertrauen durch das Management,
- Teilen von Verantwortung,
- Dienende, partnerschaftliche Führung,

- Psychologische Sicherheit und
- Ganzheitlicher Lebensentwurf

Was damit im Detail gemeint ist, welche Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze Frau Gehrke-Vetterkind vorschlägt erfahren Sie in der Studie.

Petra Wiesel hält es „für sinnvoll, diese Studie im Kreise unserer Führungskräfte und der zuständigen Ministerien bekannt zu machen. Die Veränderungen, die dadurch angestoßen werden können, würden letztendlich sicher auch von Männern in Führungspositionen begrüßt werden. Schließlich gilt auch bei der Kriminalpolizei: Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten!“

Der BDK setzt sich aktiv für einen gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Führungs- und Leitungspositionen ein und fordert den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen. Die Motivation von Frauen, sich für solche Funktionen zu bewerben und qualifizieren zu lassen, ist zu fördern.

Hier geht es zur Studie und zu einem YoutTube Video im Rahmen der Veranstaltung #DiversityStoriesThatMatter zur Ankündigung der Studie.

Schlagwörter
Chancengleichheit, Frauen und Familie Bund Brandenburg
Urheberrechte
Bildrechte Frau Gehrke-Vetterkind - Freigabe erteilt an Petra Wiesel
diesen Inhalt herunterladen: PDF