

WEIBLICHES EMPOWERMENT

Thema 3

DIGI
GEN



Kofinanziert von der
Europäischen Union

THINK- MANAGER, THINK-MALE

Führung ist „Männersache“?

- Unbewusste Vorurteile und Stereotype
- Implizite Führungstheorien
- Rolleninkongruenztheorie

**IMPLIZITE
VORURTEILE &
STEREOTYPE**

Menschen sind anfällig für **UNBEWUSSTE VORURTEILE**. Das ist nicht gewollt und keine bewusste Absicht. Trotzdem gibt es sie. Und wir kommen nicht weiter, wenn wir nur mit dem Finger aufeinander zeigen.

Kerry Edelstein

*Die emotionale, geschlechtsbezogene
und psychologische Stereotypisierung
beginnt mit dem Satz "Es ist ein
Mädchen".*

Shirley Chisholm

STEREOTYPE

sind mentale Abkürzungen,
um einer komplizierten Welt
Sinn zu verleihen.

Timothy D. Wilson

GRUPPENDISKUSSION

Die Wirkung von Stereotypen

Wo sind Ihnen bereits Stereotype begegnet?

Wie beeinflussen Stereotype Frauen in Führung?

Was tun Sie in Ihrer Beratung, um Frauen zu unterstützen, die sich selbst stereotypisieren?

Wirkung von Geschlechterstereotypen

- Erwartungen von einem frühen Alter an
- Selbststereotypisierung
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Berufliche (Karriere-)Entwicklung
- Stereotype Rollen (z. B. Betreuungsaufgaben, Kindererziehung)
- Ungleichheiten in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Lohn, finanzielle Unabhängigkeit

IMPLIZITE FÜHRUNGS- THEORIEN

IMPLIZITE FÜHRUNGSTHEORIEN
sind **unbewusste** Überzeugungen, Annahmen
und mentale Konzepte, die **eine Person** über
die Eigenschaften, das Verhalten und die
Charakteristika einer **erfolgreichen Führungskraft**
hat; sie beeinflussen, wie wir Führungskräfte
wahrnehmen und **auf sie reagieren**.

Implizite Führungstheorien

DREI FORSCHUNGSPARADIGMEN

Wie stereotyp männlich werden Führungspersonen/Führungspositionen wahrgenommen?

THINK MANAGER –
THINK MALE

AGENCY –
COMMUNION

MASCULINITY –
FEMININITY

Meta-Analyse von Koenig et al. (2011)

Think Manager – Think Male

Alle Experimentalgruppen erhalten dieselbe Liste mit Eigenschaften (bspw. Revised Descriptive Index), welche in Bezug auf eine bestimmte Personengruppe zu bewerten sind.

Frauen/Männer/Führung ist:



zielstrebig



Nicht zutreffend

zutreffend

Gruppe 1

Gruppe 2

Gruppe 3

Frauen

„ideale“ Führungskraft

Männer

Mittelwert

Mittelwert

Mittelwert

Frau-Führungskraft-Korrelation

Mann-Führungskraft-Korrelation

Stereotyp männliches Führungsverständnis, wenn *Mann-Führungskraft-Korrelation* > *Frau-Führungskraft-Korrelation*

Agency-communion

Bem Sex-Role-Inventory (BSRI)



<https://www.txkoeln.de/infothek/lexikon/bsri-test.htm>

**Stellen Sie sich die ideale
Führungskraft vor!**

Masculinity-femininity

Alle Teilnehmenden erhalten dieselbe Liste mit Berufen (bspw. Klassifizierung der Berufe), welche in Bezug auf Maskulinität/Femininität zu bewerten sind.

Berufe/Führungspositionen sind:

	maskulin	feminin
 Politiker	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Chef	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Stereotyp männliches Führungs-/Berufsverständnis,
wenn *maskulin* > *feminin*

■ **Jahr der Veröffentlichung**

- Mit der Zeit ist das Führungsverständnis weiblicher geworden; es werden zunehmend kommunale/weibliche Kompetenzen mit Führungspositionen assoziiert.

■ **Geschlecht der Teilnehmenden**

- Männer assoziieren stärker männlich konnotierte Führungskompetenzen mit Führungspositionen als Frauen.

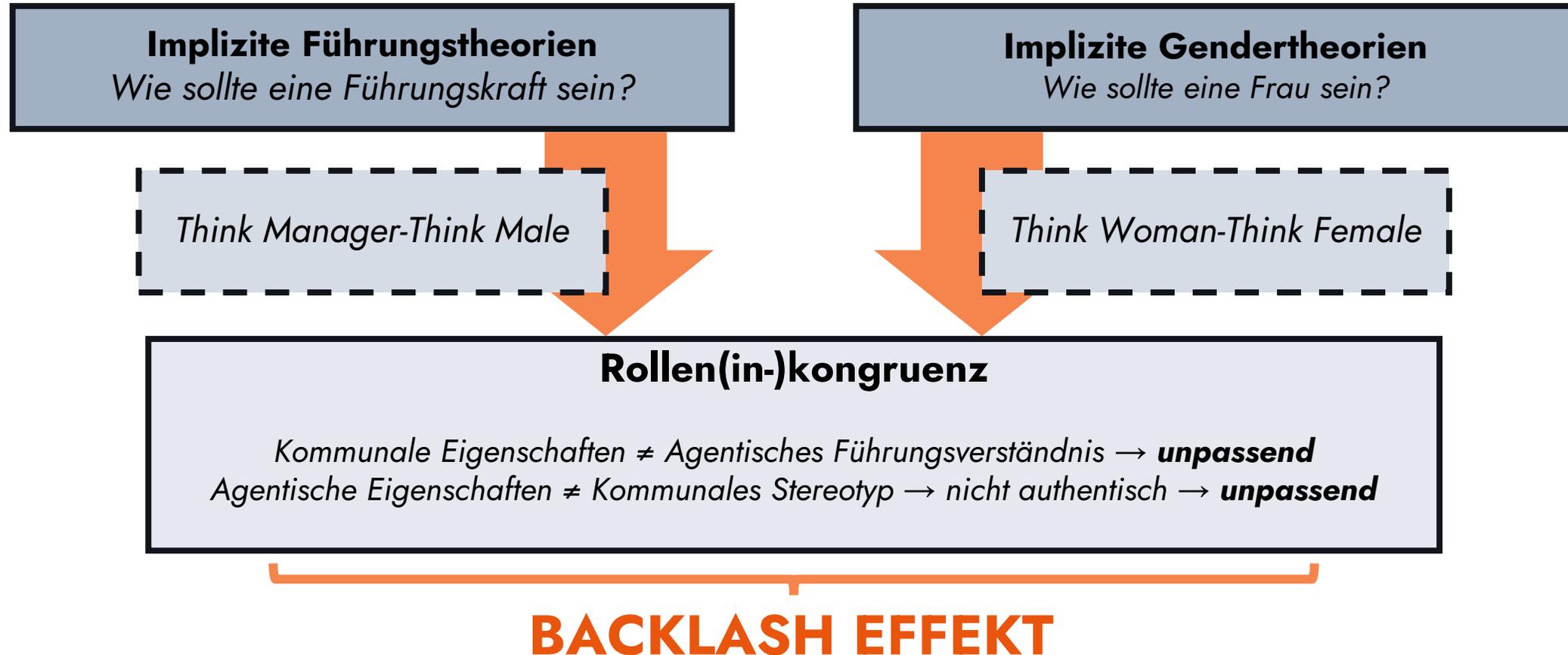
■ **Führungsebene**

- Mit Führungskräften in höheren Ebenen werden stärker männlich konnotierte Führungskompetenzen assoziiert.

ROLLEN- KONGRUENZ- THEORIE

ROLLENKONGRUENZ ist das Ausmaß,
in dem die **Wahrnehmung einer Person**
(*implizite Gendertheorie*) mit der vorgefassten
Erwartung (*implizite Führungstheorie*) an eine
Rolle (*Führungsposition*) **übereinstimmt.**

Rolleninkongruenztheorie



Effekt auf Bewerber*innen

HR beschreibt die gesuchte Führungskraft



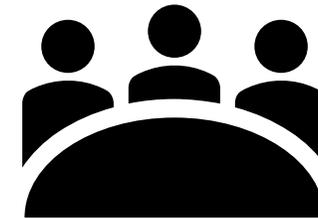
→ *Think Manager – Think Male*

(konnotierte) Stellenanzeige



→ *Selbstzugeschriebene Rolleninkongruenz*
→ *Selbstselektion der Bewerber*in*

HR und Bewerber*in im Bewerbungsgespräch



→ *Fremdzugeschriebene Rolleninkongruenz*
→ *Fremdselektion der Bewerber*in*

KARRIEREN VON FRAUEN

Ausgewählte Aspekte von Arbeitsplatz-
interaktionen

- Spezifische Herausforderungen
- Rollenvorbilder

**SPEZIFISCHE
HERAUSFOR-
DERUNGEN**

Imposter-Syndrom

Du denkst, “**Warum sollte** mich
irgendjemand jemals wieder in einem
Film sehen wollen? Und **ich weiß sowieso
nicht**, wie man schauspielert, also **warum
mache ich das überhaupt?**”

Meryl Streep, 21 Oscar Nominierungen, 3 Oscars

Bienenkönigin-Syndrom

Das Queen Bee Syndrom beschreibt eine **Frau in einer Machtposition**, die ihre unterstellten Mitarbeitenden **kritischer beurteilt**, wenn sie **Frauen** sind.

Staines, Jayaratne & Tavis (1973)

Krabbenkorb-Syndrom

Wenn sich **eine Krabbe** in einem Korb befindet, kann sie **leicht herausklettern**. Sobald sich jedoch **mehrere Krabben** im Korb befinden und eine von ihnen entkommen will, **ziehen die anderen** die kletternde Krabbe **wieder herunter**. **Frauen** neigen dazu, sich **ähnlich zu verhalten**, wenn sie sich gegenseitig **unnötig kritisieren** und **klein halten**.

Berufliche Herausforderungen

Mögliche selbst- und fremd zugeschrieben Stereotype sind:

- Geschlechterrollen und -zugehörigkeiten
- Fähigkeiten; z.B. technische/digitale, interpersonale, etc.

Private Herausforderungen

Mögliche private Herausforderungen sind:

- Physische Herausforderungen (z.B. Menstruation, Schwangerschaft, Stillen, Menopause)
- Pflege- und/oder Betreuungsverantwortungen
- Weitere individuelle Herausforderungen, die sie als Hindernis für ihre Karriere sieht

ROLLEN- VORBILDER

GRUPPENDISKUSSION

Die Relevanz von Rollenvorbildern

Was ist ein Rollenvorbild in Bezug auf die weibliche Führung?

Warum werden Rollenvorbilder benötigt?

Wie kann man Rollenvorbilder als Beratungsfachkraft
aktivieren/schaffen?

„Jede Generation **erweitert ihren Horizont**, indem sie von den Erfolgen und Misserfolgen der **vorausgegangenen Generation lernt** und ihre **Erfahrungen** wiederum an die nächste Generation von **Frauen weitergibt.**“

Frei übersetzt nach C. Goldin (2023)

Wirkung von Rollenvorbildern

- Rollenvorbilder repräsentieren und erweitern das, was möglich ist
- Rollenvorbilder inspirieren (Frauen) zu mehr Ambitionen und höheren Zielen
- Rollenvorbilder demonstrieren erfolgsversprechende Denk- und Verhaltensweisen

→ **Mentorinnen sind eine Möglichkeit für institutionalisierte Rollenvorbilder**

Rollenvorbilder schaffen?

- *Notwendigkeit und Wirkung betonen*
- *Imposter-Syndrom adressieren*
- *Alle Hierarchieebenen betrachten*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

DISCLAIMER:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor*innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJEKTINFORMATIONEN

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LIZENZ

DIGIGEN © 2024 ist lizenziert unter
CC BY-NC-SA 4.0.

Für mehr Informationen zur Lizenz, siehe
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Quellen

- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y. A., Zhao, B., Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: women # scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40 (2), 244-260.
- Dutz, R., Hubner, S., Peus, C. (2021). When agency „fits“ regardless of gender: Perceptions of applicant fit when job and organization signal male stereotypes. *Personnel Psychology* 2022 (75), 441-483.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology* 69, 275-298.
- Goldin, C. (2021), *Career & family. Women's century-long journey toward equity*, Princeton, Oxford: Princeton University Press.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin* 137 (4), 616-642.
- Mai, C., Büttgen, M., Scharzinger, D. (2016). “Think-Manager-Consider-Female”: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und der Dunklen Triade. *Schmalenbachs Z betriebswirtsch Forsch* 2017 (69), 119-152.
- Ferrer-Pérez, V., Bosch-Fiol, E. (2014). The measure of the masculinity–femininity construct today: Some reflections on the case of the Bem Sex Role Inventory. *Revista de Psicología Social*. 29. 180-207.
- Staines, G., Tavis, C., Jayaratne, Toby E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stadelmaier, V. (2016). *Sure She Can: Crush this insecurity*, 7. Auflage, SheMedia.