

# Zur Bedeutung von Vertrauen für eine geschlechterintegrierende Netzwerkarbeit

Dipl.-Geront. Ann-Kathrin Vaske, Univ.-Prof. Dr. Martin K.W. Schweer,  
Dr. Karin Siebertz-Reckzeh & Yvonne Friederich, M.A.

Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik  
Abschlusskonferenz 16. und 17. Januar 2012  
Bergische Universität Wuppertal



# zur Ausgangslage

- **Frauen und Männer profitieren nicht im gleichen Ausmaß von den positiven Effekten beruflicher Netzwerke.**
- **Glasdeckeneffekt zeigt sich vor allem dann, wenn die Personalsuche über informelle soziale Beziehungen anstatt über öffentliche Ausschreibungen erfolgt (Allmendinger & Hinz, 2000).**

# zentrale Fragestellungen

- Welche Auswirkungen hat der Geschlechtereffekt in Netzwerkstrukturen auf die Karriereentwicklung von Frauen und Männern?
- Wie lässt sich dieser Geschlechtereffekt unter Bezugnahme zu sozialen Wahrnehmungs- und Vertrauensprozessen erklären?
- Inwiefern kann eine Sensibilisierung für (stereotypgeleitete) Wahrnehmungs- und Vertrauensprozesse zur Überwindung des Geschlechtereffektes in Netzwerkstrukturen beitragen?

# Merkmale beruflicher Netzwerke von Frauen und Männern

- **Netzwerkzentralität:** Männer erreichten in allen Netzwerken höhere Zentralitätswerte als Frauen (Ibarra, 1992).
- **Homophilie:** Frauen und Männer neigen dazu mit Personen gleichen Geschlechts zu interagieren (Brass, 1984).
- **Unterstützungsleistungen:** Frauen erhalten von ihren Netzwerkkontakten geringere berufsbezogene Unterstützungsleistungen als männliche Kollegen (McGuire, 2002).

# soziale Netzwerke & beruflicher Erfolg

- Die für Männer karriereförderlichen „Brückenpositionen“ zahlen sich für den beruflichen Erfolg von Frauen weniger aus.
- Hingegen werden Frauen überdurchschnittlich schnell befördert, wenn sie ein dichtes Netzwerk um einen Mentor aufbauen, um sich sein soziales Kapital für den beruflichen Aufstieg „ausleihen“ zu können.

(Burt, 1992, 1998)

# Erklärungsansätze

## • strukturelle Rahmenbedingungen

- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen kann dazu beitragen, dass Frauennetzwerke weniger Einflussmacht haben (Scheidegger & Osterloh, 2005 nach Funken, Stoll & Hörlin, 2011).
- Teilzeitarbeit führt vermutlich zum Ausschluss aus informellen Netzwerken (Riesenfelder, Schelepa & Wetzel, 2006 nach Funken, Stoll & Hörlin, 2011).

*„immer mit diesem mulmigen Gefühl, wichtige Sachen nicht mitzubekommen. Die informellen Treffen nach Büroschluss, all das Networking, das für eine Karriere so wichtig ist – da ist kein böser Wille dabei, aber das findet plötzlich ohne einen statt.“*

Zitat einer teilzeitarbeitenden Finanzberaterin aus dem Artikel „Ach, du gehst schon?“ von Axel Rühle in der Süddeutschen Zeitung am 14./15. Januar 2012, Nr. 11

# Erklärungsansätze



vgl. u.a. Neyer & Asendorpf, 2005

# Erklärungsansätze

- **soziale Wahrnehmungsprozesse**

- Weibliche Netzwerkkontakte werden aufgrund stereotypisierter und Annahmen als weniger kompetent und unzuverlässig wahrgenommen (McGuire, 2002).
- Vermeintlich weibliche oder männliche Attribute werden mit vorhandenen bzw. fehlenden Führungskompetenzen verknüpft (Rennenkampff, 2004).





# Erklärungsansätze

- **soziale Wahrnehmungsprozesse**

- **Genderbewusstsein:** „Wissen über das Entstehen und die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen (Doing Gender), Fähigkeit zur Reflexion von (eigenen) Geschlechterrollenbildern und zur Anwendung von Gender (Gender Diversity)“

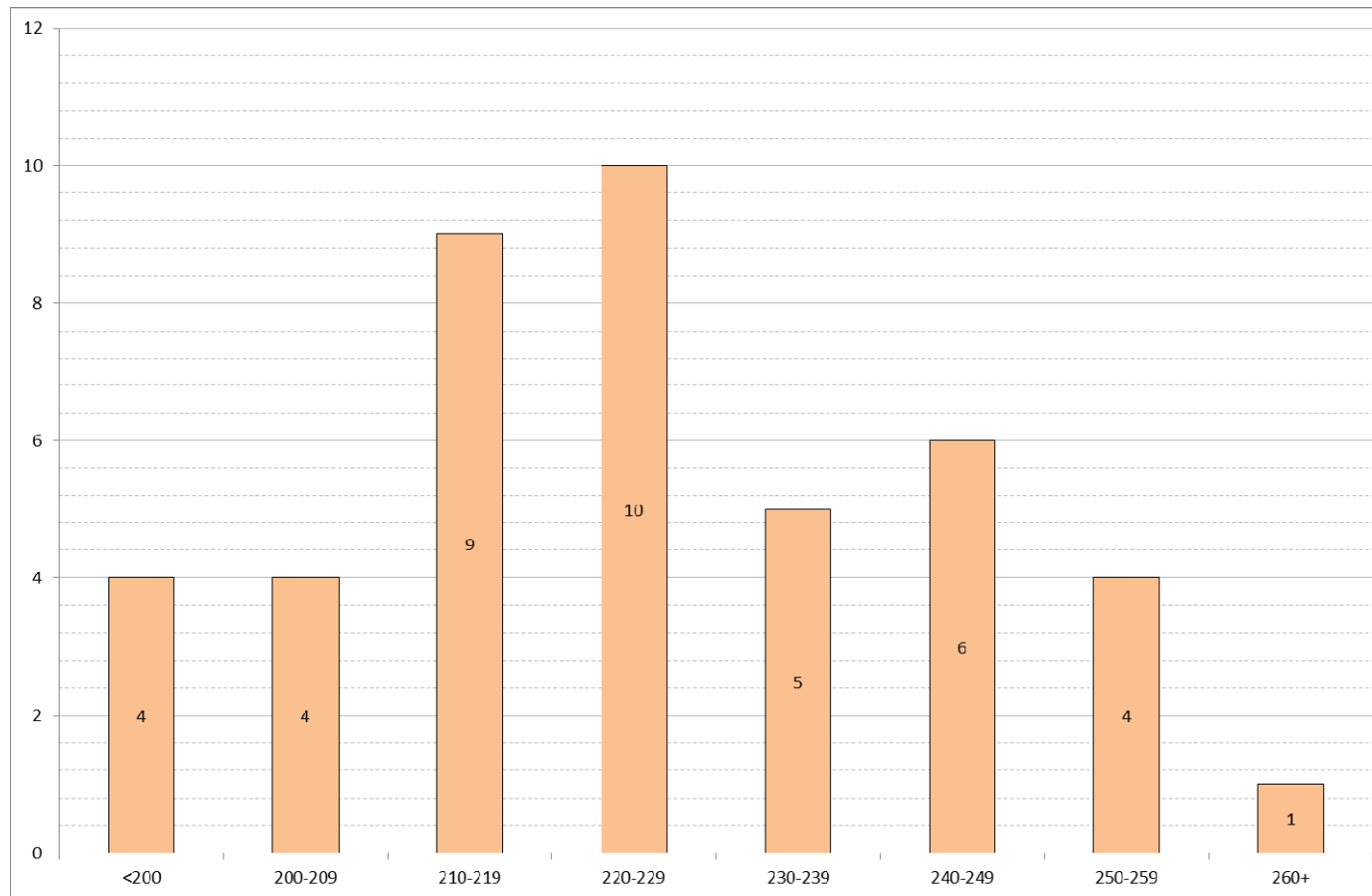
(Blickhäuser & Bargas, 2005, S. 11)

- **BMBF-Verbundprojekt GEMAINSAM** „GENDER MAINStreAMing – Veränderungen erreichen“: Identifikation prototypischer Gruppen, welche sich über das Genderbewusstsein konstituieren mittels eines speziell entwickelten Diagnoseinstrumentes

- **wesentliche Dimensionen des Diagnoseinstrumentes:** u. a. Geschlechterrollenbilder, Geschlechterstereotype, berufliche Ziele, Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen, subjektives Genderbewusstsein

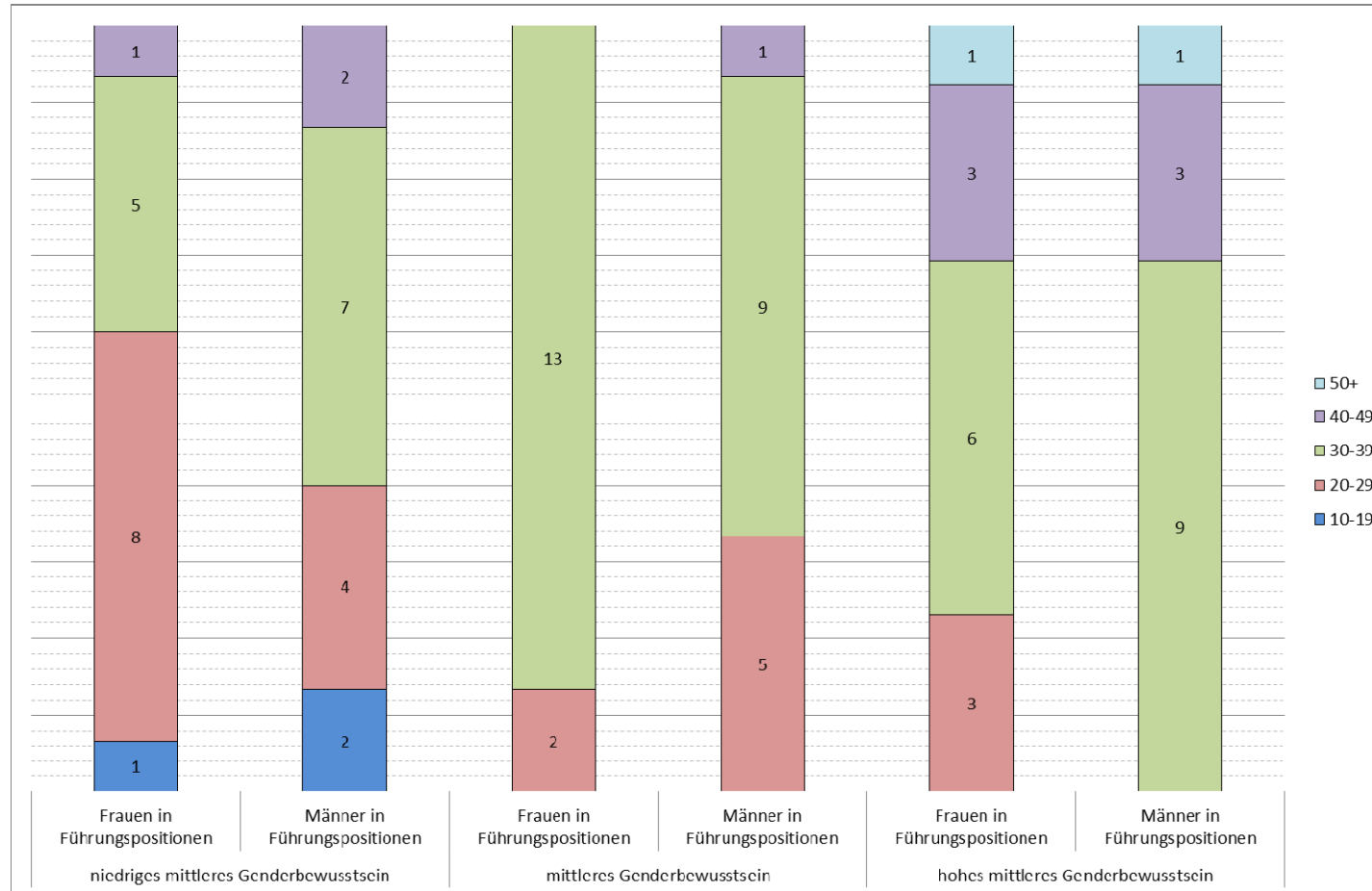
# ausgewählte Ergebnisse

objektives (errechnetes) Genderbewusstsein der Befragten aufgeteilt in acht Gruppen  
(N=43)



# ausgewählte Ergebnisse

objektives Genderbewusstsein und Wahrnehmung von Frauen und Männern in Führungspositionen  
(N=43)



# Erklärungsansätze

- **Vertrauensentwicklung und soziale Wahrnehmungsprozesse**
  - Geschlecht gilt als Hinweis für Glaub- und Vertrauenswürdigkeit einer Person.
  - Männliche Jungmanagern erhalten vermutlich eher einen Vertrauensvorschuss als weibliche Jungmanagerinnen (Burt, 1998).
  - Vertrauensprozesse unterliegen ebenfalls geschlechterstereotypen Wahrnehmungsprozessen (Schweer, 2009).

# Erklärungsansätze

- Vertrauensentwicklung und soziale Wahrnehmungsprozesse (Schweer, 2010)



# Implikationen

- **Sensibilisierung für geschlechterstereotyp geleitete Wahrnehmungs- und Vertrauensprozesse**
  - **Förderung des Genderbewusstseins:** Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Maßnahmen im Rahmen des BMBF-Verbundprojekt GEMAINSAM
  - **Schaffung eines Bewusstseins für die zentrale Rolle von Vertrauen für die Interaktionsqualität in Netzwerkbeziehungen**

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

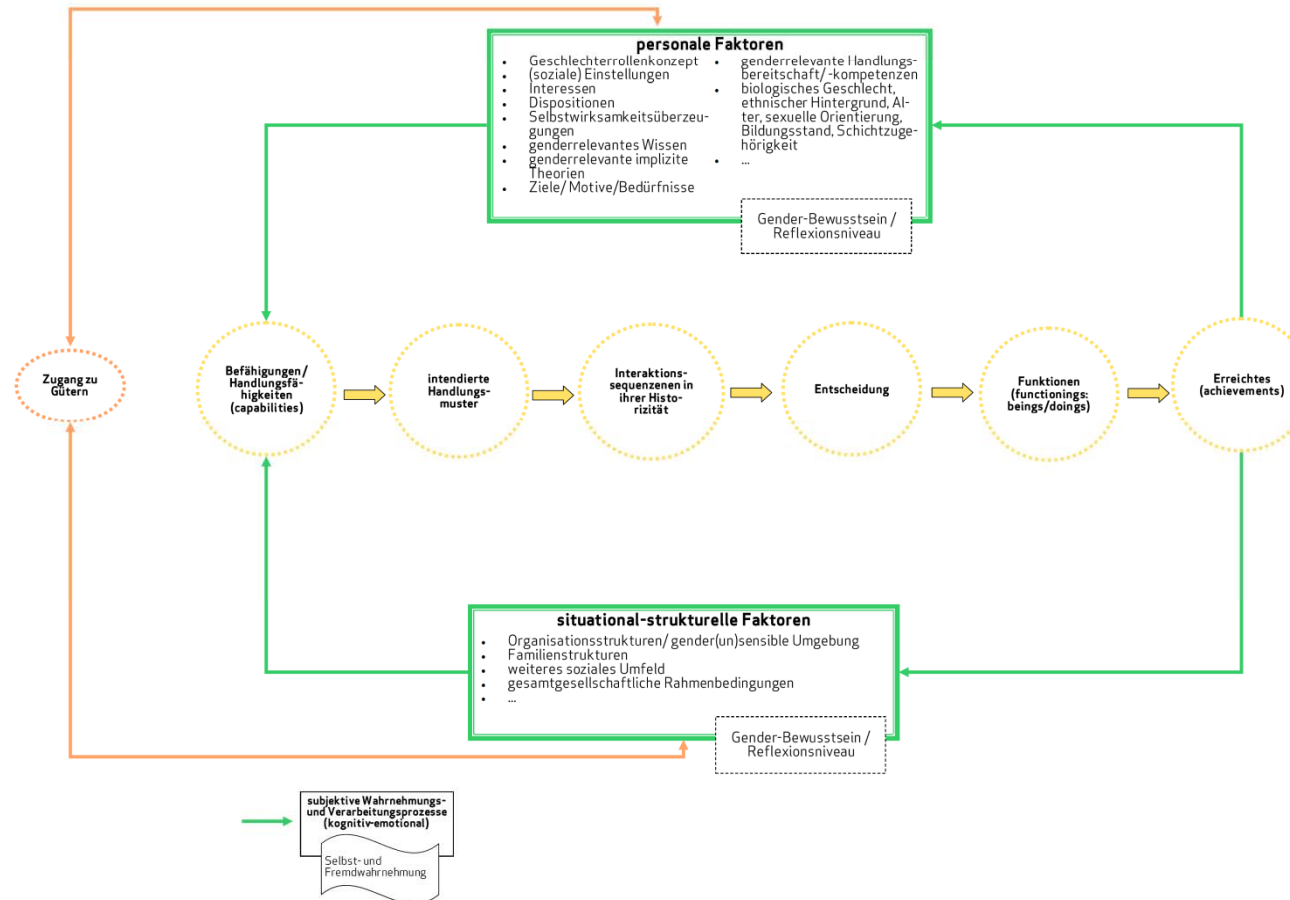


# Literatur

- Allmendinger, J. & Hinz, T. (2000). *Die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Zusammenfassung von Ergebnissen*. Ludwig-Maximilian-Universität München. Institut für Soziologie.  
<http://www.lrz.de/~Segregation/zusfas.pdf> (Zugriff am 13.01.2012)
- Blickhäuser, A. & Bargas, H. v. (2005). *Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen*. Berlin.
- Brass, D. (1984). Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization. *Administrative Science Quarterly*, 29 (4), 518-539.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA.
- Burt, R. S. (1998). *The gender of social capital. Rationality and Society*, 10 (1), 5-46.
- Funken, C., Stoll, A. & Hörlin, S. (2011). *Die Projektdarsteller: Karriere als Inzinerung*. Wiesbaden.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37 (1), 422-447.
- McGuire, G. (2002). Gender, Race, and the Shadow Structure: A Study of Informal Networks and Inequality in a Work Organization. *Gender and Society*, 16 (3), 303-322.
- Neyer, F. & Asendorpf, J. (2005). Einführung in den Themenschwerpunkt „Anlage und Umwelt - neue Perspektiven einer alten Debatte“. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, (25), 115-117.
- Rennenkampf, A. (2004). *Aktivierung und Auswirkungen geschlechterstereotyper Wahrnehmung von Führungskompetenz im Bewerbungskontext*. Dissertation, Universität Mannheim.
- Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wetzel, P. (2006). *Karrieretypen im naturwissenschaftlich technischen Arbeitsfeld*. Wien
- Scheidegger, N. & Osterloh, M. (2005). Organisation und Geschlecht - Eine Netzwerkperspektive. Welche Netzwerkstruktur fördert die Karrieremobilität? In Krell, G. (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling* (S. 139-156 ff). Wiesbaden.
- Schweer, M. (2010). Vertrauen in Erziehungs- und Bildungsprozessen. In Schweer, M. (Hrsg.), *Vertrauensforschung 2010: A State of the Art* (Psychologie und Gesellschaft 9, S. 151-172). Frankfurt a. M.
- Schweer, M. (2009). Frauen auf dem beruflichen Vormarsch? Zu selektiven Wahrnehmungs- und Bewertungsprozessen im Zuge geschlechtstypischer Karrierewege. In Schweer, M. (Hrsg.), *Sex und Gender. Interdisziplinäre Beiträge zu einer gesellschaftlichen Konstruktion* (Psychologie und Gesellschaft 7, S. 153- 170). Frankfurt a. M.



# theoretisches Rahmenmodell im BMBF-Projekt GEMAINSAM



# Genderbewusstsein und Reflexionsniveaus

Ausprägungsgrad des Genderbewusstseins (Reflexionsniveau) hängt davon ab, in welchem Ausmaß Personen die Vielfalt der Lebensrealitäten in ihren Wahrnehmungs-, Bewertungs-, Erklärungs- und Handlungsmustern abbilden und berücksichtigen.

