

SICHTBAR, Eindrücke aus den Interviews mit den Vorbildfrauen

Für die Gespräche mit den Vorbildfrauen haben wir einen Gesprächsleitfaden genutzt und verschiedene Themenbereiche herausgearbeitet:

- Wie hat sich ihr beruflicher Weg entwickelt?
- Wo gab es besondere Knackpunkte, Hürden, Erfolge, Herausforderungen, Ereignisse?
- Was und wer hat sie unterstützt?
- In welchem Aspekt sind sie ein Vorbild für andere Frauen?

Aus den Gesprächen und Profilen lassen sich einige wiederkehrende Aspekte ableiten, die zwar individuell beschrieben sind, aber dennoch häufiger benannt wurden.

Welche gemeinsamen Themen werden trotz großer Vielfalt in den Interviews und Profilen deutlich?

1.) Intrinsische Motivation

Persönliche Motivation, Kraft und Entschlossenheit entsteht durch persönliche Ereignisse im nahen Umfeld, z.B.:

- belastende Erlebnisse: z.B. Arbeitslosigkeit der Eltern, schlechte Noten und mangelndes Zutrauen von Lehrern, Schicksalsschlägen in der Familie, Flucht, frühe Verantwortung für die Familie
- positiven Erfahrungen: leicht lernen können, Zuspruch in der Familie, individuelle Ziele und Pläne als Anreiz, Reisen, Kindern etwas zu ermöglichen

Solche Anlässe wecken Energie und erzeugen intrinsische Motivation, sich zu entwickeln, ein Ziel zu verfolgen oder etwas zu schaffen. Die Erfahrung, etwas gemeistert zu haben, wirkt wie ein Booster für nächste größere Schritte.

2.) Taten statt warten

Gelegenheiten erkennen, wenn sie sich bieten. Viele beschrieben es als Glück, wenn etwas funktioniert hat. Aber Gelegenheiten zu nutzen, Momente beim Schopf packen, proaktiv zu entscheiden, nicht abzuwarten, sondern aktiv zu werden - das ist nicht nur Glück, das einfach so passiert, sondern auch ein Ergebnis von Aktivität, Ausprobieren, Neues erkunden.

Lieber Fehler machen, als etwas nicht zu probieren- so das Muster.

3.) Erfahrungen mit anderen

Unterstützung durch Personen und Rahmenbedingungen sind zentral.

In den Gesprächen über die besonderen Ereignisse tauchen immer Personen auf, die bestärkt und unterstützt haben - aus der Familie, der Schule, den Betrieben, aus Ausbildung und Studium.

Menschen, die in ihnen etwas gesehen und bestärkt haben, was sie sich vielleicht zu dem Zeitpunkt nicht zugetraut hätten. Und Menschen, die konkrete Hilfestellung gegeben haben, wie z.B. eine Aufgabe, einen Kontakt, eine Chance.

Oft werden auch Rahmenbedingungen als hilfreich beschrieben, wie z.B. Arbeitszeiten, geförderte Programme und Freistellung für Fortbildung.

Aber Bedingungen werden von Führungsfiguren entschieden und vertreten. Es sind immer Personen, die sich für diese Bedingungen stark machen, sie einführen oder durchsetzen.

4.) Kompetenzentwicklung

Lernen, lernen, lernen.

Das Thema Lernen zieht sich durch alle Profile. Bildung, Weiterbildung, Abendschule, berufsbegleitend, fachspezifisch- häufig in strukturierter Form. Aber eben auch selbstorganisiert: Sprachen per App und Bildungsurlaub, Lehrgänge am Wochenende. Pausen, Umbrüche oder Arbeitslosigkeit werden schnell mit neuem Stoff gefüllt.

Qualifizierung, Erweiterung der Kompetenz und persönliche Weiterentwicklung verhindern Stillstand.

5.) Zukunftsorientierung

Lernen ist die Brücke zwischen heute und morgen - wie eine Investition. Damit morgen etwas möglich wird, muss ich heute etwas tun.

Der Blick geht immer nach vorne, die Vergangenheit spielt eine prägende Rolle, aber der Fokus liegt auf dem was kommt und was dann sein wird: Sicherheiten geschaffen, Reisen ermöglichen, Häuser bauen, Vorbild für die Kinder sein, auf Erfahrungen zurückgreifen können, zufrieden sein.

Wie lassen sich aus diesen fünf Aspekten Kriterien für Förderung von weiblichen Karrieren ableiten und Strategien für Unternehmen entwickeln?

- Personenzentrierte Personalentwicklung: Potenziale der Mitarbeitenden individuell erkennen; Mitarbeitende fördern, entwickeln, herausfordern, Entwicklungsziele thematisieren und unterstützen
- Interne und externe Unterstützung durch Führung, MentorInnen oder Programme nutzen, Förderinstrumente aufbauen und für Mitarbeitende zugänglich machen
- Wissenszuwachs und Kompetenzentwicklung fördern, in Fortbildung und berufliche Persönlichkeitsentwicklung investieren
- Betriebliche Rahmenbedingungen für Förderung und Entwicklung organisieren, Arbeitszeiten und Vereinbarung von Erwerbs- und Familienleben lebensphasenorientiert planen und gestalten
- Flexibilität und Fehlerkultur im Unternehmen ermöglichen, damit Krisen zu Gelegenheiten werden und persönliche Veränderungen integrierbar sind

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

