

Männliche und weibliche Kompetenzprofile

Eine Studie erhob, welche Kompetenzen Führung auf männlicher und weiblicher Seite benötigt.

[Oliver Pascherer](#)

präsentiert die ersten Zwischenergebnisse.

Die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ist rechtlich schon längst sichergestellt, im sozialen und wirtschaftlichen Alltag zeigen sich aber noch gravierende Unterschiede. Nach wie vor werden Spitzenpositionen in Wirtschaft und Verwaltung von Männern dominiert. Historisch verwurzelte Rollenbilder und Vorurteile lassen sich offensichtlich nicht so rasch verändern wie Gesetzestexte.

Viele geschlechtsspezifische Potenziale werden auch heute nicht erkannt, geschweige denn für den optimalen Einsatz von Mitarbeitern genutzt. Wie wird dieses Thema in der heutigen Personalentwicklung berücksichtigt? Werden die Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern gleich oder unterschiedlich bewertet? Wie sieht es mit der Karriereentwicklung beider Geschlechter aus und welchen Einfluss hat darauf die Aus- und Weiterbildung?

In der Kompetenzstudie 2008 werden Personalverantwortliche zu diesen Themen befragt. Hier die ersten Zwischenergebnisse, die Dr. Kurt Riemer und Dr. Irene Kloimüller, die Initiatoren der Studie, am 1. 10. 2008 auf der Personal Austria 2008 präsentierten.

Relevante Kompetenzen

Welche Kompetenzen sind heute für Führungskräfte relevant? Das Ergebnis sagt: Die Entscheidungs- und Führungskompetenz sind nach wie vor die dominierenden Eigenschaften, die von einer Führungskraft erwartet werden. Mit deutlichem Abstand folgen auf den Rangplätzen 3 bis 5 die strategische, die Handlungs- und Beziehungskompetenz. Die technische bzw. Fachkompetenz, aber auch die Feld- und Evaluationskompetenz rangieren bei dieser Frage auf den hinteren Plätzen.



Unterschiede Mann/Frau

Wie unterscheiden sich Männer und Frauen in ihren Kompetenzprofilen?

Bei dieser Frage werden deutliche Unterschiede sichtbar, obwohl hier auch klassische Stereotypen reflektiert werden (siehe Balkendiagramm).

Während männlichen Führungskräften eher die »harten« Kompetenzen wie strategische Kompetenz, Entscheidungs- und technische bzw. Fachkompetenz zugeschrieben werden, dominieren bei weiblichen Führungskräften klar die Soft Skills wie die Beziehungskompetenz, die Gesundheits- und ethische Kompetenz.

Diese eher klischeehafte Sichtweise verändert sich aber deutlich, wenn die Antworten von Männern und Frauen getrennt ausgewertet werden. Hier zeigt sich nämlich, dass weibliche Personalverantwortliche ihre Geschlechtsgenossinnen bei der Führungskompetenz wesentlich besser bewerten, als das ihre männlichen Kollegen tun. Frauen bestärken ihre Beziehungskompetenz gegenüber Männern (F 88 % vs. M 0 %, 12 % neutral). Deutliche Beurteilungsunterschiede gibt es auch bei der Gesundheitskompetenz, der Mitarbeiterorientierung und der Selbstorganisation, bei denen Frauen den Männern keinerlei Kompetenzen zubilligen, Männer sich selbst jedoch sehr wohl.

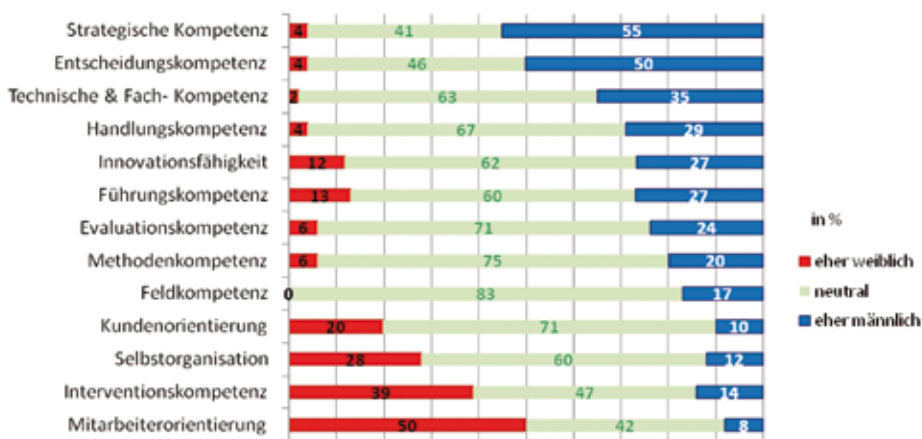
Werden die Kompetenzen bei Frauen und Männern unterschiedlich gefördert?

Diese Frage kann mit einem eindeutigen »Ja« beantwortet werden. Bei Frauen richtet sich der Schwerpunkt der Förderungen auf die vermeintlich geschlechtsspezifischen

Kompetenzstudie 2008

© Dr. Kurt Riemer & Dr. Irene Kloimüller

F3: Unterscheiden sich Frauen und Männer in ihren Kompetenzprofilen?



Schwächen, wie die Entscheidungs- (78 %), Führungs- (72 %) und Handlungskompetenz (68 %), während bei Männern eher die schwächer ausgeprägten Soft Skills gefördert werden: Beziehungskompetenz (82 %), Mitarbeiter- (80 %) und Kundenorientierung (71 %). Die Kompetenzentwicklung wird überwiegend durch Learning by doing (44 %) gefördert, knapp gefolgt von der Aus- und Weiterbildung (42 %). Mentoring (12 %) und das Kompetenzstufenmodell (2 %) werden hingegen kaum eingesetzt.

Welche Kompetenzen steigen mit zunehmendem Alter?

Mit zunehmendem Alter steigen die Beziehungs- (80 %) und Gesundheitskompe-

tenz (78 %), gefolgt von der Entscheidungs- (80 %), der ethischen (74 %) und der Handlungskompetenz (56 %) auf den Plätzen 3 bis 5. Am Ende der Skala findet sich die Innovationskompetenz (20 %), die offensichtlich älteren Führungskräften kaum noch zugemutet wird.

Was ist der Beitrag der Kompetenzentwicklung zum Unternehmenserfolg?

Diese Frage wird von 78 % der Personalverantwortlichen als positiv beurteilt (40 % sehr stark, 38 % stark), nur 12 % können kaum einen beziehungsweise keinen Wirkungszusammenhang zwischen Kompetenzentwicklung und Unternehmenserfolg erkennen (6 % weniger, 6 % nie). □



Ihr internationales Trainings- und Beratungsunternehmen in den Bereichen:

- Leadership Development
- Sales Performance
- Service Excellence

Sichern Sie sich Ihre **kostenfreie Studie zum Thema Change Management** auf www.achieveglobal.at oder rufen Sie uns an unter: 01 / 89 15 91 11.

AchieveGlobal • Linke Wienzeile 234 • 1150 Wien

Info

Die Kompetenzstudie läuft noch bis Dezember 2008. Wir laden Sie ein, den Online-Fragebogen auszufüllen (Dauer max. 10 min):

www.magazintraining.at

Alle Umfrage-Teilnehmer erhalten – unter Angabe der E-Mail-Adresse – die Studie mit allen Detailergebnissen gratis zugesandt.

Studien-Autor:

Dr. Kurt Riemer, Mental & Team-Coaching, www.mental-riemer.at