



**FRAUEN IM
PROJEKTMANAGEMENT
STUDIE 2022**

- [Warum diese Studie?](#)
- [Autor:innen der Studie](#)
- [Management Summary](#)
- Alle Fragen aus dem Fragebogen
 - [Angaben zu Teilnehmerinnen](#)
 - [Ablauf im Projekt](#)
 - [Arbeitszufriedenheit](#)
 - [Geschlechterbezogenes](#)
 - [Arbeitsbelastung](#)
 - [Projektmanagement allgemein](#)
- [Anhang: Alle Kommentare im Original](#)

Hinweis: Teilen
Sie diese Studie
gerne in Ihrem
Netzwerk



Warum diese Studie?

Aktuell sind ca. 30 % der Projektmanager weiblich. Diese Zahl stagniert seit Jahren und aufgrund der COVID-Pandemie ist der Anteil von Frauen im Projektmanagement eher zurückgegangen als gestiegen. Im deutschsprachigen Raum wurde erstmals im Jahr 2014 eine [Studie zur Arbeitssituation von Frauen](#) im Projektmanagement durch die GPM - Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement durchgeführt. In den letzten acht Jahren wurden lediglich Daten und Aussagen zur Gehaltssituation von Frauen generiert, es fehlt jedoch ein **Überblick über die aktuelle Situation und die wahrgenommene Stimmungslage von Frauen im Projektmanagement.**

An diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an, die zwei Ziele verfolgt:

- Zum einen, soll die aktuelle Situation von Frauen im Projektmanagement beleuchtet werden.
- Zum anderen, soll diese Studie als Grundlage dienen, um Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Situation von Frauen im Projektmanagement zu erarbeiten und dadurch den Anteil von Frauen in diesem Beruf zu erhöhen.

Die Autor:innen dieser Studie



Darya Schwarz-Fradkova ist die Initiatorin dieser Studie. Sie befasst sich seit über fünf Jahren mit dem Thema Projektmanagement – sowohl beruflich als auch privat. Ihre Leidenschaft ist das Empowerment von Frauen im Allgemeinen und insbesondere im Projektmanagement, wofür sie in einigen Netzwerken für Frauen aktiv ist.

Zusätzlich ist sie Leitungsmitglied der Fachgruppe „PMO“ und Mitglied im „Ausschuss für Facharbeit“ bei der GPM.

Ihr Blog: <https://www.die-projektmanagerin.de/>
Profil auf [LinkedIn](#)



Achim Schmidt-Sibeth leitet seit 2004 das Marketing bei TPG The Project Group, einem internationalen Anbieter von Beratung und IT-Lösungen für unternehmensweites Projektmanagement. Im PMO, Projekt-, Portfolio- und Ressourcenmanagement begleitet TPG Unternehmen auf dem Weg in die Digitalisierung und zu einem höheren PM-Reifegrad.

[TPG sucht ständig neue Teammitglieder](#) und freut sich über Bewerbungen von Frauen und Männern, die im Bereich Beratung rund um Projektmanagement-Themen tätig sein möchten.

TPG Website: <https://www.theprojectgroup.com/>
Profil auf [LinkedIn](#)

Danksagung:

Unser Dank gilt **Martin Strasser** für seine Unterstützung bei der Auswertung der umfangreichen Daten inklusive der Erstellung der vielen Grafiken sowie **Bettina von Staden** für die finale Qualitätssicherung.

Hinweis: Teilen
Sie diese Studie
gerne in Ihrem
Netzwerk

Management Summary



Die Studienergebnisse geben ein gemischtes Bild über die Situation von Frauen im Projektmanagement wieder (1/2)

- Frauen im Projektmanagement weisen grundsätzlich eine *hohe Arbeitszufriedenheit* auf und beschreiben die *Zusammenarbeit im Team* als weitgehend positiv, mit ihren Vorgesetzten (meist männlich) sieht das Bild gemischter aus.
- Zu der Arbeitszufriedenheit trägt auch die *weitgehend vorhandene Wahrnehmung* der eigenen Leistung bei.
- *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* sowie die damit häufig einhergehende *Arbeit in Teilzeit* werden häufig als *Hemmnis* dafür genannt, selbst mehr Verantwortung zu übernehmen.
- Viele Frauen, die eine Rolle mit mehr Verantwortung ablehnen, waren bereits Projektleiterinnen und / oder sind aktuell im *PMO-Bereich* tätig.
- Ein großer Teil der Studien-Teilnehmerinnen hat diverse *Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts* erlebt, sei es bei der Bezahlung, Übergehung bei Beförderungen oder zugeschriebener Kompetenz.
- Unter den Frauen in höheren Gehaltsklassen waren deutlich mehr Frauen mit PM-Zertifizierungen vertreten. Im Schnitt haben Frauen mit einer *PM-Zertifizierung 11 %* mehr Gehalt bezogen.

Die Studienergebnisse geben ein gemischtes Bild über die Situation von Frauen im Projektmanagement wieder (2/2)

- Die *erlebten Benachteiligungen* aufgrund des Geschlechts führen bei den Studienteilnehmerinnen größtenteils *nicht zu einer erhöhten Wechselwilligkeit*, was häufig in einem Sicherheitsbestreben begründet ist, hervorgerufen durch familiäre Verpflichtungen.
- Das Stimmungsbild unter dem Projektmanagerinnen wirkt *ausgewogen*.
- Die uns übermittelten Kommentare lassen darauf schließen, dass sich die Frauen in ihrer Situation *ein Stück weit „engerichtet“* haben.
- Veränderungen werden sowohl auf *Ebene der Organisation* durch Schaffung besserer Bedingungen (insb. flexible Arbeitszeitmodelle), aber auch auf *individueller Ebene* (sich mehr zutrauen) gefordert.
- Damit reihen sich unsere Ergebnisse in die bisherige Studie im deutschsprachigen Raum zu „Frauen im Projektmanagement“ ein und *zeigen keine weitgehenden Verbesserungen in den letzten Jahren auf*.
- Ebenso werden dieselben *Hemmnisse im Beruf der Projektmanagerin bestätigt*, die für Frauen in Führungspositionen aus anderen Bereichen gelten.

Das methodische Vorgehen

1. Fragebogenerstellung

- Erstellung des Fragebogens im Rahmen einer Vorstudie durch Studierende der Universität Würzburg*



- Validierung durch fünf bekannte Projektmanagerinnen

2. Umfrage-durchführung

- Übertragung der Fragen in Online-Tool
- Durchführung der Befragung im Zeitraum vom 15.09.-08.10.2022 inkl. Verlosung eines Incentive
- Verbreitung der Umfrage durch persönliches Netzwerk, soziale Medien, Mailing-Listen, Partnerorganisationen



3. Datenbereinigung

- Erstbereinigung der Daten (Eliminierung unvollständig / fehlerhaft ausgefüllter Datensätze)
- Im Ergebnis sind valide 417 Datensätze geblieben

4. Auswertung

- Vor der Auswertung wurden Plausibilisierungs-Checks der Daten durchgeführt (z.B. steigende Berufserfahrung mit steigendem Lebensalter)
- Auswertung erfolgte nach Häufigkeiten der gegebenen Antworten



Wir sind auf großes Interesse an den Ergebnissen in der Fach (!)-Community gestoßen.

*Wir danken an dieser Stelle Eva Herterich, Sarah Pauly, Leon Schleier sowie Prof. Dr. Harald Wehnes für die Vorbereitung des Fragebogens im Rahmen der Veranstaltung „Professionelles Projektmanagement in der Praxis – mit digitalen Unternehmensgründungen“ im Sommersemester 2022 an der Universität Würzburg.

Die Persona "Projektmanagerin" nach den am häufigsten* genannten Attributen unserer Studie



Hallo, ich bin zwischen 40-49 Jahre alt und Projektmanagerin



Ich arbeite in der Software- / IT-Industrie



Ich mag meinen Beruf, erlebe aber strukturelle Nachteile für mich als Frau.



PM-Ausbildung besteht aus:

1. Training-on-the-job
2. PM-Weiterbildungen
3. PM-Zertifizierungen

Alleinige Projektleitungsfunktion mit Projektteam bestehend aus 6-10 Personen
Über 10 Jahre im PM tätig



In Vollzeit tätig mit durchschnittlich 1-5 Überstunden pro Woche

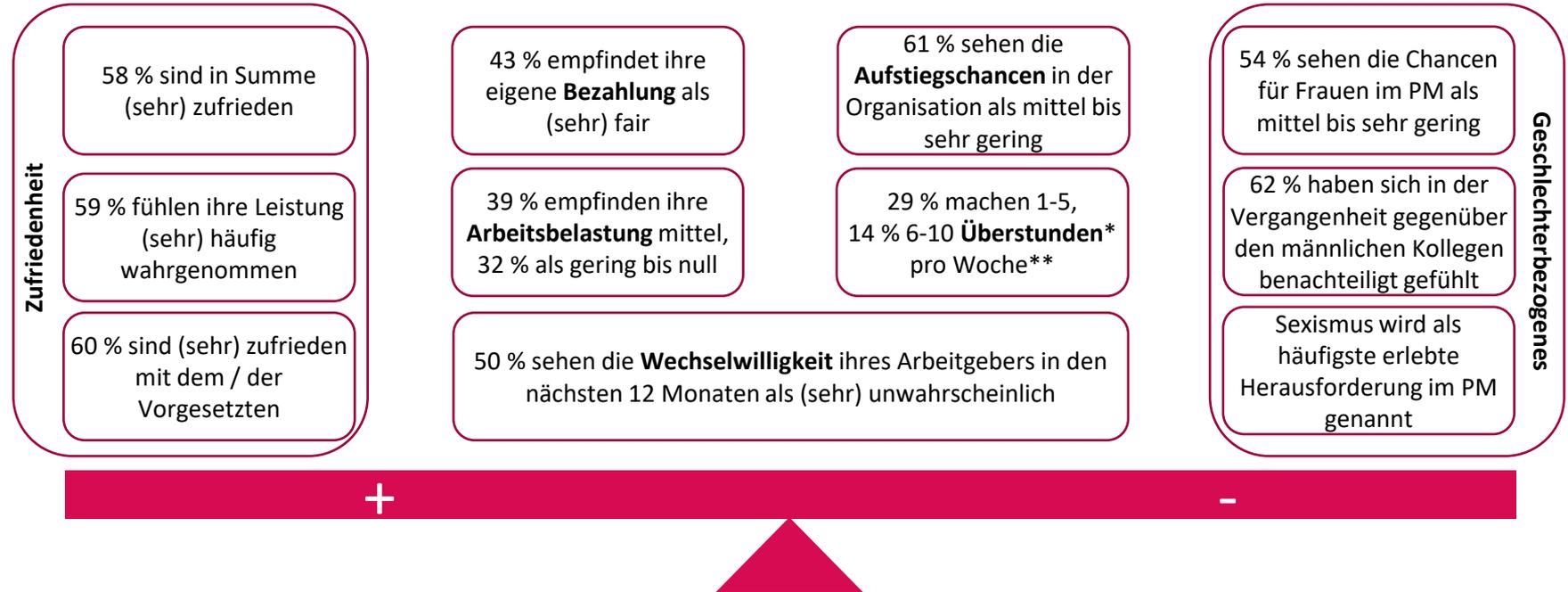


Bruttojahresgehalt liegt zwischen 46.000 und 60.000 €*

Die Ergebnisse geben ein ausgewogenes Bild über die Arbeitssituation von Frauen im Projektmanagement



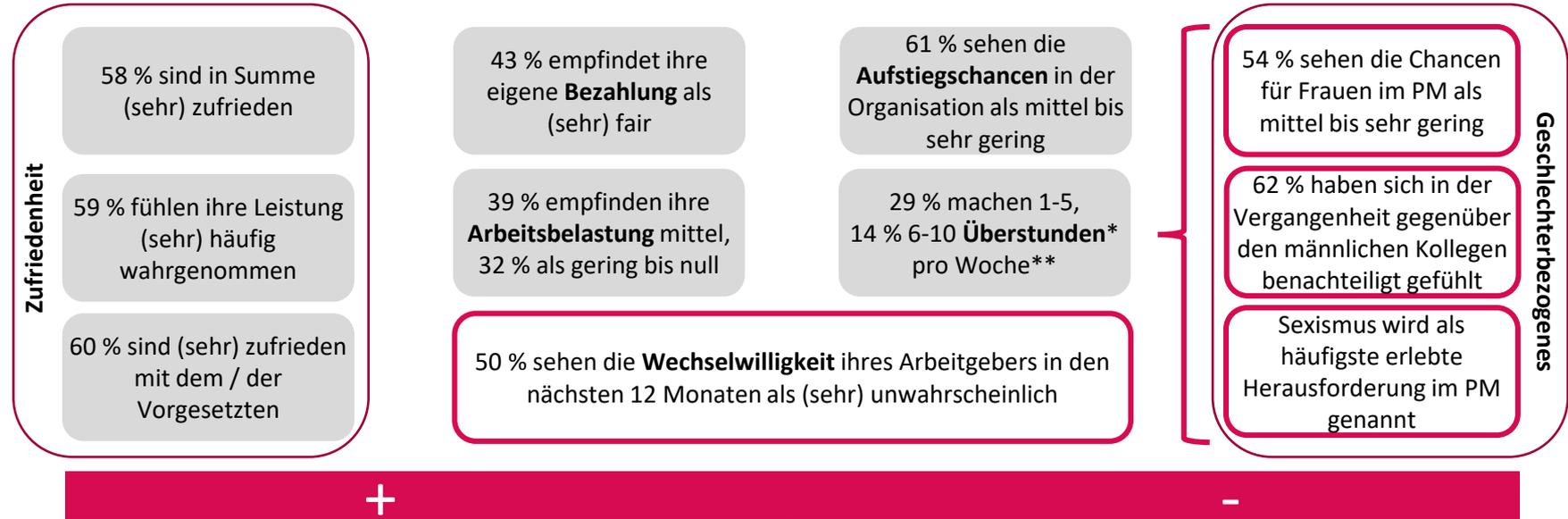
Die Ergebnisse geben ein ausgewogenes Bild über die Arbeitssituation von Frauen im Projektmanagement



*Zum Vergleich: im Bundesschnitt werden knapp 3 Überstunden die Woche geleistet, Quelle: <https://www.handelsblatt.com/karriere/arbeitszeitmonitor-2021-das-sind-die-branchen-mit-den-meisten-ueberstunden/27613858.html>

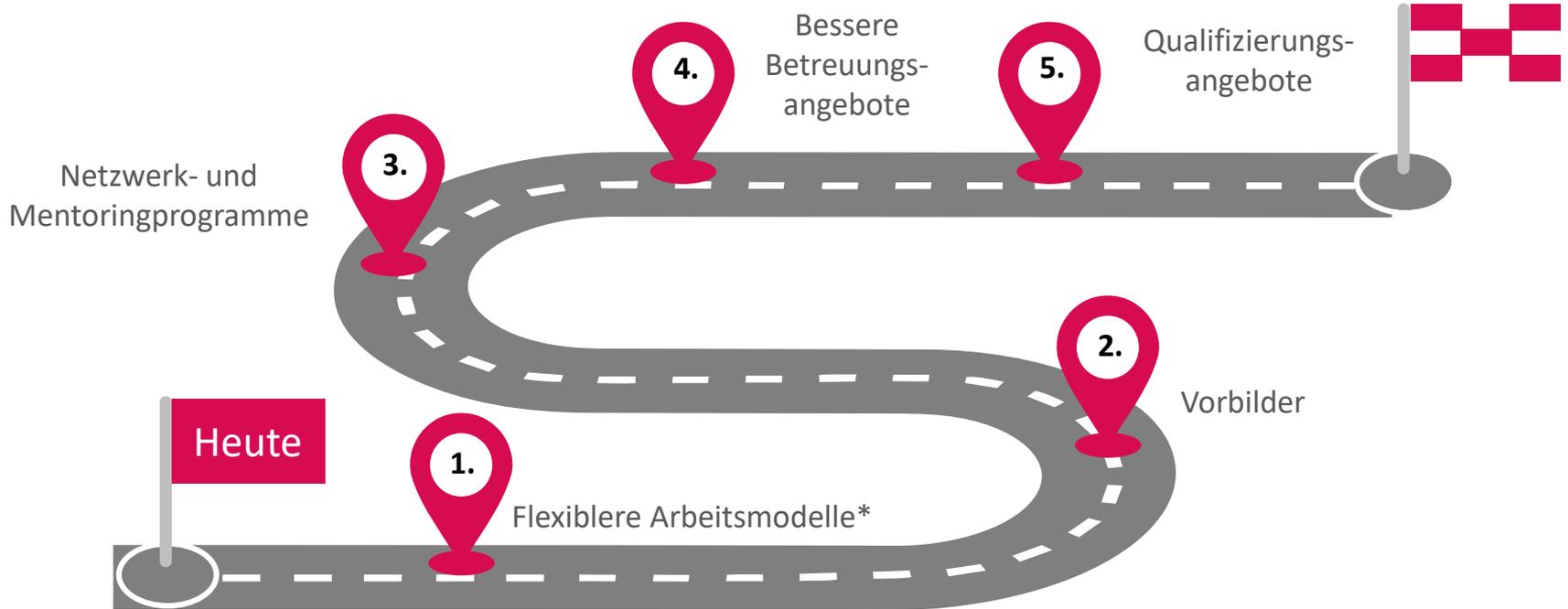
** Hier haben wir nicht nach Vollzeit / Teilzeit gefiltert, was bedeutet, dass Teilzeit-Beschäftigte ebenso Überstunden geleistet haben wie Vollzeit-Beschäftigte

Die Ergebnisse geben ein ausgewogenes Bild über die Arbeitssituation von Frauen im Projektmanagement



Die Benachteiligung nach Geschlecht hat keinen signifikanten Einfluss auf Wechselwilligkeit, da Frauen eher familiäre Verpflichtungen priorisieren.

Um mehr Frauen in Projektmanagement (insbesondere Leitungsfunktionen) zu fördern, wünschen sich Frauen (nach Häufigkeit sortiert)



Es fällt auf, dass sich Frauen Maßnahmen wünschen, die auf eine Veränderung des Umfelds abzielen (im Unterschied zum eigenen Kompetenzausbau).

*Nur 14 % der Teilnehmerinnen hatten eine Co-Projektleitung im Sinne eines Leadership-Sharings. Teilzeit wurde weiterhin als häufigstes Hemmnis für die Ablehnung einer Führungsposition genannt.

Der Bedarf an Projektmanagement Professionals steigt stetig weiter*

Welche Chancen sehen Frauen für sich selbst?

Externe Faktoren:



Fachkräftemangel:

- Projektisierung der Arbeitswelt erfordert mehr PM-Professionals
- Nachbesetzung bestehender PM-Positionen durch Renteneintritt von Baby-Boomern



Skills für Projekte:

- Teilnehmerinnen der Studie sehen erhöhten Bedarf an „klassisch weiblichen Skills“
- Diese Entwicklung wird durch fortschreitende Digitalisierung verstärkt



Interne Faktoren:



Mehr Mut:

- Teilnehmerinnen unserer Studie fordern Frauen auf, sich mehr zuzutrauen
- Immerhin 57 % der nicht-PL wollen Leitungsfunktion in Zukunft übernehmen



Vorbilder:

- Teilnehmerinnen unserer Studie wünschen sich mehr Vorbilder aus dem PM
- Es besteht die starke Vermutung, dass diese Vorbilder weitere PMs nach sich ziehen werden



Projektmanagement ist ein noch nicht vollständig entwickeltes Berufsfeld im Sinne idealer Arbeitsbedingungen für Frauen, weist aber große Potenziale und Chancen als Profession auf.

*Das PMI schätzt, dass allein in Europa bis zu 83,1 Milliarden BIP im Zeitraum 2019-2030 verloren gehen könnte, wenn der PM Talent Gap nicht gefüllt wird. Dabei werden in Europa aufgrund des Renteneintritts der Babyboomer viele PM-Stellen vakant.

Die Ergebnisse unserer Studie komplementieren die bisherige Forschung zu Frauen im Projektmanagement



Studie zur „Situation von Frauen im PM der GPM“ (2014):

- Einzige Studie zur Situation von Frauen im Projektmanagement im deutschsprachigen Raum
- Vergleich der Situation von Frauen und Männern bei Ausbildung, Position, Gehalt, Weiterbildung
- **2/3 der Frauen sahen genderspezifische Nachteile im Bereich „Karrierechancen“ und „Gehalt“**
- **Frauen sind ihren Arbeitgebern loyaler gegenüber und zufriedener als Männer**



Studie „Gehalt und Karriere im Projektmanagement der GPM“ (letztmalig erschienen in 2019):

- Vergleich der Gehälter von Männern und Frauen in DEU und AUT
- **In DEU verdienen Frauen mit 79.881 € per Jahr 11,3 % weniger als Männer**, in AUT liegt der Gap mit 21,5 % höher (63.476 € per Jahr zu 80.858 € per Jahr)
- Der Gehaltsunterschied steigt mit zunehmender Erfahrungsstufe
- Eine Aufteilung zwischen Teil- / Vollzeit ist nicht erfolgt



Studie „Earning Power: Project Management Salary Survey“ des PMI (2021):

- Vergleich der Gehälter über Länder, Erfahrungsstufen, Position, Industrie und Größe der Organisation
- **In Deutschland verdienen Projektmanager ca. 100.000 € pro Jahr im Durchschnitt**
- Gehalt steigt mit Projektgröße und Berufserfahrung
- Eine Auflistung nach Geschlecht wurde nicht vorgenommen



„Ich setze mich ein für mehr Weiblichkeit in
Wirtschaft und Projektmanagement.“

Darya Schwarz-Fradkova
Initiatorin dieser Studie



**Du bist als Frau im Projektmanagement
tätig und willst deine Erfahrungen teilen?**

[Schreibe mir hier!](#)

Antworten auf den Fragebogen

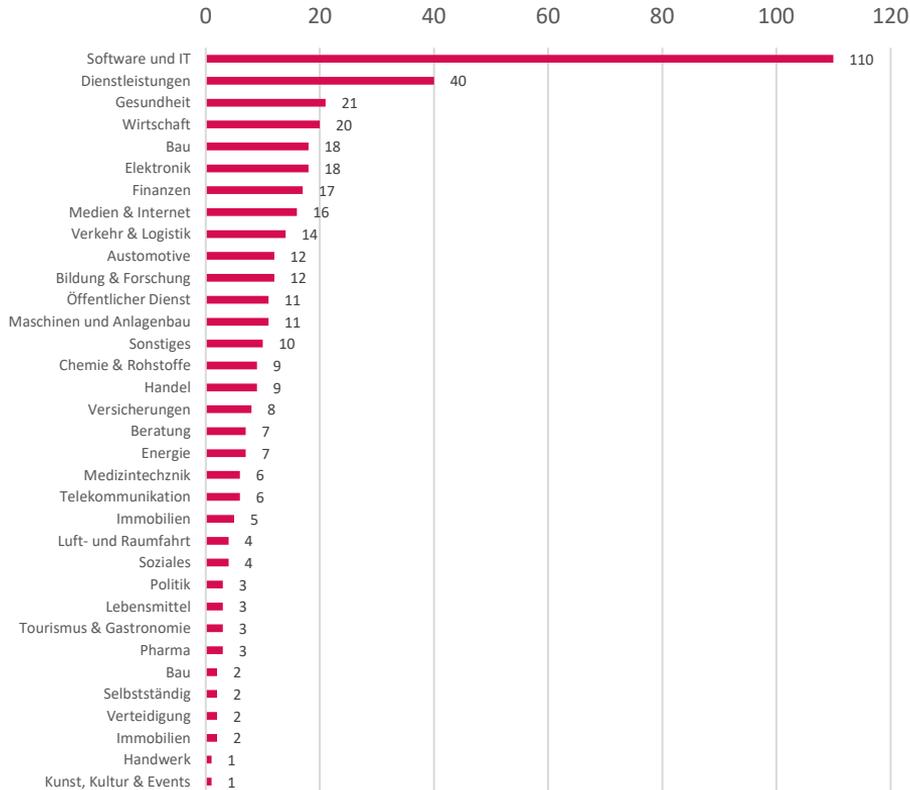
1) Angaben zu Teilnehmerinnen



F1: Branchen der Teilnehmerinnen

(Einfachauswahl – alle Personen)

In welcher Branche sind Sie derzeit beschäftigt?



- Mit 26% kommen die meisten Teilnehmerinnen aus der IT- / Software-Branche
- Gefolgt von Dienstleistungen mit 10%

F2: Genauer Job-Titel

(Freitext – alle Personen)

agile (6) analyst (4) architekthin (3) assistant (4) business (6) coach (8)
consultant (21) corporate (4) der (4) development (6) digital (4)
digitale (4) director (3) engineer (4) global (4) head (10) it-projektmanager (3) junior (6)
lead (5) leader (5) lean (3) leiterin (4) leitung (5)
manager (98) managerin (11) marketing (6)
mitarbeiterin (8) office (13) operational (3) owner (4) pm (3)
pmo (37) portfolio (3) product (6) programm (4) project (66)
projectmanager (8) projekt (27) projektleiter (4)
projektleiterin (26) projektleitung (10)
projektmanager (26)
projektmanagerin (41) prozessmanager (4)
referentin (5) senior (41) specialist (5) team (5) technische (4)
wissenschaftliche (5)

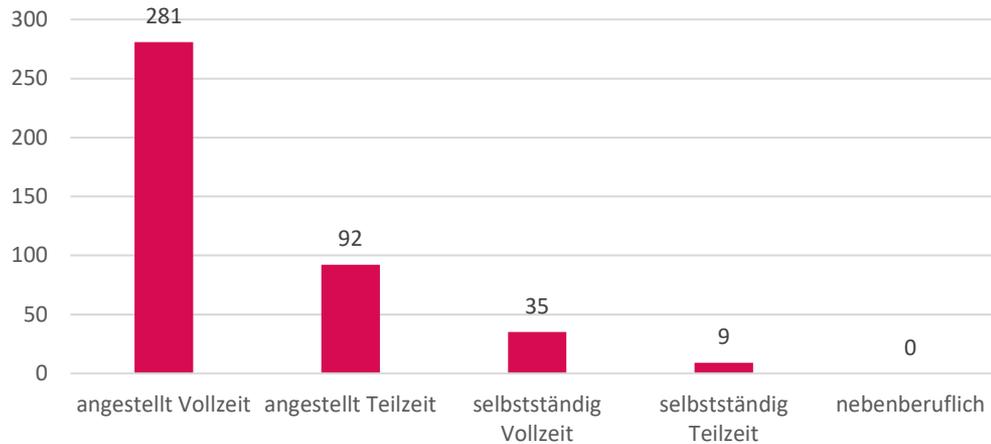
- Die Antworten auf diese Frage finden Sie im Originaltext im Anhang (F2).
- Dort sind alle Antworten aufgeteilt nach den angebotenen Rollen (F8) unterteilt:
 - Senior Projektleiterin (mit Leitungsfunktion)
 - Projektleiterin (mit Leitungsfunktion)
 - Junior Projektleiterin (mit Leitungsfunktion)
 - Senior Expertin (ohne Leitungsfunktion)
 - Expertin (ohne Leitungsfunktion)
 - Projektmitarbeiterin (ohne Leitungsfunktion)
 - Projektassistentin (ohne Leitungsfunktion)

▪ Hinweis: Die Grafik kann keine Wortkombinationen darstellen

F3: Anstellungsart im Projektumfeld

(Einfachauswahl – alle Personen)

Welche Anstellungsart haben Sie bei Ihrer
Arbeitsstelle im Projektumfeld?



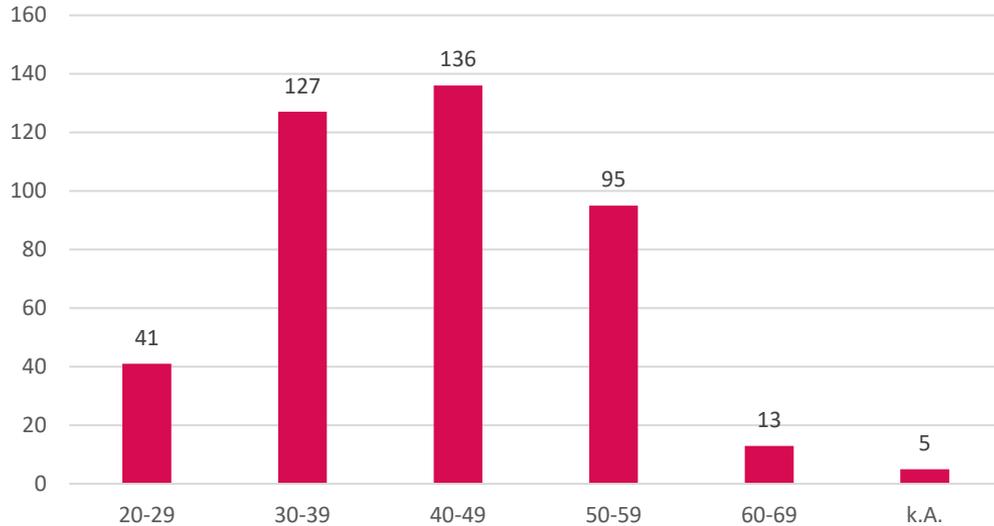
Im Projektumfeld tätig sind folgende Anteile der 417 Teilnehmerinnen:

- 67 % in Vollzeit
- 22 % in Teilzeit
- 8 % selbstständig in Vollzeit
- 2 % selbstständig in Teilzeit

F4: Alter

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie alt sind Sie?



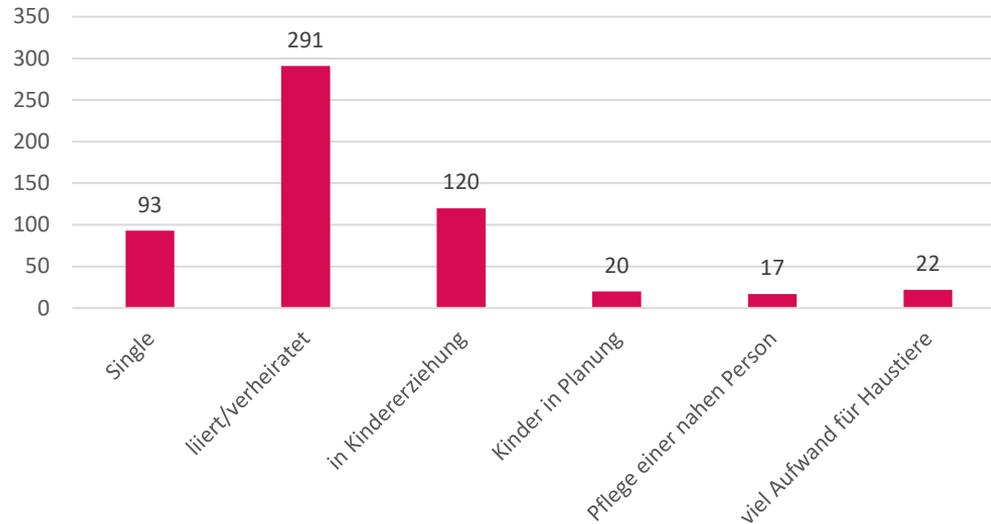
- Der größte Anteil der Teilnehmerinnen ist in den Vierzigern (33 %)
- Gefolgt von den Dreißigern (30 %)
- und den Fünfzigern (23 %)

- Hinweis: In der Frage wurde das tatsächliche Alter abgefragt. Zur besseren Auswertung wurden aber Gruppen gebildet.

F5: Derzeitige Lebenskonstellation

(Mehrfachauswahl – alle Personen)

Wie ist Ihre derzeitige Lebenskonstellation?

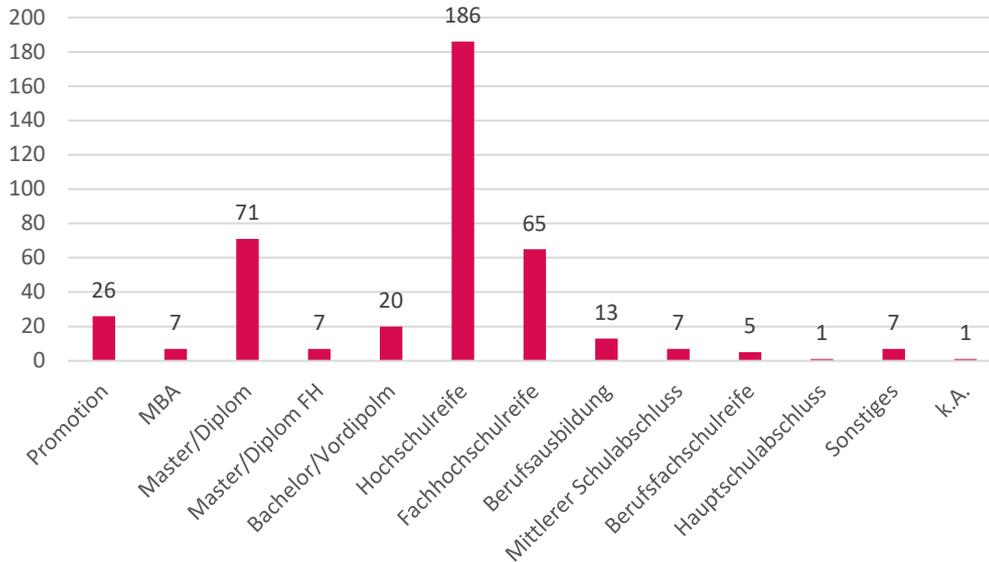


- Diese Frage ließ Mehrfachantworten zu
- Der Großteil der Teilnehmerinnen (70 %) ist liiert / verheiratet
- In Kindererziehung befinden sich 29 %
- 22 % geben „single“ an

F6: Höchste Ausbildungsstufe bisher

(Einfachauswahl – alle Personen)

Was ist Ihre höchste Ausbildungsstufe bisher?

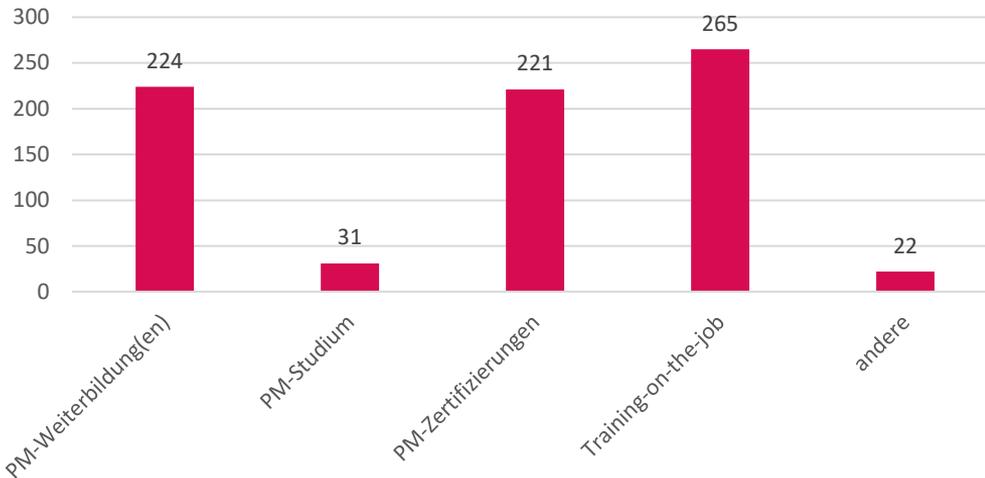


- Der größte Teil (60 %) der Teilnehmerinnen besitzt die (Fach-)Hochschulreife
- 31 % haben eine universitäre bzw. Fachhochschul-Ausbildung oder einen MBA-Titel
- 8 % geben andere Ausbildungen an
- Allerdings sind diese Zahlen unscharf, weil die Antworten „(Fach-)“ und „Hochschulabschluss“ irrtümlich nicht als Antwortoptionen gelistet waren.
- „Master“ etc. wurde häufig in den Anmerkungen eingetragen und für die Grafik draus ermittelt.

F7: PM-Ausbildung oder -Qualifikation

(Mehrfachauswahl – alle Personen)

Welche Ausbildung oder Qualifikation haben Sie im Projektmanagement?



- Training-on-the-job geben 64 % an
- Weiterbildungen (54 %) oder Zertifizierungen (53 %) werden an nächster Stelle genannt.
- Ein PM-Studium wird von 7 % angegeben
- In den Kommentaren häufig genannt:
 - agile Ausbildungen (Scrum)
 - Zertifizierungen des PMI (PMP)
 - Zertifizierungen der IPMA
 - PM-Themen im Studium

▪ Die vollständigen Kommentare finden Sie im Anhang (F7)

DU WIR KST

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice (Vollzeit oder Teilzeit):

Projektleiterinnen (w/m/d)
für IT-Projekte



[Jetzt hier mehr erfahren](#)

*her*CAREER
Aussteller:in 2023

WE CARE ABOUT
GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM

Wir sind Teil der herCAREER-Community:

Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!



Antworten auf den Fragebogen

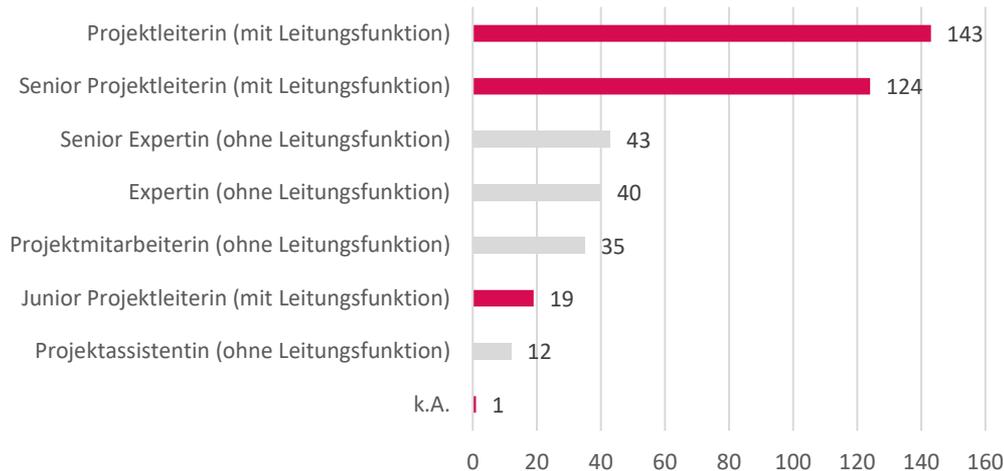
2) Ablauf im Projekt



F8: Funktion im Projektmanagement

(Einfachauswahl)

Wie lautet Ihre Funktion im Projektmanagement?



- Mit 34 % waren die Projektleiterinnen mit Leitungsfunktion die größte Gruppe, gefolgt von den Senior PLs mit Leitungsfunktion (30 %)
- 31 % der Teilnehmerinnen (hellgrau) waren in Summe ohne Leitungsfunktion
- In den Kommentaren wurden öfter Tätigkeiten im PMO erwähnt sowie auch agile Rollen. Leitungsfunktionen bestehen öfter auch ohne disziplinarische Verantwortung
- **Anmerkung zu den folgenden Fragen:** Nach dieser Frage wurden weitere Fragen in 2 Streams aufgeteilt:
 - a) mit Leitungsfunktion
 - b) ohne Leitungsfunktion

▪ Die Kommentare zur Antwort finden Sie im Anhang (F8)

Verzweigung der Fragen nach Frage 8

8) Wie lautet Ihre Funktion im Projektmanagement?

A) Frauen im PM mit Leitungsfunktion (Antwort aus Frage 8)		B) Frauen im PM ohne Leitungsfunktion (Antwort aus Frage 8)	
9a) Wie lange arbeiten Sie schon in der Projektleitung mit Leitungsfunktion?		9b) Sie haben angegeben, dass Sie keine Projektleiterin mit Leitungsfunktion sind. Wollen Sie dies künftig werden?	
10a) Wie viele Projektteilnehmende haben Ihre Projekte im Schnitt?			
11a) Sind Sie (vorwiegend) alleinige Projektleiterin?			
Ja		Nein	
12aa) Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit Ihrem Projektteam	12ab) Ihre Co-Projektleitung ist...?	10ba) Welche Qualifikationen benötigen Sie noch dazu, um in Ihrem Unternehmen Projektleiterin zu werden?	10 bb) Was sind die Gründe dafür, dass Sie keine Projektleiterin werden wollen?
	13ab) Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Co-Projektleitung ein?		
	14ab) Wie schätzen Sie die Aussichten auf Projekterfolg in Zusammenarbeit mit Ihrer Co-Projektleitung ein?		
	15ab) Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit Ihrem Projektteam?		
		11b) Wie zufrieden sind Sie mit der Projektleitung, unter der Sie arbeiten?	
		12b) Wie lange arbeiten Sie schon im Projektumfeld?	

16) Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Projektumfeld als Summe aller Einflussfaktoren?

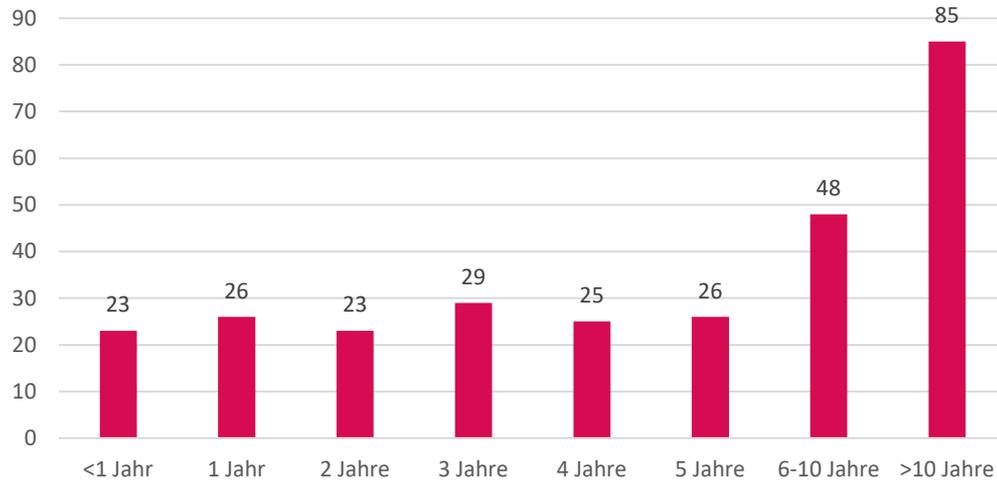
Die folgenden Fragen wurden nur
Teilnehmerinnen mit Leitungsfunktion
gestellt (F9a-15ab)



F9a: Projektleitung mit Leitungsfunktion

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion)

Wie lange arbeiten Sie schon in der Projektleitung
mit Leitungsfunktion?

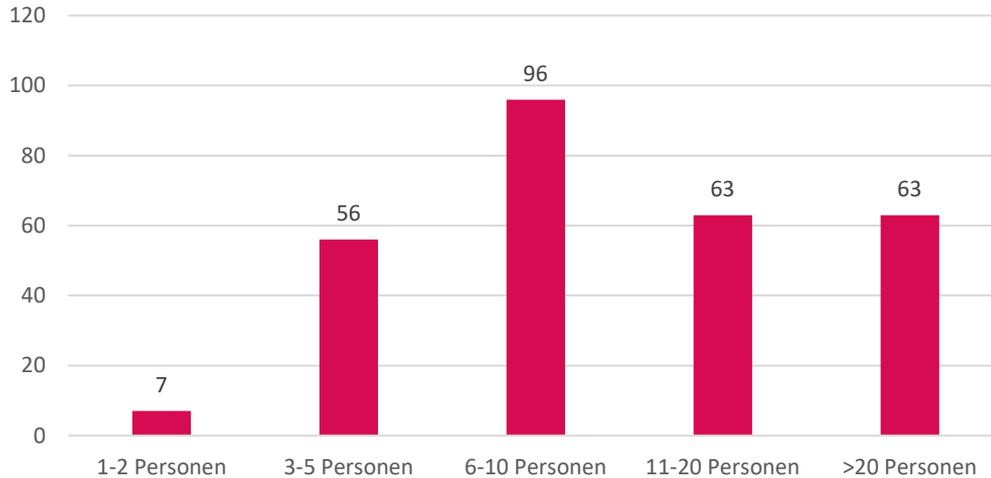


- Die Anzahl der Projektleiterinnen mit Leitungsfunktion beträgt in Summe 285 Frauen.
- Die größte Gruppe davon ist die mit über 10 Jahren Berufserfahrung in dieser Rolle (30 %).
- Mit 5 oder mehr Jahren in dieser Rolle sind in Summe 56 % der PLs mit Leitungsfunktion.

F10a: Anzahl Projektteilnehmende

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion)

Wie viele Projektteilnehmende haben Ihre Projekte
im Schnitt?

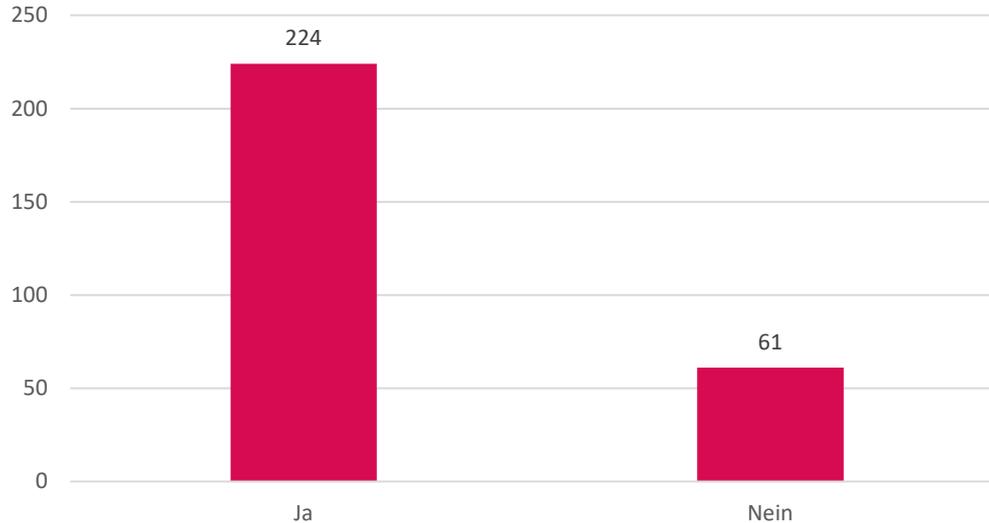


- Die Projekte der Projektleiterinnen mit Leitungsfunktion haben größtenteils zwischen 6 - 10 Personen.

F11a: Alleinige Projektleiterin

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion)

Sind Sie (vorwiegend) alleinige Projektleiterin?

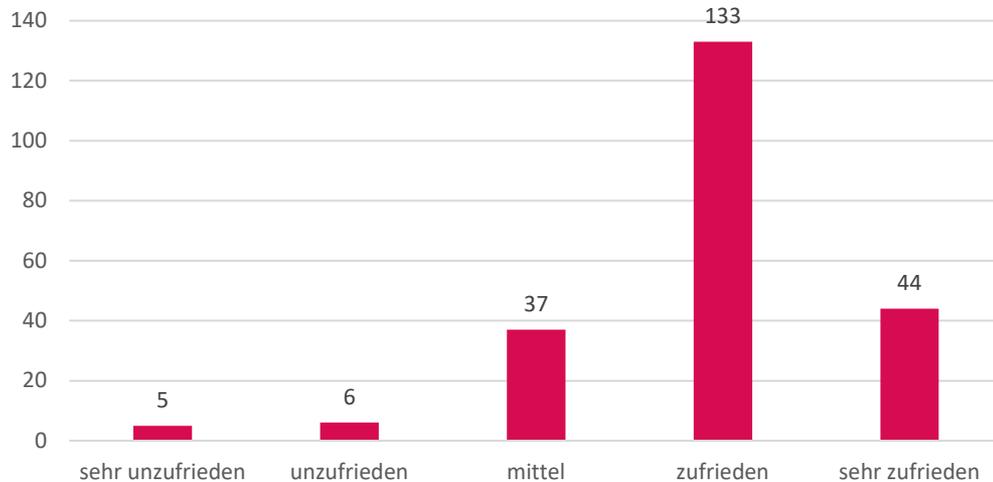


- Die Anzahl der alleinigen PLs mit Leitungsfunktion ist knapp 4x so groß wie die, die eine Co-Projektleitung haben.
- **Anmerkung zu den folgenden Fragen:** Nach dieser Frage wurden weitere Fragen aufgeteilt:
 - aa) ja
 - ab) nein

F12aa: Zusammenarbeit im Projektteam (ohne Co-PL)

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion und vorwiegend alleinige Projektleiterin)

Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit
Ihrem Projektteam



- Knapp 80 % der alleinigen Projektleiterinnen mit Leitungsfunktion sind mit der Zusammenarbeit in Ihren Projektteams sehr zufrieden (20 %) oder zufrieden (59 %).
- Ca. 5 % geben an sehr unzufrieden (2 %) oder unzufrieden (3 %) zu sein.
- Vergleich: Die Ergebnisse der gleichen Frage an PLs mit Co-PL (Frage 15ab) sind von den prozentualen Ergebnissen her sehr ähnlich.

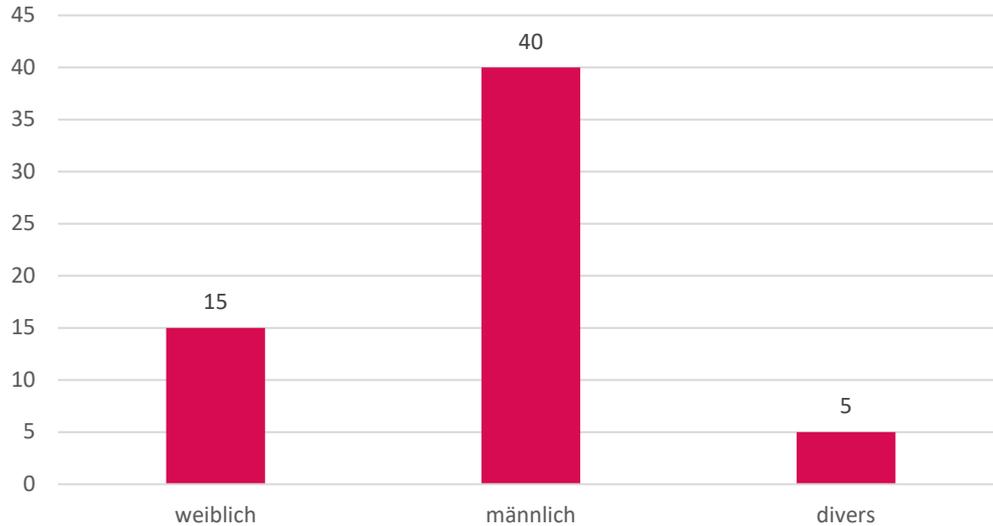
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Qualität und Arbeitsmotivation lässt stetig nach. Druck von oben und negativer Stress wird immer stärker.“
- „Maximum Flexibilität was Arbeitszeiten und von zu Hause arbeiten anbetriift. [Viele Frauen mit Kindern].“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F12aa)

F12ab: Ihre Co-Projektleitung ist...?

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion und nicht alleinige Projektleiterin)

Ihre Co-Projektleitung ist...?

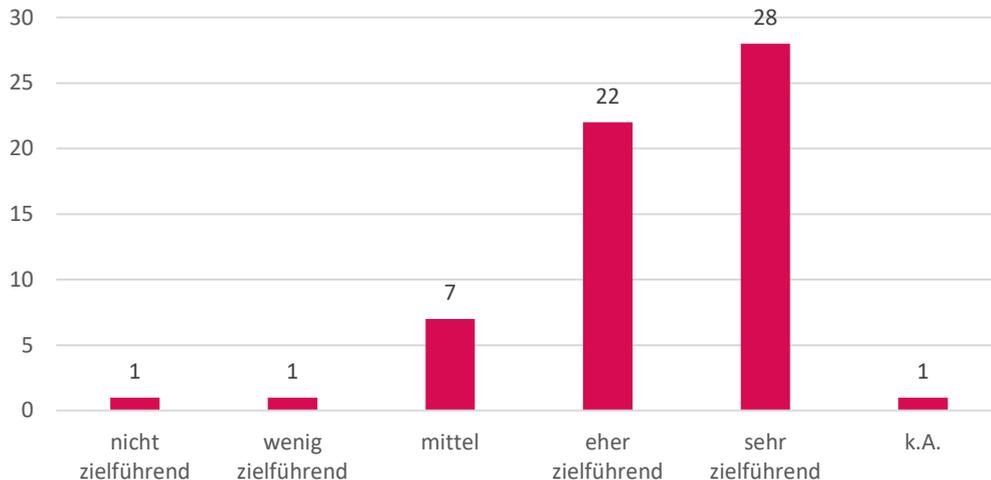


- Die Co-Projektleitung der Frauen, die nicht alleinige Projektleiterinnen sind, sind größtenteils männlich.

13ab) Zusammenarbeit mit der Co-Projektleitung

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion und nicht alleinige Projektleiterin)

Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Co-Projektleitung ein?



- Über 80 % der 60 Frauen mit Co-Projektleitung schätzen die Zusammenarbeit mit der Co-PL als sehr zielführend (47 %) oder zielführend (37 %) ein.
- Die sieben PLs, die „mittel“ angegeben haben, nannten die Co-Projektleitung als männlich (6x) und weiblich (1x).
- Nur zwei PLs (4 %) geben hier nicht zielführend (2 %) bzw. wenig zielführend (2 %) an. Hier wurde die Co-Projektleitung einmal mit „divers“ und einmal mit „männlich“ angegeben.

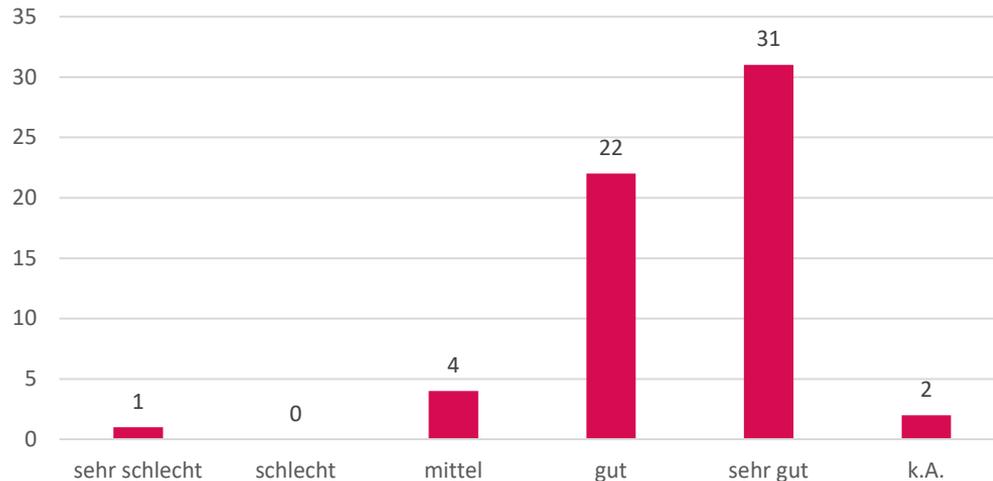
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Unterschiedlich, da wechselnde Personen.“
- „Co-Projektleitung [nimmt mir] viel dokumentatorisches Tracking ab, was mich entlastet.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F13ab)

14ab) Projekterfolg mit Co-Projektleitung

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion und nicht alleinige Projektleiterin)

Wie schätzen Sie die Aussichten auf Projekterfolg in Zusammenarbeit mit Ihrer Co-Projektleitung ein?

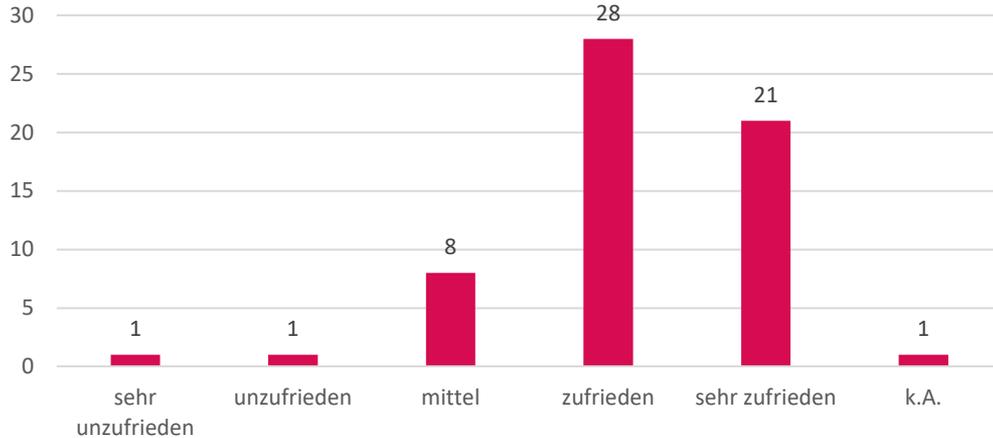


- Knapp 90 % der 60 Frauen mit Co-Projektleitung schätzen die Aussichten auf Projekterfolg mit der Co-PL sehr gut (52 %) oder gut (37 %) ein.
- Bei allen 4 PLs, die den Projekterfolg mit „mittel“ bewerten, wurde die Co-PL als männlich angegeben. Gleiches gilt für die eine PL, die den Projekterfolg mit „sehr schlecht“ angibt“.

15ab) Zusammenarbeit im Projektteam (mit Co-PL)

(Einfachauswahl – nur Frauen mit Leitungsfunktion und nicht alleinige Projektleiterin)

Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit Ihrem Projektteam?



- Ca. 80 % der Projektleiterinnen mit Co-PL und mit Leitungsfunktion sind mit der Zusammenarbeit in Ihren Projektteams sehr zufrieden (35 %) oder zufrieden (47 %).
- 4 % geben an sehr unzufrieden (2 %) oder unzufrieden (2 %) zu sein – wobei dies jeweils nur eine Person war.
- Vergleich: Die Ergebnisse der gleichen Frage an PLs ohne Co-PL (Frage 12aa) sind von den prozentualen Ergebnissen her sehr ähnlich.

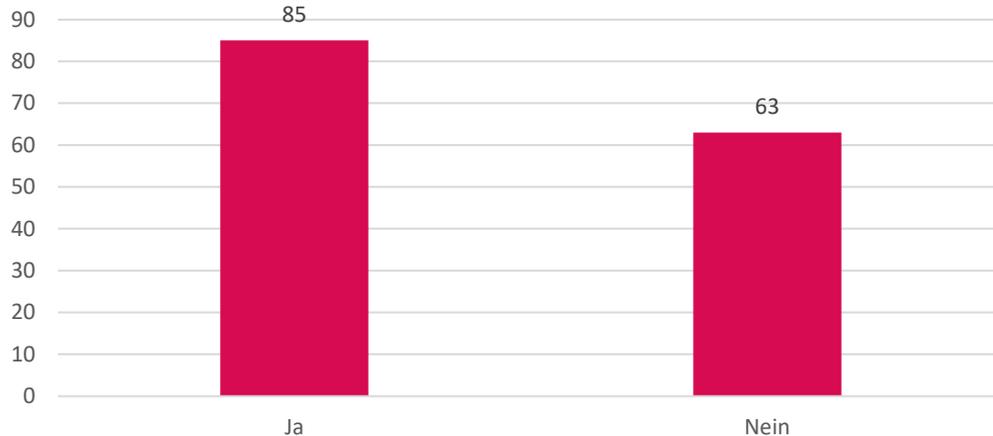
Die folgenden Fragen wurden nur
Teilnehmerinnen ohne Leitungsfunktion
gestellt (F9b-12b)



9b) Wunsch Projektleiterin mit Leitungsfunktion zu werden

(Einfachauswahl – nur Frauen ohne Leitungsfunktion – Unterteilung Folgefragen in Ja / Nein)

Sie haben angegeben, dass Sie keine Projektleiterin mit Leitungsfunktion sind. Wollen Sie dies künftig werden?

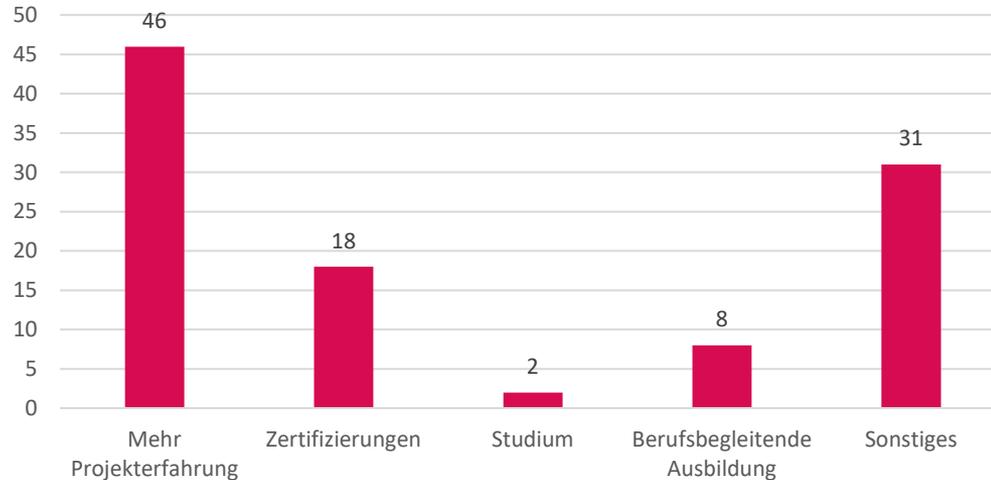


- Etwas über die Hälfte (57 %) der Teilnehmerinnen ohne Leitungsfunktion wollen Projektleiterin mit Leitungsfunktion werden.
- **Anmerkung zu den folgenden Fragen:** Nach dieser Frage wurden weitere Fragen aufgeteilt:
 - ba) ja
 - bb) nein

10ba) Qualifikationen, um im Unternehmen Projektleiterin zu werden

(Mehrfachauswahl – nur Frauen ohne Leitungsfunktion, die PL werden wollen)

Welche Qualifikationen benötigen Sie noch dazu, um in Ihrem Unternehmen Projektleiterin zu werden?



- 44 % der Teilnehmerinnen, die Projektleiterin mit Leitungsfunktion werden möchten, geben als benötigte Qualifikation „Mehr Projekterfahrung“ an.
- „Zertifizierungen“ wird von 17 % genannt.
- „Berufsbegleitende Ausbildung“ (8 %) und „Studium“ (2 %) sind deutlich dahinter.
- Unter „Sonstiges“ wird häufig genannt, dass derzeit keine entsprechende Stelle im Unternehmen verfügbar ist.

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Akzeptanz von den männlichen Vorgesetzten.“
- „Möglichkeiten/Stelle im Unternehmen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F10ba)

10 bb) Gründe gegen Funktion als Projektleiterin

(Freitext – nur Frauen ohne Leitungsfunktion, die keine PL werden wollen)

Was sind die Gründe dafür, dass Sie keine Projektleiterin werden wollen?



- Auf die Frage wurden 56 Antworten gegeben.
- Viele sind mit ihrer Rolle, die des Öfteren im PMO-Umfeld liegt, zufrieden .
- Vermeidung von Stress durch hohen Zeitaufwand dessen Konfliktpotenzial mit der Familiensituation sowie „keine Führungsposition gewollt“ liegen auf dem zweiten Platz.
- Bei 4 Frauen ist das aktuelle PM-Umfeld so mangelhaft, dass sie hier nicht Projektleiterin werden wollen.

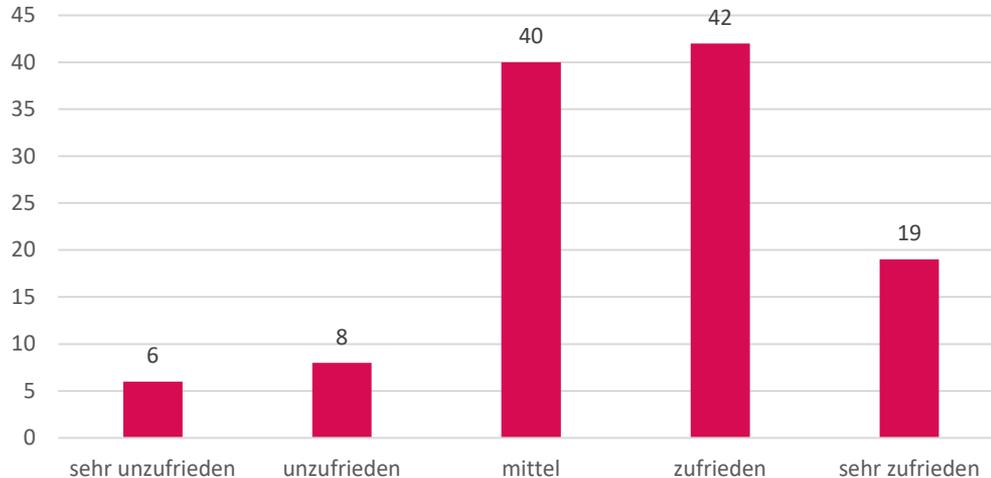
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Lieber PMO mit Gestaltungsfreiraum in spannenden Projekten als PL in langweiligen oder sehr politischen Projekten.“
- „War ich schon und möchte ich nicht mehr.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F10bb)

11b) Zufriedenheit mit der Projektleitung, unter der Sie arbeiten

(Einfachauswahl – nur Frauen ohne Leitungsfunktion)

Wie zufrieden sind Sie mit der Projektleitung, unter der Sie arbeiten?



- Etwas über 50 % der Frauen ohne Leitungsfunktion sind mit der Projektleitung zufrieden (37 %) oder sehr zufrieden (17 %).
- 35 % geben an, mittelmäßig zufrieden zu sein.
- Etwas über 10 % sind unzufrieden (7 %) oder sehr unzufrieden (5 %).
- Eine deutliche Relation der (sehr) Unzufriedenen zum Geschlecht ihrer Vorgesetzten (Frage 17) ist nicht zu erkennen.

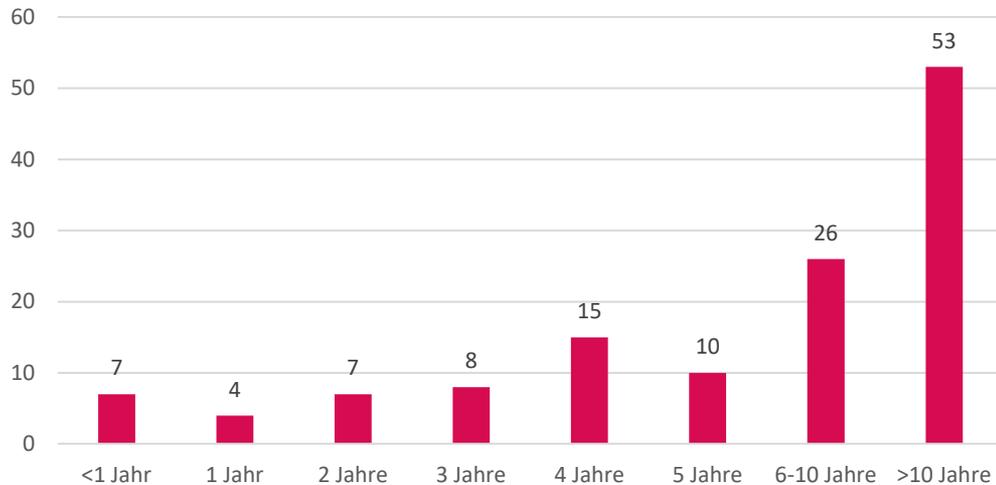
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „100% Kontrollbedürfnis der Projektleitung, kann nichts abgeben. Spricht nicht mit mir über die Projekte.“
- „Ich kann weitestgehend frei handeln. Hole mir meinen Vorgesetzten als Rat zur Seite.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F11b)

12b) Wie lange arbeiten Sie schon im Projektumfeld?

(Einfachauswahl – nur Frauen ohne Leitungsfunktion)

Wie lange arbeiten Sie schon im Projektumfeld?



- Die größte Gruppe der Teilnehmerinnen ohne PL-Funktion ist die mit über 10 Jahren Berufserfahrung in dieser Rolle (41 %).
- Mit 5 oder mehr Jahren in dieser Rolle sind in Summe 69 % der Teilnehmerinnen.

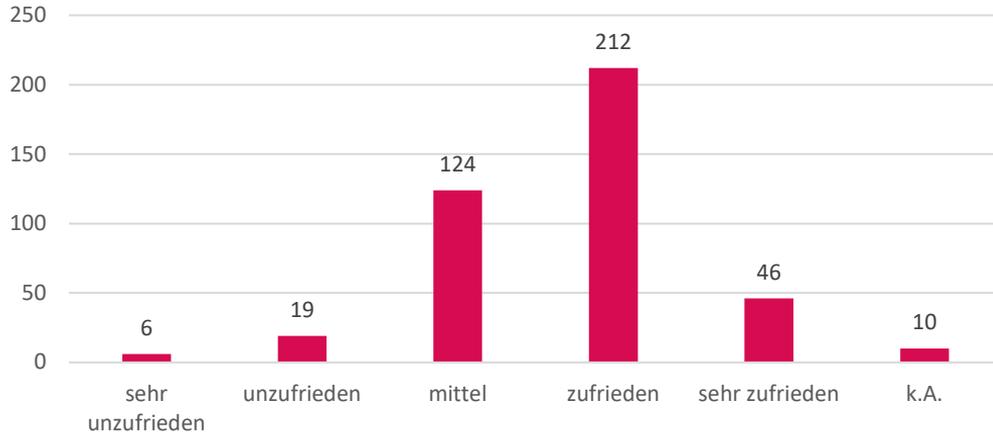
Die folgenden Fragen wurden wieder
allen Teilnehmerinnen gestellt



16) Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Projektumfeld insgesamt

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Projektumfeld als Summe aller Einflussfaktoren?



- Etwas über 60 % aller Teilnehmerinnen sind mit der Zusammenarbeit im Projektumfeld insgesamt sehr zufrieden (11 %) oder zufrieden (51 %).
- 6 % geben an sehr unzufrieden (1 %) oder unzufrieden (5 %) zu sein. Auffällig ist, dass bei beiden Gruppen die Vorgesetzten zum überwiegenden Anteil als männlich angegeben werden (Frage 17).

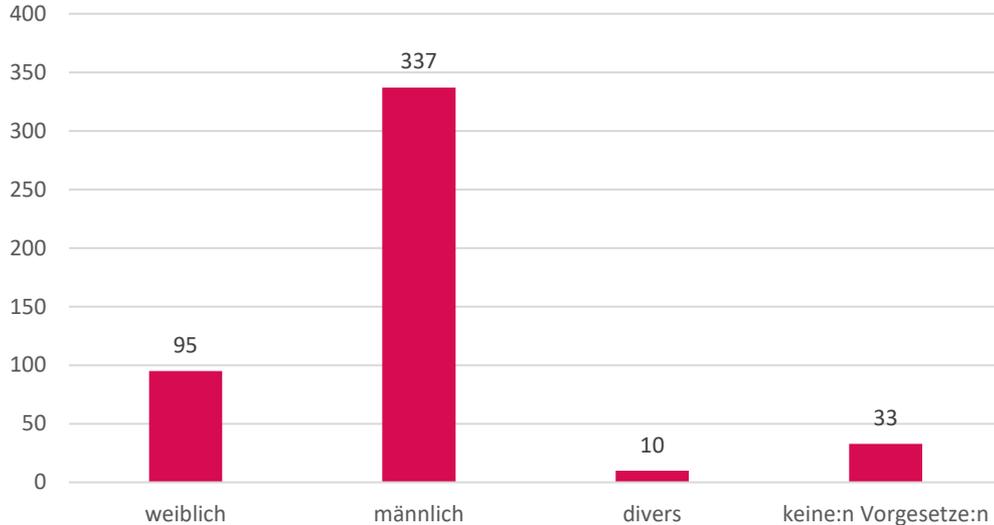
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Frauenfeindlichkeit gegenüber weiblichen PMs ist in der IT immer noch ein Thema.“
- „Habe im Projektumfeld viel positivere Erfahrungen gemacht als in Linienpositionen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F16)

17) Die Ihnen vorgesetzte(n) Person(en) ist/sind ...? (auch mehrere Vorgesetzte)

(Mehrfachauswahl – alle Personen)

Die Ihnen vorgesetzte(n) Person(en) ist/sind ...?



- Hier waren mehrere Antworten möglich, weil Personen in einer Matrixorganisation ggf. mehrere „Vorgesetzte“ haben.
- Der Anteil der männlichen Vorgesetzten wird mit über 3x größer angegeben als der von weiblichen.
- Das Verhältnis männlich (337) zu weiblich (95) ergibt 72 % Männer. Dieses wird in den Folgefragen teilweise referenziert.

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Frauen im IT Projektmanagement Umfeld sind nach wie vor selten.“
- „In Summe gibt es ein sehr ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F17)



„Ich setze mich ein für mehr Weiblichkeit in
Wirtschaft und Projektmanagement.“

Darya Schwarz-Fradkova
Initiatorin dieser Studie



**Du willst auch mehr Frauen im
Projektmanagement sehen?**

[Schreibe mir hier!](#)

Antworten auf den Fragebogen

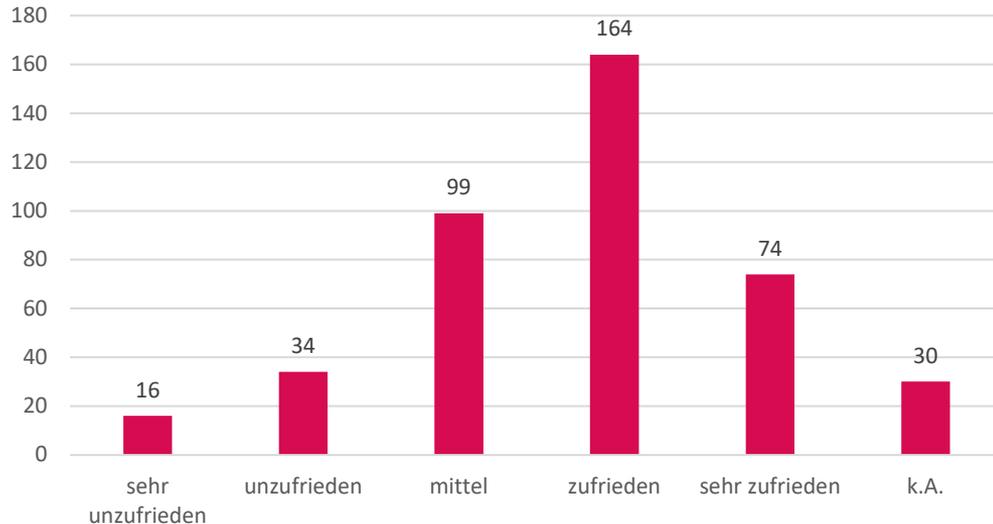
3) Arbeitszufriedenheit



18) Zufriedenheit mit Vorgesetzten

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Vorgesetzten?



- Knapp 60 % aller Teilnehmerinnen sind mit ihren Vorgesetzten sehr zufrieden (18 %) oder zufrieden (39 %).
- 12 % geben an sehr unzufrieden (4 % = 16 Personen) oder unzufrieden (8 % = 30 Personen) zu sein. Auffällig ist, dass bei beiden Gruppen die Vorgesetzten zum überwiegenden Anteil als männlich angegeben werden (94 % bzw. 77 %, was höher ist als das Verhältnis aus Frage 17, wo 72 % männliche Vorgesetzte angegeben wurden).

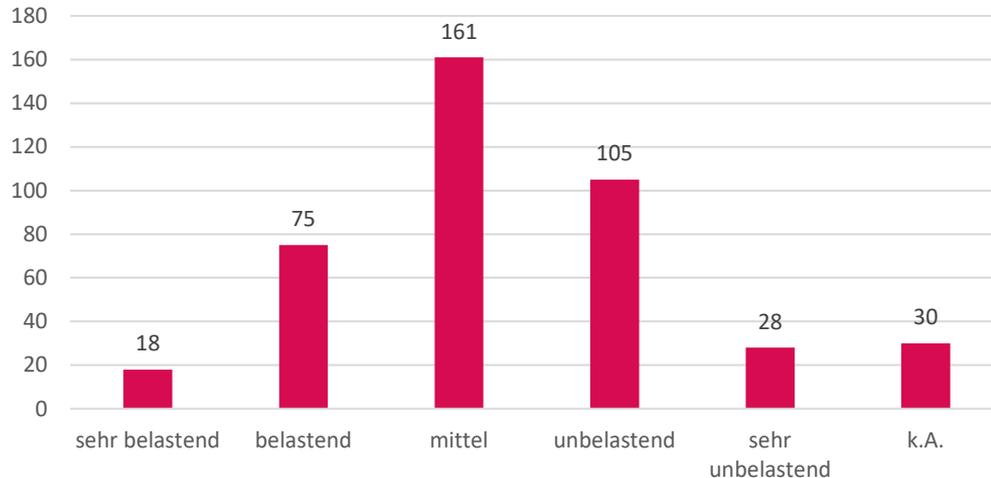
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Der Vorgesetzte war ein entscheidender Kündigungsgrund.“ „Narzisst.“
- „Es ist möglich Projekte eigenständig umzusetzen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F18)

19) Belastung der jetzigen Rolle im Projektumfeld

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie belastend empfinden Sie Ihre jetzige Rolle im Projektumfeld?



- Mit 39 % empfindet der Hauptteil der Teilnehmerinnen Ihre Arbeit im Projektumfeld als mittelmäßig belastend.
- Der Anteil der unbelasteten (25 %) und sehr unbelasteten (7 %) Teilnehmerinnen ist in Summe höher (32 %) als die Belasteten (22 %).
- Als sehr belastet (4 %) und belastet (18 %) empfinden sich in Summe 22 %.

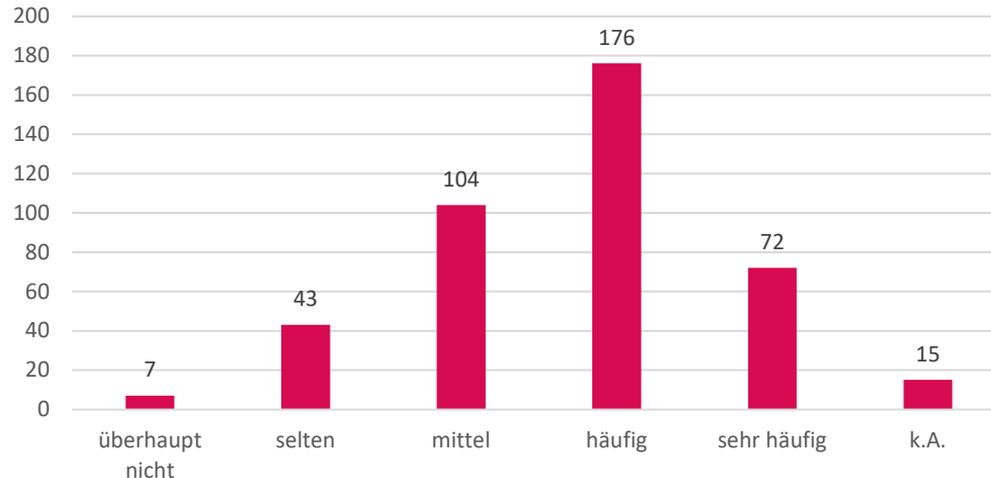
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Ich habe kaum was zu tun, die interessanten Jobs gehen an Vollzeit-Männer.“
- „Herausfordernd, aber sie belastet mich nicht im Sinne, dass ich darunter leide.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F19)

20) Wahrnehmung der eigenen Leistungen im Projektumfeld

(Einfachauswahl – alle Personen)

Werden Ihre Leistungen im Projektumfeld wahrgenommen?



- Mit 59 % empfindet der Hauptteil der Teilnehmerinnen, dass Ihre Leistungen im Projektumfeld häufig (42 %) oder sehr häufig (17 %) von Ihrer Umgebung wahrgenommen werden.
- Aber immerhin 12 % haben das Gefühl, dass Ihre Leistungen überhaupt nicht (2 %) bzw. nur selten (10 %) erkannt werden. (Ein deutlicher Zusammenhang zum Geschlecht der Vorgesetzten ist hier nicht erkennbar).

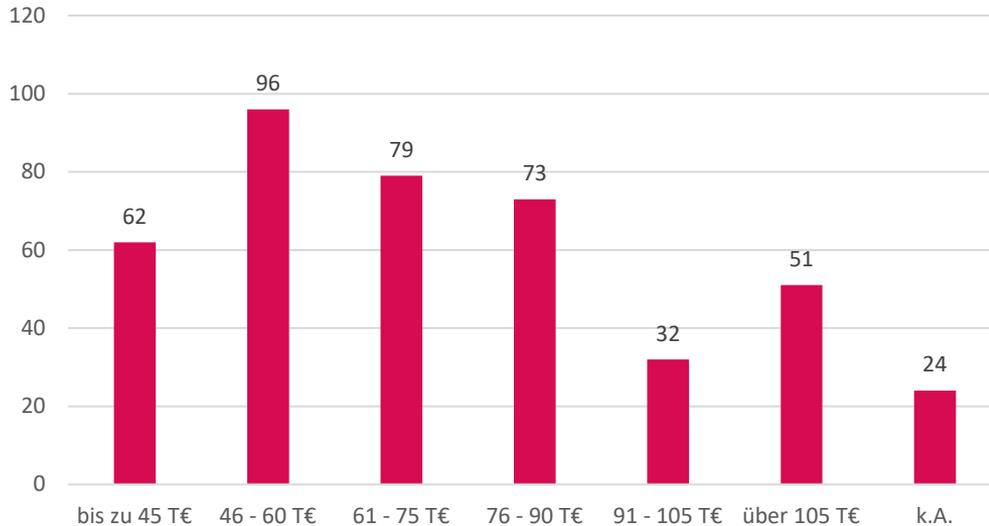
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Viele wissen Projektmanagement gar nicht zu würdigen.“
- „Bekomme öfter Lob von anderen Abteilungen, die auch meinem Vorgesetzten zugetragen werden.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F20)

21) Aktuelles Jahres-Bruttogehalt? (Bei Teilzeit / mehreren Jobs nur PM-Gehalt)

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie hoch ist ihr aktuelles Jahres-Bruttogehalt?

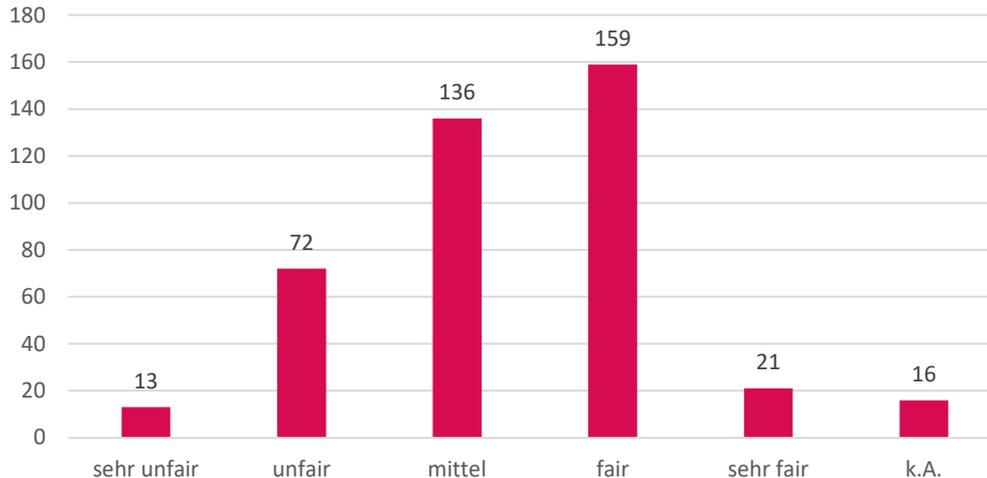


- Mit 23 % verdient der größte Anteil der Teilnehmerinnen zwischen 46.000 und 60.000 EUR im Jahr (Teilzeitstellen sollten von den Teilnehmerinnen auf Vollzeit hochgerechnet worden sein).
- Unter den Senior-Projektleiterinnen sind höhere Gehaltsklassen (u.a. in den Gehaltsklassen 76-90 T€, 91-105 T€) häufiger vertreten als unter den Kolleginnen mit weniger Berufserfahrung.
- In den höheren Gehaltsklassen besitzen viel mehr Frauen PM-Zertifizierungen.
- Im Mittel über alle Gehaltsklassen ergibt sich ein um 11 % höheres Gehalt bei Frauen mit PM-Zertifizierung im Vergleich zu denen ohne PM-Zertifizierung.

22) Gefühl für die Arbeit fair bezahlt zu werden

(Einfachauswahl – alle Personen)

Haben Sie das Gefühl für Ihre Arbeit fair bezahlt zu werden?



- Mit 38 % empfindet der größte Anteil der Teilnehmerinnen, dass sie fair bezahlt werden.
- Sehr unfair (3 %) und unfair (17 %) finden sich in der Summe 20 % bezahlt.

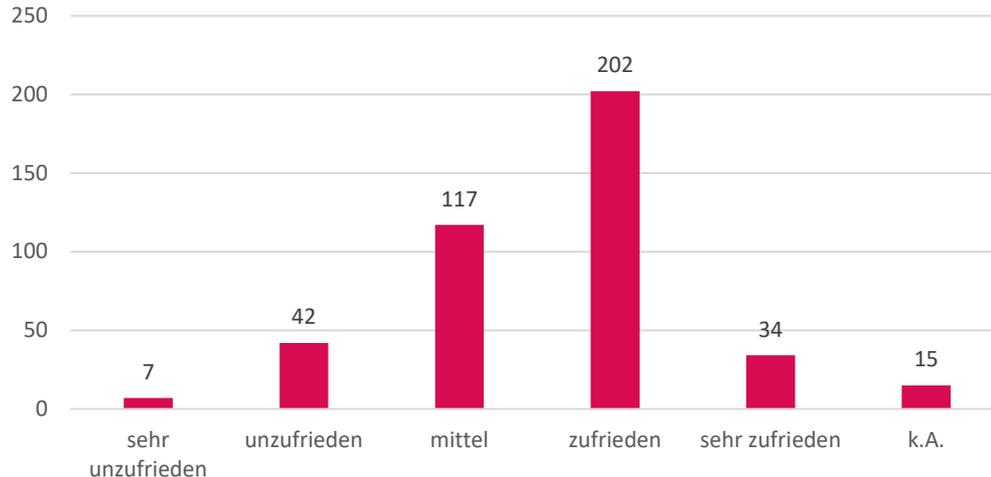
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Meine männlichen Kollegen verdienen 20-30% mehr. Oft bei schlechterer Qualifikation.“
- „Ich empfinde es als fair, weiß aber das männliche Kollegen tlw. 5-10 TEUR mehr verdienen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F22)

23) Arbeitszufriedenheit als Summe aller Einflussfaktoren

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie bewerten Sie Ihre Arbeitszufriedenheit als Summe aller Einflussfaktoren?



- Mit 56 % ist der Hauptteil der Teilnehmerinnen mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden (48 %) oder sehr zufrieden (8 %).
- In Summe sind aber 12 % unzufrieden (10 %) oder sogar sehr unzufrieden (2 %). (Bei den Unzufriedenen haben 83 % männliche Vorgesetzte und damit mehr als das Verhältnis aller Teilnehmerinnen, wo der Anteil männlicher Vorgesetzter bei 72 % liegt (Frage 17).
- Nach Durchführung von Korrelationen, stellen wir fest, dass:
 - besonders Frauen (sehr) zufrieden sind, die ihre Leistung als (sehr) häufig wahrgenommen empfinden.
 - die Arbeitszufriedenheit mit der Dauer der PL-Funktion zunimmt.

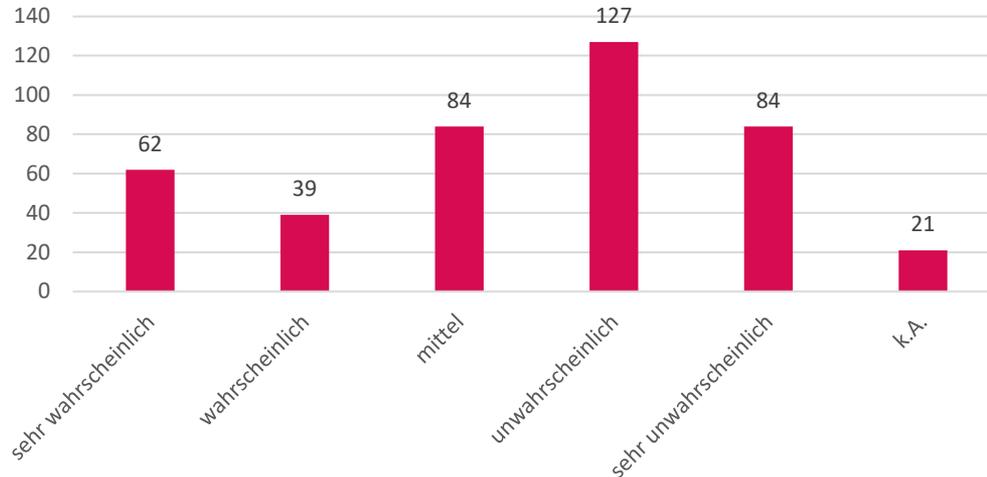
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Ich habe das Gefühl, dass ich oft klein gehalten werde und mir alles erkämpfen muss.“
- „Ich liebe das sinnstiftende Projekt. Ankerkennung, Förderung ... im Unternehmen ist allerdings gleich Null.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F23)

24) Wahrscheinlichkeit Arbeitgeberwechsel

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Arbeitgeber innerhalb der nächsten 12 Monate wechseln?



- 50 % der Teilnehmerinnen sieht einen Wechsel ihres Arbeitgebers in den kommenden zwölf Monaten als unwahrscheinlich (30 %) oder sehr unwahrscheinlich (20 %).
- 15 % aber sehen den Wechsel als sehr wahrscheinlich. Die Hälfte (34 Personen) gibt ihre Arbeitszufriedenheit mit „mittel“ bzw. „(sehr) zufrieden“ an.
- Nach Durchführung von Korrelationen stellen wir fest, dass:
 - die Wechselwilligkeit mit steigender Arbeitszufriedenheit sinkt
 - die Wechselwilligkeit steigt, wenn Aufstiegschancen in der Organisation als (sehr) gering empfunden werden
 - die Wechselwilligkeit bei gefühlter Benachteiligung nur leicht steigt.

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Hätte ich kein kleines Kind, würde ich sehr wahrscheinlich wechseln.“
- „Ich mag meinen Job und will die künftigen Herausforderungen annehmen.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F24)

YOUR OUR NEW JOB

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice (Vollzeit oder Teilzeit):

Consultants (w/m/d)
für Microsoft PPM



[Jetzt hier mehr erfahren](#)

*her*CAREER
Aussteller:in 2023

WE CARE ABOUT
GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM

Wir sind Teil der herCAREER-Community:

Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!



Antworten auf den Fragebogen

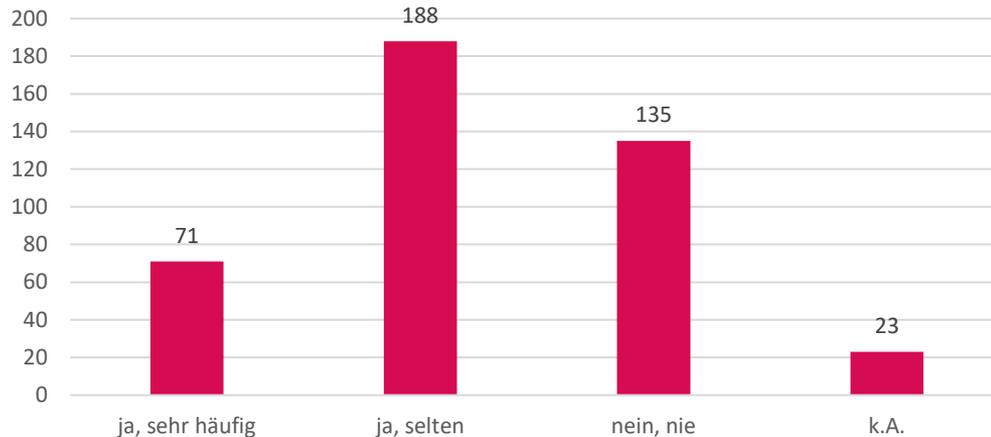
4) Geschlechterbezogenes



25) Erlebte Benachteiligung wegen Geschlecht

(Einfachauswahl – alle Personen)

Haben Sie sich aufgrund Ihres Geschlechts im PM-Umfeld jemals gegenüber Ihren Kolleg:innen benachteiligt gefühlt?



- Ganze 62 % der Teilnehmerinnen geben an, dass sie sich in der Vergangenheit gegenüber männlichen Kollegen „ja, sehr häufig“ (17 %) bzw. „ja, selten“ (45 %) benachteiligt gefühlt haben.

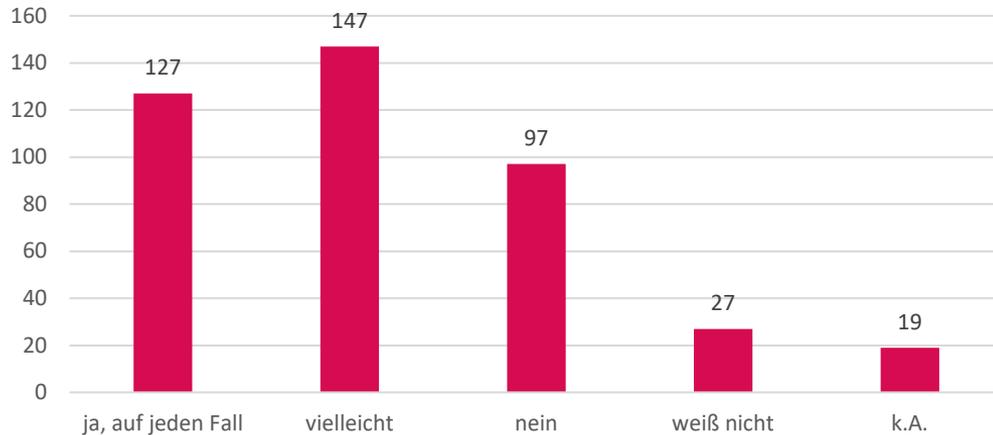
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Beförderungen werden bei weiblichen Mitarbeiterinnen hinausgezögert.“
- „Seit 10 Jahren ist es immer besser geworden.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F25)

26) Mit anderer Geschlechtszugehörigkeit mehr Einfluss auf Umfeld

(Einfachauswahl – alle Personen)

Glauben Sie, dass Sie in Ihrer Position mit einer anderen Geschlechtszugehörigkeit mehr Einfluss auf Ihr Umfeld hätten?



- 30 % der Teilnehmerinnen gehen davon aus, dass Sie als Männer mehr Einfluss in ihrem Umfeld hätten. 35 % beantworten die Frage mit „vielleicht“.
- Nur 23 % meinen, dass dies nicht der Fall sein würde.

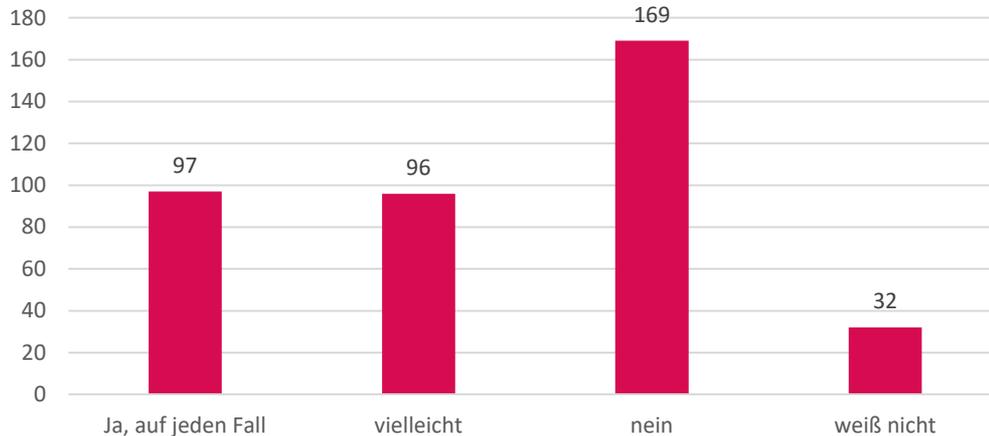
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Männliche Kollegen müssen sich nicht zunächst beweisen.“
- „Im Gegenteil, Kollegen wissen die weibliche Seite sehr zu schätzen z.B. Kommunikationsfähigkeit.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F26)

27) (Potenzielle) Familienplanung ein Karrierehindernis

(Einfachauswahl – alle Personen)

Glauben Sie, dass Ihre (potenzielle) Familienplanung ein Hindernis für Ihre PM-Karriere im Unternehmen darstellt?



- Der größte Anteil (41 %) der Teilnehmerinnen sieht die (potenzielle) Familienplanung heutzutage nicht als Karrierehindernis.
- Demgegenüber sind es aber 23 %, die das genau gegenteilig einstufen mit „ja, auf jeden Fall“.

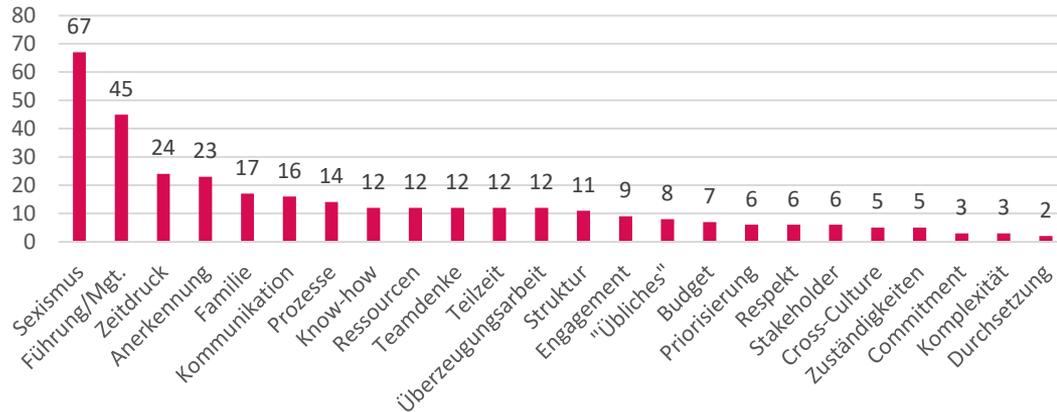
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Da ich in Teilzeit zurückkommen wollte, bekam ich meine alten Job nicht direkt wieder.“
- „War damals so. Heute ist das anders.“
- Alle Anmerkungen zur Frage im Original finden Sie im Anhang (F27)

28) Erlebte Herausforderungen im Projektumfeld

(Freitext – alle Personen)

Welche Herausforderungen haben Sie im Projektumfeld erlebt?



- Die größte Anzahl der Herausforderungen im Projektumfeld machen sexistische Erfahrungen aus, gefolgt von Kritik an Management und Unternehmensführung.
- Zeitdruck und fehlende Anerkennung kommen auf den Plätzen drei und vier.
- Die im Freitext angegebenen Antworten wurden kategorisiert, um sie hier übersichtlicher darstellen zu können. Die Originaltexte sind in Anhang F28 abgedruckt.

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Macht, Hierarchiedenken, als Frau Ernst genommen zu werden.“
- „Unprofessionelles Management, fehlendes Know-how.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F28)

BE
WIR
BD
ICH

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice (Vollzeit oder Teilzeit):

Consultants (w/m/d)
für unser Support-Team



[Jetzt hier mehr erfahren](#)

*her*CAREER
Aussteller:in 2023

WE CARE ABOUT
GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM

Wir sind Teil der herCAREER-Community:

Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!



Antworten auf den Fragebogen

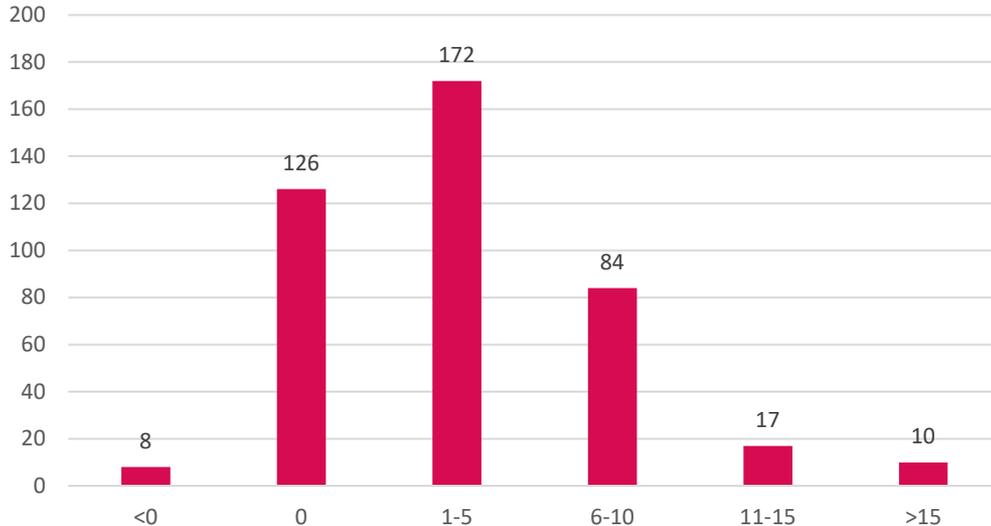
5) Arbeitsbelastung



29) Überstunden (in Stunden pro Woche)

(Freitext – alle Personen)

Durchschnittliche Überstunden pro Woche

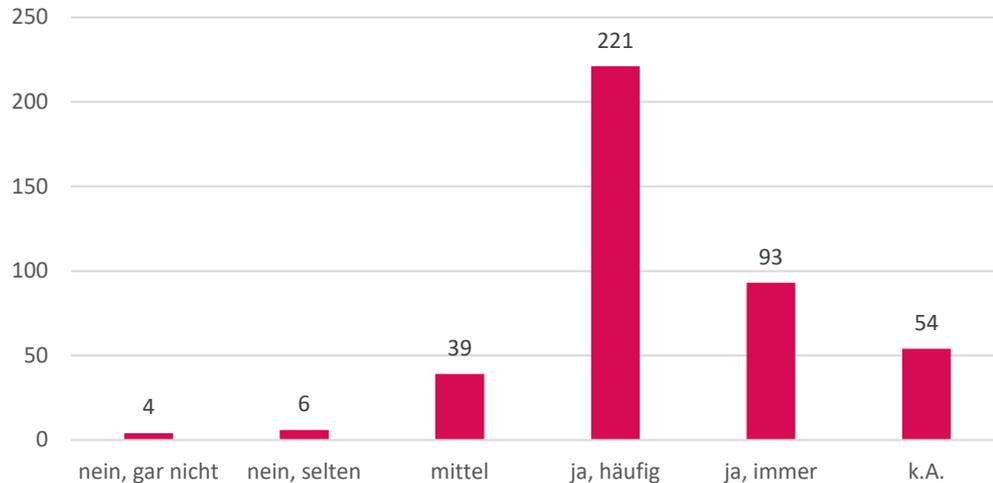


- 41 % der Teilnehmerinnen arbeiten im Mittel 1-5 Stunden mehr pro Woche als im Arbeitsvertrag festgelegt.
- Deutlich mehr sind 20 % (6-10h), 4 % (11-15h) und 2 % (>15h).
- Tatsächlich im vereinbarten Zeitraum bleiben nur 30 % der Teilnehmerinnen.
- Die Überstunden wurden aus den beiden Fragen nach vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit ermittelt.
- Teilnehmerinnen in Teilzeit sollten ihre Arbeitsstunden auf Vollzeit hochrechnen.

31) Ansprüche des/der Vorgesetzten

(Einfachauswahl – alle Personen)

Können Sie den Ansprüchen Ihrer/Ihres Vorgesetzten
an Sie gerecht werden?



- Ganze 75 % der Teilnehmerinnen sind der Auffassung, dass sie die Ansprüche ihrer Vorgesetzten häufig (53 %) oder sogar immer (22 %) erfüllen können.
- Aber jeweils 1 % kann sie nie oder nur selten erfüllen.

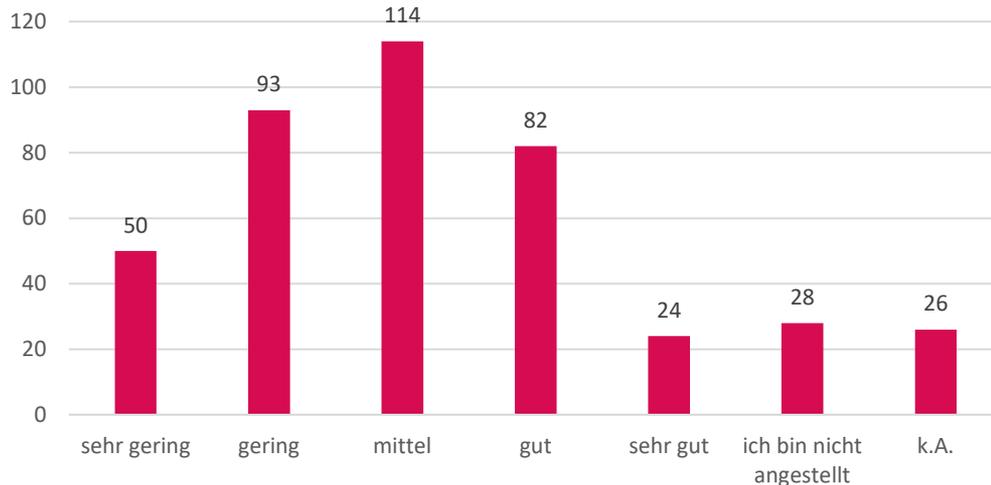
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Unklar, weil im Vorfeld keine konkreten Ansprüche formuliert werden.“
- „Ansprüche, die man sich selbst stellt, sind oft höher.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F31)

32) Aufstiegschancen in der Organisation

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie bewerten Sie Ihre Aufstiegschancen in Ihrer Organisation?



- Insgesamt 34 % der Teilnehmerinnen bewerten ihre Aufstiegschancen im Unternehmen mit sehr gering (12 %) oder gering (22 %).
- In Summe 26 % sehen diese als gut (20 %) bzw. sehr gut (6 %).

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Frauen werden gefühlt nur aufgrund der Frauenquote gefördert.“ „Wurde 3 mal übergangen.“
- „Im Bereich Projektleitung gibt es in meinem Unternehmen keinen Karrierepfad.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F32)

BE WIR BD ICH

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice (Vollzeit oder Teilzeit):

Consultants (w/m/d) für
ERP-Integration



[Jetzt hier mehr erfahren](#)

*her*CAREER
Aussteller:in 2023

WE CARE ABOUT
GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM

Wir sind Teil der herCAREER-Community:

Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!



Antworten auf den Fragebogen

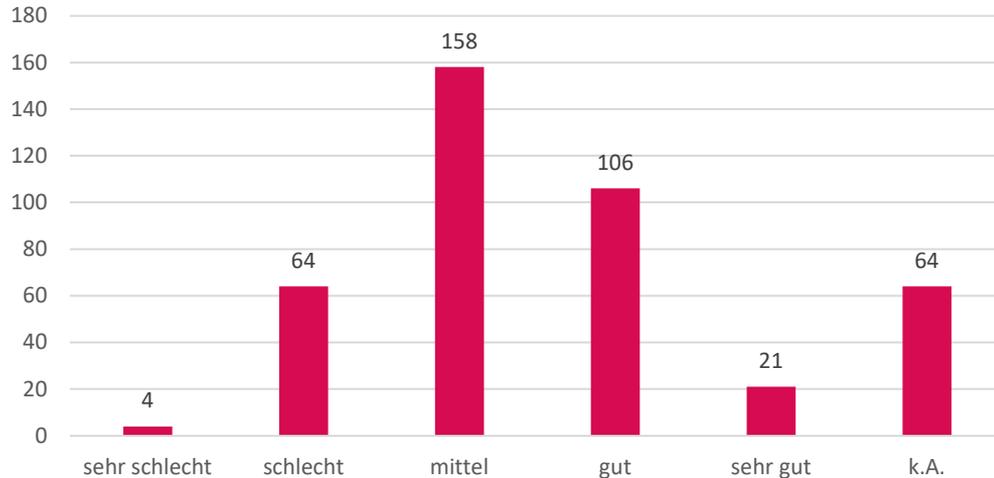
6) Projektmanagement allgemein



33) Situation von Frauen in Projektmanagement-Berufen

(Einfachauswahl – alle Personen)

Wie bewerten Sie die aktuelle Situation von Frauen in Projektmanagement-Berufen



- Der Großteil der Teilnehmerinnen (30 %) bewertet die Chancen von Frauen in PM-Berufen als gut (25 %) oder sehr gut (5 %).
- Mit 38 % wurden mittelmäßige Aussichten am häufigsten genannt.
- Aber immerhin 16 % sehen die Situation als schlecht (15 %) oder sogar sehr schlecht (1 %). Gut ein Fünftel der Frauen mit der schlechten Einschätzung arbeitet als Selbstständige (Voll- oder Teilzeit).
- Bei Durchführung von Korrelationen hat sich gezeigt, dass:
 - Frauen, die die Situation als mittel oder gut empfinden, „Flexibles Arbeiten“ und dann „Vorbilder“ als wichtigsten Lösungsansatz nennen
 - Frauen, die die Situation als „schlecht“ empfinden, Vorbilder brauchen.

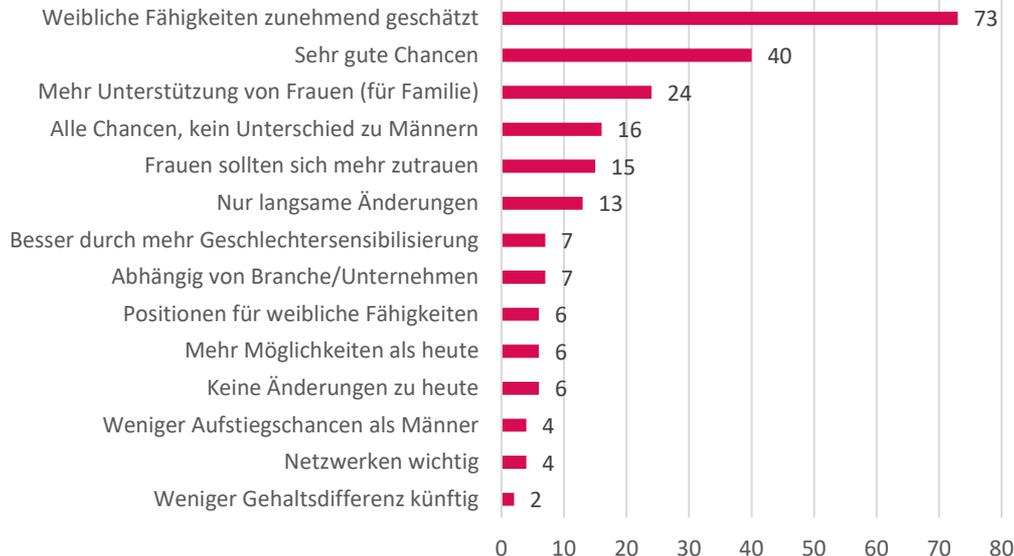
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Es gibt sehr viel Luft nach oben.“ „Vollzeit - gut; Teilzeit - sehr schlecht.“
- „Man muss sich durchbeißen, dann gut bis sehr gut.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F33)

34) Chancen für Frauen im Projektmanagement

(Freitextfeld – alle Personen)

Welche Chancen sehen Sie für Frauen im Projektmanagement?



- Die Antworten wurden im Freitext gegeben und zur Auswertung geclustered.
- Sehr häufig wurden die weiblichen Fähigkeiten wie Kommunikations- und Organisationstalent genannt, die künftig mehr Wertschätzung erfahren werden.
- Häufig genannt: Frauen haben sehr gute Chancen und kein Unterschied zu Männern. Sie sollen sich mehr zutrauen.
- Die Unterstützung von Frauen und Beachten ihrer familiären Situation ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

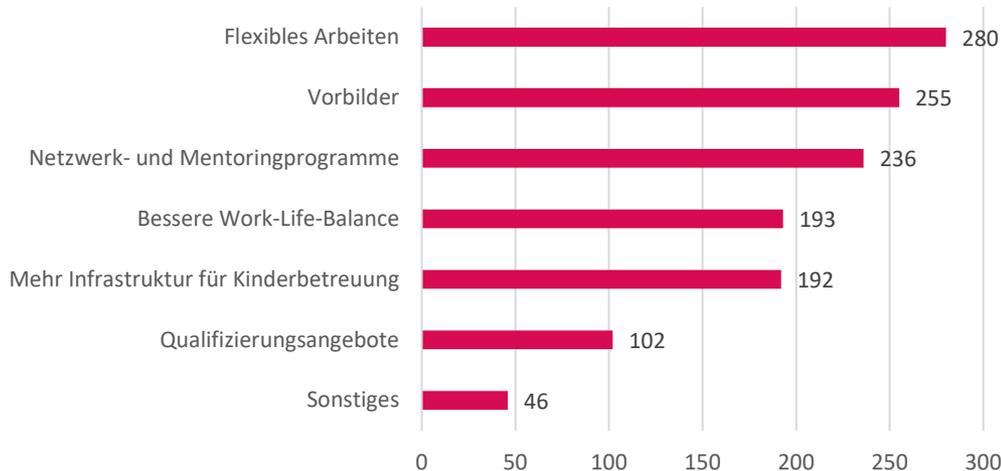
Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Keine solange es keine Frauenquote gibt.“ „Nur im PMO Bereich, alles andere ist eine Männerwelt.“
- „Besonders im Bereich Digitales sehr große Chancen.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F34)

35) Voraussetzungen für mehr Frauen im Projektmanagement

(Mehrfachauswahl – alle Personen)

Was braucht es, damit mehr Frauen im Projektmanagement arbeiten?



- Flexible Arbeitsbedingungen für die bessere Vereinbarung von Beruf und Familie – Flexibles Arbeiten (68 %) bzw. Kinderbetreuung (46 %) u.a. durch mehr Unterstützungsmöglichkeiten durch die Väter – rangieren ganz oben in der Wunschliste.
- Oft wurde auch genannt, dass Frauen mehr Mut brauchen sowie motivierende Vorbilder (61 %), gefolgt von Netzwerk- und Mentoringprogrammen (57 %).

Auszug aus den Kommentaren zu dieser Frage:

- „Teilzeit Möglichkeiten für beide Elternteile. Kinderbetreuung ist keine Frauenarbeit!“
- „Frauen brauchen Mut, Durchsetzungsvermögen und ganz viel Durchhaltevermögen. Vorbilder.“
- Alle Antworten im Original finden Sie im Anhang (F35)

36) Sonstige Anmerkungen

(Freitextfeld – alle Personen)

Eine Auswahl von Kommentaren zum Schluss:

- *„Solange die Veränderungen nicht auch in den Köpfen ankommen, wird sich nichts ändern. Man muss entweder die alten, eingesessenen Leute austauschen oder ihnen beibringen, dass sie nicht die einzigen sind, die kompetent führen können.“*
- *„In der Gesellschaft müssen wir Frau UND Mann ansprechen, dass sich hier eine Entwicklung zur Rolle auf Augenhöhe entwickelt.“*
- *„In traditionellen mittelständischen Unternehmen wird als Projektleiter nach wie vor häufig der beste (technische) Spezialist des jeweiligen Fachgebietes gesehen, der oftmals keinerlei Projektmanagementkenntnisse hat.“*
- *„Bei uns im Unternehmen gibt es deutlich mehr weibliche Projektmanagerinnen.“*
- *„Ich starte im Projektmanagement gerade durch, da wir eine Projektmanagement-Expertin haben, die meine Kollegin und mich fördert.“*

Anhang

Alle Kommentare im Original



Anhang

Folgend finden Sie die Bemerkungen zu den Fragen in Originaltext. Es wurden am Text keinerlei Änderungen / Korrekturen von uns vorgenommen. Lediglich interessante Passagen wurden farblich hervorgehoben.

F2: Wie lautet Ihr genauer Job-Titel?

Projektleiterin mit Leitungsfunktion

Architektin
Baudirektorin
Beraterin für Qualitätssicherung und interne Auditorin
Bildungs- und Projektmanagerin
Bis vor kurzem Projektmanager:in heute Agile Coach
CDO
Consultant (auf Projekt in Medizintechnik als Projektmanagerin)
Corporate Project Manager
Corporate Project Manager
Country Sales Consultant
Digitalisierungsbeauftragte operativ
Entwicklungsingenieur
Expertin Projektmanagement
Fachbereichsleitung Projektmanagementoffice
Fachkoordination Projektmanagement
Fachreferent
Freie Redakteurin & Projektmanagerin
Gesamtleitung Befragungen
Globale Projektmanagerin
Gründerin & Geschäftsführerin
Head of Group Projectmanagement Office
IT Kundenmanagerin
IT Programm Manager
IT Projektleiterin
IT Projektleiterin
IT -Projektleiterin
IT Projektmanagerin
IT-Managerin
IT-Project Manager
IT-Projekmanagerin
IT-Projektmanager
IT-Projektmanager
IT-Projektmanager
IT-Projektmanagerin und Gruppenleiterin
Kooperationsmanagerin
Kordinatorin Werbungsprozesse und -systeme
Kulturmanagerin
Leiterin Informationssysteme
Leitung Projektmanagement
Management Consultant
Manager Einkaufs- und Lieferantenmanagement
Managerin
Managerin Project xxx
Managerin Public Sector
Managerin Strategieberatung
Mitarbeiterin PMO
PMO
Product Owner

Projektmanager
Projektmanager
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin & Agile Coach
Projektmanagerin für Systemintegration
Projektmanagerin Kommunikation
Projektmanagerin und Beraterin
Prozessmanager
Referentin der Geschäftsführung / Projektmanagerin
Referentin IT
Ressortleiterin Personal
Rückbausteuerung
Senior Business Analyst / Projektleiterin
Senior Client Relations Manager
Senior consultant
Senior Global Engagement Manager
Senior Specialists engineering Change Manager
Specialist Project Management Office
SPMO
Stabsstelle der Geschäftsleitung und Leitung PMO
Team Assistant
Team Lead Project Execution
Team leader
Teamlead Operational Management
Technische Projektleitung
Vertriebsinnendienst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Senior Projektleiterin mit Leitungsfunktion

Team Lead Workplace PMO
Abteilungsleitung Produktsicherung
Architektin
Assistant 2 CEO
BI Projektmanager
Business Analyst
Business Analyst Principal
CEO
CFO
Coach für Projektmanager.innen
Corporate Development and M&A Lead
Corporate Development Consultant
Cyber Security Project Manager
Design Leiterin - Verfahrensingenieurin
Die Prozessoptimierer und Lösungsfinder
Digital transformation manager
Director PMO
Director Project Management EMEA
Fachverantwortung Projektmanagement

Geschäftsführerin
Global Program Manager PMO
Head CMC Project Management
Head of Digital Transformation
Head of PMO
Head of PMO
Head of PMO, Portfolio Manager Innovation
Head of Project Management
Head of Projectmanagement
Head of Projectmanagement and PMO
Interim HR Project Manager
Interim Projektmanagerin
Interimsmanagerin für Projektleitung
IT Projekt Manager
IT Projektmanager (extern)
Leiter PMO
Leiterin der Stabsstelle Projekt- und Programmmanagement
Leitung Einkauf
Leitung Programm Management
Leitung Projektmanagement
Lektorin (ua. Projekt- und Redaktionsmanagement), Spezialistin für digitale Kommunikation (Selbständig)
Management Consultant
Manager Digitale Strategie & Projekte
Manager ISPM
Manager PMO
Manager Project Management
Manager Project Management Office
Managerin
Managerin
Marketing Manager Steering and Optimization
Multiprojektmanagerin
PMO
PMO Consultant
PMO Manager
Product Owner
Program Manager
Programm Managerin
Programmdirektor - Digitales
Programmleiterin
Project and programme manager
Project Director
Project Executive
Project Managee
Project Manager
Project Manager / PMO
Project Manager Future IT Landscape Purchasing
Projectmanager
Projekt- ProgrammmanagerIn
Projekte & Prozesse
Projektleiterin
Projektleiterin
Projektleiterin Customer Experience und Innovationen
Projektleiterin, Technische Angestellte in der Mobilitätsforschung
Projektleitung
Projektmanagementberaterin und Systemische Coach
Projektmanager
Projektmanager
Projektmanagerin
Projektmanagerin

Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin
Projektmanagerin Facilitatorin
Projektmanagerin Research and Development
R&D Project Manager
Senior Consultant
Senior Consultant HR, Projekt- und Prozessmanagement, Digitalisierung und Innovation
Senior Manager
Senior Manager
Senior Manager Digital Projects
Senior Managerin
Senior Project Coordinator
Senior Project Engineer
Senior Project Leader
Senior Project Leader und Agile Coach
Senior Project Manager
Senior Project Manager (nach IPMA)
Senior Projectmanager
Senior Projectmanagerin und Leiterin QM&PMO
Senior projekt Manager
Senior Projektleiter
Senior Projektleiter für digitale Projekte
Senior Projektleiterin
Senior Projektmanagerin
Senior-Projektleiterin
Solution Architect
Strategie / Konzept / Teamleitung Key Account
SVP DevOps
Teamleiter IT Projektmanagement
Teamleiter Project Management Hybrid IT
Teamleiterin Education (Solutions)
Teamleitung Projekt Service
Trainerin
Trainerin Projektmanagement
Unternehmensberatung

Junior Projektleiterin mit Leitungsfunktion

Büroleitung
Business Development
Consultant Projekt Management
Geschäftsführung
IT Consultant
Junior PM (PMO)
Junior Project Manager
Junior Projectmanager
Junior Projektmanagerin
Junior Projektmanagerin
Operations Manager Product Marketing

Patentanwaltsfachangestellte
Project Manager
Projekt Manager
Projektleiterin
Projektmanager Software Development Projects
Projektmanagerin Optimierung und Lean
Projektmanagerin, Mitarbeiterin PMO Export

Expertin ohne Leitungsfunktion

Agile Coach
Beraterin
Consultant und Projektmanagerin
Dozent
Export Inside manager
Fachkraft Prozesssteuerung
Fachspezialistin PMO
Fulltimemama
Global Program Quality Manager
Independent Management Consultant
Kooperationsmanagerin
Mitarbeiterin im PMO
Online Marketing Manager
PM
PMO
PMO
PMO
PMO Coordinator
PMO Mitarbeiterin
Principal Technical Engineer
Project Lead
Project Management Office
Project Management Office
Project Manager
Project Manager
Projekt Manager
Projektleiterin
Projektmanagement-Office
Projektmanager
Projektmanagerin
Projektportfoliomanagerin
Recruiterin & Key Account Managerin
Referentin
Referentin Projekt- und Programmmanagement
Senior Consultant
Senior Consultant CRM and Digital Change
Senior Project Management Coordinator
Spezialist Projekt Management Office in Financial Shared Service Centre
Trainerin und Coach
Unternehmensberaterin

Projektassistentin ohne Leitungsfunktion

Assistenz PMO
Associate PMO Generalist
Junior Consultant Project Management
PMO Assistant
Pmo Projektassistentin
Project Management Office Analyst

Projekt Assistent
Projektassistentz
Projektplanung
Systemadministration
technische Assistentin
Zertifizierte Sprachentwicklungs-Fachkraft

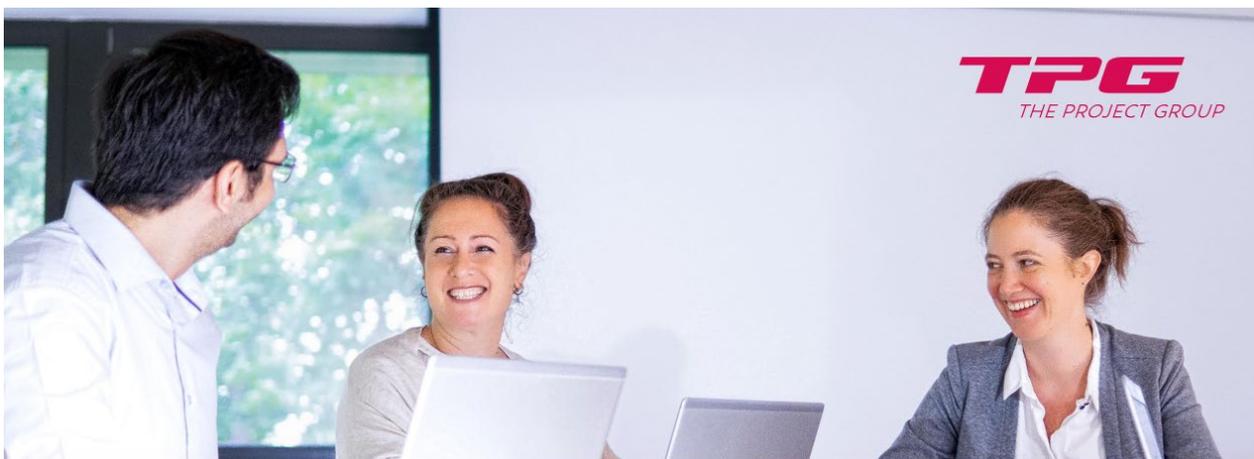
Projektmitarbeiterin ohne Leitungsfunktion

Architektin
Bankkauffrau
Buchhalter
Business Analystin
Consultant
Consultant
Engineering Associate
Finanzen + Administration
Freelancer
Hardware-Entwicklungsingenieur
HR-IT Specialist Systeme und Prozesse
Ing.
Lean Management/CCPM
Marketing Manager/Projektmanager
Pmo
PMO
Product Manager
Project Controller
Project Management
Projekt Manager
Projekt Office
Projektmanagerin
QA Software Testerin
Quality Assurance Manager
Redakteurin
Referentin Marketing
Sachbearbeitung
Softwareingenieurin und Softwaretesterin
Solution Architect
Technische Teilprojektleitung
Testmanager
Transformation Associate
Volontärin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Senior Expertin ohne Leitungsfunktion

Quality and Projects (Manager)
Agile Coach
Agile Coch mit Anforderungsmanagement und Prozessberatung, (Freelancer)
Bezugscoach / Jobcoach
Compliance Officer
Contract Manager
Geschäftsführende Gesellschafterin
Gruppenleitung Planung TGA
Head of PMO
Inhouse Consultant

Lead Projektmanagerin
 Lösungsarchitektin
 Marketing Manager
 Organisationsberaterin
 Organisationsberaterin
 Planungsingenieur für Elektromechanik
 PM Officer
 PMO
 PMO - Tools, Process and Data Specialist
 PMO Managerin
 Projekt- und Pricing Managerin (freiberuflich)
 Projektleiterin SAP
 Projektmanagement & Konzeption
 Projektmanagement Officer
 Projektmanagerin
 Projektmanagerin, freiberuflich
 Projektportfoliomanager
 Projekt-Steuerung und -Controlling
 Projeetmanagerin
 Section Manager Strategy & Business Planning
 Senior Consultant
 Senior Expert Portfolio Management Office
 Senior IT Consultant
 Senior IT-Projektmanagerin, Assoziierte Prozessmanagerin
 Senior Java-Developer und Scrum Master
 Senior Projektleitung
 Senior Projektmanagerin
 Seniorentwicklerin für Infrastrukturentwicklungen
 Seniorprojektmanager
 Subject Matter Expert
 Technical Project Manager
 wissenschaftliche projektmanagerin



Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice, in Vollzeit oder Teilzeit:

**Consultants (w/m/d)
für Microsoft PPM**

Jetzt hier mehr erfahren: bit.ly/3FQzOmt




WE CARE ABOUT GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM






Wir sind Teil der herCAREER Community
Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!

F7: Welche Ausbildung oder Qualifikation haben Sie im Projektmanagement?

Aktuell Weiterbildung zum [Agile Transformation Coach](#)

Anteile im Studium und Inhalt bei der Zertifizierung zur Prozessmanagerin

Autodidakt

Bilde mich intern gerade weiter., zb Softwaretests

Coaching

Coaching / Präsentation / Rhetorik / Gesprächsführung / Konfliktmanagement / [Scrum, Safe](#)

Führungscoachings

Habe auch als Dozentin für PM gearbeitet

[Interne](#) Fortbildung/Trainings, Mentoring/Coaching durch Senior PL

[Interne](#) PM Trainings

[Interne](#) PM-Zertifizierungen

[Interne](#) Zertifizierung der Firma

[IPMA Level D, Scrum Master & Product Owner Zertifikate](#)

Keine offizielle Ausbildung; Learning-by-Doing

lächerliche Fragen

Lerninhalte im Studium

[Level C GPM](#)

Master Integrated Design Engineering -> sowohl theoretische und praktische Erfahrung im Studium + vernünftige Einarbeitung bei erstem PM-Projekt

Master of Project Management and Process Improvement

Masterstudium Wirtschaftsingenieurwesen mit Fachrichtung Projektmanagement

MBA

Meine Basis ist der DGQ-Qualitätsmanager mit 20 Jahren in Qualitäts- und Projektmanagement sowie seit ca. drei Jahren bestehenden PM-Gruppe Freiburg (Kollegiale Beratung)

Pm Fokus im Studium

PM wurde im Studium unterrichtet; IREB Certified Professional for Requirements Engineering;

[PMA-B Senior Project Manager](#)

[PMP](#)

[PMP \(PMI\), Scrum Master](#)

[PMP PMI in the making](#)

[PMP Zertifizierung steht im November an](#)

[PMP, Scrum](#)

[PMP-PMI](#)

PM-Zerts schon lange ungültig (inhaltlich und zeitlich)

[PMP](#)

[Product owner](#)

Quereinsteigerin aus Finanzsektor [IPMA Level B](#)

Schaffung von PM Know How und good practice, Ehrenamt, Mentoring

[Scrum Master](#)

[Scrum Master Zertifizierung](#)

Scrum Master, PO, Prince2

Scrum-Master

Sen. PM, Agile PM

Systemische Beratung und Unternehmensentwicklung (Systemische Gesellschaft)

Teil des Studiums (Seminare)

Teilstudium

TÜV Rheinland zertifizierte Projektmanagerin

WIFI - Lehrgang mit Zertifikat

Wirtschafts Informatik Schule Schweiz WISS, Fachhochschule

Wirtschaftspsychologie

Zert Scrum Master

Zert. Berater und Trainer, PM Referent, Ass. Business Coach, SPM Zertifizierungen und Re-Zertifizierungen

zertifizierte Product Ownerin

F8: Wie lautet Ihre Funktion im Projektmanagement?

PMO Assistenz (PMO-Aufgaben)

keiner Funktion zugeordnet.

Projektleiterin ohne disziplinarische Leitungsfunktion

Arbeitnehmerüberlassung

Mitarbeiterin im PMO

Scrum Master

Die Funktion ist in der Berufsbezeichnung nicht enthalten

Je mach Projekt ist die Funktion Projektleiterin oder Projektmitarbeit

Projektleiterin (ohne disziplinarische Leitungsfunktion)

PMO

Bei uns gibt es kein Senior und Junior. "Nur" ProjektmanagerInnen :D

Ohne disziplinarische Leitung, nur fachlich

PMO mit Leitungsfunktion

PMO

Teilprojektleitung

Keine Bezeichnung trifft zu (agiles Umfeld)

Senior Projektleiterin (ohne disziplinarische Leitungsfunktion)

in früheren Projekten habe ich eine Leitungsfunktion ausgeübt

Vertretung von ProductOwner

Bei diesem Projekt ist die Position "Subject Matter Expert" eher ungewöhnlich für mich. Normalerweise bin ich Projektleiterin.

consultant - und schon wieder passen die Antworten nicht

mit lateralen Führungsaufgaben

Director Project Management

Mitglied Steering Committee (Rolle internen Projekt-Auftraggeber bei unseren Kundenprojekten)

Als Projektleitung bin ich bisher nicht eingesetzt worden. Meine erste diesbezügliche Tätigkeit habe ich erhalten, weil der Kunde eines Projektes mir immer gern das Knie getätschelt hat.... Das Unternehmen ging später pleite, daher konnte ich auf diese erste Tätigkeit nicht aufbauen.

ohne disziplinarische Führung von Mitarbeitern
aktuell PMO Aufbau
Projekt- und Pricingmanagerin
aktuelles Projekt - vorher auch schon Projektleitung mit Leitungsfunktion
Diese Titel gibt es bei uns nicht (Dänemark).
Leitungsfunktion nicht disziplinarisch sondern Leitung des Projektteams aus PMO-Sicht
Disziplinarische Verantwortung von 9 Projektleitern und einer Projektassistens, sowie globale Fachliche Verantwortung
Project Management Office
Interne Projektleitung
15 Jahre Erfahrung als Senior Projektleiterin, heute Beraterin und Coach. Da keine Doppelnennung möglich und die nächste Frage sonst mit "nein" zu beantworten wäre, hier mit der Senior PL beantwortet
Projektmanagerin ohne Leitungsfunktion . ist nicht in der Auswahl vorhanden
Senior Projektmanager
Unterschiedlich, je nach Projekt, manchmal auch mit Leitungsfunktion
Agile Coach / PM Coach
Keine disziplinarische Führung
Auftraggeber, Promoter
Wir beraten und unterstützen unsere PL inhouse
Projektmanagement Office
Program Lead & Project Manager- beim Kunden
Jedoch voller Umfang Aufgaben und Verantwortung eines Advanced Projektleiters/Leiterin zuerst Junior-Projektleitung - dann Projektmitarbeiterin, da zeitlicher Aufwand für Projektleiter nicht mit 40 Stunden zu bewältigen (eher so um die 60Std) ist.
Eigentlich Programm-Management, aber ein Projekt leite ich operativ
Leitungsfunktion ist nicht immer gegeben, hängt vom Kunden ab
Senior Project Manager, fachlich und Teamleader
Head of PMO , Portfolio Manager Innovation
Ich leite Projekte ohne Vorgesetztenfunktion
Wechselt
Als Freiberuflerin mal so, mal so.
Was ist mit der Option 'Projektleiterin ohne Leitungsfunktion'?
Bei uns wird nicht zwischen Senior und Junior unterschieden
Auftrag Aufbau PMO unter meiner Leitung erhalten (mittelständ. Unternehmen, stark wachsend, akt. knapp 400 Mitarbeiter)
Projektmanagement Berater
I am hired to be a strategy consultant and often must manage projects because the clients does not have any PMs themselves
Unklare Organisation - Projektleiterin ohne Führungsverantwortung in der eigenen Organisation, Projektkoordinatorin in der Kundenorganisation
Befähigung und Coaching von Projektleitern ohne Projektmanagementenerfahrung
Aktuell CFO, früher PL
Teilweise auch Expertin - je nach Situation und Auftrag
aktuell Programmleiterin
ohne Personalverantwortung
Bei uns gibt es vom Titel keine Unterscheidung
aber nur Leitung in der Matrix, nicht direkte Vorgesetzte
und Beraterin

kann beim Kunden anders lauten

Funktion ist **Leitung PMO**, bin aber auch als Senior PL tätig. Was bedeutet Leitungsfunktion? Disziplinarische Verantwortung? Hat man als PL ja nicht, aber ist trotzdem oder gerade deswegen in Leitungsfunktion

Digitalisierung

Strategic Project Management Officer (SPMO) | Dipl. Ing. (FH) Architektin | MBA

Agile Coach & Scrum Master

Das ist unterschiedlich je nach Projekt.

PM-Office für Projektmonitoring des Instituts und Projektkoordination mehrerer Projekte (methodisch-organisatorische Leitung) zur Entlastung des Projektleiters (fachliche Verantwortung)

In unserer Abteilung ist die Bezeichnung meiner Funktion "**PMO**".

Firmeninterner Karrierepfad Titel: Project manager ohne personelle Führungsverantwortung

Je nach Kunde und Projektumfang bin ich als Projektleiterin oder als Expertin ohne Leitungsfunktion eingesetzt.

Nach 10 Jahren in der aktuellen Firma noch kein Seniorentitel. Davor 6 Jahre technische Projektleiterin in einer anderen Firma. Das kann nur Frauen passieren...

Leitungsposition finde ich als Begriff schwierig. Auf C-Level Ebene war ich bisher in freiberuflichen A Projektverantwortungen. In Beratung, Training und Coaching ist die Frage mE nicht zielgenau zu beantworten

Es fehlt die Projekt-Steuerung, eine Funktion, die häufig von Frauen erfüllt wird und eine größere, interdisziplinäre Komponente (u.a. im Austausch mit Controlling) beinhaltet. Wird manchmal auch als Multiprojektmanagement bezeichnet und beinhaltet die Steuerung von z.T. mehreren hundert Projekten parallel.

F12aa: Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit in Ihrem Projektteam?

Kommt auf die Bereiche an; einige Projekte laufen super, andere weniger gut

das interne Projektteam ist zu klein, keine Stellvertretung, das externe Projektteam ist mal so mal so

Leider kann ich durch die Teilzeit nur an einem kleinen Teil dabei sein und bin gefühlt hauptsächlich für Angebot, Abrechnung, usw. zuständig

Maximum Flexibilität was Arbeitszeiten und von zu Hause arbeiten anbetrifft, dadurch können wir auch Frauen an dem Berufsfeld interessieren, mein Team besteht momentan nur aus Frauen (viele mit Kindern)

Sehr individuell je Projektteam, Projektzeitraum,...

Männliche Messlatten

Das ist unterschiedlich, aber in den meisten Projekten arbeiten wir im Team gut zusammen.

Keine festen Teams. Die werden projektabhängig gebildet.

Wenn interdisziplinär

Qualität und Arbeitsmotivation lässt stetig nach. **Druck von oben und negativer Stress wird immer stärker.**

Linienvorgesetzte unterstützen nicht die Standards, die Projektmanagement vorgibt und braucht (Format Projektplan, Minutes etc.)

Kommt ganz auf die Teammitglieder an

Leite aktuell ein Change-Projekt des Unternehmens mit sehr hohem Anteil an internen Prozessveränderungen.

fehlende zeitnahe Rückmeldung zu anstehenden Fragen vom oberen Management

Es kommt auf den Kunden an und ggfs. auf weitere Dienstleister

Hängt von der Teamzusammensetzung und der Projektpriorität ab. Die Priorität ist entscheidend für die Ressourcenverfügbarkeit und damit Zielerreichung des Projektes.

Mehr als 20J Erfahrung habe ich. In meinen Projekten habe ich mein Mandat immer genutzt, um ein Core Team mit Gesamtverantwortung zu betrauen. Ja, Liniensicht von außen war allerdings, das ich in dem Kreis der unterstrichene Name bin.

In meinem Umfeld gibt es **wenig Verständnis für Projekte**, darum ist es schwierig, dass die Kollegen sich auf irgendwas committen.

13ab) Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Co-Projektleitung ein?

Der Kollege und ich arbeiten gemeinsam mit dem gleichen Team, aber an verschiedenen Projekten. Wir beide arbeiten Teilzeit und sitzen somit auf einer gemeinsamen Stelle.

Unterschiedlich

Aktuell Mittel- der Co PL ist immer mein IT-PL...da hatte ich aber auch schon top Leute an meiner Seite

Unterschiedlich, da wechselnde Personen

Wir differenzieren bei uns häufig zwischen Projekt-/Program Management (ich) und Owner, wobei die/der Owner inhaltlich die Verantwortung trägt und primär die Vision definiert während die PjM/PgM für das "Wie" verantwortlich ist.

fürs Projekt freigestellte Mitarbeiterin (Führungskraft in eigener Einheit)

1x Fachbereich und 1x IT

im aktuellen Projekt nimmt mir die **Co-Projektleitung viel dokumentatorisches Tracking ab, was mich entlastet**

Kommt auf die Partner an

USA - Deutschland Kooperation

als Vertretung bzw. für Spezialaufgaben

10ba) Welche Qualifikationen benötigen Sie noch dazu, um in Ihrem Unternehmen Projektleiterin zu werden?

Vitamin B

Es scheitert nicht an den Qualifikation sondern daran, dass **niemand eingestellt** wird und ich somit die komplette Arbeit alleine mache

Möglichkeiten/Stelle im Unternehmen

Strukturelle Veränderungen

Eine andere Geschäftsführung

entsprechende Stelle

Akzeptanz von den männlichen Vorgesetzten

das richtige Projekt, in dem Gebiet, in dem ich mich auskenne

Eine Anstellung

Freie Position im Unternehmen

Vollzeitstelle

Längere Tätigkeit im Unternehmen

Liegt eher an dem Status als externe Beraterin

People Management

Keine, ich war dies bereits häufig in der Vergangenheit

keine, alles vorhanden

Keine, liegt am aktuellen Einsatz

männliche Gene

Vermutlich Erfahrung...

Matrix-PO oder Autonome PO (Projekt ist derzeit oft Stabs-PO)

Leadershipkurse und Controlling

Fürsprecher

Einen auftrag dazu

Aktuell kein Projekt mit Leitungsfunktion vakant. Im letzten Projekt hatte ich Leitungsfunktion.

keine

Keine - ich war bereits mehrere Jahre in dieser Funktion

Weniger Sexismus

Keine, sondern eine andere Position in einem anderen Unternehmen

Keine

Passende Aufträge

Anerkennung der Wichtigkeit

10 bb) Gründe dafür, dass Sie keine Projektleiterin werden wollen

Wir befinden uns in einem agilen Organisationsmodell und somit gibt es keine Projektleiter

bin lieber Agiler Coach

Niedrige Hierarchien, selbstorganisierende Teams und Eigenverantwortung der Mitarbeiter:innen

Portfoliomanager

PMO als Koordinationsfunktion interessant

viele Jahre Praxiserfahrung als Projektleiterin, Erfahrungsschatz gewinnbringend im PMO umsetzen

Ich habe umfangreiche Erfahrungen als PM und arbeite inzwischen im Portfolio- und Transformationsmanagement.

Meine Funktion ist übergeordnet. Ich berate alle PL zu Themen des PM

Mag meine Arbeit als PMO Experte

Die Coaching-Rolle ist für mich bereits die angestrebte Stufe nach vielen Jahren als Programm- und Projektleiterin.

Die fachliche Verantwortung und damit auch die Zuteilung der Ressourcen und der Aufgaben muss in unserem Umfeld der verantwortlichen Leitung liegen. Die organisatorische Leitung habe ich inne. Wenn wir nicht on-track sind, melde ich das der verantwortlichen Leitung (Projektleitung, wenn sie es nicht schon weiß) bzw. unserem obersten Chef als Auftraggebers des Projekts.

Ich möchte keine Projektleiterin werden, da ich in meinem Unternehmen als PL die interessanten Projekten nicht bekommen würde; die bekommen nur Senior Projektleiter. Lieber PMO mit Gestaltungsfreiraum in spannenden Projekten als PL in langweiligen oder sehr politischen Projekten. Dennoch möchte ich langfristig als Scrum Master arbeiten.

Ich möchte Personen und Teams gerne mit Expertise beiseitestellen und nicht zusätzlich zur Verantwortung, selbständig die Familie zu ernähren, auch noch leitende Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen

Befinde mich in leitender Position (Gruppenleitung), daher kein Interesse wieder auf PL Ebene zurück zu gehen.

PMO_Verantwortung

passt nicht zur Unternehmensstruktur

Ich bin meist als externe Unterstützung im Projekt und habe daher keine direkte Führungsverantwortung für Mitarbeiter

Ich arbeite als Beraterin.

Ich bin selbständig tätig als Solo-Selbständige, ich war in der Vergangenheit bereits in leitender Funktion.

freiberuflich/selbstständig

Ich bin Projektleiterin, aber als Selbständige nie in Personalverantwortung beim Kunden. Wie also unterscheiden Sie in Leitung / nicht in Leitung?!

I prefer to remain freelance, however I could be interested in learning more myself, and in contracting junior talent for support.

Ich war Teamleiterin und aufgrund eines reinen Männer-Teams gab es Konflikte und fehlende Unterstützung des eigenen Vorgesetzten. Hauptgrund ist einfach die fehlende Unterstützung und das fehlende Miteinander --> zu viele Kämpfe.

ich möchte keine Gründe angeben

Will keine Führungsfunktion

Zu viele Erfahrungen mit schlechten Führungskräften

Kein Interesse an T

War ich schon und möchte ich nicht mehr

Arbeitsaufwand und Fachknowhow der Projektleiter

hatte ich viele Jahre, bin mittlerweile lieber in der Senior Advisor oder Beratungsrolle

Ich möchte keine Führungsverantwortung.

Die Akzeptanz auf der Ebene ist ok. Die Nähe zum Team und zu den Teilnehmerinnen ist wichtig.

Ich will keine Personalführung im Projekt, dafür bin ich nicht ausgebildet. Nur mit der entsprechenden Vorbereitung wäre dies für mich vorstellbar.

ich möchte mich fachlich weiterentwickeln Menschen-Führung ist weniger mein Fall

mein Alter

Ich möchte Fachexpertin im Projekt sein und mich nicht um z. B. die Organisation oder Förderung von Mitarbeitern im Linienbetrieb kümmern müssen. Die Koordination der Projektmitarbeiter reicht mir.

Bin nicht sicher, ob ich es will. Aktuell genügt mir die Verantwortung.

Projektleitung ist im aktuellen Unternehmen Mädchen für alles, muss 5x Dinge nachfragen, keine Kommunikation und keine geklärte Schnittstellen in den Fachbereichen

Kein etabliertes Projektmanagement, keine klaren Strukturen, zu viele Eingriffe von außen

mangelnde interne Organisation, keine Projektmethodik/Handbuch, Zeitaufwand

Aufbau der Projekte in der Organisation oft unklar, fehlender langfristiger Support der Projekte

Vereinbarkeit mit Familie und Ehrenamt

Potenzielle negative Veränderung der Work-Life Balance

Familie steht vor dem Job

In meiner derzeitigen Lebenskonstellation wäre es mir nicht wert, mir noch mehr Stress aufzubürden. (Für vermutlich nicht mehr Gehalt.)

Zu hoher Zeitaufwand

es wird zu viel Flexibilität erwartet. Mit Kindern ist das unmöglich

sie vorheriger Punkt (Aufwand in Stunden (eher 60+ Std) ist nicht zu bewältigen, wenn man noch einen Haushalt hat)

andere Aufgaben

Work-Life-Balance

Familie, Erfahrung

Ich war viele Jahre Vollzeit in Leitungsfunktion tätig und arbeite seit Anfang des Jahres aus gesundheitlichen Gründen Teilzeit. Als Projektleiterin fand ich es schwierig in Teilzeit zu arbeiten, sofern es an den freien Tagen keine ausdrückliche Vertretungsregelung gibt.

Der Karrierepfad vom Project leader zu Senior PM sieht nicht unbedingt eine Leitungsfunktion vor. Momentan kann ich Beruf und Karriere gut in Einklang bringen. Ich bin zufrieden mit meiner Stelle. Senior PM bringt auch verstärkt international mit Reisen mit sich. Das möchte ich zur Zeit nicht.

Beruf und Privat, Kinderbetreuung hat Vorrang.

diese Verantwortung möchte ich nicht leisten

Unwesentlich mehr Gehalt bei wesentlich größerer Verantwortung

Zuviel Personalverantwortung, zuviele Baustellen gleichzeitig

11b) Zufriedenheit mit der Projektleitung, unter der Sie arbeiten

keine Angabe, da ich in keinem Projekt mitarbeite.

Pmo

Steht halt jemand drin, eigentlich mache ich alles

Ich berate und coache Projektleiter,-innen.

da ein agiles Team

100% Kontrollbedürfnis der Projektleitung, kann nichts abgeben. Spricht nicht mit mir über die Projekte.

Arbeite direkt mit / unter der GF - **klappt sehr gut!**

ich arbeite nicht unter einer Projektleitung, sondern über einer Projektleitung

Ich arbeite nicht UNTER jemandem !!!! Diese Frage ist framend und nicht hilfreich.

Teilweise zu starker Fokus auf Projekte

kaum Rücksichtnahme bzgl Work-Life Balance

Ich kann weitestgehend frei handeln. **Hole mir meinen Vorgesetzten als Rat zur Seite** oder informiere über den aktuellen Status

Usually i work in companies where there is not PM

Ich arbeite unter keiner Projektleitung, sondern unter einer Abteilungsleitung

Ich habe keinen PL über mir. PMO ist Stabsstelle der GF, Leitung des Fachbereichs PM

hängt von dem jeweiligen Projekt ab - das arithmetische Mittel ist "mittel" der Median bei "zufrieden" - statistisch bearbeite ich 5 Projekte zeitgleich, 30 Projekte pro Jahr, mit durchschnittlicher P-Dauer von 3-6 Monaten (Median)

Ich leite das Projekt mit einem fachlichen oder technischem Leiter (je nach Projekt) an meiner Seite.

Projektleitung benimmt sich oft, als wenn sie nur Projektmitglied wäre. Dies ändert sich erst bei Problemen.

Ich arbeite im Moment mit einer Senior-Projektleiterin in einem Programm. Von ihr kann ich noch viel lernen und kann meine Stärken einbringen.

Ich bin selbstständig im agilen Bereich. Ich arbeite nicht UNTER jemand. Ich arbeite MIT den Projektbeteiligten

Nicht zutreffend, PMO

Tolle Kollegen. Ich werde immer einbezogen

Mittelmäßig geplant, gesteuert, budgetiert und schlechtes Review abgehalten

16) Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Projektumfeld insgesamt

Männer werden von allen, auch Frauen, vorbehaltloser gehyped

Verstehe die Frage nicht so richtig - geht es um das jetzige Projekt?

sehr viele Projekte, sehr unterschiedliche Situationen

Frauenfeindlichkeit gegenüber weiblichen PMs ist in der IT immer noch ein Thema

Sehr gute Fachabteilungen mit Profis in ihrem Fachgebiet. Gute Selbstkontrolle dieser Kollegen.

alles sehr chaotisch, unstrukturiert, ad-hoc-Planungen

viel Machogehabe: wer hat das letzte Wort

keine Projektkultur verankert

Herausforderungen Entscheidungen treffen bei der Geschäftsleitung; bei uns gibt es keine freigestellten Projektteams, alle haben nebenbei Linientätigkeiten, das erschwert

Hängt immer am Projektteam

Habe im Projektumfeld viel positivere Erfahrungen gemacht als in Linienpositionen.

viele Eigeninteressen einiger Stakeholder - hidden Agendas Bewahrer Blick in die Zukunft manchmal schwierig und etwas mutlos

bislang zufrieden, in den letzten 1-2 Jahren jedoch werden immer mehr Projekte von immer weniger Mitarbeiter umgesetzt -> Ressourcenengpässe führen häufig zu Verzögerungen im Projekt

Prozesse und Prioritäten sind entweder nicht klar oder ändern sich ständig, was wechselnde Teams und Unsicherheiten auf Arbeitsebene verursacht

Erhebliche Besserung über die Jahre, weil ich mit immer professionelleren Teams arbeiten durfte.

perspektivisch reizen mich Projekte mit höherem Budget und größerem Scope.

wenn Ressourcen ausreichend zur Verfügung stehen

Ich bin aus vollem Herzen Projektmensch

Durch das Mitwirken der Mitarbeitenden in anderen Projekten staut sich die Arbeit oft, auch ist die regelmäßige Kommunikation nicht immer möglich.

Es ist von Projekt zu Projekt unterschiedlich.

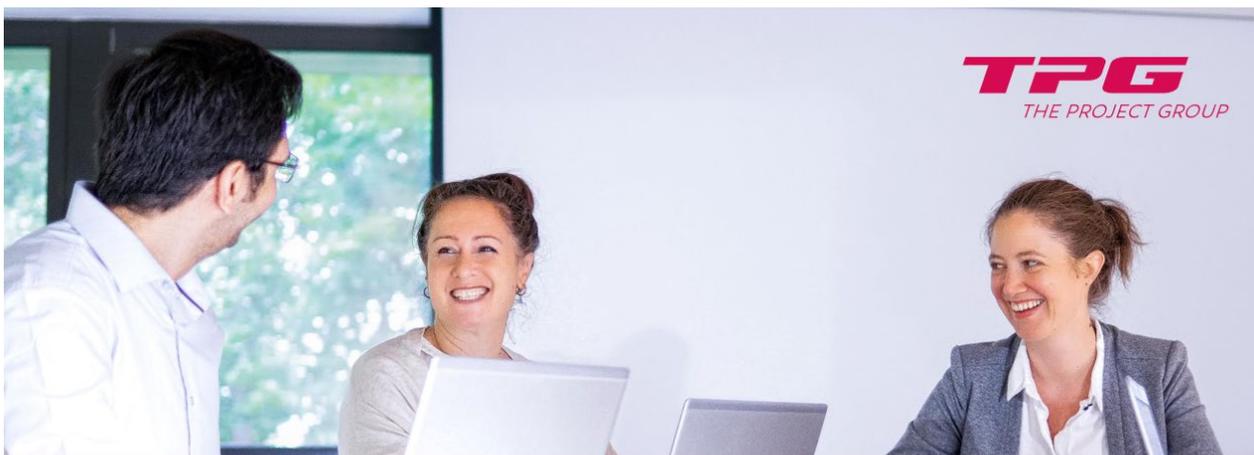
Die Unternehmenskultur räumt kein Platz für Projekte ein

Sofern eine ordentliche Rollenklärung stattfand ist dies gut händelbar

Grundkenntnisse fehlen. Aufbau und viel Wiederholung.

anhängig von der bestehenden Projektorganisation

Rahmenbedingungen von Seiten Geschäftsführung fehlen



Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice, in Vollzeit oder Teilzeit:

Consultants (w/m/d) für ERP-Integration

Hier mehr erfahren: bit.ly/3YoeGeU



herCAREER
Ausstellerin 2023

WE CARE ABOUT
GENDER EQUALITY
JOIN OUR TEAM

Handwritten
FAIR COMPANY 2022
The Top Project Group

Handwritten
FAIR COMPANY 2023
The Top Project Group

Top **2022**
Company
hunuhu

Top **2023**
Company
hunuhu

Wir sind Teil der herCAREER-Community.
Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!

17) Die Ihnen vorgesetzte(n) Person(en) ist/sind ...? (auch mehrere Vorgesetzte)

Anteil Männer deutlich höher

Verschiedene Projekte insofern verschiedene Konstellationen

In 25 Jahren im Projektmanagement mehr Frauen als Männer als Linienvorgesetzte. Allerdings kaum weibliche Projektleiter. und auch alle darüber

es gibt keine einzige weibliche Führungskraft bei uns

Als Experte im Projekt hat man keinen Vorgesetzten, sondern eine Interne Teamleitung, die unsere Beratungsleistung einkauft, aber nur aus der Projektperspektive „vorgesetzt“ ist, aber kein People Management macht. Das würde den Hinweis auf Scheinselbständigkeit geben.

Mir vorgesetzt ist nur die Verwaltungsspitze und die ist **komplett männlich bis auf eine Ausnahme**

Meine eigene FK ist männlich, bei meinem Kunden ist die FK des Teams männlich und die Ebene darüber weiblich. Mit allen dreien muss ich zusammen arbeiten.

Nur 1 indirekte weibliche vorgesetzte

Client

Projektmanagement in der Matrix, alle **Vorgesetzten sind männlich** und deutlich älter als ich

Mein Vorgesetzter hat Ende Dez. 2021 das Unternehmen verlassen. Seitdem **gehöre ich nicht wirklich einem Team an**

In Summe gibt es ein sehr ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen.

Meine Disziplinarisch Vorgesetzte ist weiblich. Unsere Institutsleitung als Auftraggeber für alle Projekte ist männlich.

Aktuell Senior-Projektleiterin im Programm und meine Abteilungsleiterin.

Ich habe Auftraggeber; deren Verantwortliche im Sinne von unterzeichnenden /beauftragenden Projektleitern, sind meist männlich

Frauen im IT Projektmanagement Umfeld sind nach wie vor selten

alle männlich!

Vorgesetzte:r, ist schwer zu beantworten, wer das genau ist. Problem ist, dass Unternehmen die Projekte in denen ich bin, oft wie ein Beiboot behandeln, das frei fliegt

Als Teamleiter in der Matrix führend vor dem Projektmanagement

Geschäftsführer

F18) Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Vorgesetzten?

keine Anwendung

Narzisst

sehr konservativ

Vorgesetzte trauen sich entweder **nicht Entscheidungen zu treffen oder sind menschliche Katastrophen** anderen Menschen gegenüber

Mehr Führung waere gut

Ich habe als Selbstständige keine Vorgesetzten nur in einem Projekt eine PL

Gibt mir viel Freiheit, aber er ist sehr abwesend

Mischt überall halbherzig mit, verzettelt sich aber delegiert nicht.

Keinen Vorgesetzten

Keine Förderung

Wenig Leadershipqualitäten vorhanden. Keine Coaching Erfahrungen. Nur Zahlen und nicht Menschenorientiert. Stetig selbst überlastet.

Gewisse Themen müssten weiter nach oben transportiert werden, was nicht so funktioniert, wie ich es mir wünsche.

dzt keine Vorgesetzten

als Feiberufler habe ich keine Vorgesetzten

Auftraggeber

nicht relevant

Da ich als Freiberuflerin tätig bin, kann ich meine Arbeits- und Vorgehensweise selbst bestimmen.

siehe 16.

Nachdem ich jetzt keine Vorgesetzten mehr habe, habe ich an alle Vorgesetzten gedacht, welche ich schon hatte.

Ich habe keine Vorgesetzten in dem Sinne

Seine Leitungsspanne ist viel zu groß und es sind viele Ausschreibungen zu begleiten. Die Unternehmenskultur ist grundsätzlich sehr positiv, respektvoll und wertschätzend, aber durch den Fachkräftemangel ist die Ressourcensituation sehr schwierig.

habe keine/n Vorgesetzte/n

Wenig Projektwissen

Ich bin mein eigener Chef.

hohe Erwartungen, aber wenig bis keine Unterstützung, schlechte Personalplanung und -führung

Es ist möglich Projekte eigenständig umzusetzen.

Flexible Arbeitszeiten. Verantwortungen werden abgegeben. Weiterentwicklungen werden stockend gefördert, meist nur Training-on-the-job.

Der VG war ein entscheidender Kündigungsgrund

19) Wie belastend empfinden Sie Ihre jetzige Rolle im Projektumfeld?

Belastend durch UNTERforderung

gut bezahlt

Chaos ist anstrengend, Verweigerung auf Änderungen ist demotivierend

Fragestellung unklar

Ich verstehe die Frage nicht. Belastend für mich oder für das Team oder für die Firma?

Ich habe kaum was zu tun, die interessanten Jobs gehen an Vollzeit-Männer

Keine Angabe

Ich habe das PMing vor einem Jahr hinter mir gelassen, weil ich es als sehr belastend wahrgenommen habe.

Nicht belastend.

biased Frage

Es ist immer viel zu tun mit ordentlich Zeitdruck. Seit Corona 100% Homeoffice - die Meetings sind zu viele und das Zwischenmenschliche bleibt auf der Strecke, obwohl wir uns gut miteinander verstehen. Kontakt zu halten bleibt jedem persönlich überlassen.

Programm-Management und Projektmanagement geht nur bedingt zusammen.

Im Auftrag, extern

Derzeit kein Projekt (Auszeit)

Wie erwähnt: kein Projektumfeld

Es kommt auf die Projekte an und wie viele gleichzeitig laufen

Ich finde die Fragen nicht eindeutig. Was bedeutet belastend? Ich empfinde meine Arbeit als herausfordernd, beruflich damit belastend aber sie belastet mich nicht, im Sinne dass ich darunter leide

siehe 16. -> belastend

Sehr belastend, weil aktuelles Projekt extrem komplex in mehrfacher Hinsicht ist: Technisch (Infrastruktur, Software), Beteiligte (Fachabteilungen)

Im SAP S/4HANA Umfeld sind die Projekte durchweg schwierig, ansonsten eher normal belastend.

Meine Rolle belastet mich null, worauf zielt die Frage?

Das liegt momentan an einem Wechsel im Management

Grund für die fehlende Zufriedenheit ist vor allem der Status als (einziges) externes Projektmitglied in einem Team mit internen Projektmitgliedern.

Belastend zuweilen, weil PM im Unternehmen neu eingeführt wird. Ich gelte trotz wenig Erfahrung als der Guru, da alle anderen noch weniger Erfahrung haben.

F20) Werden Ihre Leistungen im Projektumfeld wahrgenommen?

von wenigen Kollegen sehr häufig, von der Masse eher selten

arbeite erst seit 2 Monaten in dem Umfeld, bisher nur interne Unterstützung bei Projekten, noch kein Kundenprojekt

Grund: zuständig für das Management Reporting

Eher im Gegenteil: Fehler werden heraus gestellt

Viele wissen Projektmanagement gar nicht zu würdigen

Bekomme öfter Lob von anderen Abteilungen, die auch meinem Vorgesetzten zugetragen werden

Im Projektumfeld eher weniger, allerdings meine Führungskraft honoriert meine Leistung schon

Bei meinem jetzigen Arbeitgeber werde ich sehr wertgeschätzt, darf Verantwortung übernehmen und bekomme Vertrauen geschenkt. Ich darf mich beweisen und von mir überzeugen. Beim vorherigen Arbeitgeber war ich Mädchen für Alles, gut genug, um seine Fehler und Versäumnisse auszubügeln, jedoch nie gut genug, um mich monetär und intern bzgl. meiner offiziellen Position weiterentwickeln zu dürfen.

Ich bin selbstständig. Die kaufen mich für meine Leistungen.

Wahrgenommen ist das Eine. In Schubladen wahrgenommen das andere. Als Frau haben einige Respekt vor mir, wäre ich Mann würden sie sich, darauf wette ich, mir gegenüber deutlich anders verhalten

Das Projekt ist ein "Neben-Projekt" und steht immer hinten dran.

F22) Haben Sie das Gefühl für Ihre Arbeit fair bezahlt zu werden?

Vergütung der Mehrarbeit erfolgt nicht

Meine männlichen Kollegen verdienen 20-30% mehr. Oft bei schlechterer Qualifikation

für das, was erwartet wird

Bin erst relativ kurz dabei, daher ok.

wenig Flexibilität bei Gehaltsverhandlungen aufgrund von Tarifvertrag

Die männlichen Kollegen bekommen mehr

als Selbständige lege ich den Tarif fest, der ist abgestimmt auf den Auftraggeber (zB niedriger für soziale Organisationen) und aus meiner Sicht fair.

Dem ÖD sind bei Gehältern die Hände gebunden —> TVÖD

Es ist okay da ich es mir noch mehr erarbeiten muss aufgrund fehlender Qualifikationen

Unfair da Doppelbelastung durch Job und familie

Ich empfinde es als fair, weiß aber das männliche Kollegen tlw. 5-10 TEUR mehr verdienen

Männliche Kollegen geringerer Qualifikation mit ähnlicher Verantwortung verdienen mehr

Habe schon deutlich besser verdient

Ich arbeite in der Schweiz und werde in CHF bezahlt.

Schweizer Gehalt

Fair im Hinblick auf offiziellen Einstieg ins Projektmanagement; mittel im Hinblick auf gesamte Berufserfahrung

Gehalt ist nicht alles, aber bei uns gibt es leider kein Gehaltsband. Je länger jemand im Unternehmen ist, je niedriger sein Gehalt im Vergleich zu Neuzugängen. Teilweise auch zu Berufsanfängern. Gut verhandeln oder wechseln.

Ich bekomme das, was ich gefragt habe.

Mein Chef hatte mir gesagt, dass mein Gehalt angebracht für mein Alter ist. Dabei leiste ich viel mehr als meine Kollegen. Ich leite Projekte, Coache andere, leite das Projektmanagement-Training für ganz EMEA, ich fungiere als Moderatorin für Lessons Learned und Workshops. On top mache ich noch das Strategische Projektmanagement inklusive Portfolio Management und halte das Team zusammen.

Direkt bei meinem Kunden würde ich mehr bezahlt bekommen, habe mich aber wegen anderer Faktoren dagegen entschieden.

Das Gehalt habe ich allerdings aus meiner vorherigen Rolle mitgebracht.

Ich bin selbständig und habe entsprechend höhere Abgaben für Versicherung etc, als wenn ich angestellt wäre. Ich leiste sehr viel nicht bezahlte und nicht gesehene Zusatzarbeit an Randzeiten, um Deadlines einzuhalten, Meetings wahrzunehmen, eigene Interna zu erledigen etc

vor allem auch, weil ich schon heute vertraglich zugesichert bekommen habe, wann das nächste Gehaltsgespräch ansteht und eine Steigerung verbindlich in Aussicht gestellt ist (nur der Umfang nicht), und weil mein Arbeitgeber absolute Transparenz hinsichtlich der relevanten betriebswirtschaftlichen Zahlen erzeugt, die mir auch widerspiegeln, welchen Mehrwert ich für das Unternehmen generiere.

Das liegt an der Branche, in der ich zur Zeit tätig bin.

Ich habe kein Jahresgehalt sondern variablen Umsatz. Arbeitete ich mehr als 180 Tage im Jahr, war ich sehr deutlich im 6stelligen Jahresumsatz

Der AG ist eine gemeinnützige Organisation - wir agieren im Grunde immer im Mindestlohnbereich für den sozialen Bildungsbereich.

Vor 15 Jahren hatte ich mehr verdient als jetzt

Wer wünscht sich keine bessere Bezahlung?

Aufgrund der selbst finanzierten Fortbildungen, Zertifizierungen etc. ist das Gehalt immer stehengeblieben

Als externe Mitarbeiterin im Werkvertrag sind Bezahlung und sonstige Vertragsbestandteile immer niedriger / schlechter als bei zum Teil langjährig festangestellten MitarbeiterInnen.

F23) Wie bewerten Sie Ihre Arbeitszufriedenheit als Summe aller Einflussfaktoren?

träges Unternehmen mit alten und bürokratischen orga-strukturen

Das Themenumfeld des Unternehmens passt nicht zu meinen Interessen.

Zuviele andere Themenfelder

Der Druck im Automotive ist hoch und die Kanalisierung in unserem Portfolio zu schlecht - das lässt zu viel Unnützes und Unstrukturiertes durch

Wegen Gleitzeit, homeoffice, Digitalisierung

Gutes Arbeitsumfeld. Interessante Projekte. Schlecht bezahlt.

temporäre Arbeitszeitreduzierung der Vollzeitstelle, um Aufbaustudium abschließen zu können.

Ich habe das Gefühl, dass ich oft klein gehalten werde und mir alles erkämpfen muss.

Corona, Umstrukturierungen: Nachwirkend durch die Pandemie ist kaum mehr jemand im Büro, zusätzlich empfinde ich mich durch Umstrukturierungen "vereinsamt"

Möchte gerne mehr strategisch ausgerichtete Projekte machen, S/4HANA Transformationen finde ich langweilig, bestimmen aber aktuell das Projektgeschäft.

Das Patriarchat der Dinge und das System Patriarchat sind immens störend. Optimieren meint in A-Projekten oft "nur Kohle, egal wie ruchlos, aber gerade noch legal". In Bezug auf die 17 SDG passt das System mE nicht mehr (Chrematistik statt Ökonomie)

Ich liebe das sinnstiftende Projekt. Die Ankererkennung, Förderung und Integration im Unternehmen ist allerdings gleich Null.

Jobwechsel steht an

Zwar flexibel Arbeitszeit, aber manchmal leider das privates Leben.

10 Jahre prekäre Arbeit in Zeitarbeit/Werkvertrag als Konsequenz aus Elternzeit/Jobverlust motivieren immer weniger.

F24) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Arbeitsgeber innerhalb der nächsten 12 Monate wechseln?

habe gerade erst gewechselt

Die Fragen passen nicht für Selbständige!

abhängig von der Auftragslage

Ich bin selbständig und habe pro Jahr 1 - 2 Projekte.

Ich verlagere meinen Lebensmittelpunkt in die Schweiz, daher möchte ich mich lokal einbringen. Hat aber nichts mit Jobunzufriedenheit zu tun

Ich habe bereits gekündigt.

Freiberufliche Tätigkeit

bin zu trotzig, so leicht lasse ich mich nicht unterkriegen - ich habe noch die Hoffnung, dort positive Änderungen vollziehen zu können

Sehr stark abhängig von meiner weiteren Lebensplanung

Teilzeit!

ATZ-Vereinbarung unterschrieben

Habe noch einen Kinderwunsch, da schätze ich die Sicherheit im Konzern

Habe gerade gekündigt

Hab mein eigenes Unternehmen

Verträge sind unterschrieben

Hätte ich kein kleines Kind, würde ich sehr wahrscheinlich wechseln

Es könnte sein, dass der Arbeitgeber die Sparte verkauft.

trifft nicht zu

Das liegt aber vor allem an der **fehlende Perspektive** für agile Projekte, da ich auch Scrum Master und Agile Coach bin.

nicht zutreffend

Bin erst seit März 2021 bei diesem Arbeitgeber, hatte vorher das Gefühl als technischer Projektleiter verschlissen zu werden.

Hab erst vor einem Jahr angefangen.

Hat aber weniger mit der Aufgabe zu tun, vielmehr mit dem Marktumfeld.

Ich arbeite mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen und mit sich ändernden Kunden.

Ich bin der Firma sehr verbunden, eventuell würde ich einfach die Abteilung wechseln oder ich würde wechseln, um später zurückzukommen und mehr Geld zu beantragen. Durch eine einfache Beförderung bekomme ich nicht genug Geld.

Nach 5 Jahren bei meiner Firma überlege ich, ob ich mir eine neue Herausforderung suchen möchte.

Ich habe keinen Arbeitgeber, werde aber nicht aus der Selbständigkeit herausgehen, da ich nicht die Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsmarkt sehe, die wir für unsere derzeitigen Lehenshaltungskosten brauchen würden

Ich möchte selbstständig bleiben.

Meinen Sie, wie wahrscheinlich ist, dass ich mein Geschäft aufgebe? Käme mein 1a-Job, mache ich meine Firma gern zu.

Werde ich krank, autsch, muss ich vielleicht.

Ich mag meinen Job und will die künftigen Herausforderungen annehmen. Aktuell der richtige Platz um sich zu entwickeln

Der nächste AG wird sehr sorgfältig nach mehreren Kriterien ausgewählt.

> 10 Jahre prekäre Jobverhältnisse (Zeitarbeit/Werkvertrag), fremdgesteuert durch den Personaldienstleister **zehren an der Job-Motivation, insbesondere durch stark toxisches Verhalten des Vorgesetzten beim Personaldienstleister**

F25) Haben Sie sich aufgrund Ihres Geschlechts im PM-Umfeld jemals gegenüber Ihren Kolleg:innen benachteiligt gefühlt?

Ich war lange die einzige ProjektleiterIn im PMO, auch wenn Kollegen und Vorgesetzte nie offen benachteiligend waren ist man ein Stück weit außen vor

Gehalt in der freien Wirtschaft

alle weiblichen Kolleginnen

in meinem Unternehmen gibt es keine weiblichen Projektmanager

Sexistische, Altersdiskriminierung, demonstratives Machtverhalten von männlichen Kollegen

Speziell im IT-Umfeld muss man als Frau seinen Titel bisweilen deutlich vor sich hertragen. Ich habe daher darauf bestanden, dass auf meiner Visitenkarte "Dipl. Inf." steht. Das verschafft einem deutlich mehr Respekt. **Manche männlichen Kunden hätten im IT-Umfeld dennoch lieber männliche PMs, das merkt man.**

bei meinem ehemaligen Arbeitgeber habe ich **höhere Positionen nicht bekommen, weil ich in Teilzeit-Elternzeit war und somit "nicht vollständig für das Team verfügbar"**

Es ist oft sehr subtil, daher immer schwer wirklich am Geschlecht festzumachen.

Insbesondere im internationalen Umfeld (naher Osten, China)

Als einzige Frau in Meetings wird man oft auf Protokollantin reduziert. Man muss lernen, genauso "laut zu schreien" wie die anwesenden Herren, um im wahrsten Sinne des Wortes gehört zu werden und seine Meinung zu platzieren.

Nicht aufgrund des Geschlechts sondern **durch die familiäre Situation**

Vor allem bei vorherigem Arbeitgeber, aktuell seltener

Nicht in meinen Projekten, sondern in Meetings/ Arbeitsgruppen mit anderen ProjektleiterInnen. Hier dominieren Männer. Ich bin oft still und schüttel innerlich den Kopf, wenn die Männer erzählen müssen wie toll sie sind.

Ich würde gerne nur "ja" ankreuzen: In der Vergangenheit kam das vor.

Projekte in Automotive Branche

Projektarbeit mit PM aus Lebanon, die Kommunikation lief suboptimal

Benachteiligt nicht, aber es gibt nach wie vor viele vornehmlich **männliche Führungskräfte, die für Männer und männerdominierte Netzwerke bessere Arbeitsbedingungen schaffen** (Gehalt, Zeiten, Verantwortung, Prestige, Vorteile im Netzwerk..)

Beförderungen werden bei weiblichen Mitarbeiterinnen hinausgezögert. Vor der Elternzeit ist eine Titeländerung/ Beförderung bei Frauen undenkbar - bei den männlichen Kollegen war es bisher kein Problem.

Man wird nicht ernst genommen, mit anderen Ansichten.

nicht im aktuellen Unternehmen

vor allem in Präsentationen vor (fast rein) männlichem Umfeld oder auch bei Budgetverhandlungen für Projekte

Vertragskonditionen, Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Wertschätzung für Leistung

Als Ingenieur und techn PL musste ich mich oft stärker beweisen

Sexistische Kommentare und Verhaltensweisen seitens älterer Kollegen sind an der Tagesordnung und in der Regel absolut widerlich. Ansonsten ist mein Eindruck, dass eine Frau weniger Drohpotential besitzt und daher öfter hart durchgreifen muss als ein Mann. Der Fakt, dass Drohpotential erforderlich ist, ist natürlich bereits ein Zeichen, dass in der Organisation etwas nicht stimmt.

Vor ca. 10-15 Jahren ja. **Jetzt nicht mehr.**

als einzige Frau im Raum zu sein

Bei Bewerbungen im Projektumfeld, da Projektkompetenzen mangels technischem Hintergrund abgewertet worden sind oder Ferrari vom potenziellen Arbeitgeber gerne genommen, aber FIAT bezahlt werden soll.

Auch das "junge" Alter spielt hier denke ich hin und wieder eine Rolle. Um von manchen "alten", erfahrenen Arbeitskollegen und Kunden stärker geschätzt/wahrgenommen zu werden, braucht es wohl Reife.

Zitat eines GF: "Meine Mitarbeiter nehmen nur von Männern etwas an"

nur in Bezug auf Gehalt und Karriere

Ich habe manchmal das Gefühl, dass Männer unter sich den anderen mehr kumpelhaft behandeln. Meine Expertise wird auch öfter angezweifelt. Ich bin halt jung und weiblich.

Ich würde es nicht so formulieren, mehr aufgrund meiner "weiblich" geprägten Kultur hatte ich v.a. am Anfang meiner PM-Tätigkeit große Schwierigkeiten

Zwischen selten und sehr häufig - nicht ständig, aber immer wieder mal

Bin seit 30 Jahren im IT Projektgeschäft, früher gab es schon Diskriminierung bzw. abwertendes Verhalten von Männern gegenüber Frauen in dem Business. **Seit 10 Jahren ist es immer besser geworden.**

Bei manchen Frage überlege ich, ob und wie divers, das Team war, welches diesen Fragenbogen erstellt hat.

Nicht in diesem Unternehmen, aber in ehemaligen Unternehmen gelegentlich ja.

Wg Förderung der Weiterbildung.

Fachlich anerkannt, aber es gibt in jedem Projektumfeld die **"alten weißen Männer" mit gewachsenen Privilegien, die von denen verteidigt werden** (selten auch mit sehr unlauteren Mittel "unter der Gürtellinie").

F26) Glauben Sie, dass Sie in Ihrer Position mit einer anderen Geschlechtszugehörigkeit mehr Einfluss auf Ihr Umfeld hätten?

In Auftragsprojekten im medizinischen Umfeld ja, da hier oft klassische Hierarchien (Prof. Dr. weiß, männlich, mittelalt) anzutreffen sind. Das ist aber nur eine von vielen Projektmöglichkeiten.

im Automotive Bereich sind leider sehr **traditionelle Rollenbilder vorherrschend**

Kompetenz wird bei männlichen Kollegen nicht in Frage gestellt, Fleißarbeit wird nur von Frauen erwartet

Hängt in meinem Fall vermutlich eher an der Ausbildung. Quereinsteiger in der IT aber mit viel Projektmanagement-Erfahrung.

Wir sind in 49 Ländern vertreten. Die Zusammenarbeit mit manchen Kollegen aus „konservativen“ Kulturen ist schwieriger. **IdR ist der Umgang aber respektvoll.**

Der Anteil der Frauen in meinem Umfeld ist unterdurchschnittlich.

Männliche Kollegen müssen sich nicht zunächst beweisen

Der Hauptzusammenhang besteht aus meiner Sicht **neben der Firmenkultur auch im Selbstbewusstsein und Auftreten des Projektmanagers/der Projektmanagerin**. Ich genieße gemischte Teams und die vielseitigen Tätigkeiten.

Es gibt einfach Persönlichkeiten wo es als Mann vielleicht einfacher wäre, aber ich sehe das als gern genutzte Herausforderung

Projekte mit Frauen als PL laufen bei uns besser als die Projekte von männlichen Projektleitern. Das Umfeld ist frauengeprägt sanfter, besser strukturiert und harmonischer. In meiner Rolle als Leiterin PMO spüre ich das sehr.

Als Berater sind Frauen bei uns anerkannt

Liegt weniger am Geschlecht als an mangelndem PM Verständnis

Heute nicht mehr. Hat sicherlich mit meiner Erfahrung, Seniorität, meinem Auftreten und meiner Position zu tun.

Dann könnte ich aber auch nicht meine weiblichen Waffen (=Kompetenzen z.B. in Kommunikation) nutzen!

Ja-Sager kommen weiter

Das steht außer Frage. Als Frau muss man immer zwei Mal mehr beweisen, dass man nicht rein zufällig da ist

Das hängt meiner Meinung nach auch von der Branche ab, in der man arbeitet. Als Frau in einem Maschinenbauunternehmen hat man es nach wie vor schwerer sich durchzusetzen.

bezogen auf meinen vorhergehenden Arbeitgeber und das Arbeitsumfeld, das bei diesem geboten war.

Als Angestellte auf jeden Fall! In meinem letzten Verhältnis als Angestellte habe ich die Entwicklung meines Bereiches beobachtet. **Alle Männer sind noch im Unternehmen und sind aufgestiegen, alle Frauen sind irgendwann, teils sehr frustriert weggegangen.**

Durch meine Vorgesetzte hat das unternehmensübergreifende Projektmanagement schon seit mehreren Jahren ein weibliches Gesicht, das ist möglicherweise ein vorteilhafter Einflussfaktor.

Zumindest anfangs und **in der fachlichen Akzeptanz bei den "alten weißen Männern"**.

Im Gegenteil, Kollegen wissen die weibliche Seite sehr zu schätzen. ZB Kommunikationsfähigkeit

F27) Glauben Sie, dass Ihre (potenzielle) Familienplanung ein Hindernis für Ihre PM-Karriere im Unternehmen darstellt?

Bin jüngst aus der Elternzeit in Teilzeit zurückgekehrt und habe eins der wichtigsten Programme übertragen bekommen. Entsprechende Beförderung läuft

Ist abgeschlossen

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen

nicht relevant, da keine Kinder und nicht mehr im gebärfähigen Alter

Ich habe 2 Töchter. Als diese kleiner waren, habe ich keine Projektleitung wahrgenommen und auch keine Angebote bekommen.

War damals so. Heute ist das anders

Doppelbelastung durch Kindererziehung

Ist inzwischen irrelevant, aber ja.

keine Familienplanung vorhanden

nicht mehr, bei meinem alten AG schon

Die Teilzeit auf jeden Fall.

2 Kinder haben das definitiv geändert (keine Leitung in Teilzeit!)

Familienplanung abgeschlossen, somit ist dies kein Hindernis

Da keine Planung

Ich arbeite in einem sehr familienfreundlichen Betrieb

Kinder bedeuten viel Flexibilität, die notwendig ist. Da sind lange Besprechungen bzw. unbegrenzte Arbeitstage selten. Aber es geht

Das ist etwas, was ich gerade gar nicht einschätzen kann - ehrlich gesagt kann ich mir die heutige Position als Mutter nicht vorstellen & ich frage mich ob ein Karrierepause funktionieren kann.

Familienplanung abgeschlossen

War sie, Lösung: eigenes Unternehmen

Keine Planung

Habe mal einen Job nicht bekommen mit der Begründung, dass ich wg. Kindern ausfallen könnte.

Nein, ich arbeite zu 95% remote

Habe in vorherigen Positionen, die Erfahrung gemacht, **aufgrund potenzieller Familienplanung benachteiligt bzw. nicht berücksichtigt zu werden**

Da ich in Teilzeit zurückkommen wollte, bekam ich meine alten Job nicht direkt wieder und mache nun infrastrukturelle Arbeiten.

Familienplanung ist in Teams die einfachste Planungsgröße mit etwa 4 Monaten Vorlaufzeit, viel schwieriger sind Abgänge von Mitarbeiter:innen, die kurzfristig und unerwartet stattfinden.

habe keine Kinder

Meine Familienplanung ist abgeschlossen. Aber vor 15 Jahren, als ich drei kleine Kinder hatte, habe ich halbtags gearbeitet und diese Karriere wäre sicherlich damals nicht möglich gewesen. Abgesehen von der fehlenden Berufserfahrung vor 15 Jahren.

Früher im Dienstleistungsbereich (Agentur) hätte ich die Frage mit "ja" beantwortet, jetzt im Unternehmen mit einem Frauenanteil von 2/3 stellt Familie kein Hindernis da. **Es sind einfach alle früh da und gehen zeitig.** Das ist hier normal.

Ich bin bewusst Ki dermaßen und Single

Nicht die Planung, sondern vielmehr **die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung mit Senior-Positionen im Projektumfeld**

Nicht mehr. Früher ja.

Teilzeit ist zumindest kein Bonus

Ist sicherlich ein Thema für jüngere PMs. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels und den Möglichkeiten für hybride Arbeitsmodelle dürfte dieses Problem nicht mehr so stark wie früher sein.

Ich kann mich erinnern als junge Projektingenieurin mit einigen Jahren Berufserfahrung, aber in Teilzeit beschäftigt (wegen Kindererziehung), dass mir eine Projektmanagement Schulung nicht genehmigt wurde, obwohl ich 100% in Projekten mitgewirkt habe (ohne Begründung). Ich kann mir vorstellen, dass es daran gelegen hat, dass ich in Teilzeit gearbeitet habe...

nicht mehr

bin schon über die Familienplanung hinweg

Familie lässt sich in dem Alter nicht mehr planen. Es ist, wie es ist.

Die Familienplanung ist abgeschlossen. 😊 **Auch mit kleinen Kindern war es vor 30 Jahren kein Problem als Projektmanagerin zu arbeiten. Organisation gehört zu den Kernkompetenzen.**

Ich denke ich werde für Führungspositionen ausgeschlossen.

Das ist einer der Gründe, weshalb ich nicht zu meinem Kunden wechseln möchte. Die Arbeitszeiten der Führungskräfte sind nicht familienfreundlich. Bei meiner Firma ist es für Consultants aber wohl auch schwierig Teilzeit zu arrangieren.

Ein Einschnitt war die Geburt meines Kindes in 2005 auf jeden Fall, danach habe ich lange reduziert gearbeitet

nicht zutreffend, Familienplanung ist abgeschlossen

Meine Familienplanung ist schon länger abgeschlossen.

Natürlich ist Kindererziehung ein wichtiger Faktor. Ständige Schul-, Arzttermine etc brauchen Zeit. Andererseits besteht das Leben ja auch nicht nur aus Arbeit .. ich hätte Angst, dass ich ohne Kinder nur noch arbeiten würde. Wenn das der Preis einer "besseren" Karriere ist, verzichte ich doch lieber.

Kundenprojekte in Teilzeit zu bearbeiten wird als "nicht möglich" angesehen. Ich glaube es kann funktionieren. Stichwort Job-Sharing. Und je nach Projektgröße und Teilzeit-Stunden lässt sich das auch organisieren. Es ist auch eine Frage der Akzeptanz. **Teilzeitkräfte werden gerne als "minderwertig", "passt nicht in die Prozesslandschaft" abqualifiziert.** Organisationen gehen nach wie vor davon aus, dass Mitarbeiter 5 Tage die Woche immer erreichbar sind und arbeiten. Als Familienmanagerin ist man eigentlich gewohnt flexibel zu sein und ein wahres Organisationstalent. Eigentlich ideal für PM....

Da ich schon 3 Kinder hatte als ich PM wurde, kann ich das nicht sagen

Da bin ich seit 15 Jahren drüber hinweg. Als ich Mitte 30 war und den Job wechseln wollte, hat es mehrere Jahre gebraucht, da **Männer Angst hatten sie stellen mich ein und ich werde nach 6 Monaten schwanger. Teilweise wurde mir das sogar im Nachgang bestätigt, trotz besserer Qualifikation!**

Auch das bezogen auf meinen vorhergehenden Arbeitgeber. Ablehnungen von Fort-/Weiterbildungen wurden aktiv damit **begründet, dass man ja nie wisse, wie lange und oft ich mit kleinen Kindern ausfallen würde.**

viele Unternehmen trauen sich nicht große/anspruchsvolle Projekte an Teilzeitkräfte zu überlassen

Die Bedingungen hinsichtlich Kinderbetreuung und Teilzeit waren Anfang 2000 sehr viel schlechter als heute.

Auch hier: in früheren Unternehmen und bei ehemaligen Bewerbungsgesprächen war es immer wieder Thema, dass ich offenbar nicht immer einsatzfähig bin aufgrund meiner Kinder. **Im jetzigen Unternehmen geht es soweit.**

Mütter haben ein Doppelrolle. Meist erster Ansprechpartner bei Schule, Kita, Arzt...

Der Anteil an weiblichen Führungskräften mit Kindern ist äußerst gering und die Kolleginnen, die selbst Kinder haben, tragen genauso viel Verantwortung wie ich als Berufseinsteigerin. Wie viel davon auf persönlicher Präferenz basiert ist schwer zu beurteilen. Dazu würde ich gern noch zum Thema BPM promovieren und mich am liebsten noch technisch weiterbilden, da ich sehr gerne in der Industrie arbeite. Vor kurzem habe ich von einem Professor gehört, der einen ähnlichen Werdegang hat, wie ich bisher, dann aber beschlossen hat, dass er nicht immer mehr Führungsverantwortung übernehmen, sondern lieber praxisnah forschen und darüber berichten möchte. Er hat sich daher habilitiert und inzwischen neben Unterricht und Forschung 2 oder 3 Bücher über sehr verschiedene Themengebiete geschrieben, in die er sich eingearbeitet hat. Dieser Lebensweg hörte sich für mich fantastisch an, ich habe aber Zweifel daran, dass mir als berufstätige Mutter genauso viele Türen offen stehen.

Nicht mehr (in meinem Alter).

Keine Kinder



TPG
THE PROJECT GROUP

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice, in Vollzeit oder Teilzeit:

Consultants (w/m/d)
für unser Support-Team

Jetzt hier mehr erfahren: bit.ly/3V5Ga6c

Wir sind Teil der herCAREER Community.
Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!

F28) Welche Herausforderungen haben Sie im Projektumfeld erlebt?

- Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft, Geduld.
-
- Interkulturelle Zusammenarbeit
-
- Akzeptanz meiner Fähigkeiten
-
- Ja, die üblichen
-
- Sexuelle Belästigung, üble Scherze über Frauen in Technikbereichen
-
- Macht, Hierarchiedenken, als Frau Ernst genommen zu werden.
-
- fehlende Kommunikation, politische Spielchen, keine Position beziehen/hinter Entscheidungen stehen
-
- schwierige Stakeholder, wenig Entscheidungsfreudigkeit
-
- Im Technikumfeld muss man als Frau beweisen, dass man Ahnung von der Materie hat
-
- Die üblichen Herausforderungen.
-
- Weibliche Führungskräfte die Kompetenzgerangel verursacht haben
-
- Skepsis ggü der Kompetenz von Frauen in höheren Funktionen
-
- Projektleitungen ohne PM Know How
-
- neue Kundengewinnung
-
- v.a. Politische Hürden um den Projektauftrag und die Vorgehensweise optimal zu bestimmen
-
- vor der Fertigstellung sehr intensive Arbeit/Deliverables
-
- Scope creep, scope change, Schwierigkeiten mit suppliern, Einhaltung der timeline, etc
-
- Ablehnung aufgrund angekündigter Schwangerschaft
-
- leiten eines hauptsächlich männlichen Teams inklusiv männlicher Linienvorgesetzter und Steeco
-
- Männer waren überrascht, dass ich als Frau mich dem Stress aussetze
-
- Schlechte Kommunikation, Termine werden nicht eingehalten, ständige Neuplanung erforderlich, keine Unterstützung vom Management
-
- harter Kampf um von den Gegenüber voll respektiert zu werden
-
- großmüßige Projektleiter, die Frauen als 'technisch unversiert' einstufen und daher außen vor lassen, anstatt darauf zu vertrauen, dass man seine Aufgabe mit Methode sehr gut lösen kann.
-
- Männerdomäne
-
- Bezahlung von Frauen bei gleicher Leistung
-
- Respekt und Anerkennung als Frau zu Beginn der Tätigkeit ist sehr stark abhängig von Personen im Team. Gelegentlich musste man sich als Frau mehr „beweisen“ als ein Mann, bei dem direkt angenommen wurde, dass er die Aufgabe oder Herausforderung meistern kann.
-
- Termine, die nicht mit der Familienzeit harmonieren. Höhere Anforderungen an Frauen im Projektumfeld
-
- fast nur Frauen als PMs, negative Reaktion der GF auf Schwangerschaften und Elternzeit; grundsätzlich zunächst befristete Verträge; Männer (wenige) idR in leitenden Funktionen (Projektlead, Account, Strategie), Frauen zunächst Mid-Level
-
- Unfähige Führungspersonen, kein respektvoller Umgang,
-
- Matrixorganisation hat viele Schnittstellen und da ist es eine Herausforderung alle abzuholen/einzubeziehen. Zudem Ressourcenverfügbarkeit
-
- Mangelnde Veränderungsbereitschaft von Personen, Abteilungen und Gesamtunternehmen
-
- Männliche Kollegen werden ernster genommen, obwohl ich die Projektleiterin bin
-
- zu wenig Personal zu wenig Budget unklare Strukturen
-
- Fehlende Unterstützung von Management
-
- Mangelnde Kommunikation der Schnittstellen, (nicht abgestimmte) Silo-„Lösungen“
-
- Stakeholdermanagement, mit Managern und Führungskräften (aus Projektleiter,-innen) umzugehen, die wenig PM-Knowhow haben.
-
- Es sind eigentlich die Herausforderungen, die man auf Zuruf hat. Wie adhoc auf dringende Anfragen zu reagieren, wenn man gerade eigentlich die Kids von der Schule abholen muss.

Anforderungen an zeitl. Verfügbarkeit, Teilzeit schränkt die Möglichkeiten ein
Unzureichende Führungskultur
Gilt nur für frühere AG: Deutlich schlechterer Einstieg als männliche Kollegen, "gläserne Decke", nach dem ersten Kind wurde ich nicht mehr für Projektleitungen berücksichtigt.
Machtpositionen werden intern weitergereicht
Aufgrund meines Geschlechtes und der Branche in der ich arbeite, wird man selten für voll genommen und es wird sich oftmals eine 2te Meinung durch einen männlichen Kollegen eingeholt.
Zeit und Arbeitsbelastung bei Elternzeit
Machtspielchen, Konflikte, Ressourcenengpässe, Kapazitätsprobleme
Ablehnung externer Expertise (Angst)
Mehr Kompetenz notwendig, um ernst genommen zu werden. Absprachen werden oft nicht eingehalten.
Zusammenarbeit in Konsortien mit unterschiedlichen Organisationsformen (öffentliche Einrichtung, Privatwirtschaft, Verein), unterschiedlicher Disziplinen und über unterschiedliche Hierarchieebenen hinweg: Spannende Anforderungen an Führung, Teamentwicklung und interne Projektkommunikation .
Darüber könnte ich ein Buch schreiben...
Mangelnde Bereitschaft mitzuarbeiten, unterschiedliche Ziele der Stakeholder, keine Managementattention fr das Thema
Linienorganisation steht über der Projektorganisation und dadurch Ressourcenprobleme
unprofessionelles Management, fehlendes Know How
Hierarchiedenken, mangelndes Agiles Mindset
Indirekte/versteckte geschlechtsspezifische Diskriminierung
Teilzeit und Projektmanagement ist schwierig. Frauen die nicht nur Kaffeekochen oder Äpfel abspülen sind nicht über all beliebt
Steine im Weg nach Elternzeit; niedrigere Bezahlung als meine männlichen Kollegen mit gleiche Qualifikation/ Berufserfahrung
Als Frau, Ingenieur und Projektleiterin wegen meines Geschlechts nicht ernst genommen zu werden + gehen männliche Seilschaften kommt man nicht an
Als Frau muss ich immer eine Schippe drauflegen im Vergleich zu den männlichen Kollegen.
Schlechte Kommunikation , zu viele Stakeholder,
zeitliche Verfügbarkeit ist schwierig bei zwei Kindern und Alleinerziehend
Sexismus, Respektlosigkeit
Stakeholder Management
Von mir fehlendes Verständnis und Interesse für die technischen und E-Commerce Anforderungen der Projekte.
Lauter, unqualifizierte Männer , deren sachlichen Lücken von anderen Männern nicht gesehen werden. Projektleitungen, die auf Druck und Autorität setzen
Viel Reisetätigkeit,
Unklare Ziele / zu wenig PM-Wissen in den oberen Führungsetagen
In Teilzeit zwischen den Projektaufgaben und den "normalen" Aufgaben zu priorisieren . Vermitteln, dass bei der Teilzeit Tätigkeit mehr Unterstützung oder Zeit benötigt wird um die Ziele zu erreichen (aufgrund von fehlenden Kapazität).
als Teilzeitkraft (25Std./W) traut man mir eine Projektleitungsposition nicht zu. Außerdem wäre es angeblich dem Kunden gegenüber nicht zu verargumentieren. Der einzige Weg ist der Wiedereinstieg in die Vollzeit.
Frauen trauen sich Teilprojektleitungen wenig zu und fallen oft in eine reine Dokumentationsrolle anstatt das Thema in der Führungsposition zu leiten. Vertretung für Menschen mit Kindern wird standardmäßig erwartet und gehört analog zu einem Krankenstand oder Raucherpausen fair geregelt.
Ressourcenmangel , "Störfaktor" da Projekte nur Mittel zum Zweck und nicht der eigentliche Geschäftszweck
Gehört zu werden ,... nur für analytische Bereiche eingesetzt zu werden,...
Rollen nicht klar geregelt, AKV der Rollen nicht gelebt
Unzufriedenheit mit Gehalt , Ignorieren von Vorschlägen, Inkonsistenzen im Arbeitsablauf
Durchsetzen ggü Männern , bzw Committment

Mein Partner wird **von männlichen Kollegen ernster genommen** als ich und muss sich weniger erklären. Mein forsches Auftreten wird tlw. als unverschämt eingestuft während es bei ihm normal ist.

siehe bisherige Anmerkungen

Es ist oft sehr viel (künstlicher) Druck, **Chaos** (was es schwer macht, weniger als Vollzeit zu arbeiten), Rollenkonstellation die ein erfolgreiches Projekt nahezu unmöglich machen

immer mehr externe Dienstleister in Projekten

Eingefahrene Geschlechterrollen. Sexismus.

Das ist eine sehr offene Frage. Fokus bitte?

Kein Verständnis für Projekt Management vorhanden innerhalb des Teams. Vieles wird als Zeitverschwendung angesehen. In meiner Firma versteht man nicht, dass ein Projekt Manager nicht von der technischen Seite kommen muss, um ein Projekt leiten zu können.

Generationskonflikt, **Männerdomäne**

Ausweitung des Projektumfanges, **Budgetänderungen** (Kürzungen)

Micromanagement durch Programmmanagement

Im Bereich Maschinenbau / Fertigung wird man **als weibliche Person gerne mal unterschätzt, abgestempelt oder mit Vorurteilen** behaftet. Oftmals lässt sich dies mit den eigenen Fähigkeiten aber schnell aus dem Weg räumen.

? Verstehe die Frage nicht ganz. Plötzliche Kundenanfragen, Unvorhergesehene Hindernisse, **Zeitdruck**, viele Schnittstellen, kulturelle Unterschiede, wenig Zeit für **Privatleben**

Sexistische Sprüche und Verhalten, das mich an meiner Position und Verhaltensweise **Zweifeln** ließ und zu schlechten Entscheidungen führte

Die richtigen, **motivierten Leute** sind häufig auch in anderen Projekten involviert, sodass die zeitliche Planung der Projekte häufig schwierig sind

Dass **Teilzeit** (und Kindergartenöffnungszeiten) kaum beachtet wird gerade von männlichen Kollegen (auch mit gepflegtem Kalender). Und das männliche Kollegen immer erstmal glauben man bräuchte Hilfe weil man eine Frau ist.

Sehr vieles gutes und schlechtes

Männliche Kollegen, die sehr präsent und dominant sind und schlecht zuhören

Frauen sind immer noch unsichtbarer als Männer;

Aussagen, Ideen, Vorschläge von Männern werden als wichtiger eingestuft als die von Frauen

Die bisher größte Herausforderung war eine Taskforce in mitten der Pademie zu leiten - 20 Mio Umsatz/p.a. & 10 Mio Projektbudget - als erstes Automotive Projekt überhaupt (komme aus der Medizintechnik) Aber ich kann sagen ich habe es geschafft & bin daran gewachsen!

Menschen

Komplexität, Geschwindigkeit, **Workload, Kommunikation**

Auf Grund der **Teilzeitbeschäftigung**, weil nicht anders möglich, ist man schnell auf der **Ersatzbank**. Es ist immer ein zusätzlicher Aufwand (so empfinde ich es) immer wirklich vorne mit dabei zu sein.

Patriarchale Strukturen, macht versus Sach orientierte Entscheidungen

Cross-cultural team management

Keine freien Entscheidungen möglich, **Silo Denken** in den Abteilungen, starre **männerdominierte Hierarchien**

Mangelnde Ressourcen (sowohl HCO als auch EUR), **fehlende Priorisierung** von Projekten

Vereinbarkeit mit Beruf und Familie

Ernstgenommen zu werden in Entscheidungskompetenz

Neue Methoden aber Fehlendes **Rollenverständnis**, starke Hierarchien

Ressourcenknappheit, fehlendes **Commitment**, **Verzögerungen** beim Supplier

Da es sich um eine geschlechtsspezifische Umfrage handelt: als angestellte PL - interessantere Projekte ging an Männern, Expertise wurde unterschätzt, Argumente als irrelevant ab getan, von Männern jedoch als essenziell betrachtet, Beförderung blieben aus, Wichtige Fortbildungen wurden privat bezahlt.

Leitbild/UN-Kultur abweichend von Verhalten/Realität

Wenn ein Projekt gut läuft, wird man nicht wahrgenommen. Es muss erstmal ein Chaos ausbrechen, eine Lösung dafür finden (das können die Herren gut) und sind danach die Helden.

So habe ich **als Frau bisher immer schlechte Karten** bei Gehaltsverhandlungen gehabt

Burnout, schwache Auftraggeber, **Prozesse** nicht gelebt oder mangelhaft, **unerfahrene** Projektmitarbeiter

Teilzeit: gute Projekte erfordern (vermeintlich) Vollzeit **Kinderbetreuung**: Streik, Personalmangel etc. macht eine zuverlässige Teilnahme im Büro schwer

Projektmitglieder **erledigen ihre Aufgaben nicht**. Geschätzte Aufwände sind zu niedrig, **Budget** kann nicht eingehalten werden.

Die **Projektleitung** gibt nach dem kleine Pilotprojekt die Verantwortung im Groß-Projekt nicht ab. Dies führt zu einem Selbstläufer-Projekt mit hoher Fluktuation.

alle :) Und es kommen täglich neue hinzu. Leider weiss ich nicht, was ich auf diese Frage antworten soll.

Unerfahrene Führungskräfte und Mitsarbeiter

hohe permanente **Arbeitslast**, kein Feiern von Erfolgen/Meilensteinen, nahtloser Übergang zu nächster Projektphase

immer wieder **unter Beweis stellen zu müssen**, dass man blond aber nicht blöd ist

Vereinbarkeit von Beruf und **Familie** - seit ich **Teilzeit** in Elternzeit bin, sinkt meine Verfügbarkeit und Erreichbarkeit und ich kann nicht mehr allen Anforderungen aus dem Projektumfeld gerecht werden.

Sehr schneller **Pace**

Meine größte Herausforderung war vermutlich die Arbeit mit Leuten (Männer wie Frauen) aus mir **unbekannten Kulturen** mit mir unbekanntem Arbeitsweisen

Aussagen werden anders aufgenommen, als von Männern. Häufig als die Person festgelegt, ganz selbstverständlich, die das Protokoll schreibt

Bezogen auf meinem Geschlecht im Rahmen von Projekten, **Sexismus, "Männerwitze" und sexuelle Belästigung**

Immer wieder die Spannung im Umfeld der Linie versus Projekt. **Führungsaufgaben** der Linie werden nicht wahrgenommen, es erfolgt kein Coaching. Teammitglieder sind frustriert, nicht empowert, da die **Chefs immer entscheiden** wollen, die MA aber nicht entwickeln in Richtung unabhängige Entscheidungen.

ist die Frage ernst gemeint? Viele? Alle möglichen?

Viele **Machtkämpfe**. Viele politischen Spiele. **Wenig Kompromissbereitschaft**
--> es gibt keinen Mittelweg, nur ein entweder wir machen es auf meine Weise, oder auf meine Weise.

alle Klischees erlebt - **von antatschen bis "hier bist falsch"**

Zeitliche Herausforderung

Im technischen Umfeld, in einer Männerdomäne **muss man sich als Frau jederzeit und bei jedem Behaupten**, immer und immer wieder. Ein Mann muss sich nur vor einer Person bestätigen lassen und das dann gilt er als "Gut".

unklare Anforderungen bei Projektstart - wechselnde Anforderungen im Projektverlauf - **Budgetüberschreitung** - Zeitplanüberschreitung - ungeplanter Wechsel von Projektteilnehmern

keine **Projektkultur**, Projekte "nebenbei", Unwilligkeit zur Auftragsklärung

Familienunfreundliche Arbeitszeiten und Vorleben einer ungesunden Arbeitsweise durch Vorgesetzte, die gerne Nehmen aber im Geben sich ganz hinten anstellen.

Effizienz wird zu wenig **wertgeschätzt** und honoriert, Darstellung und Aussitzen von Problemen ist immer noch der Standard

Akzeptanz im technischen Bereich, immer einzige Frau= ganz besonderer Augenmerk auf mich

Sexistische Sprüche, Machtkämpfe

. Umgang als **Teilzeitkraft** mit fremdbestimmten Terminen, die außerhalb der Arbeitszeit liegen . Umfang der Aufgaben in Leitungsfunktion für Teilzeitkraft genauso hoch wie für Vollzeitkraft - mehr **Priorisierungsbedarf**

Zu Viele Änderungen, aber gleichzeirich **Zeitraumen** des Projekt muss angehalten werden; nicht genügend **resources**

Nur männliche männlichen Kollegen, daher zu wenig **Feedback**

Belastungs-Peaks, wenn in allen verschiedenen Ebenen (Projekt, Portfolio, Abteilungsleitung) intensive Arbeitsphasen sind. Unklarheit der Strategie (Folge: Diverse Auftrags- Zieländerungen) Uneinigkeit im **Projektteam** Hoher **Zeitdruck**

veralterte **Hierarchie** stufen zu durchbrechen. Führt häufig zu Zeiteinbußen.

Budgets werden durch männliche Geschäftsleitung großzügiger an männliche Projektleitungen vergeben; **Männer wird eher fachliche Kompetenz** zugeschrieben

Frauen als Assistentin, Keine **Teamarbeit**, **Selbstdarstellung** ist wichtiger als inhaltliches Ergebnis

Männer werden oft mehr wahrgenommen

Ineffizienz; **Schnittstellenproblematik**, **Kommunikation** - Transparenz

Fehlende Transparenz über Auftrag, Ziel und Umfeld des Projektes. **Politische** (Macht-) Spiele. Mangelhafte **Kommunikation** mit den Stakeholdern. Unrealistische Termin- und **Budgetplanung**. Knappe **Personalressourcen** für Projekte in der Matrixorganisation uvm.

Kommunikationsbereitschaft der Projektbeteiligten oft schwierig. Proaktive Kommunikation fällt vielen schwer.

Es braucht meistens Mehraufwand um gehört zu werden. Doch hat "Frau" das Vertrauen, dann passt es perfekt.

schlechte Planung, politisch gewollte Fertigstellungstermine die nie eintreffen und dann für viel Aufregung sorgen

Je jünger ich war, desto mehr **frauenfeindliche Sprüche** habe ich gehört ("Wir sehen Dich als Frau, nicht als Azubi ... und Männer arbeiten nicht gern mit Frauen zusammen."). In der Schule war da dieses Narrativ (auch von Lehrerinnen!), dass Mädchen schlecht in Mathe seien. Das habe ich geglaubt. Mein Fahrlehrer war sich sicher, dass ich gut in Mathe sein müsste, da ich so ein gutes räumliches Denken hätte. Es folgten weitere kleine Anekdoten, die mich ins Grübeln brachten, bis ich über Umwege Informatik studiert habe. Irgendwie wollte ich es allen zeigen. Ich hab's abgeschlossen, aber es war ein steiniger Weg. Wenn wir endlich aufhören würden, in Geschlechtern zu denken und dieses Narrativ aufrecht zu erhalten - mehr oder minder schlägt diese Umfrage in dieselbe Kerbe - und endlich die Menschen mit ihren Fähigkeiten sehen und fördern würden, wäre die Welt eine glücklichere.

nicht ernst genommen zu werden ("junges Mädchen"), muss meiner Meinung nach mein "**Können**" **viel mehr unter Beweis stellen** bevor ich als Projektleitung respektiert werde, als die männlichen Kollegen.

Als Frau auf der Baustelle, technisch gut sein zu müssen, härter zu arbeiten um zu überzeugen

As Managing Director and as consultant, i have been challenged to **explain** that project management is a separate task, and requires more than just a little bit of a manager "motivating everyone" to work a little harder.

Explaining that time and invest must go to communicating the project progress is also tough.

Winning approval for budget to support a PM aid a challenge as well.

Low **priority** projects, unklare Budgetverantwortlichkeiten, widersprüchliche Requirements, major quality issues, Chaos durch fehlenden top level plan, korrupte **Budgetschätzung**, ungesunde Netzwerke, verfeindete "Königreiche", Capability issues im Projektteam, **ineffizientes Outsourcing**,

Viele Positionen sind aufgrund des Arbeitsworkloads und der benötigten Flexibilität **mit Kindern** im Hintergrund gar nicht oder nur schwer zu vereinbaren (als einzige Möglichkeit bleibt oftmals nur die Fremdbetreuung, was das Problem jedoch zementiert, statt es zu lösen).

Überlastung von Projektteilnehmenden (zu viele Projekte gleichzeitig) Gefühlte Machtverluste bei Leitern führt zu Konflikten (insbesondere wenn der Leiter männlich ist)

Frauen werden seltener ernst genommen. Männer bei Beförderungen bevorzugt.

schwierige **Meetingkultur** (no shows, kurzfristige Absagen, Meeting nach 30 min wieder verlassen, ...) - ich habe das Gefühl, dass ich deutlich **härter arbeiten muss als meine männlichen Kollegen**, um ähnlich wahrgenommen und auch ernst genommen zu werden

Ressourcenmangel,

fehlendes Know How im Projektteam

Wird als Zeitverschwendung gesehen **Projektplanung wird kaum erst genommen** inkl. Risikomanagement und Projekte werden begonnen aber nicht richtig zu Ende geführt

Ernst genommen zu werden

Alle!

Als Projektberaterin für Projektleiter stelle ich immer wieder fest, dass die Projektleiter immer weniger Qualität in ihren Job reingeben oder auch nur über **Basic-Skills** verfügen. Die **komplexen Situationen**, die ein Projekt mit sich bringt und Alltag für den/die Projektleiter(in) sein sollte, ist manchmal spürbar überfordernd. Da das breite Skill-Set, das ein/e Projektleiter/in benötigt, oftmals nicht vorhanden ist und es auch nicht durch Weiterbildungen erlernbar ist. Das Zusammenspiel von Fachskills, Sozialskills, Leadershipmanagement-Skill, PeopleBusiness-Skills neben den Projektmanagement-Skills kann nur entstehen, wenn "Leidenschaft für Projekte" vorhanden ist. Und das lernt man nicht in einer Weiterbildung.

Wer am meisten oder am lautesten redet, wird als kompetent angesehen... **Persönliche Angriffe seitens männliche Kollegen** (Machtkämpfe). Silodenken seitens Abteilungsleiter, kein Verständnis für Projektarbeit (Linientätigkeiten gehen vor), Projekte, die nicht als Projekte gehandhabt werden, nicht nachvollziehbare strategische Entscheidungen, keine Einhaltung der **Prozesse**, uvm.... könnte ein Buch darüber schreiben :o)

Vertrauen, **Wertschätzung**, (Be)achtung muss teils hart erarbeitet werden Oft werden übergangen und in die Ecke "Sachbearbeiterin/Assistentin" katapultiert

fachliche und personelle Eignungen zu trennen

Nicht-Anerkennung meiner technischen Kompetenzen - Machtgerangel - Übergriffe auf Ressourcen

Häufiger Wechsel der Fachbereichsleitung in Verbindung eines festen Go-Live Termins; Projektbeteiligte aller möglichen **Hierarchiestufen**

Die grösste Herausforderung ist die Mitwirkung von den involvierten Personen, fehlende **Ressourcen, Motivation, ...**

Manche ältere Herren in Führungspositionen denken gerade bei jungen Projektmanagerinnen, dass diese nur **Assistenzen** sind und keine vollwertigen Projektmanagerinnen.

Stakeholder die Thematik nicht erschließen können.

Fehlendes Rückgrat bei Männern mit erhöhten Ego-Bedürfnissen, denen es ums Recht-haben statt um die Lösung bzw. das Ziel geht und selber nix dazu beitragen (Non-Performer)! Sog. "**Heißluftgebläse**"

Fehlende Wertschätzung meiner Arbeit

Unklare **Kompetenzenverteilung** zwischen Abteilungsleitern und PM. Schlechte **Kommunikation** und **Zusammenarbeit** des Projektteams hinsichtlich Claim-Mgmt. zwecks Wahrung der geplanten Projektmarge.

Pflegesituation (alte Eltern, nicht am selben Wohnort) und Einhaltung von **Zeitplan** / Abgabefristen in Projekten lässt sich häufig nicht vereinbaren.

(Große, terminkritische) Projekte erfordern oft eine kontinuierliche Leitung und auch manchmal eine schnelle Reaktion auf ungeplante Ereignisse. Das ist schwer mit **Teilzeit** zu vereinbaren.

Personelle schwierige Faktoren: Gesundheit Probleme, **stress**, Finanzielle Schwierigkeiten, **Diskrimination**

Jedes Projekt ist eine neue Herausforderung - das muss man (Frau) mögen. **Kommunikation** und Team-Building (Forming, Storming, Norming, Performing...Adjourning) ist wesentlich?!

Üble Nachrede, Mobbing,

Behörden und Kollegen von den starren Vorgaben des PMbook zu agileren Methoden **zu führen** auch im klassischen Bau-Umfeld.

Ich muss meine Expertise immer beweisen. Einer meiner Kollegen versucht sich immer meine Ideen als seine zu verkaufen und meine Expertise zu untergraben. Manchmal gibt es eine gewisse **Arroganz gegenüber Frauen**.

zu kurze Entwicklungszeiten (insbesondere in Anbetracht aktuell teilweise sehr langer Lieferzeiten) - häufig wechselnde Teammitglieder - häufig **wechselnde Prioritäten** - **mangelnde Unterstützung** des Managements - keine Korrekturschleifen bei initialer Schätzung berücksichtigt (die es aber immer braucht) - **Prozesse**, die nicht zur Entwicklungsrealität passen (zu viele Hürden/Voraussetzungen, die eine ohnehin schon lange Entwicklung noch verlängern) und beim Management die Illusion der Kontrolle schaffen (das geht auch schlanker...) - zu viele redundante Reportings mit unterschiedlichen Präsentationsvorlagen --> parallele Pflege

Hübsche Frauen, welche Wert auf ihr Äußeres legen werden sofort als **weniger kompetent** wahrgenommen.

Einführung von PM, die nicht von ganz oben strukturiert gestützt war, ich war zunächst Anwendungsentwicklerin und und die Entwickler fanden es nicht schön, von mir organisiert zu werden

- 1) Keine Freistellung für Mitarbeiter im Projektteam.
- 2) **Projektteammitarbeiter arbeiten nicht mit** (denken, das Projekt scheitert sowieso - hidden Agenda von deren Vorgesetzten)
- 3) Beschluss für einen Projektauftrag wurde außerhalb der Beschlussfassungssitzung torpediert - Mitglieder des Beschlussfassungsgremiums wollten im Nachgang nochmals um ihr Einverständnis gebeten werden.
- 4) Projektleiter arbeitet an Projektgruppe und an mir als seine Projektkoordinatorin vorbei. Informationen wurden unabsichtlich nicht weitergegeben.

Schnelle Anpassung an neue Situationen;

notwendige Überstunden, um Meilensteine fristgerecht zu erreichen (regulatorischen Umfeld mit festen Fristen); im wieder das Wissen aktuell halten und weiterlernen

Als Quereinsteigerin in der IT aus einem **eher weiblich geprägten** bzw ausgewogeneren Berufsumfeld bleibt ein gewisses Stigma haften. Ein dickes Fell gegenüber Bemerkungen hilft sehr. Die größten Herausforderungen sind die **Deadlines und die hohe Arbeitslast**. Ob das alles Selbständigen in meinem Bereich trifft oder alle weiblichen Selbständigen, generell die meisten Leute etc. kann ich nicht genau sagen

Kommunikation zu bündeln, alle Information zusammenzutragen , **weiterzubringen**.

Manchmal wird der PM in der Kommunikation nicht mit informiert, so dass wichtige Information fehlt

Teilweise musste ich die erste Zeit in einer neuen Position **doppelt so gut sein wie Männer** und das Vertrauen der Vorgesetzten extrem hart erarbeiten.

> **Mansplaning** > Zuweisung von Hilfsaufgaben > Zuweisung von nicht-wertschöpfenden Aufgaben, um mich aktiv von anderen Aufgaben mit Entwicklungspotenzial fern zu halten, durch Führungskräfte > **aktives Kleinhalten** durch andere Frauen in höheren Hierarchiestufen

fehlendes Verständnis zum **Teilzeitarbeiten** - Vorurteile gegenüber Alter

Habe ich immer wieder: **Echtes einander zuhören**. Weniger Status darstellen und verteidigen. Es heisst wer fragt führt. Das ist nur die halbe Wahrheit. Ich denke, wer eine Frage stellt, um zu führen, vergisst die Antwort zu hören. ... Ausserdem wer immer selber fragt und redet, der hört nur sich selbst reden und kann nichts neues lernen.

Anerkennung als Frau in männerlastiger Branche

Wer Entwicklungsprojekte betreut, hat immer mit Herausforderungen zu tun durch die Neuartigkeit des Projektes und die damit verbundenen Risiken. Aber gerade das macht das Projektmanagement aus - sich immer wieder auf neue Situationen einstellen zu müssen. Dabei helfen Erfahrung und ein großes Netzwerk.

Projektleiterin mit wenig oder kaum Entscheidungsbefugnis, da (bisher) auch Projekte in der Linie geführt wurden. Dies soll sich jetzt ändern, bleibt eine Herausforderung.

Mehr, als hier in die Box passen

Verwirrungsstiftende Mitarbeiterführung mit Zusagen für Festverträge, dann wieder zurücknehmen derselben, Zusage für Provisionen, dann zurücknehmen dieser Aussage. 70% befristete Verträge und schlechte Arbeitsbedingungen sorgen oft für hohe Unzufriedenheit und hohe Mitarbeiterfluktuation. Gute und ambitionierte **Mitarbeitende haben aufgegeben**. Und ich auch.

In den meisten Projekten habe ich anfangs immer wieder mit **Skepsis seitens meiner männlichen Kollegen** zu tun. Allerdings gibt sich das meistens sehr schnell, da meine Erfahrungen und mein Wissen dazu führen, dass ich als Frau auch in einer durch Männer dominierten Arbeitswelt die entsprechende Anerkennung erhalte.

Kein Budget für vernünftige SoftwareTools, kein Klartext Zu wenig Entwickler **Schieben von Verantwortlichkeiten**

Wegen meiner **Schwangerschaft** dürfte ich meine Teamleitung abgeben und den Posten nicht mehr besetzen - entweder/oder Kaum Flexibilität für **Teilzeit** oder HomeOffice-nach-Bedarf wegen **Kinderbetreuung**

Frauen supporten sich nicht untereinander, Männer sehen teilw. **Frauen nicht als Leader** sondern "Projektassistenz" und Führungskräfte möchten bei Engpässen **nicht priorisieren**. "Das macht die Frau doch mit links" ist eine Unterstellung, welche der Vorgesetzte nutzt, um sich aus der Verantwortlichkeit zu nehmen.

Ansprechpartner stehen nicht zur Verfügung.

Wenn die großen Meilensteine geschafft sind, **sinkt das Interesse und das Commitment** für die weiteren Projektaufgaben. Scope- und Qualitätsreduzierung

Vertrauen gewinnen.

Nicht im Projektumfeld, es war im Bereich PPM/PMO Teamleitung. Mein Vorgesetzter hat meine **Schwangerschaft ausgenutzt** um mein Team zu übernehmen und direkt zu führen. Danach hatte ich keine Führungsfunktion mehr. In Folge wurde ich nach der Mutterschaft entlassen.

Unterschiedliche **Nationalitäten** u Zeitzonen synchronisieren. In den 20-30ern häufig **Akzeptanzproblem** mit "alten weißen Männern"

Arbeitszeiten 60 Stunden

Bisher habe ich weder Herausforderungen noch Vorteile im PM erlebt, die ich auf mein Geschlecht zurückführen würde.

Vorgesetzte, die keinen Plan haben, Entscheidungen (zu) kurzfristig ändern und 0 **Wertschätzung** zeigen.

Multiprojektmanagement: viele Projekte gleichzeitig - das Einhalten-Müssen von KPIs

Hoher Anteil an prekären/flexiblen Beschäftigungs- Verhältnissen könnte Frauen abschrecken - gerade diejenige, die aufgrund der familiären Situation auf ein festes, planbares Arbeitsverhältnis angewiesen sind. **Zeitliche Verfügbarkeit** im Projekt mit Meilensteinen erforderlich, ProjektmitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Anforderungen an die **Jobflexibilität** fügen sich ggf. schwer ins Projektteam ein. ... **alte weiße Männer** und junge, überambitionierte Frauen (Queen Bee) ...

Geschäftsführung steht gegenüber Dritten nicht hinter PL; Teammitglieder sehen PL trotz korrekter Kommunikation häufig als fachlich verantwortlich; Frau muss sich als PL mehr beweisen - bei **männlichen PL ist fachliches Fachwissen nicht notwendig**, bei weiblichen PL wird es eher erwartet

Ich soll PM im Unternehmen einführen

Wir erleben gerade die größte Herausforderung bei der Umstellung von eher klassischer Herangehensweise hin zu mehr Einsatz von **agilen Methoden**.

generelle Herausforderungen, die mit dem Inhalten des Projektes zusammen hängen.

Meine technische Kompetenz im Projektmanagement wurde in Frage gestellt, weil ich eine Frau bin. Ein männlicher Kollege hatte kein Problem in dem Bereich.

F31) Können Sie den Ansprüchen Ihrer/Ihres Vorgesetzten an Sie gerecht werden?

Kann ich nicht beurteilen, da weder Ziel- noch sonstige Vorgaben

Bin ich falsch abgebogen? Als Selbständige

weil er keine Ahnung hat und ihm alles egal ist. Bekommt dafür auch ne Menge Geld.

Angeblich ist mein Anspruch an mich selbst zu hoch

Ich könnte, wenn mein Vorgesetzter nicht Vorgaben seines Vorgesetzten einhalten müsste

Nicht Vorgesetzten, sondern Kunden. Und fast immer, aber mehr als häufig.

ehrlich gesagt - bin ich mir als nicht sicher, was die Erwartungen tatsächlich sind, ich denke meine Eigenen sind am höchsten

Habe keinen Vorgesetzten

ich habe ein außerordentlich tolles Arbeitsverhältnis zu meinem Vorgesetzten, der mir alle Freiräume einräumt

Ziel um weitere Aufträge zu sichern

nicht zutreffend, habe keinen

Unklar, weil im Vorfeld keine konkreten Ansprüche formuliert werden

Ansprüche, die man sich selbst stellt, sind oft höher. Und, dieses gerecht zu werden, ist i.d.R. das Problem.

Es gibt keine/n Vorgesetzten

nicht angestellt

Verlangt werden Handlanger-Dienste, nicht Umsetzung meiner Expertise

ja, meistens

Ich bin inzwischen mein eigener Vorgesetzter.

Neu ist bei uns ein CTO, der schon für viele Verbesserungen gesorgt hat, aber auch einen hohen Anspruch hat

Keine Vorgesetzten, aber denen der Auftraggeber schon. Wie gesagt zum Preis eines recht hohen, eher unsichtbaren Einsatzes

Meinen Sie meine Kunden? Die, die "blieben" sind bisher Referenzkunden bzw 120% Zufrieden. Wo es nicht passt(e) gibt's unterschiedliche Bewertungen. Als Frau wird mir oft gesagt, ich hätte Eier

Ich habe als kleines "Start-up" innerhalb des Unternehmensverbundes ohne jegliches Budget gestartet. Kein Werbebudget, nur stundenweise Mitarbeiter, kein Geld für eine Website, für Image-Videos etc. Ich habe alles von Null aufgebaut. Die Chefin hat trotzdem vor versammelter PL-Belegschaft im Online-Meeting über die immens roten Zahlen gesprochen. Uns gab es damals knapp 7 Monate. Sie hat Wunder erwartet und gleichzeitig die Handbremse angezogen.

Abhängig von den Ansprüchen, die nicht immer realistisch sind.

F32) Wie bewerten Sie Ihre Aufstiegschancen in Ihrer Organisation?

Wurde 3 mal übergangen

kann ich noch nicht abschätzen

Daher wird ein Arbeitgeberwechsel stattfinden.

Frauen werden gefühlt nur aufgrund der Frauenquote gefördert

Unklare Karriere-Level, nach Senior PL kommt nur noch die Teamleitung

TVÖD hat seine Grenzen

Gibt keine Stelle mehr, es sei denn Geschäftsführung wird abgelöst.

Unsere Organisation ist flach hierarchisiert. Die geringen Aufstiegschancen haben daher nichts mit dem Geschlecht zu tun.

Nach Elternzeit keine leitende Position mehr möglich

Mit kleinen Kindern wird man zwar für Projektleitungen in Betracht gezogen (zu wenige mit den Skills verfügbar)...aber **nicht für Abteilungsleiter oder mehr (da kommen nur Frauen ohne Kinder in Frage** - hat mir unser VV leider auch so schon gesagt)

Ab einer gewissen (Management-)Stufe wird ein höherer Zeitaufwand verlangt, der sich nicht in Einklang mit einer gesunden Work-Life-Balance bringen lässt.

Es gibt nicht viele

Im Bereich Projektleitung gibt es in meinem Unternehmen keinen Karrierepfad.

Aufstieg im Projektumfeld, insbesondere im Agilen macht keinen Sinn (mehr). **Allgemein sind Veränderungschancen super**

Geht nur mit Überstunden

Alle höheren Positionen wären Chief Positionen

CDO, mehr geht nicht

Frage an Projektleitende oder allgemein? Allgemein: hier geht es weniger um Aufstiegschancen (haben eine flache Hierarchie), hier kann man eher im Unternehmen einen anderen Bereich kennenlernen oder neu aufbauen, als eine Karriereleiter nach oben zu klettern Für Projektleitende: Menschen, die sich gut in Projekten machen, können eher eine Sonderrolle übernehmen

Den Ehrgeiz habe ich nicht, ich möchte einfach nur meinen Job gut machen

Ich Wechsel daher den Arbeitgeber

spielt für mich keine Rolle

in Verhandlung

Ich möchte nicht aufsteigen

Ich bin eine Ebene unter der Geschäftsleitung, daher gibt es nicht mehr viel Luft nach oben.

es gibt im Unternehmen im Bereich Projektmanagement kaum Aufstiegsmöglichkeiten, nächste Ebene nach Senior Projektleiter wäre die Abteilungsleitung zu übernehmen.

Ich lese aus der Frage heraus, dass Aufstieg bedeutet in der Hierarchie zu steigen. Das ist aber bei flachen Hierarchien und Stabstellen schwierig. Insofern steckt für mich hinter "Aufstieg" ein nicht zeitgemäßes Business-Modell. Wir müssen Mitarbeiter Weiterentwicklung und Verantwortungsübernahme ermöglichen, auch ohne hierarchischen Aufstieg **unlängst auf zwei Stellen intern beworben. Die erste Stelle bekommt ein Externer**, die zweite Stelle wurde nach Anhörung des BR von Global gestrichen.

Die Hoffnung stirbt zuletzt. Wir haben auch nicht die Strukturen, dass ich noch weiter aufsteigen könnte. Nächste Beförderung wäre die Stelle meines Chefs

Ich bin inzwischen Geschäftsführerin.

keine Aufstiegsmöglichkeit

Solange ich in Teilzeit bin, gering.

Die Hierarchien sind insgesamt flach, das Team ist klein. Insofern sind die vertikalen Aufstiegschancen gering. Jedoch gibt es horizontal eine große Bandbreite an Themenfeldern und Entwicklungsmöglichkeiten.

Kein Weg für PM

Die Frage würde ich gern weiterspinnen. Nicht angestellt ist mE ohne qualitative Aussage...zumindest für meine Lebenskarriere

Teilzeitkräfte haben es schwerer. Veränderungen und Akzeptanz ist in den letzten 5 Jahren besser

Faktor Zeit, wenn noch mehr Visibilität hatte dann würeds einfacher, **mein eigener Anspruch an die Arbeit** und meine nicht vorhandene Identifikation mit dem Unternehmen und Mitarbeitenden hindert mich daran

Zwei ehemalige Kollegen aus meiner aktuellen Abteilung haben inzwischen höhere Führungspositionen inne, andere haben nach einigen Jahren die Abteilung gewechselt und arbeiten weiterhin in einer vergleichbaren Position.

flache Hierarchien

Projekteinsatz im Werkvertrag (früher in Zeitarbeit); gute Projektergebnisse nutzen i.d.R nur den internen ProjektmitarbeiterInnen), Externe werden nach Ablauf der Beauftragung, teilweise schon während des Projekts, "abgemeldet" und in neue Projekte vermittelt.

Wir sind ein kleines Unternehmen und nur der Geschäftsführer ist noch "über" mir in der Hierarchie.

Ich kann nicht weiter aufsteigen. Die Firma ist noch nicht so weit, um weiter aufsteigen zu können. Vielleicht wäre es in ein paar Jahren möglich

Ich wüsste nicht, was es als nächstes Level geben könnte

F33) Wie bewerten Sie die aktuelle Situation von Frauen in Projektmanagement-Berufen?

Kein Kommentar

je niedriger die Funktion, desto häufiger ist sie weiblich besetzt. Weibliche PLs gibt es sehr selten

Sehr gut, mit der Quote wird man bevorzugt

Kann ich aktuell nicht bewerten

Kann ich nicht einschätzen. Mir erscheint es sehr ausgewogen.

Keine Aussage, weil keine Meinung.

Ich habe tatsächlich mit vielen Frauen in diesem Bereich kontakt.

Nicht unbedingt in der Leitung von technischen/IT-Projekten

Keine Angabe - hätte es im Projektmanagement nicht als kritisch angesehen?

Man muss sich durchbeißen, dann gut bis sehr gut

kann ich nicht einschätzen

Ich leite ein Team aus 8 Projekt- und Programmanagern. Davon sind 6 Frauen aller Senioritätsstufen.

Keine Angabe

Es sollte unterschieden werden zwischen Frauen und Müttern.

Kann ich nicht einschätzen.

jedoch die Anerkennung steigt.

Bezogen auf die Frage, ob es mehr Frauen im Projektmanagement Umfeld geben sollte, denke ich das kann gesteigert werden

In leitender Funktion

Das lässt sich so nicht kategorisieren. Es hängt von der Alterstruktur in den Unternehmen ab.

In IT -Software

In der Gesundheitsbranche ist das Thema Frau eher weniger ein Problem. aus meiner persönlichen Erfahrung

kenne nicht so viele außerhalb des Unternehmens, die meisten Projektleitungen sind einfach männlich

Da ist Luft nach oben und zumindest in meiner Firma gibt es wenig Frauen die in der PL sind.

Meine Erfahrungen in einem speziellen Unternehmen sind (hoffentlich) nicht repräsentativ, daher: mittel

sehr gut - gilt nur für IT, in produzierenden Betrieben immer noch nur "mittel"

Vereinbarung von Familie + Beruf ist ein Spagat

Wenig Frauenanteil mit Zertifizierungen bzw. Ausbildungen im PM

zu wenige Frauen, die das machen

Ich habe das Gefühl, es wird langsam besser, was die Repräsentanz von Frauen im PM angeht, zumindest in der Millennials-Generation (zu der ich gerade so nicht mehr gehöre) und insbesondere danach. Allerdings sehe ich auch ein gewisses Streben nach Perfektion und fast schon manchmal eine gewisse Glattheit sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern im Beratergeschäft im PM-Umfeld. Da bei Frauen im Zweifelsfall die häusliche Zusatzbelastung in 90% aller Fälle höher ist und also hinzukommt, kann das großen Druck für Frauen bedeuten und auch auf wiederum nachfolgende Generationen entmutigend wirken. Dazu empfehle ich das Buch "Mutlose Mädchen". Es kann gut sein, dass unter den Umständen irgendwann wieder gar keine ins PM-Geschäft will. Es muss dafür 1. dringend der Druck raus, 2. genauso dringend die Care-Arbeit zu Hause besser verteilt sein.

Das kommt ganz darauf an. Vollzeit - gut; Teilzeit - sehr schlecht

Ein Umdenken findet allmählich statt. Jedoch muss sich gesamtgesellschaftlich noch eine ganze Menge tun.

Das kann ich nicht beurteilen, hab dazu zu wenig Übersicht und Kontakte zu externen Projektleiterinnen.

Führungspositionen werden durchaus an Frauen vergeben, aber: sie bekommen zumindest in unserer Branche (Bildung und Soziales) meist weniger Gehalt als die männlichen Kollegen (das sickerte bei uns mehrfach durch). Frauen leisten außerdem oft Überstunden und haben dazu noch die Kindererziehung im Blick ("Multitasking können die Frauen ja alle." Nein, können wir eben nicht - wieviel Multi soll es denn noch sein...?). Viele PL-Kolleginnen geben meist mehr als ihr Bestes, sind deshalb häufiger von Burnout betroffen (zumindest in unserer Branche). Viele wollen mit den anderen Kolleg:innen mithalten, sind

deshalb seltener krankgeschrieben und arbeiten womöglich auch häufiger im Urlaub. Ich sehe allerdings, dass es sich zu ändern beginnt. Mehr self-care und mehr Anerkennen der eigenen Leistungen. Aber es ist fragil.

Ich bin erst seit kurzem im PM tätig und habe noch kein ausreichend großes Netzwerk, um das zu beurteilen.

Es gibt sehr viel Luft nach oben

Frauen sollten mit realistischen Vorstellungen in das Projektmanagement gehen. Maximale Work-Life-Balance, Workation, Teilzeit o.ä. sind hier mitunter schwerer umzusetzen als in einer Linienfunktion. Wer fachlich fit ist und sich nicht von vornherein mit übertriebenen Anforderungen an den Job selbst disqualifiziert, sondern realistisch bleibt, hat gute Chancen im Projektmanagement - genderunabhängig.

Ich denke gut

F34) Welche Chancen sehen Sie für Frauen im Projektmanagement?

alle.

Mehr tragende Führungsposition und mehr als "nur" Assistenz

Gute

Sehr bereichernd, Diverse Teams sind erfolgreicher

Keine solange es keine Frauenquote gibt.

Viele

Frauen werden eher als PMO,PO gesehen wenig als Projektleiterin.

die neue Generation wird sich hier viel besser aufstellen

Durch EQ und bessere Kommunikation abheben

andere Herangehensweise, manchmal vielleicht mehr Kommunikation

Meiner Wahrnehmung nach sehen wir Frauen häufig in PMO-Funktionen, wo sie aber oft nur mittelmäßig ernst genommen werden. In den technischen Bereichen sollten Frauen mehr gefördert werden, PL zu übernehmen

sehr gute Chancen.

Ich hoffe, dass Frauen durch den Einstieg ins Projektmanagement mehr gesehen werden und sich hierdurch mehr Chancen bieten, sich beruflich zu entwickeln.

Positive unterstützende Netzwerke

viele Fähigkeiten von Frauen sind sehr wichtig für die Aufgaben

hoffentlich besser in den nächsten Jahren. Nur einheitlich unter Frauen können wir es schaffen. Für die kommenden Generationen.

Gute

Grosse Chancen

Bessere Kommunikatoren, integrativer, inzwischen leistungsmäßig weitgehend anerkannt -> Chance auf Gleichstellung war noch nie so gross und Frauen können PM oft 'besser', so dass sich alle Beteiligten wohl fühlen

Überschaubar. Es gibt (zumindest bei uns) keine etablierte Projektkarriere, und schon gar nicht für Frauen

Frauen können mit anderen Schwerpunkten und Fähigkeiten das Projektmanagement bereichern.

Teamfähigkeit

Schwierig, da männliche Kollegen oft vorgezogen werden.

Kommt immer auf den Typus des Unternehmens an

es wird dauern aber auf lange Sicht wird es eine Gleichberechtigung in dem Feld geben

Flexibilität

Besonders im Bereich Digitales sehr große Chancen

Sehr hohe. In jungen Teams ist es einfacher sich zu integrieren und akzeptiert zu werden. Es ist aktuell sehr im Wandel - es wird weniger Geschlechterspezifisch gedacht, mehr auf die Fähigkeiten der Personen geschaut

Durch (leider) gelernten mental Load können Projektmanagerinnen viele Bälle in der Luft behalten; **wir haben gelernt, an alles zu denken** (vom Budget über Blumen auf dem Tisch)

Frauen können ein Umdenken in der aktuellen Projektwelt anstoßen und so mehr Diversität in das Berufsbild bringen

Netzwerken auch außerhalb des Arbeitgebers, bessere Kommunikation

Das ist sehr unterschiedlich. Quotenfrauen müssen doppelt hart kämpfen

- Individuelle Gestaltung von Projekten möglich - Arbeit mit Projektteam fachlich und zur Mitarbeiterentwicklung ohne disziplinarische Verantwortung

Softskills werden wichtiger

Potenzial ist da

Gut, wenn das Thema mental health eingegangen wird.

Frauen sind einfach **besser strukturiert und organisiert** - deshalb sind die Chancen sehr gut!

sehr gut.

Viele, sie vereinbaren oft das **nötige Feingefühl und die Durchsetzungskraft**, die es braucht ohne disziplinarische Führung.

Sehr gute

Frauen bringen gute Fähigkeiten fürs Projektmanagement mit, es muss aber auch gewollt sein, sie zu nutzen

Große Chancen wegen **weiblicher Charaktereigenschaften**

Branchenabhängig sehr unterschiedlich. Stelle aber fest, dass sich die **Situation deutlich verbessert** hat.

Hoch, Frauen machen lassen und Verantwortung übergeben

Die gleichen Chancen wie bei männlichen Kollegen auch. Die Sichtweisen fangen sich an zu ändern.

Mehr Leitungsfunktionen

typisch weibliche Eigenschaften sind im Projektmanagement wichtiger als die typisch männlichen

gute

Gute Chancen, aufgrund der aktuellen Notwendigkeit sich schneller auf Änderungen einzustellen (nehme es so wahr, dass **Frauen veränderungsbereiter** sind und nicht dem Status Quo nachtrauern).

Dieselben wie für Männer auch.

Ich kann nur für meinen aktuellen Arbeitgeber sprechen, hier gibt es **keinen Unterschied in den Geschlechtern** mehr.

Bis zum mittleren Management sehe ich gute Chancen. Danach geht es für Frauen nur noch die Karriereleiter hoch, wenn Sie keine Kinder haben. Dies kann sich nur ändern, wenn die Unternehmenskultur verändert wird.

in der heutigen Zeit spielt m.E. das Geschlecht keine Rolle. Vielmehr geht es eher darum, **ob Frauen es sich zutrauen** bzw. überhaupt diese Herausforderung angesichts der Mehrarbeiten und der erforderlichen Flexibilität zutrauen. Dafür wiederum ist es erforderlich, dass die **Organisation das benötigte Umfeld schafft** (keine Sitzungen nach 17.00h, Homeoffice-Möglichkeiten z.B.)

Jede. Von Natur aus haben m. E. Frauen ein natürliches Talent für PM

Die gleichen Chancen, die Männer haben. Ich empfinde keinen Unterschied.

Im Ausland sind die Chancen im PM wesentlich besser für Frauen

Development

keine

Gute, wenn **Frauen sich mehr zutrauen würden**, ihr Partner mehr einspannen würden.

Verbesserung der Wertschätzung und Kommunikation, Wissen wird weitergegeben, Einsatz von agilen Methoden, Bereitschaft kreative Lösungen einzusetzen

Beseitigung der Fachkräftemangel. **Erhöhung der Diversität und Produktivität** durch anderen Ansichten.

Times are changing, Führung ändert sich, **junge Frauen ziehen nach und fordern ein**

Gute Chancen, man muss sein **Glück aber selbst in die Hand nehmen** und durchsetzungsstark sein

Sich behaupten

Frauen arbeiten meist sehr strukturiert und haben sehr gute Kommunikationskills

Frauen sind kooperativer und müssen nicht erst Reviere abstecken, bevor sie an die Arbeit gehen.

Viel "Room for Improvement". Also könnte man sagen, da selbst die CDU eine Quote eingeführt hat, könnte das Bewußtsein besser werden

Projektteams werden erfolgreicher
Große Chancen! Frauen beherrschen viel mehr Softskills und sind offen für Lernen , das hilft enorm.
Frauen bringen andere Blickwinkel und Aspekte in ein Projekt . Außerdem ist der Ton besser, da sich die Männer gegenüber Frauen besser benehmen.
Bessere Qualifikation durch Softskills und Lösungsorientierung bei Frauen.
Frauen haben oft eine etwas "andere" Führungsweise , was bei vielen Projekten ein Benefit ist. Unternehmen sollten eine gute Durchmischung anstreben, um von allen Geschlechtern und Arbeitsweisen profitieren zu können.
Sich auch im technischen Bereichen kreativ entfalten zu können
Je mehr Frauen ins PM gehen, desto eher rücken Frauen nach . Männer verhindern aktiv, dass Frauen nach oben kommen, je besser der Prozentsatz ausgeglichen wird, desto bessere Chancen haben Frauen im PM
Frauen sind in der Regel kommunikationsstark und sozial sensibler als Männer. Mit ruhiger, verständnisvoller Hand kommt man in der Regel mit den männlichen Kollegen prima klar. Insbesondere jüngere Kollegen.
Starke Chancen sicher im PMO- & Assistenzbereich. Projektleiterfunktionen sind teilweise noch immer sehr schwierig, Akzeptanz etc. Manchmal auch der eigene Anspruch.
"weibliche" Kompetenzen wie Kommunikation und Organisation sollten langsam wichtiger genommen werden
Viel Potential nach oben ;)
Frauen leisten oft Besseres, da sie detailorientierter sind, gleichzeitig dazu, dass sie den Überblick bewahren und ausgezeichnet kommunizieren können.
Ich sehe nur dann Chancen, wenn sich Kinder und Job in Zukunft vereinbaren lassen . Derzeit ist diese Situation nicht gegeben, aufgrund weniger Kita-Plätze bzw. ist eine Position in Projekt Management schwierig über eine Teilzeit-Stelle auszuführen, da sehr oft erwartet wird in Vollzeit zur Verfügung zu stehen.
Selbstverwirklichung
Ich sehe dem grundsätzlich positiv entgegen. Heutzutage wird auf Augenhöhe entschieden und die Qualifikationen und Erfahrungen spielen mehr eine Rolle.
Kommunikationsstark (intuitiv, Bauchgefühlentscheidungen) Höhere Förderung von Projektmitgliedern Stärkere Teamintegration möglich
Powerfrauen haben gute Chancen.
Anderer, Teamorientierter Führungsstil
Als laterale Führung geben Frauen eine gute Grundlage, da sie häufiger auf Kooperation aus sind und vorausschauend arbeiten
Gute?
Die Frage verstehe ich nicht...die gleichen wie für Männer? Gute Themen voranbringen und selber wachsen und sich entwickeln
Nur im PMO Bereich , alles andere ist eine Männerwelt
Flexiblere Arbeitsmodelle, bessere Vereinbarung von Beruf und Karriere, mehr Männer, die Care-Arbeit übernehmen und eine paritätische Beziehung führen wären große Chancen für Frauen im PM
Durch zunehmende Geschlechtersensibilisierung in den Unternehmen recht gut
Frauen haben in der Regel ein Naturtalent für Organisation - dies sollte viel stärker genutzt werden. Bisher habe ich nur gute Erfahrungen gemacht.
Keine Antwort- da die Antwort in verschiedenen Kriterien zu Umfangreich wäre
sehe keinen Geschlechterunterschied - meine Vermutung ist, dass allfällige Unterschiede eher die Geschlechterverteilung des jeweiligen Fachbereichs widerspiegeln
Selbstständig große Projekte zu leiten/treiben, Einfluss generieren. Häufig machen sich Frauen mehr Gedanken darüber, wie man sie wahrnimmt (in meinem Team auch die Männer), was aber insbesondere im Bereich Stakeholder Management und Kommunikation viele Vorteile bringt. Die Zusammenarbeit funktioniert besser und es geht weniger um sie als Person selbst, als um den gemeinsamen Erfolg .
Softskills die Frauen mitbringen , sind oft große Vorteile in der Abwicklung von Projekten. Allerdings müssen sie sich zuerst immer erst beweisen, was bei den männlichen Kollegen oft nicht erforderlich ist.
Experimentieren mit Führung in einem strukturierten Setting, starke Sachorientierung
Quite high , if they work hard, learn fast, and deliver efficiently

Durch neue Sichtweisen und geteilte Führungsrollen könnten aus meiner Sicht **neue und innovative Ideen** entstehen.

Kommunikation als einer der Grundpfeiler im PM ist eine oft weibliche Stärke.

Gute Chancen wenn man **Child free bleibt**

Wenn Die **Akzeptanz für Teilzeitarbeit im Allgemeinen steigt**, dann verbessern sich die Chancen.

Grade aufgrund der **sensibleren Antennen für Zwischenmenschliches** sind Frauen als Projektmanagerinnen besonderes geeignet.

Vorteile in Kommunikation und Change Management

besseres Teamklima / weniger Konflikte, frühere Identifikation von Risiken, bessere Kommunikation, höheres Commitment

Gehaltsvorstellungen verwirklichen

Aufstiegschancen, z.B. in die Direktorebene, sind deutlich schlechter als für Männer.

Speziell Mütter haben Skills und Erfahrungen, die Männer, Singles oder jüngere Kollegen einfach nicht haben können.

Kann ich nicht einschätzen.

Große Chancen, da die Frauen aufgrund ihrer Ausbildung / Qualifikation / **Flexibilität / Kreativität und die Organisation** der Kinder zunehmend wichtig wird und Anerkennung findet.

Jenseits der klassischen Hierarchie Führung zu übernehmen und Verantwortung zu zeigen - das wird honoriert!

Projekt=befristet; somit grundsätzlich auch andere Jobs möglich, um Spitzen (nicht arbeitstäglich) auszugleichen

Neues Lernen, sich zeigen/unter Beweis stellen

Frauen (und auch Männer) sollten in **Teilzeit in Projekten arbeiten**. Das stellt ein gutes Modell für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar.

In **internationalen Unternehmen sehr gut**

Frauen sind oftmals **organisiert mit viel Empathie**. Ich binde meine Mitarbeiter um langfristige Motivation aufzubauen und ein langfristiges, konstante Team zu haben. Das ist für Frauen meiner Ansicht nach leichter als für Männer.

Andere Perspektive, diverse Teams

Eigentlich gute Chancen, im meinem Umfeld sind ca 40% Frauenanteil. In der IT sogar eher familienfreundlich mit meisten homeoffice Angebot etc

Frauen haben i.d. Regel **feineres Gespür** für das, was Menschen wirklich bewegt. Sie agieren verbindend und können besser zuhören.

Für **engagierte und selbstbewusste Frauen** möglich

Alle

Wenn sie keine Familienplanung haben gute Chancen. Es ist ein **schleppender Prozess**, langsam kommt es aber bei den alt eingesessenen Herren auch an, dass Frauen diesen Job genauso gut ausüben.

Ich denke, es **braucht noch ein paar Generationen**, bis Frauen mehr Chancen bekommen. Und dann wird es in Projekten sein, die mehr miteinander erfordern, statt gegeneinander. Wenn es gute (eigene) Erfahrungen gibt, dass ein Geschlechter-Mix hilfreich ist und gute Resultate bringt. Wenn das akzeptiert wird, dann haben Frauen auch mehr Chancen.

Die Soft Skills, das Feingefühl einer Frau ist so viel mehr wert für ein Projekt als nur das fachliche Knowhow.

Jede, die engagiert ist und sich weiterbildet, findet eine Nische, in die sie passen kann. **Kontakte sind hierfür aber auch sehr wichtig!**

Mut, Konfliktfähigkeit, Effizienz und Überblick von Frauen ergänzt die Stärken der männlichen Kollegen optimal...**gemischte Teams sind die Zukunft**

Weibliche skills Sind **sehr gut für PM**, strukturiert, organisiert, Multitasking, emphatisch,

Projektmanagement ist generell kein Honigschlecken. Man muss davon Abstand nehmen, every bodys darling zu sein und man muss Durchsetzungsfähigkeit an den Tag legen. Dann **sollten die Chancen gut sein**.

Sehr gute Chancen

Standing ausbauen...

Breites Wissen erlernen, viele neue Bereiche kennenlernen, kein tiefes Fachwissen und wir Frauen schämen uns nicht Nicht-Wissen klar zu äußern (große Stärke ggü. Männern)

Stärken vieler Frauen sind **Empathie und Kommunikationsstärke**. Sie sind "Kümmerner" und können gut zuhören. Diese Eigenschaften sind auch im Projektmanagement wichtig, wo es Einfühlungsvermögen, Teamarbeit und flexible Problemlösungen benötigt.

Mehr Menschlichkeit

Diversität in allen Ebenen kann nur förderlich sein; vielleicht kann das Frauen besser gelingen, da sie Marginalisierung kennen

Wenig, zu viele Selbstdarsteller, zu wenig Teams, an der Projektleitung hängt die gesamte Verantwortung, wenig Möglichkeiten das zu verteilen

Flexiblere Arbeitszeiten, Homeoffice hilft für work Life Balance

In der Lebensphase, wo Vollzeit wieder möglich, **sollten Frauen mehr gefördert und als vollwertige AKraft wahrgenommen werden....**

Ich sehe gute Chancen, denn aus meiner Wahrnehmung gibt es zu wenig Frauen in der PL. Gleichzeitig scheint der Beruf für Frauen aber nicht attraktiv zu sein. Es **mangelt vermutlich an Vorbildern und Unterstützung**.

Meist bessere Kommunikationsskills. Mehr Feinfühligkeit für Situationen und Projektbeteiligte.

Frauen sind ausdauernder und hartnäckiger

alle, die Männer auch haben

Unternehmen meiden, die klassische Rollendenke aufweisen. Sich den **eigenen Stärken und Schwächen bewusst** sein und nicht "typisch männliche Verhaltensweisen" zeigen, in der Hoffnung, Anerkennung zu erlangen.

Meinen Erfahrungen nach haben Frauen oft ein besseres Gefühl für die Bedürfnisse /Befindlichkeiten/Wünsche der verschiedenen Projektmitglieder und gehen darauf gezielter ein

PM passt in seiner Komplexität und in der Vielfalt am Herausforderungen oft besonders gut zu oft auf das weibliche Geschlecht bezogene Stärken

Kommt auf die Branche an. **Im Anlagenbau immer noch schlecht.**

Sehr gut, i when i have enough contracts, i will hire one to work with me.

Frauen können gerade Komplexe und eine große Vielzahl an Themen gut überblicken

Prinzipiell die gleichen, wie für Männer

Höhere Selbstverantwortung und damit verbunden mehr Freiheiten, beispielsweise auch remote zu arbeiten.

Beruf mit hoher gesellschaftlicher Akzeptanz, Größere Einflussnahme bei Entscheidungen

Gleichbleibend wie bisher, da die Entscheidungen weiterhin von Männern getroffen werden.

Fähigkeiten wie **Einfühlungsvermögen und Organisationstalent** können gut eingesetzt werden

bringen eine ganz andere Sichtweise und Art zu führen mit

Frauen können oft gut organisieren und Konflikte lösen. Das sind wichtige PM skills

Große Chancen, wenn Gehälter angeglichen und auf verschiedene Lebenssituationen eingegangen wird.

vielfältige; PM gibt im Hinblick auf Komplexität, Größe, Anspruch sehr viele Möglichkeiten; bessere Entwicklungsmöglichkeiten als in Linienfunktion

Grosse!

Nach meinen bisherigen Beobachtungen sind Frauen meistens als **Projektkoordinatorinnen oder Projektassistenz tätig, PMO**. Ich sehe jedoch sehr viele neue Chancen, wie z.B. in Bereichen, bei denen **soziale Kompetenzen im Vordergrund stehen, z.B Scrum Master, Agile Coach, aber natürlich weiterhin als Projektleitung, Programmmanagement und Portfoliomanagement**

Andere Denkweise einbringen, andere Punkte beleuchten --> GESAMTSICHT inkl. Abhängigkeiten Motivation der Mitarbeitenden und konstruktive, stete Zusammenarbeit sicherstellen Beachtung der 80% des nicht sichtbaren Eisbergs

gute

TOP auf Grund Kompetenzen in Organisation und Beziehungen

Keine andere als Männer auch haben

Frauen legen häufig mehr Wert auf Zwischenmenschliches, was einer der Haupt-Erfolgskriterien von Projekten ist.

Wer fachlich gut und sauber arbeitet und sich kontinuierlich weiterbildet, **hat sehr gute Chancen** - egal ob Frau oder Mann. Denn viele Unternehmen suchen gute Projektmanager und davon gibt es zu wenige. Eine Hürde sehe ich allerdings in Hochphasen von Projekten, wenn die **Arbeitszeit nicht mehr in einen festen Tagesrhythmus** passt. Hier braucht es dann einen Partner oder weitere **Betreuungsmöglichkeiten für Kinder/Haustiere/Familienangehörige und auch die Bereitschaft von Frauen, diesen Teil abzugeben** (nicht im Sinne von vernachlässigen).

Komplexe Projekte

Fachkräftemangel treibt die Unternehmen! Achtung: Risiko des "glass cliffs", weil gerade keiner da ist, bekommt sie schwieriges Projekt mit hohem Risiko des Scheiterns, so dass Klischees sogar noch bestätigt werden können!

Viel Luft nach oben

Dieselben wie für Männer

persönliche Weiterentwicklung und Karrieresprung z.B. auch in Richtung fachliche und disziplinarische Führung Bietet Gestaltungsmöglichkeit in der Zusammenarbeit, es können neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausprobiert werden (eigene Ideen einbringen und sofort umsetzen)

Stärke in den **"weichen" Führungskompetenzen**, die benötigt werden bei **"Führen ohne Macht"**.

So viel wie bei Männern

Chancen für Frauen sind sehr gut, da sie wesentliche Merkmale für die Aufgaben im PM mitbringen. Als Frau muss man z.B. in einer Familie auch mehrere Aufgaben/Rollen übernehmen und diese entsprechend den Ressourcen erfüllen. (Ressourcen: Zeit, Budget, Können...)

Wenn man sein Fach versteht, denke ich, hat man **als Frau gute Chancen**.

steigend. Es **fehlen ja Arbeitskräfte**

Aufstieg als Fachexpertin statt in der Linie. Ermöglicht freiere Lebensplanung ohne den in der Linie üblichen Rückschritt durch Familienpause. (Verlust des internen Netzwerks, Abschiebung auf uninteressante Stellen)

Die oft **bei Frauen vorhandenen Fähigkeiten** wie **Einfühlungsvermögen und Organisationsgeschick** sowie ihre hohe Sachbezogenheit in Kombination mit der sehr guten Ausbildung werden von **Firmen sehr geschätzt**.

Sehe viele Chancen. **Wir müssen uns nur trauen und auch das holen was wir wollen.** Wir dürfen uns auch nicht kleiner machen als wir sind. Lob annehmen.

wenn in den Köpfen der Unternehmensleitungen endlich ankommt, dass Arbeitsqualität mehr wert ist als -zeit, Prozesse verschlankt und eine selbstständige Arbeitskultur gepflegt wird, besteht die **Chance PM auch familienfreundlich zu gestalten** Empathie ist eine unterschätzte Stärke. Frauen zeigen auch oft mehr Durchhaltevermögen und Leidensfähigkeit. Gut gemischte Teams bringen oft die besten Ergebnisse.

Eigenständigkeit (auch finanziell im Hinblick auf instabile Familienkonstellationen), Kommunikationsstärke, pragmatische Herangehensweisen, gute Arbeitsatmosphäre

Flexible Zeiteinteilung und damit die Möglichkeit **Freiräume für die Familie** zu schaffen

Die gleichen wie für Männer. Wer strukturiert denkt, sein Ziel im Blick hat und gerne mit Menschen arbeitet, ist im PM gut aufgehoben.

Gute

S.o., dabei sind besonders die Unternehmen in der Pflicht, s. aktuelle Umfragen zB von "Brigitte", "Was hilft Frauen in der Arbeitswelt wirklich?"

Große Chancen. Frauen können networken und das ist im PM wichtig. Wir sind flexibel, können organisieren und haben ein gutes Gespür für Menschen. Mit dem richtigen Training/Qualifikation (Fachqualifikation zum Projektmanagement, wie geht man mit unterschiedlichen Typen und Krisen um) eigentlich ideal.

Grundsätzlich gut! Es wird seit 5 Jahren zunehmend besser. **Auf das Potential kann Deutschland nicht verzichten**, das merken die Arbeitgeber.

vor allem die Chance, ihr Planungs- und Organisationsgeschick verbunden mit kommunikativen Stärken und Empathie einzusetzen, und somit PM-Teams zu High Performance fortzuentwickeln.

der **Beruf trotz des Aufwand für Familie weiter ausüben** - mehr Unterstützung und Verbreitung der Idee, dass PM auch in Teilzeit möglich ist **-Job-sharing für PMs** (besonders für anspruchsvolle Projekte und Führungspositionen)

Mobiles Arbeiten ist möglich

Gerade Frauen haben eine andere Art der Führung und ein besseres Gespür für Situationen und Befindlichkeiten. Diese Stärke sollte von Unternehmen besser genutzt werden. Was mich jedoch kränkt, ist dass Frauen von **höhergestellten männlichen Führungskräften in ihren Aussagen häufig nicht ernst genommen werden** und wenn der angekündigte Fall eintritt, erlischt jegliche Kommunikation in diese Richtung.

Könnte ein erster Schritt auf der Karriereleiter sein, eine Chance, Erfahrungen zu sammeln in der Führung von MA oder auch eine Möglichkeit, um herauszufinden, wo die eigenen Stärken und Präferenzen liegen, da Projektmanagement sehr viele verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen erfordert.

Nee...welche Chancen sehe ich für Unternehmen, wenn gezielt Feminismus und mehr Frauen in allen Führungspositionen sind. Ohne das und ohne viel projektisierte Dezentralität halte ich die 17 SDG für nicht realisierbar. Und: ohne halte ich Demokratie für schwach

Empathischere Entscheidungen zu treffen im Sinne aller Projektbeteiligten, sehr gut im Vernetzen und für die kreative Projektentwicklung. Besonders Frauen mit Kindern sind auch in den Teams **sehr gute Motivationscoaches**.

Mit dem **entsprechenden Auftreten und Selbstbewusstsein** schätze ich die Chancen gut ein.

Zu wenig Insights um das klar zu greifen. Generell sind es **Arbeitsmodelle, Flexibilität, wenn Kinder da sind**

Die Gesellschaft entwickelt sich noch langsam, aber immerhin in die richtige Richtung. Noch zu wenig Flexibel

Es kommt auf das Thema an. HR oder Organisationsentwicklung sind Themen, die eher auch sehr gut von Frauen bespielt wird. Technische PM sind unterrepräsentiert und haben Schwierigkeiten auf die Bühne zu kommen aufgrund des starren Mindsets ("Das gabs ja noch nicht")

Die Arbeitslast im PM variiert stark. Daher bietet sich eigentlich an, die **Arbeitsleistung nicht primär in Stunden, sondern in der Zielerreichung zu messen**. Sofern die vereinbarten Ziele eingehalten werden, könnten die Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden, was für ein Familienleben vorteilhaft ist.

Gute Chancen in der Zukunft. Sie bringen viele extra Kompetenzen mit, sie müssen "nur" lernen, sie sich auch zunutze zu machen und auch lernen, sich selbst mehr als Profi zu "verkaufen"

gute, Frauen sind Organisationstalente

Gute Chancen, das **Netzwerk auszubauen**, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, **interdisziplinär denken** lernen. Sich mit einer definierten Rolle **innerhalb des Projektteams bzw. als Projektmanagerin zu profilieren**. Evtl. Vorbereitung / hilfreich für eine höhere Führungslaufbahn. Gut für das eigene Selbstbewusstsein, im Projekt Meilensteine erfolgreich abgearbeitet zu haben bzw. das Projekt als Ganzes erfolgreich abzuschließen.

Gute Chancen, denn die weibliche Art der Führung sowie auch gemischte Teams tun den Projekten gut.

Tätigkeit kann remote erledigt werden. Bei **Reduzierung der Projekte ist Kombination Arbeit und Familie evtl besser machbar, als in anderen Berufen**

Sehr gut

Belastbarkeit, vernetztes Denken, organisiertes und präzises Arbeiten

Sehr gering. Gerade im technischen Projektmanagement.



TPG
THE PROJECT GROUP

Wir suchen für unser TPG Team am Standort München oder deutschlandweit im Homeoffice, in Vollzeit oder Teilzeit:

**Projektleiterinnen (w/m/d)
für IT-Projekte**

Jetzt hier mehr erfahren: bit.ly/3VcCT57

her CAREER Ausstellerin 2023 WE CARE ABOUT GENDER EQUALITY JOIN OUR TEAM

Hanckebahn FAIR COMPANY 2022 Hanckebahn FAIR COMPANY 2023 Top 1000 Company Top 1000 Company

Wir sind Teil der herCAREER Community. Treffen Sie uns am 12./13.10. in München!

F35) Was braucht es, damit mehr Frauen im Projektmanagement arbeiten?

Mehr Aufklärung bei den Männern. Es liegt nicht nur an Frauen, dass so wenige Frauen im PM tätig sind.

Ich bin eine junge Projektmanagerin ich würde mir mehr Vorbilder wünschen. **Mentoringprogramme** würde ich gerne intern von der Firma haben weil extern kostet das Mentoring auch wieder Geld und ich will nicht auch noch Geld für den Missstand ausgeben den mir das Patriarchat eingebrockt hat.

sensitive Sprache und Stärkung weiblichen **Selbstvertrauens** auch im technischen Bereich von kleinauf

Es gibt mE viele weibliche PMs, aber oft in anderer Jobbezeichnung und idR sind die High-Level-Jobs dann doch männlich besetzt.

Wir müssen uns ehrlich auch eingestehen, dass nicht jede Frau die Chancen ergreifen möchte, sondern auch gerne unterrepräsentiert bleibt und lieber sich dem klassischen Rollenbild widmet

Frauen müssen sich einfach mehr trauen.

Umdenken bei den alten weißen Männern.

Männer die Frauen nicht nur als Assistentin akzeptieren.

Männer, die Frauen einstellen

Mehr qualifizierte und kompetente Frauen, die sich diesen Job antun möchten

Homeoffice

Änderung des Frauenbildes und des Berufsbildes des Projektmanagers insbes. in der Technik (ein guter Techniker ist nicht gleich ein guter PM; fundiertes technisches Wissen, darf nicht ausschliessliche Voraussetzung für Besetzung von PM Posten sein

Zahlungsausgleich

Higher pay, which makes many of the other points possible

Spannend ist die Vielfalt aufgrund technologischer Entwicklung

Mehr Akzeptanz, mehr Empathie, veränderte Führung. Frauen führen anders und möchten auch anders geführt werden. Bei gemischten Teams sind auch die männlichen Kollegen über einen Umgang auf Augenhöhe erfreut.

Es braucht Mut, sich in einem immer noch sehr männerdominierten Umfeld/Projekt zu engagieren. Es braucht Planbarkeit auch über das Projekt hinaus - gerade wenn privat Familie und/oder Carearbeit warten.

Ich denke, dass es keine Maßnahmen geben muss. **In meiner Branche gibt es hervorragende Angebote, die Mitglieder beider Geschlechter zu gleichen Teilen annehmen können.** Ich denke eher, dass in meiner Branche weniger Damen als PM unterwegs sind liegt an der Tatsache, dass im IT-Bereich generell weniger Frauen arbeiten. Schaut man sich die Verteilung jedoch an, sieht man, dass im Vergleich zu dem Prozentsatz aller Frauen in der IT-Branche, Frauen in PM-Positionen überdurchschnittlich hoch vertreten sind. Ich denke tatsächlich, es sollte mehr Angebote für Männer in der Branche geben um einen Weg zur Führungsposition zu ermöglichen.

Ich wohne und arbeite im Süden Deutschlands und habe durch befreundete Familien einiges über Kinderbetreuungsangebote gelernt. Sowohl die **Kosten, als auch die Kinderbetreuungszeiten sind herausfordernd** für Familien und fördern eher das Modell, dass ein Elternteil maximal in Teilzeit arbeitet.

Dringend ein Umdenken im Kopf vieler Männer (und Frauen). **Weg von Rollenbildern hin zu kompetenzorientierter Beurteilung von Kandidaten.**

Die **Nachmittagsbetreuung von Schulen ist katastrophal** und verhindern Flexibilität. Im Kindergarten war das weniger ein Problem

In meinem Umfeld sind das allerdings alles Punkte, die auf männliche Kollegen ebenso zutreffen.

Respekt und Anerkennung der Gesellschaft. Auch für Männer sind Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten relevant. Fairer Gehälter! Gleichberechtigung!

Generell mehr Diversität in Unternehmen. Flexibles Arbeiten und Möglichkeiten für Remote Arbeiten. Elternzeit und **Teilzeit Möglichkeiten für beide Elternteile. Kinderbetreuung ist keine Frauenarbeit!**

Willen und Selbstbewusstsein

generelle Anerkennung von Urlaubs-/Ferien- und Feierabendzeiten - **nicht alle Lösungen immer sofort fordern** - so lassen sich **familiäre Verpflichtungen besser vereinbaren** und es führt nicht zu Burnout / geteilte Sorgezeit zwischen Eltern (Modell Skandinavien)

Alles, was die Arbeitssituation eines Teams bezüglich Gleichstellung und Flexibilität erhöht, hilft u.a. auch die Position von Frauen zu verbessern.

Ein Netzwerk- und Mentoringprogramm klingt für mich wie eine "Sie braucht Unterstützung, weil sie kann das einfach nicht! - Programm". Händchen halten bringt nichts. **Frauen brauchen Mut, Durchsetzungsvermögen und ganz viel Durchhaltevermögen.** Vorbilder, die es vorzeigen, an denen man sich anhalten kann.

PM-Podcasts mit weiblichen Speakern; Hinterfragen von Speakern auf Kongressen (ich gebe bei Kongressen und Events dem Veranstalter immer Feedback zur Frauenquote und schlage alternative Referentinnen vor); zudem braucht es vor allem die Abschaffung des Patriachats (das ist ein super langer Weg)

echte Chancen in Organisationen, nicht nur welche, die per Dekret angeordnet werden und über Kampagnen vorgezeigt werden, sondern die in den Köpfen der MitarbeiterInnen sitzen und aktiv gelebt werden.

Weiblich Vorbilder spielen m.M. n eine sehr wichtige Rolle. Die anderen Themen sind natürlich vom Unternehmen abhängig, bzw. vom Unternehmenskultur. Ich musste meine Kollegen damals nach dem 1. Kind auch "miterziehen", dass ich um Zeitpunkt XY nach Hause gehe und keine Überstunden machen kann. (Punkt) Prioritäten richtig setzen und auch konsequent sein!

siehe Frage 31

Selbstbewusstere Frauen Mehr Projektangebote für Frauen Interne Förderung Unternehmen

Jobsharing im Unternehmen etabliert und gefördert

Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (wer Kinder großziehen, Schule und Freizeitaktivitäten und Sport der Kinder organisieren, Kindergeburtstage stemmen, Urlaube organisieren, die Familie zusammenhalten kann, der kann auch super Projekte und die damit verbundenen Schwierigkeiten meistern)

Führungs- und Leitungspositionen auch für Teilzeit-Kräfte (zwischen 30 und 40 Stunden ist nicht viel Unterschied).

Projektleiterstellen in Teilzeit, sind auf dem Markt extrem selten

Akzeptanz, dass Frauen mindestens genau so gut sind wie Männer :-)

Diversere Teams, culture change, Wingpersons, Investment der Unternehmen, Coaching Angebote

Mentor im Vorgesetzten (geschlechtsunabhängig)

In Ostdeutschland ist die Kinderbetreuung wirklich optimal möglich, das hilft sehr gut, Akzeptanz als Projektleiterin ist bei manchen Kollegen und Kunden am Anfang sehr schwer, jedoch bei guten Leistungen auf jeden Fall erreichbar, durchhalten ist wichtig

Die Unterstützung durch männliche Kollegen, dass Frauen genauso führen können wie Männer.

Finanzielle Anreize für Männer, sich gleichwertig in der Care-Arbeit für Kinder und ältere Angehörige einzubringen, klare Aufstiegschancen für Frauen in Führung, nicht nur Stellenangebote für Frauen, sondern Karrierepfade nach oben

Mut. Viele Frauen sind noch zu sehr in ihren eigenen Gedankenmuster von "mimimi" und "ich kann nicht, weil" verhaftet. Z.B.: Ich kann nicht, weil ich kleine Kinder habe. Meiner Erfahrung: GERADE im Projektmanagement bzw. in Projekten ist es sehr leicht auch in Teilzeit Karriere zu machen und Erfolge zu haben. Allein, **es fehlt der MUT und das Selbstvertrauen.**

Leider suggerieren Umfragen wie diese, dass es die äußeren Umstände sind, die zu ändern sind. Dem ist nicht so: ich hatte viele Gelegenheiten, Frauen zu fördern. **Viele WOLLTEN einfach nicht, und haben das dann auf das Umfeld geschoben. Schade.**

Bessere Infrastruktur für Kinderbetreuung ist sicherlich teilweise ein Thema. Aber Mütter wollen und müssen sich auch mit ihren Kindern beschäftigen, v.a. wenn sie noch sehr jung sind. Man kann Kinder nicht nur irgendwo parken und dann ist alles gut. Ausfälle wegen "Kindkrank" sind an der Tagesordnung. Job-Sharing, Job-Tandem, eine Unternehmenskultur die damit umgehen kann.

ein anderes Mindset der Führungsebene

Gleichberechtigung in allen Bereichen

Strukturveränderung. Care Arbeit muss als Arbeit gelten, also pro Rente und ggf pro bedingungsloses Grundeinkommen. Steuer muss neu gedacht werden. Gesetze. Damit Feminismus uns alle, jedes Geschlecht, integrieren kann

Shift in der Unternehmenskultur aber nicht nur für Frauen sondern für alle Mitarbeitenden. Eine 35 Stunden Woche und viel flexiblere Arbeitszeiten. Homeoffice beibehalten.

Wir sollten uns vielleicht mal fragen, wie wir die Männer besser unterstützen können Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen. Dann **starten die Frauen von ganz allein durch, wenn nicht die Care-Arbeit an ihnen hängen bleibt.**

Flexibles Arbeiten und Work-Life braucht es grundsätzlich, nicht nur im PM

Mehr Chancengeber als Ressourcenverbrenner in Entscheidungsfunktionen.

Stakeholder, die Frauen Projekte zutrauen

Überstundenregelung, damit familiär entstehende Defizite auch durch Mehrarbeit in nicht zeitnahen Perioden erledigt werden können

Sichtbare **Gleichberechtigung aller Geschlechter** im Unternehmen, einschließlich transparenter und leistungsorientierter Gehälter; für Mütter: Doppelte Führungsspitze ermöglichen.

Bei Teilzeit eine Möglichkeit des **Jobsharing**, da man als Projektleiterin je nach Projektgröße eigentlich jeden Tag gefragt ist um Dinge zu klären / Probleme zu lösen.

Bereitschaft firmenseitig

mehr Frauen in Führungspositionen

Wegfall der Karrierelöcher durch Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung

Ich finde es unabhängig vom Geschlecht für einen Projektmanager sehr hilfreich, wenn man eine fachliche Ausbildung entsprechend dem Projektinhalt vorweisen kann. z.B. in Entwicklungsprojekten einen technischen Hintergrund hat. Das schafft Verständnis für die Arbeitspakete und Problematiken und schult auch in Richtung Risiken/Chancen. Generell glaube ich, dass Mädchen schon früh befähigt werden müssen, dass sie sich **alles zutrauen können** und alles erklärt bekommen. Wer in Kindergarten und Schule nur mit Lehrerinnen zu tun hat, die technische Aspekte ablehnen oder nicht beherrschen, braucht sich über zu wenig Nachwuchs in den Naturwissenschaften egal ob männlich oder weiblich nicht zu beklagen.

Dasselbe gilt auch für moderne Männer.

Frauensolidarität, Weiterbildungen, die für Frauen gemacht sind, nicht nur von Männern für Männer (=Auswendiglernen von Büchern und dies dann abfragen. Paradebeispiel IREB und all die Scrum und Safe Zertifizierungen. Zum Teil wirklich sinnbefreit und fernab der Praxis)

Das gleiche wie für **Männer die sich um Familie kümmern**

Institutionalisierte Kollegiale Beratung mit einem/einer Senior PM-Expert/in

Remote rechtlich verankert

Den politischen Willen der Vorgesetzten, an der Qualifikation der Frauen liegt es nicht, die Präsenzkultur sollte allerdings durch eine Leistungskultur ersetzt werden (das ist generell ein Schritt, der ein Unternehmen voranbringt)

Heute fehlt es wahrscheinlich selten an mangelnder Qualifikation, vielmehr ist das Netzwerk von Frauen weniger gut als bei Männern. Das sagen mindestens Studien. Ich habe mich mit der Frage aber zu wenig auseinandergesetzt. Es gibt immer wieder Frauen, die Erstaunliches leisten und weit nach oben kommen. Das braucht aber, so denke ich, viel **Disziplin, Durchsetzungsvermögen, auch Freude an der Führung und Scheinwerferlicht** und - wichtig - Rückhalt von Partner:in, Familie, Umfeld und Arbeitgeber.

Ich brauche Männer, die es als Problem empfinden, wenn sie ausschließlich unter sich bleiben. Ich brauche Frauen, die schon dort im PM sind. Ich benötige eine Quote, so wie in Island. Ich möchte keine Alibifrau mehr sein. Bisher hat es geklappt, dass ich ausschließlich Projekte annehmen konnte, die echt gemischte Teams hatten.

Flexibilität schon bei der Qualifikation..., Frauen bringen viel Managementenerfahrung bereits mit, nur sind sie sich dessen oft nicht bewusst...

Projektmanagement als Teamaufgabe

Mehr Selbstbewusstsein der jungen Frauen und Ausbildung in technischen Berufen. Keine Projektmanagement-Schulung vor der Berufspraxis!!!

Gezieltes Vorbereiten auf Einstieg ins PM, nach TZ-Phase Frauen haben ein Defizit an Erfahrung, durch Kinderbetreuungszeiten & Frauen müssen es selber wollen - gehören immer 2 Seiten dazu

Pay Gap

Selbstbewusste qualifizierte Männer

F36) Haben Sie sonstige Anmerkungen zum Thema?

Solange die Veränderungen nicht auch in den Köpfen ankommen, wird sich nichts ändern. Man muss entweder die alten, eingewachsenen Leute austauschen oder ihnen beibringen, dass sie nicht die einzigen sind, die kompetent führen können

nein

schade, dass die Messe in den Herbstferien ist. So haben viele Frauen die Kinder haben nicht unbedingt die Möglichkeit daran teilzunehmen

Ich bin die einzige Projektmanagerin in meiner Abteilung.

In der Gesellschaft müssen wir Frau UND Mann ansprechen, dass hier sich eine Entwicklung zur Rolle auf Augenhöhe entwickelt.

Bin auf das Ergebnis gespannt.

Ein wichtiger Aspekt ist für mich noch der Wandel des Rollenverständnisses in Projektleitungsfunktionen: In traditionellen **mittelständischen Unternehmen wird als Projektleiter nach wie vor häufig der beste (technische) Spezialist des jeweiligen Fachgebietes gesehen, der oftmals keinerlei Projektmanagementkenntnisse hat.** Gleichzeitig ist man nicht unbedingt offen für echte Projektspezialisten und lässt diese höchstens via Assistenzpositionen im Projekt zu. In Großkonzernen habe ich hier andere Erfahrungen gemacht und würde mir wünschen, dass diese auch im Mittelstand Einzug finden.

die Umfrage hat nur Bezug auf Personen mit der Bezeichnung "nur Projekt-Management" genommen, außerdem war nie referenziert, dass mehr als 1 Projekt zeitgleich gemanagt werden, auch die Größe - Dauer der Projekte wurden nicht

hinterfrage (Größe könnte monetär, personell oder geografisch, sprachlich sein) - ohne kulturellen Hintergrund passt das alles nicht zusammen.

Vor allem müssen die natürlichen Vorteile der inhärenten Eigenschaften von Frauen für die Entwicklung von Projekten und Unternehmen genutzt werden, indem diese Systeme angepasst werden, um dies zu erreichen, jenseits der veralteten Auffassung, dass diese als Unregelmäßigkeit für den Erfolg der verschiedenen Prozesse gelten. Es wäre einfach sinnvoll.

In unserem Programm waren 5 von 6 Workstreams mit Frauen (vier intern, eine externe PL; drei davon ohne Kinder, eine mit einer Teenager-Tochter und die externe mit zwei Kindergarten-Kindern). Wir sind auf der Suche nach neuen PL. Aber die letzten Einstellungen von außen waren alle männlich. Dennoch ist bei uns der Anteil (weiblich : männlich) immer noch 50:50. Unser Unternehmen ist sehr IT-lastig und Projekte haben oft regulatorische Themen.

Solange wir Männer nicht davon überzeugen können, dass es es **nichts mit Quoten-Frau, sondern mit besserer Qualifizierung für eine Stelle zu tun hat, werden Frauen es schwer haben**. Führungskräfte dürften keine Bilder, keine Altersangaben etc. erhalten, sondern nur fachliche Information. Die Gestaltet sich jedoch auch schwer, da Zeugnisse, egal welcher Art, nicht anonym sind. Ferner kann beim früheren Arbeitgeber aufgrund von Informationen in ggf. anonymisierten Zeugnissen herausgefunden werden, um welche Bewerberperson es sich aller Wahrscheinlichkeit handelt. Spätestens im ersten Gespräch ist die Katze aus dem Sack. Aufgrund welcher (echten, greifbaren) Kriterien man abgelehnt wurde, erfährt man nicht. Es muss ein **Umdenken in den Köpfen der Männer** passieren und es darf auf der anderen Seite nicht sein, dass der schlechtere Kandidat oder Kandidatin genommen wird.

Wichtiges Thema - insbesondere in Bezug auf die immer stärkere Flexibilisierung der Arbeitswelt hin zu temporären Projekt-Teams mit einer heterogenen Besetzung (Interne, externe MitarbeiterInnen, Freelancer ...)

Bei uns im Unternehmen gibt es deutlich mehr weibliche Projektmanagerinnen

Ich find es schade, dass Frauen schnell männliche Attribute annehmen, weil sie gelernt haben, nur so ans Ziel zu kommen.

Wir Frauen müssten uns viel mehr gegenseitig fördern.

Projektmanagement ist ein wahnsinnig tolles und interessantes Feld. Insbesondere in der Digitalisierung & IT. Teilweise einfach zermürend, weil es kein 0815 Job ist. Kein Job, bei dem man "fertig" ist zu einer gewissen Zeit. Ein Job, der es in sich hat und in dem man gerne was erreichen möchte.

Frauen/Mütter müssen Vorbilder werden, ich habe Gespräche mit Mädchen/Schulabgängerinnen geführt, die mit 18 Jahren besorgt sind, dass sie in einem Job landen, der die Familienplanung schwierig gestalten könnte. Da muss noch viel passieren.

Nein

Empfehlung: GPM PM Expertinnen Diese Gruppe befasst sich ebenfalls mit dem Thema

Ich starte im Projektmanagement gerade durch, da wir eine Projektmanagement-Expertin haben, die meine Kollegin und mich fördert. Gäbe es außer uns beiden jedoch noch einen männlichen Nachwuchs-Projektleiter, weiß ich nicht, ob wir immer noch so eine Förderung erfahren würden.

bei uns ist es teilweise eher das Problem, dass wir nach männlichen Projektmanagern suchen, um ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen

nein

Ich konzentriere mich in der Lehre für Projektmanagement u.a. darauf, einen Ausgleich zwischen Sachebene und Beziehungsebene in Hinblick auf die Führung in Projekten herzustellen. Menschen, die einen modernen, auf Menschen ausgerichteten, positiven, konstruktiven Führungsstil leben, werden die Lage für alle Beteiligten verbessern.

Ich biete mich gerne als Speaker zu PM-Themen an mit über 13 Jahren Berufserfahrung und als Leiterin PMO und bin bereits als Mentorin bei MentorMe tätig.

Gehaltsangabe bezogen auf 40h/Woche. War für mich nicht eindeutig, was ich angeben soll. Arbeite 30h/Woche.

Nein

sehr interessante Studie, weiter so machen!

Das Berufsbild sollte schon ab der Uni besser vermittelt werden, denn sonst treffen junge Frauen in der ersten Anstellung auf (negative) Stereotype, die sie sofort auf sich beziehen und damit **für diesen Beruf einschüchtern**. Ich selbst hatte das Glück, dass ich in einer Projektmanagement-Abteilung angefangen habe, die mehrheitlich aus Frauen bestand, die entweder Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hatten. So habe ich früh gesehen, dass das funktioniert und insbesondere auch, dass das nur funktioniert, weil die Kolleginnen fachlich sehr gut waren! **Leider haben nur wenige diese Vorbilder** und daher bin ich beispielsweise auch Mentorin an einer Hochschule.

Nein. Danke

Viele **Frauen bräuchten ein selbstbewussteres Auftreten** und manche sollten nicht alles so persönlich nehmen.

Vielen Dank für die Umfrage! tolle Aktion.

nicht wirklich.

Nein

Viele, dafür reicht das Kästchen nicht ;)

Mehr männliche Kollegen braucht es, die Frauen unterstützen und fördern. Generell habe ich in 25 Jahren Berufserfahrung unterschiedliche Jobs gemacht, sodass die beste Weiterentwicklung war (Expertin und Führung von Teams bis 45 Kollegen und jetzt PM) und alles hat seine Reize :)

PM ist ein superspannendes Thema, ob klassisch oder agil, mehr Frauen sollten in relevanten Positionen sein, um auch in großen Organisationen einen Unterschied zu machen. Mehr Messen, Börsen, Treffs, Webinare, Kongresse, Mentorenprogramme, Newsletter etc.

nein

Der Fragebogen ist leider subjektiv, die gestellten Fragen enthalten eine Annahme, was mir das Beantworten tw. erschwert hat, da keine der Antworten auf mich zutraf. (Siehe Kommentare)

Wie kann man bei der Abfrage des Bildungsgrades die Hochschulabschlüsse komplett vergessen? Abi, Ausbildung oder Promotion - hmmm? An der Umfrage dürfen ja nur Frauen teilnehmen. Es wäre doch auch interessant gewesen zu erfahren, was die Männer dazu meinen. V.a. Führungskräfte und Personal. Die größten Hindernisse sind meiner Meinung nach wirklich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Möglichkeit schwanger zu werden und dann auszufallen und je nach Branche auch die Hürde "Frau und Technik".

Nein

Manche nehmen ihr Geschlecht als Ausrede. Und ich denke, wenn auch Männer mal daheim bleiben würden dann müssten die Unternehmen nicht alles lösen. Und wenn ich eine private Entscheidung treffe, muss ich dafür sorgen, dass ich den Job, für den ich bezahlt werde, machen kann. An die Kolleg:Innen die alles ausbaden weil man Kind Krank ist oder Corona-Kind-Homeoffice geschädigt denkt keiner.

Dankeschön

Bei Frage am Anfang des Fragebogens fehlten mir akademische oder berufliche Abschlüsse als höchster Ausbildungsgrad, z.B. habe ich kfm. Ausbildung und Diplom (FH) und noch frz. Master (dort 2. Staatsexamen)

Ein ausgewogener Mix an Frauen und Männern wäre gut

keine

Nö

Keine

Nicht herausfordernder als sonst in der Arbeitswelt; es geht **jedoch primär um parallele Care-Arbeit**, nicht Frauen mit alleinigem Jobfokus.

Gemischte Teams führen zum Erfolg

nein :-)

Ich bin hin- und hergerissen. Einerseits habe ich die Erfahrung, dass ich als Frau benachteiligt wurde, aber in der heutigen Zeit sollte die Diskussion eigentlich überflüssig sein.

Nein. Waren gute Fragen!

Der Anteil von Frauen im PM insbesondere im techn. Anlagenbau ist sehr gering; Grund hierfür sind der geringe Anteil an Frauen in den Ingenieurberufen; die nach wie vor sehr stark männlich geprägte Berufswelt im Anlagenbau schätze ich als aufgeschlossen ein

Zu Beginn meiner Karriere waren maximal 5% Frauen im IT Projektgeschäft zu finden. Auch sonst war der Anteil von qualifizierten Frauen in gut bezahlten Jobs bei 10%, nur beim Staat schon deutlich höher. Mittlerweile ist es erheblich besser geworden, aber noch Luft nach oben.

Warum die Anführungsstriche beim "'nur' 30%' im werbenden Text in xing? Wie wohl ein "'nur' 30 %' auf die Zielgruppe wirkt? Wie wäre es, das bewertende 'nur' zu streichen? Die Umfrage liest sich, als wären keine oder nur sehr wenige Frauen auf gleicher Hierarchieebene an der Erstellung beteiligt. Warum nicht eine Umfrage durch Frauen erstellen lassen, um zu erfahren, wie es Frauen geht. ... Und dann noch, ganz anderes Thema ... Verschränkte Arme und Anzug auf dem Profilfoto - als erster Eindruck - mmh, das ist sehr old fashioned. Es wirkt nicht, als wenn Sie mit Menschen in Kontakt gehen wollen. Und es wirkt nicht, als wenn Sie in vielen diversen Teams unterwegs sind. ... Alles in allem wünsche ich Ihnen tolle Erkenntnisse mit der Umfrage.

Um Frauen zu fördern, braucht es auch ein **Umdenken im familiären Bereich**. Die festgelegten Rollenbilder müssen aufgebrochen werden.

Das Problem ist am ehesten das **Durchbrechen männlicher Netzwerke**, die oft eine geschlossene Gesellschaft darstellen.

Gibt Frau und Seniors den Vorzug, für 1x aber richtig!

Solange die **Bezahlungs-Unterschiede am Geschlecht und nicht an der Qualität festgemacht** sind, kann es keine Chancengleichheit geben

Je nach Lebensphase ergeben sich andere Anforderungen. Die Ansprüche einer jungen Frau sind anders als die einer älteren, hinzu kommt immer der Kontext Familie-Kinder-außerberufliche Anforderungen (Pflege, Kümmern)

Da ich eine technische Ausbildung habe, hatte ich in meiner Fachrichtung kein Problem von der Technik zum Projektmanagement überzugehen. Mir hat es zumindest sehr geholfen. Ich wurde sowohl im Fachgebiet als auch im PM immer anerkannt. Das liegt wohl auch daran, da ich versucht habe, beides miteinander zu verbinden.

Generell sollte der dt. **Arbeitsmarkt mehr auf Fähigkeiten und wo möglich nicht immer auf Abschlüsse setzen** - ein Master allein reicht nicht für gute Kommunikation/Motivation/Führen von Teams....