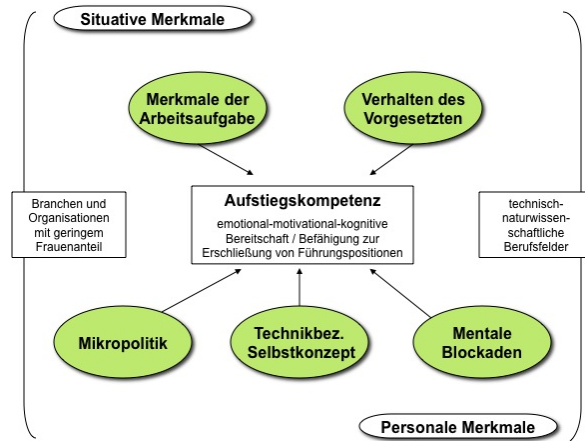


Ziel des Verbundprojektes

In der Arbeitswelt ist noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen in oberen Hierarchieebenen zu verzeichnen.

In unserem Forschungsvorhaben untersuchen wir förderliche und hinderliche Faktoren von *Aufstiegskompetenz*: die Fähigkeit und Bereitschaft, sich Führungspositionen zu erschließen. Vor diesem Hintergrund werden Gestaltungsvorschläge entwickelt, durch die der Anteil von Frauen an Führungspositionen gefördert werden kann. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Branchen und Berufen mit geringem Frauenanteil, wie insbesondere *technisch-naturwissenschaftliche* Bereiche.

Im Fokus unseres Verbundvorhabens steht die Analyse folgender Merkmale:



Die Ergebnisse werden mit einem ExpertInnenbeirat aus Wissenschaft und Praxis kontinuierlich reflektiert und münden in Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Verbundvorhaben

Koordination: Prof. Dr. Eva Bamberg

anja.wode@uni-hamburg.de
jennifer.grimme@uni-hamburg.de

Projekte

Technikbezogenes Selbstkonzept

Jun.-Prof. Dr. Monique Janneck

Universität Hamburg

Fakultät 4, Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie

Mentale Blockaden

Prof. Angelika C. Wagner, Ph.D.

PD Dr. Telse Iwers-Stelljes

Universität Hamburg

Fakultät 4, Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie

Mikropolitik

Prof. Dr. Daniela Rastetter

Universität Hamburg

Fakultät 2, Fachbereich Sozialökonomie

Merkmale der Arbeitsaufgabe

Prof. Dr. Eva Bamberg

Universität Hamburg

Fakultät 4, Arbeitsbereich

Arbeits- und Organisationspsychologie

Verhalten des Vorgesetzten

Prof. Dr. Gisela Mohr

Universität Leipzig

Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie

Institut für Psychologie II



Universität Hamburg

UNIVERSITÄT LEIPZIG

Herausgeber: Universität Hamburg, Fakultät 4

Foto: renivandyk, <http://www.sxc.hu>

Das Projekt wird für die Dauer von drei Jahren aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

GEFÖRDERT VOM



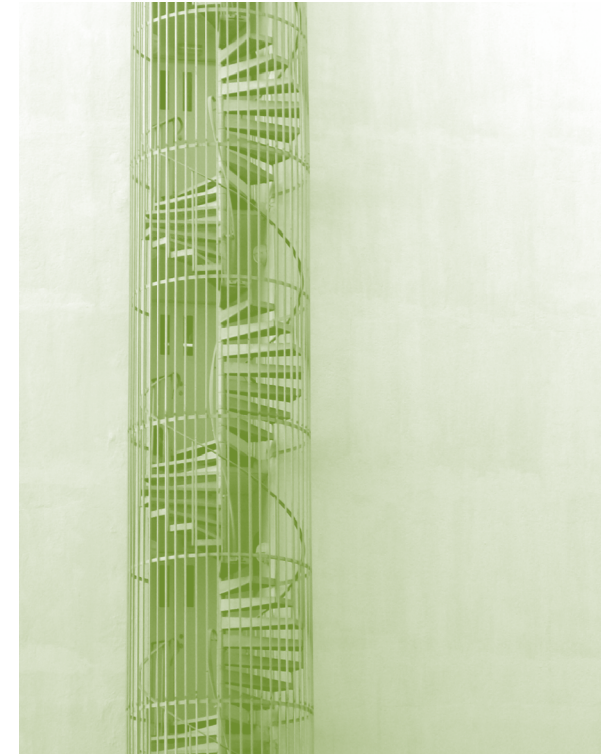
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Verbundvorhaben

Aufstieg **Kompetenz**
von Frauen
Entwicklungspotenziale und Hindernisse

Projekt

Technikbezogenes Selbstkonzept

<http://www.aufstiegskompetenz.de>

Technikbezogenes Selbstkonzept

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in technischen Branchen ist, selbst gemessen an dem ohnehin geringen Frauenanteil, besonders niedrig und es besteht entsprechender Handlungsbedarf. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fach- und Führungskräftemangels wird es immer dringender, das Potential von Frauen zu nutzen.

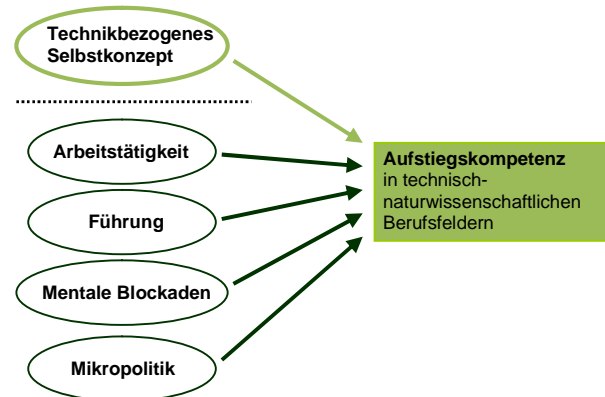
In technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen erfahren Frauen oft wenig Wertschätzung und Ermunterung. Zudem interessieren sich Frauen oft weniger für Technik und entsprechende Berufe oder schrecken vor diesen zurück.

Das Projekt untersucht Aufstiegskompetenz auf zwei Ebenen:

- Zum einen wird das *technikbezogene Selbstkonzept* als Einflussfaktor von Aufstiegskompetenz von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen analysiert. Es wird untersucht, wodurch sich das Selbstkonzept von Frauen in technischen Berufen und Branchen auszeichnet, wodurch es beeinflusst wird und in welchem Zusammenhang es mit Aufstiegskompetenz steht.
- Zum anderen wird analysiert, inwiefern sich die Faktoren: *Arbeitstätigkeit*, *Führung*, *Mikropolitik* und *mentale Blockaden* auf die Aufstiegskompetenz von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen auswirken.

Dabei stehen folgende Fragestellungen im Fokus:

1. Inwieweit wird durch die *Arbeitstätigkeit*, besonders durch Arbeitsanforderungen der potentiellen Führungskräfte, Aufstiegskompetenz unterstützt?
2. Inwiefern trägt das *Vorgesetztenverhalten* zur Förderung von Aufstiegskompetenz bei?
3. Inwieweit beeinflusst der Einsatz *mikropolitischer Strategien* die Aufstiegskompetenz?
4. Welchen Einfluss üben *mentale Blockaden* – Voreinstellungen, Vorurteile, Abneigungen oder Ängste – auf die Entwicklung von Aufstiegskompetenz aus?



Wesentliche Projektbausteine sind hierbei:

Qualitative Untersuchungen

In umfangreichen Interviewstudien werden Erfahrungen von (potentiellen) Führungskräften erhoben. Auf dieser Basis werden die theoretischen Modelle verfeinert und Messinstrumente konzipiert.

Quantitative Längsschnittuntersuchung

In standardisierten schriftlichen Befragungen im Betrieb werden Einflussfaktoren von Aufstiegskompetenz analysiert und im Zeitverlauf betrachtet. Zusätzlich wird eine Online-Befragung zur Differenzierung und Generalisierung der Ergebnisse durchgeführt.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Auf Basis der Befragungsergebnisse werden Handlungsempfehlungen zur Förderung der Aufstiegskompetenz unter Berücksichtigung geschlechtstypischer Differenzen abgeleitet.

ExpertInnenrunden

Die Ergebnisse werden kontinuierlich in einem Praxisbeirat mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Verbänden, Politik und Wissenschaft diskutiert.