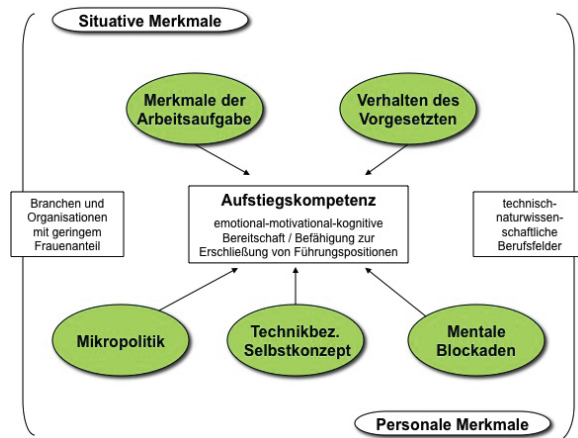


Ziel des Verbundprojektes

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

In unserem Forschungsvorhaben untersuchen wir förderliche und hinderliche Faktoren für 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
www.aufstiegskompetenz.de
anja.wode@uni-hamburg.de
jennifer.grimme@uni-hamburg.de

Projekte

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

Technikbezogenes Selbstkonzept
Jun.-Prof. Dr. Monique Janneck
Universität Hamburg
Fakultät 4, Arbeitsbereich
Arbeits- und Organisationspsychologie

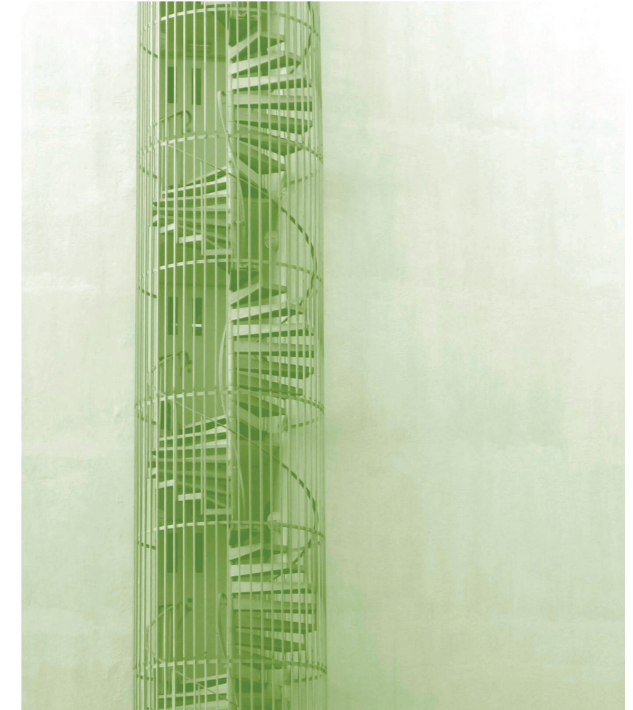
Mentale Blockaden
Prof. Angelika C. Wagner, Ph.D.
PD Dr. Telse Iwers-Stelljes
Universität Hamburg
Fakultät 4, Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie

Verhalten des Vorgesetzten
Prof. Dr. Gisela Mohr
Universität Leipzig
Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie
Institut für Psychologie II



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.



Forschungsprojekt Mikropolitik
Aufstiegskompetenz von Frauen
Leitung: Prof. Dr. Daniela Rastetter

Verbundvorhaben
AufstiegKompetenz



Projekt Mikropolitik

Mikropolitik wird überall dort relevant, wo Macht eine Rolle spielt. Die meisten Arbeitsplätze und Berufe sind eindeutig geschlechtstypisiert. Auf keinen Bereich trifft dies so stark zu wie auf den Führungsbereich, der eine hartnäckige Männerdomäne darstellt. Macht und Aufbau von Macht geschehen innerhalb dieser Ordnung und sind deshalb nicht unabhängig von Geschlecht zu sehen. Im Management bedeutet Mikropolitik die aktive Einflussnahme auf das Geschehen zu dem Zweck, eigene Interessen durchzusetzen.

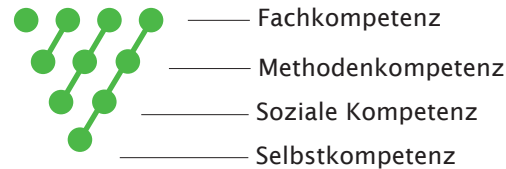
Der Einsatz mikropolitischer Strategien ist ein wichtiger Bestandteil der Aufstiegsorientierung: Ideen realisieren, Verbündete finden, eine gute Selbstdarstellung entwickeln – diese und weitere mikropolitische Kompetenzen gehören neben fachlichen Qualifikationen zu einer erfolgreichen (Führungs-) Karriere dazu. Es gibt Hinweise darauf, dass Frauen beim Aufstieg weniger auf strategisch-taktisches Handeln setzen als Männer. Unklar sind jedoch die Ursachen und die spezifischen Wirkungszusammenhänge dieser Unterschiede, die im Projekt behandelt werden sollen.

Ziel ist zum einen die Klärung der Bedeutung des Zusammenhangs von Macht und Mikropolitik für die Karriere von Frauen, zum anderen die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen, durch die mikropolitische Kompetenzen gestärkt werden können.

Theoretische Grundlage bildet das folgende Mikropolitik-Kompetenzmodell (MKM), das die jeweilige Bedeutung einzelner Kompetenzen für den Aufstieg in Führungspositionen aufzeigt.

Kompetenzmodell

Das Mikropolitik-Kompetenzmodell (MKM) besteht aus den Komponenten Fach-, Methoden-, soziale und Selbstkompetenz.



- **Fachkompetenz**
Kenntnisse um Mikropolitik, Wissen um deren Bedeutung. Die Leitfrage lautet: Was weiß ich über Mikropolitik? Einiges deutet darauf hin, dass Frauen aufgrund der Tatsache, dass sie in einen Bereich eindringen, der vorher lange ohne sie funktionierte, weniger Erfahrungen und Wissen um die Bedeutung von Mikropolitik haben.
- **Methodenkompetenz**
Aneignung und Beherrschung von mikropolitischen Taktiken. Die Leitfrage lautet: Welches Know-How brauche ich? Auch wenn die Bedeutung von Mikropolitik erkannt ist, heißt das noch nicht, dass geeignete Taktiken eingesetzt werden können. Auch hier ist davon auszugehen, dass Frauen aufgrund mangelnder kollektiver Erfahrung mit Karriere und Aufstieg und aufgrund fehlender weiblicher Rollenvorbilder über weniger Methoden verfügen, mikropolitisch zu agieren, als Männer.
- **Soziale Kompetenz**
Situationsangemessenes mikropolitisches Handeln, kompetenter Umgang mit den Werten und Normen der Organisation. Die Leitfrage lautet: Welche Regeln muss ich berücksichtigen? Normen und Werte wirken durch die Individuen hindurch und gestalten die Möglichkeiten ihres Handelns. Soziale Kompetenz bedeutet hier, die „passenden“

Strategien zu finden und sensibel auf Normen und Regeln zu reagieren. Es gilt mit den herrschenden Prinzipien kreativ umzugehen und Handlungsspielräume zu nutzen.

- **Selbstkompetenz**
Integration mikropolitischer Kenntnisse und Strategien ins Selbstkonzept. Die Leitfrage lautet: Was bin ich bereit zu tun? Mikropolitische Kompetenz beinhaltet auch die Entscheidung, zu welchen Handlungen jemand bereit ist. Das lässt sich aber nur klären, wenn die Optionen vorhanden sind, aus denen ausgewählt werden kann. Selbstkompetenz hat deshalb mit der Klärung des Selbstbildes und der inneren Einstellung zu tun.

Kontakt

Prof. Dr. Daniela Rastetter
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Von-Melle-Park 9
20146 Hamburg
Tel: 040/42838-2777
Email: daniela.rastetter@wiso.uni-hamburg.de

Dipl.-Sozialökonomin Doris Cornils
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Von-Melle-Park 9
20146 Hamburg
Tel: 040/42838-2758
Email: doris.cornils@wiso.uni-hamburg.de

Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Anna Mucha
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Von-Melle-Park 9
20146 Hamburg
Tel: 040/42838-2758
Email: anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de