

---

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Titel:</b>              | <b>Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotentiale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze.</b> |
| <b>Projektleitung:</b>     | Prof. Dr. Eva Bamberg  |
| <b>Ausführende Stelle:</b> | Universität Hamburg  |
| <b>Förderkennzeichen:</b>  | 01FP0831/ 01FP0832   |
| <b>Laufzeit:</b>           | 1.03.2009 – 30.11.2011   |
| <b>Web-Adresse:</b>        | <a href="http://www.aufstiegskompetenz.de">www.aufstiegskompetenz.de</a>                             |

---

Im Verbundvorhaben „Aufstiegskompetenz von Frauen- Entwicklungspotentiale und Hindernisse“ werden in fünf Teilprojekten förderliche und hinderliche Faktoren von Aufstiegskompetenz untersucht, mit dem Ziel, Handlungsempfehlungen und Gestaltungsziele abzuleiten, durch die der Anteil von Frauen in Führungspositionen gefördert werden kann. Denn um in obere Etagen betrieblicher Hierarchien zu gelangen, ist neben Fachkompetenz spezifische *Aufstiegskompetenz* erforderlich: die Fähigkeit und Bereitschaft zur Erschließung von Führungspositionen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Branchen und Berufen mit geringem Frauenanteil, insbesondere *technisch-naturwissenschaftlichen* Bereichen.

Im Fokus der Untersuchung steht die Analyse folgender Merkmale:

#### *Aufgabenmerkmale*

Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass Arbeitsaufgaben herausfordernd sein sollten, damit Neues gelernt werden kann. Aufgaben sollten schwierig, aber nicht zu schwierig sein, um Personen zu motivieren, sich an neue Aufgaben und Handlungsbereiche heranzuwagen. Demzufolge wird das Anforderungsniveau der Aufgaben (potentieller) weiblicher Führungskräfte untersucht.

#### *Vorgesetztenverhalten*

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, den (potentiellen) Führungskräften Aufgaben mit angemessenem Anforderungsgehalt zuzuweisen und Rückmeldungen über die erfolgreiche Bewältigung zu geben. Im Teilprojekt wird untersucht, welches Verhalten der Vorgesetzten förderlich für den beruflichen Aufstieg ist und ob Frauen und Männer unterschiedlich davon profitieren.

### *Mikropolitik*

Der Einsatz mikropolitischer Strategien ist ein wichtiger Bestandteil der Aufstiegskompetenz. Deshalb ist das Ziel des Teilprojektes die Klärung der Bedeutung des Zusammenhangs von Macht und Mikropolitik für die Karrieren von Frauen sowie die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen zur Stärkung der mikropolitischen Kompetenzen.

### *Mentale Blockaden*

Mentale Blockaden – bspw. Voreinstellungen, Vorurteile, Abneigungen oder Ängste – können den Aufstieg von Frauen nachhaltig beeinträchtigen. Im Fokus des Teilprojektes steht die Untersuchung, ob und in welchem Umfang sich mentale Blockaden durch Coaching in mentaler Selbstregulation reduzieren bzw. auflösen lassen und wie sich diese Veränderungen konkret im beruflichen Alltag auswirken.

### *Technikbezogenes Selbstkonzept*

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.

---

### **Projektbeteiligte/ Verbundpartner und Kontakte:**

**Aufgabenmerkmale**, Prof. Dr. Eva Bamberg, Universität Hamburg

Kontakt: [Jennifer.grimme@uni-hamburg.de](mailto:Jennifer.grimme@uni-hamburg.de)

**Vorgesetztenverhalten**, Prof. Dr. Gisela Mohr, Universität Leipzig

Kontakt: [korek@uni-leipzig.de](mailto:korek@uni-leipzig.de)

**Mikropolitik**, Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg

[daniela.rastetter@wiso.uni-hamburg.de](mailto:daniela.rastetter@wiso.uni-hamburg.de)

**Mentale Blockaden**, Prof. Dr. Angelika C. Wagner, Universität Hamburg

Kontakt: [oerding@erzwiss.uni-hamburg.de](mailto:oerding@erzwiss.uni-hamburg.de)

**Technikbezogenes Selbstkonzept**, Jun.-Prof. Dr. Monique Janneck, Universität Hamburg

Kontakt: [Sylvie.Vincent@uni-hamburg.de](mailto:Sylvie.Vincent@uni-hamburg.de)