

Geschlechtliche Organisationskultur im Management – Frauen an der Spitze in technischen Berufen



Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal

Abschlusskonferenz des Projekts
„Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“
Gästehaus der Bergischen Universität Wuppertal, 16.-17.01.2012

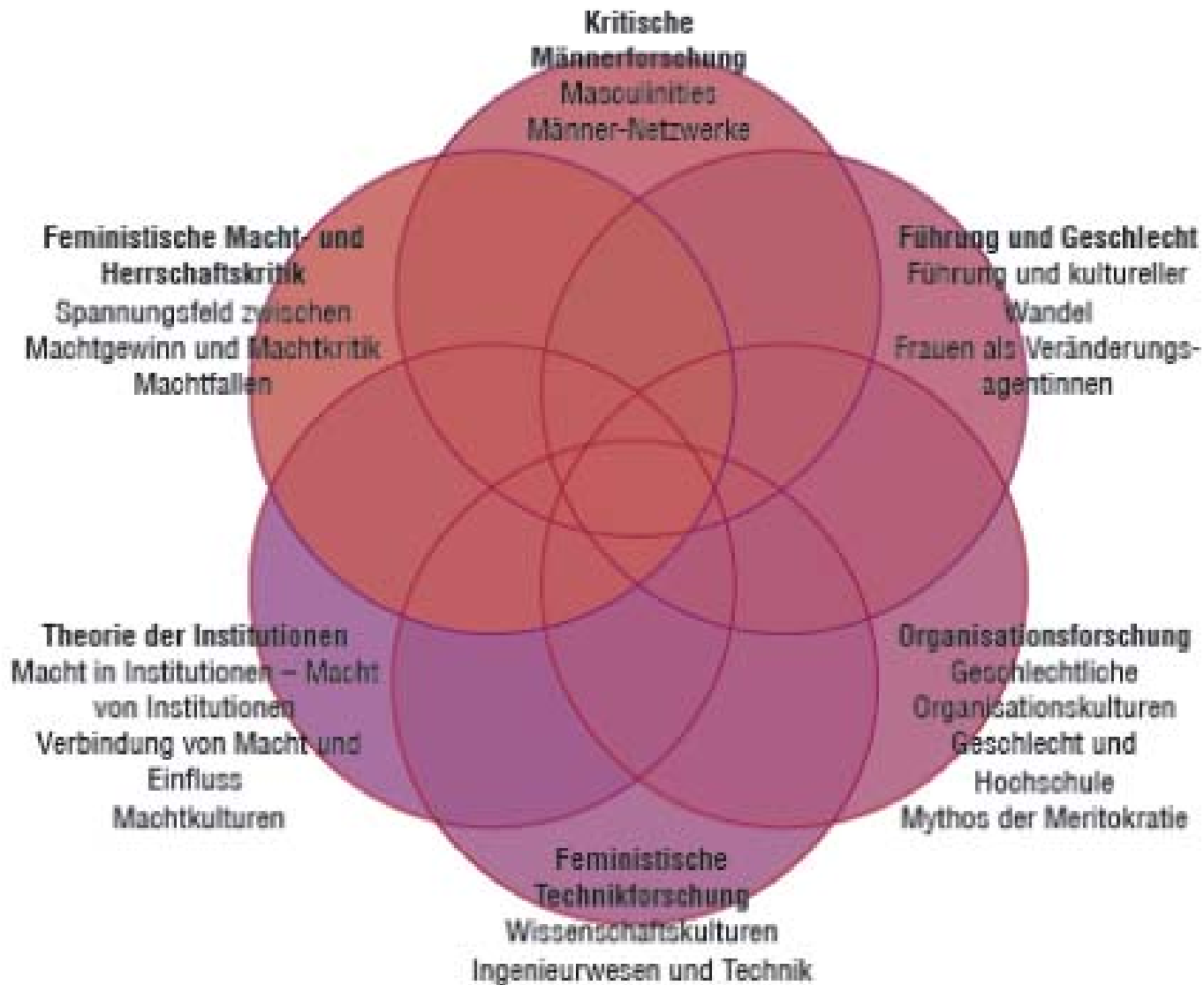
HENDRIX / SAGEBIEL / SCHRETTENBRUNNER (BUW)

Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik



GEFÖRDERT VOM

Theorieansätze



HENDRIX / SAGEBIEL / SCHRETTENBRUNNER (BUW)
Veränderungspotenziale von Führungskräften in Umwelt und Technik



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Forschungsfragen

- Entwickeln Frauen in Führungspositionen auf der Basis geschlechtlich konnotierter Arbeitsstile einen neuen Führungsstil?
- Können Frauen in Führungspositionen dann besonders viel bewirken, wenn ihr Handeln in und von ihrem Arbeitsumfeld anerkannt und wertgeschätzt wird?
- Ist die Führungsposition mit einer Erfolgsgeschichte verknüpft oder stellt sie eine Sackgasse mit dem Problem der Marginalisierung dar? Wie beurteilen Führungsfrauen die Aufstiegschancen in ihrem Fachgebiet?
- Werden Veränderungs- und Innovationspotenziale von Frauen in Führungspositionen blockiert, weil sie sich traditionellen Strukturen und Leitbildern angleichen müssen, um diese Positionen zu erlangen und auszufüllen?
- Welche Art von Macht und Einfluss haben Führungsfrauen auf die Institutionen, in denen sie arbeiten?
- Inwieweit hinterfragen Frauen in Machtpositionen die existierenden Machtverhältnisse?
- In welchen Organisationstypen und -feldern existiert hegemoniales männliches Selbstverständnis? In welchen Organisationen herrscht mehr Offenheit für Innovationen (bezogen auf Organisationsstrukturen und Arbeitsinhalte)?

Arbeitsprogramm des Gesamtprojekts (I)



Grundlegungsphase

Theoretisches Discussionpapier
Kick-Off-Meeting
Auswahl der Organisationen

Designphase

Konstruktion von Leitfäden für Interviews und Fokusgruppen
Konstruktion des Website-Analyse-Schemas
Konzeption der Öffentlichkeitsarbeit

Empirische Phase I

40 Interviews mit Frauen/Männern aus Wissenschaft und Technik
16 Fokusgruppen-Diskussionen
16 Interviews mit Schlüsselpersonen aus Personalmanagement und
Gleichstellung/Diversity

Auswertungsphase I

Transkription der Interviews
Qualitative Analyse anhand der Forschungsfragen
Zusammenfassungen der Fokusgruppen-Diskussionen
Zwischenbericht

Arbeitsprogramm (II)



Vertiefungsphase

Fachworkshop
typologische und transdisziplinäre Fallstudien
Design für empirische Phase 2

Empirische Phase II

vertiefende ExpertInneninterviews
Feedback an die ExpertInnen

Aufbereitungsphase

Fallstudien auf der Basis des Materials der beiden empirischen
Phasen
Erstellung von Flyern und Broschüren für AkteurInnen
Artikel in Zeitungen und Zeitschriften

Schlussphase

Schlussbericht
Abschlusskonferenz
Dokumentation

Forschungsdesign



- Acht Fallstudien in Wirtschaftsunternehmen, außeruniversitären Organisationen, politischen Institutionen und Universitäten
- Website-Analysen, Fokusgruppen, Interviews
- pro Organisation jeweils drei Expertinneninterviews mit Frauen aus Naturwissenschaft und Technik
- zwei Experteninterviews mit Männern aus dem Bereich
- zwei Interviews mit Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung und/oder der Gleichstellungsstelle
- zwei geschlechtergetrennte Fokusgruppendifkussionen zum Austausch kontroverser Meinungen und zum Aufdecken von informellen Elementen der Arbeits- und Organisationskultur
- Auswertung anhand der Hypothesen und Untersuchungsfragen (Fallstudien, Typenbildung, Kontextanalyse und transdisziplinäre Methoden)

Auswahl der Organisationen



Organisationen		Interviews			
		W	M	PE	GM
Unternehmen	Multinationale Energiefirma	3	2	1	1
	Abfallwirtschaftsunternehmen	3	2	1	1
Universitäten	Technische Universität	3	2	1	1
	Umweltabteilung einer Universität	3	2	1	1
Politische Organisationen	Technische Abteilungen e. Stadtverwaltung	3	2	1	1
	Bundesbehörde für Natur und Umwelt	3	2	1	1
Forschungsinstitute	Forschungsgesellschaft für angewandte Forschung	3	2	1	1
	Umweltforschungszentrum	3	2	1	1

Struktur der Darstellung der Projektergebnisse



- Potenziale der Veränderung der Organisationskultur durch Führungsfrauen in der Technik (Felizitas Sagebiel)
- Netzwerke als Gestaltungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik (Christine Schrettenbrunner)
- Netzwerke: Perzeption, Funktion, Stellenwert und Mechanismen – Eine Gender-spezifische Wahrnehmung (Selly Wane)
- Macht für Nachhaltigkeit von Führungsfrauen in Umwelt und Technik (Uta von Winterfeld)
- Erfolgsstrategien von Führungsfrauen in Umwelt und Technik (Ulla Hendrix)