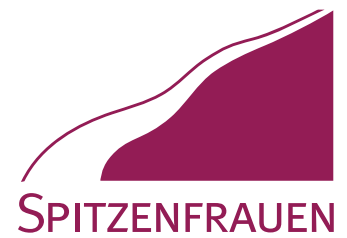


INSTITUTIONEN KONTAKT

Projektförderung

Ansprechpartnerinnen



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Teilprojekt:

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



Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
sagebiel@uni-wuppertal.de
Tel. 0202 439-2165

Dipl. Soz.-Wiss. Ulla Hendrix
hendrix@uni-wuppertal.de
Tel. 0202 439-3255

Dipl. Psych. Christine Schrettenbrunner
schrett@uni-wuppertal.de
Tel. 0202 439-3255

Teilprojekt:

**Frauen und Macht –
Frauen an der Spitze in Umweltberufen**



PD Dr. Uta v. Winterfeld
uta.winterfeld@wupperinst.org
Tel. 0202 2492-176

Dipl. Oec. Selly Wane
selly.wane@wupperinst.org
Tel. 0202 2492-177

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage:
<http://www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/>

Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik

Projektleitung:

Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
Bergische Universität Wuppertal

PD Dr. Uta von Winterfeld
Wuppertal Institut
für Klima, Umwelt, Energie

DAS PROJEKT

Projektbeschreibung

„An der Spitze wird die Luft dünn“ – heißt es mit Bezug auf die Karrieren von Frauen in Führungspositionen, besonders in Bereichen wie Naturwissenschaften und Technik. „Spitzenfrauen“ stehen im Fokus dieses Forschungsprojektes, das von der Bergischen Universität Wuppertal und vom Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie von 2009 bis 2012 durchgeführt wird. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds.

Ziel des Projektes ist es, Veränderungspotenziale auszuloten. Zum einen geht es um den Einfluss von Führungsfrauen auf die Organisationskultur in technischen Berufen (Schwerpunkt der Bergischen Universität Wuppertal). Zum anderen wird die Macht und werden die Veränderungspotenziale im Bereich Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung von Frauen in Umweltberufen untersucht (Schwerpunkt des Wuppertal Instituts). Wir fragen danach, wie eine **Innovationskultur** entsteht und wie die **Verknüpfung von Arbeits- und Lebenswelt** gelingt. Gleichstellungspolitiken (Gender Mainstreaming, Managing Diversity) und damit verbundene Fördermaßnahmen sind unter dem Aspekt guter Praxis einbezogen.

Laufzeit: April 2009 bis März 2012

DIE AUFGABEN

Forschungsfragen

1. Entwickeln Frauen in Führungspositionen einen neuen Führungsstil? Welche Rolle spielen dabei unterschiedliche Erfahrungen und Schwerpunkte?
Welche Rolle spielen Erwartungen der Umgebung?
2. Wird das Handeln von Frauen in Führungspositionen in ihrem Arbeitsumfeld anerkannt und wertgeschätzt? Welchen Einfluss hat das auf ihre Veränderungsmöglichkeiten?
3. Wie beurteilen Führungsfrauen die Aufstiegschancen in ihrem Fachgebiet? Ist ihre Führungsposition mit einer Erfolgsgeschichte verknüpft oder befinden sich die Frauen in einer „Sackgasse“ ohne weitere Karriereoptionen?
4. Wann und wie werden Innovationspotenziale von Frauen in Führungspositionen blockiert, z.B. weil sie sich traditionellen Leitbildern angleichen müssen, um diese Positionen zu erlangen und auszufüllen?
5. Welche Art von Macht und Einfluss haben Führungsfrauen auf die Institutionen, in denen sie arbeiten?
6. Inwieweit hinterfragen Frauen in Machtpositionen die existierenden Machtverhältnisse?
7. In welchen Organisationstypen existiert ein dominantes männliches Selbstverständnis? In welchen Organisationen herrscht Offenheit für Innovationen in Bezug auf geschlechtliche Organisationskulturen?

DER WEG

Methoden

Als Berufsgruppen sind NaturwissenschaftlerInnen und IngenieurInnen in den Berufsfeldern Umwelt und Technik vorgesehen. Insgesamt werden acht Organisationen untersucht, davon je zwei Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten und politische Institutionen.

In jeder Organisation werden Interviews mit Führungskräften (Frauen und Männern) und Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung und/oder der Gleichstellungsstelle bzw. Diversity-Abteilung gemacht. Außerdem werden Fokusgruppendifkussionen (mit Frauen und Männern getrennt) durchgeführt und wird die Website jeder untersuchten Organisation analysiert.

Die Ergebnisse werden nicht nur wissenschaftlich ausgewertet, sondern auch in Form von Broschüren, Handlungsleitfäden etc. für Handlungsempfehlungen nutzbar gemacht.