

„Empowerment für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

Augenringkultiviererin Bibliotheksbleichgesicht Computer
symbiont Dauerdenkerin Engpassexperte Fussnotenkönigin
Geistreicher Hirnheldin Insulaner Jammertaler Kaffeehausdo
ktorandin Leihausweisjahreskartenbesitzer Motivationswohl

Die Forscherei

ständlerin Negationsprofi Onemanshowmaster Plagiatsresist
ente Quadraturgenie Rushhourtimer Schachtelsatzentwirrer
Tastaturmorser Urteilskraftprotz Versenkungstalent Weekend
entbehrer Yogiteekonsumrekordler Zitatenschatzmeisterin

Die Forscherei - Wissenschaftsberatung

Dr. Ulrike A. Richter

ulrike.richter@die-forscherei.de

www.die-forscherei.de

Postfach 44 03 55

12003 Berlin

0151 23 22 02 17

Berlin, 14. Juli 2017

Vorab

Vielen Dank für Ihr Interesse an diesem Empowerment-Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Folgenden finden Sie Informationen zur inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung dieses frauenspezifischen, zweitägigen Workshops. Für Ihre Wünsche, z.B. hinsichtlich der Zielgruppe, der Inhalte oder des Zeitumfangs, bin ich offen. Gern unterbreite ich Ihnen ein Kostenangebot. Auf Ihre Anfrage freue ich mich.



Konzept

Grundsätzlich zielt dieser Workshop auf das Empowerment der Teilnehmerinnen ab, indem er ihre Handlungskompetenz und Selbstwirksamkeit stärkt. Jede Sequenz entfaltet auf ihre Art und Weise eine die Teilnehmerinnen unterstützende Wirkung. Durch die Kombination von Wissenserwerb, individueller und kollektiver Reflexion sowie das Durchspielen konkreter Situationen in geschütztem Rahmen wird gewährleistet, dass die Teilnehmerinnen das neu Gelernte in ihren eigenen Berufsalltag transferieren können.

Der thematische Einstieg erfolgt über die grundlegenden gesetzlichen Regelungen, mit denen im akademischen Betrieb Diskriminierung unterbunden und Chancengleichheit gewährleistet werden soll. Sodann werden die Teilnehmerinnen dafür sensibilisiert, dass die gelebte Praxis deutlich von der Gesetzeslage abweichen kann und dass im Gegenteil Frauen – insbesondere in männerdominierten Forschungszweigen – nach wie vor mit strukturellen Barrieren konfrontiert sind. In die Betrachtung einbezogen werden – neben der Geschlechtszugehörigkeit als „Leitkategorie“ – alle anderen, laut Antidiskriminierungsgesetz relevanten Kategorien sowie soziale Herkunft und Familienverantwortung. Auch die Verschränkung der verschiedenen personenbezogenen Merkmale wird thematisiert.

Die intersektional ausgerichtete Organisations- und Arbeitsforschung bietet umfangreiche Einsichten in die Funktionsweisen und Mechanismen von Institutionen. Dieses Wissen bereite ich so auf, dass die Teilnehmerinnen Analysekatoren an die Hand bekommen, die ihnen helfen, ihre Erfahrungen im Berufsalltag zu reflektieren und (neu) einzuordnen. Im Idealfall produziert das lang andauernde Aha-Effekte. Nach der Präsentation der Befunde ausgewählter einschlägiger Studien tauschen sich die Teilnehmerinnen über ihre Erfahrungen aus und reflektieren diese vor dem Hintergrund der präsentierten wissenschaftlichen Erkenntnisse.

Daran anknüpfend dokumentieren die Teilnehmerinnen eine konkrete, in ihrem Berufsalltag als problematisch erlebte Situation. Das können beispielsweise sein: ein Gespräch mit einem Vorgesetzten, ein Verhandlungsgespräch, ein Auftritt auf einer Konferenz. Dann verständigen sich die Teilnehmerinnen darüber, welche dieser Situationen in Simulationen nachgestellt und im Anschluss besprochen werden sollen.

In meiner Arbeit mit Nachwuchswissenschaftlerinnen habe ich festgestellt, dass viele von ihnen normative, moralisch-ethische Vorstellungen davon haben, wie sich die Zusammenarbeit in ihrer Organisation gestalten sollte, wie sich ihre Vorgesetzten verhalten, wie Aufgaben und Zuständigkeiten verteilt werden sollten u.ä. In die Ana-

lyse der Unzulänglichkeiten von Einzelpersonen oder der gesamten Organisation geben sie sehr viel Kraft. Deshalb lege ich inzwischen bei der Auswertung der Simulationen auch Wert darauf, die Teilnehmerinnen davon abzubringen, sich in einem empörten Duktus an dieser Diskrepanz abzuarbeiten. Stattdessen unterstütze ich sie dabei, einen Weg zu finden, ihre Handlungsspielräume auszuschöpfen.

Abschließend gebe ich den Teilnehmerinnen Impulse, wie sie die Fallstricke in ihrer Organisation umgehen können und worauf sie in ihren Interaktionen mit Kolleg*innen, untergebenen Mitarbeiter*innen und Führungskräften achten sollten.

Inhalte, Lernziele und Methoden

Inhalte ¹	Lernziele	Methoden
① Gesetzliche Regelungen zu Antidiskriminierung, Frauenförderung und Gleichstellung	Verbesserung des Kenntnisstands über einschlägige Gesetze	Fachlicher Input durch die Kursleiterin
② Theoretische Grundlagen zu ‚Frauen in männerdominierten Forschungszweigen‘ aus intersektionaler Perspektive	Erhöhung des Reflexionsgrades	Fachlicher Input durch die Kursleiterin
		Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen
		Verschriftlichung einer konkret erlebten, kritischen Situation durch die Teilnehmerinnen
③ Simulation selbst erlebter, kritischer Situationen	Erweiterung des Handlungsrepertoires, Abgleich Selbst- und Fremdwahrnehmung	Verständigung der Teilnehmerinnen über die Auswahl der zu simulierenden Situationen
		Vorbereitung der Simulationen inklusive Instruktionen der Fallgeberin an die anderen Mitwirkenden
		Auswertung der Simulationen
④ Strategien für hochqualifizierte Frauen im akademischen Betrieb	Resümee und Transfer des Erlernten in den Arbeitsalltag	Fachlicher Input durch die Kursleiterin, Gespräch im Plenum

¹ Der jeweilige Vertiefungsgrad der genannten Inhalte sowie die Anzahl der Simulationen werden erst nach der vorab durchzuführenden Erwartungsabfrage bei den Teilnehmerinnen endgültig festgelegt, um das Workshop-Konzept so passend wie möglich auf deren Bedarfe zuzuschneiden.

Relevante Literatur

Beaufäys, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.

Bertelsmann Stiftung (Hg.) in Zusammenarbeit mit Cornelia Edding (2013): Der Erfolg steht Ihnen gut. Karrierestrategien für Frauen. Audio Edition 2, 3. Auflage, Hörbuch, 62 Minuten, CD mit Booklet, 24 Seiten.

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.

Guardino, Cassandra M. / Borden, Victor M. H. (2017): Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? In: Springer Res High Educ. DOI 10.1007/s11162-017-9454-2

Ortmann, Günther (2004): Als ob. Fiktionen und Organisationen. Wiesbaden.

Sandberg, Sheryl (2013): Lean In. Women, Work, and the Will to lead. Random House: London.

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen.

Referenzen Dr. Ulrike A. Richter



KURZBIOGRAFIE

1994-1998 Ausbildung zur Raumausstatterin in Stuttgart mit anschließender Tätigkeit als Gesellin.

1998-2004 Magister-Studium Empirische Kulturwissenschaft/ Europäische Ethnologie, Politikwissenschaft, Allgemeine Rhetorik sowie Gender Studies in Tübingen und Berlin.

2003-2004 Magisterarbeit zu den innerorganisationalen Widerständen in der öffentlichen Verwaltung gegen die Implementierung von Gender Mainstreaming.

2004-2007 Promotion in der Organisationssoziologie an der Universität Marburg mit einer Ethnografie über die Reproduktion von Hierarchisierungen nach Geschlecht und sozialer Herkunft in einem Familienunternehmen.

2008-2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin in einer Unternehmensberatung. Anwendungsorientierte Projekte, u.a. zu Frauenkarrieren in der Privatwirtschaft und Unternehmensgründungen durch Frauen mit Migrationsgeschichte.

Seit 2010 unter dem Label „Die Forscherei“ im Hochschulkontext freiberuflich tätig als Beraterin, Trainerin und Lehrbuchautorin. Im Auftrag diverser Institutionen Workshops für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hauptzielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie internationale Studierende und Promovierende.

Seit 12/2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentralen Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin. U.a. zuständig für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Seit 10/2016 Erste Stellvertreterin der hauptberuflichen Frauenbeauftragten der HTW Berlin. U.a. Realisierung eines Projekts zum Gender Pay Gap bei der Professor*innen-Besoldung an der HTW Berlin und Begleitung von Auswahlverfahren.

AUSGEWÄHLTE LEHRERFAHRUNGEN²

„*Disputationstraining: Die letzte Hürde souverän nehmen*“. **Potsdam Graduate School, Universität Potsdam**. Wintersemester 2015/2016, Wintersemester 2016/2017.

„*Karrierestrategien für Akademikerinnen*“. **Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden**, Wintersemester 2015/ 2016.

Bewerbungstraining für Hochschulabsolventinnen. **Otto-Friedrich-Universität Bamberg**. Sommersemester 2015.

„*Titel, Stelle, Aufstieg? Ein Workshop für Akademikerinnen*“. **Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden**. Wintersemester 2013/2014 bis Sommersemester 2015.

„*Die letzte Hürde meistern. Ein Disputationstraining*“. **Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig**. Sommersemester 2013.

² Eine vollständige Übersicht findet sich unter <http://www.die-forscherei.de/zur-person/referenzen>.

AUSGEWÄHLTE PUBLIKATIONEN³

Wissenschaftlich arbeiten und schreiben. Deutsch für das Studium. Intensivtrainer. Gemeinsam mit Nadja Fügert. Ernst Klett Sprachen: Stuttgart, 2017.

Wissenschaftlich arbeiten und schreiben. Deutsch für das Studium. Band 2. Gemeinsam mit Nadja Fügert. Ernst Klett Sprachen: Stuttgart, 2016.

Wissenschaftssprache verstehen. Deutsch für das Studium. Band 1. Gemeinsam mit Nadja Fügert. Ernst Klett Sprachen: Stuttgart, 2016.

Beratungstriade für Cultural Awareness in der Gründungsberatung (TRICA). Erfahrungen mit einem Interkulturalitäts- und Gendertraining. In: Bührmann, Andrea D./ Fischer, Ute Luise/ Jasper, Gerda (Hg.): Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte. Rainer Hampp Verlag: München und Mering, S. 197-214, 2010.

Fakten schaffen. Eine Organisationsethnographie zur Konstruktion von Rationalität, Macht und Geschlecht, Zugriff: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2010/0119>, 2010.

Bewerbungstraining. Kursmaterial Deutsch als Zweitsprache. Gemeinsam mit Nadja Fügert. Ernst Klett Sprachen: Stuttgart, 2009.

³ Die vollständige Publikationsliste findet sich <http://www.die-forscherei.de/zur-person/publikationen>.