

## „Führungskräfteentwicklung 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 Versenkungstalents Weekend  
entbehrer Yogiteekonsumrekordler Zitatenschatzmeisterin

### Die Forscherei - Wissenschaftsberatung

Dr. Ulrike A. Richter

[ulrike.richter@die-forscherei.de](mailto:ulrike.richter@die-forscherei.de)

[www.die-forscherei.de](http://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 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 und Aufbau

Im Alltagswissen vieler Menschen ist verankert, dass es universale Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, wobei Frauen besonders ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten zugeschrieben werden. Die Behauptung, dass Frauen anders führen, ist derzeit medial sehr präsent. Und auch die Behauptung, dass gemischte Teams effizienter arbeiten als homogene Teams, ist sehr populär.

Hingegen belegen Studien zu Frauen und Männern in Führungspositionen, dass es innerhalb der beiden Geschlechtergruppen mehr Unterschiede gibt als zwischen einzelnen Angehörigen der Geschlechtergruppen. Sie verweisen auf Sozialisationsprozesse sowie auf Mechanismen, aufgrund denen in Organisationen bestimmte Menschen als Führungspersönlichkeiten wahrgenommen und gefördert werden und andere nicht.

Daher lege ich meiner Arbeit einen strikt konstruktivistischen Ansatz zugrunde. Eines der drei Lernziele des Workshops ist, auch jenen Teilnehmerinnen diese Betrachtungsweise zu vermitteln, die sich mit völlig anderen fachlichen Themen befassen. Indem sie besser verstehen, wie ihre Organisation funktioniert, können sie sich souveräner in den Strukturen bewegen. Zudem antizipiere ich, dass die Teilnehmerinnen perspektivisch selbst eine Führungsposition, z.B. eine Professur, einnehmen und damit die Führungskultur ihrer Institution mitgestalten werden. Indem ich ihnen Fachwissen, z.B. aus der gender- und kultursensiblen Stereotypenforschung, vermittele, können sie an ihrer Institution dazu beitragen, dass Führungskompetenz unabhängig von Geschlechtszugehörigkeit und kultureller Herkunft von Führungskräften wahrgenommen bzw. zugeschrieben wird.

Das zweite Lernziel des Workshops ist, die Teilnehmerinnen dabei zu unterstützen, eine berufliche Identität als Führungskraft zu entwickeln. Eine wichtige Funktion kommt dabei den Werten für gute Führung zu. Aus der Perspektive einer Mitarbeiterin, die einer anderen Person unterstellt ist, kann jede Teilnehmerin für sich reflektieren, welche Grundsätze sie bei der Führung eines eigenen Teams verwirklichen will. Zudem bieten der Workshop bzw. der Rückhalt einer vertrauten Gruppe die Chance, sich kritisch mit den eigenen Stärken und Schwächen zu befassen und ein Feedback von anderen zu erhalten. Auf diese Weise können Selbst- und Fremdwahrnehmung abgeglichen werden. Häufig sind Frauen einem besonderen Druck ausgesetzt, sich als Führungskraft unter Beweis zu stellen. Daher werden Situationen, in denen im Arbeitskontext die eigene Autorität in Frage gestellt wird, in einer eigenen Sequenz analysiert und ins Produktive gewendet.

Dazu, sich zunehmend sicher in der Rolle als Führungskraft zu fühlen, trägt nicht zuletzt konkretes Handwerkszeug bei. Dieses zu vermitteln, ist das dritte Lernziel. Praktisches Wissen eignen sich die Teilnehmerinnen anhand ausgewählter Situationen an, die für den Führungsalltag typisch sind. Das Motivieren von Mitarbeitenden wird mit dem Fokus des wertschätzenden Sprechens und Verhaltens behandelt. Da der Alltag von Führungskräften durch Zeitknappheit geprägt ist, ist eine Sequenz der effektiven Gestaltung von Sitzungen gewidmet. An dieser Stelle wird zudem der möglichen internationalen Zusammensetzung von Teams Rechnung getragen. Die reibungslose Erledigung von Aufgaben im Team ist immer dann gefährdet, wenn jemand private und / oder berufliche Probleme hat, wenn ungelöste Konflikte im Team bestehen o.ä. Einzelgespräche sind dann ein Mittel der Wahl. Auch dieses Instrument steht im Mittelpunkt einer Sequenz. Die zwei letztgenannten Themen werden im Rahmen von Simulationen praxisnah bearbeitet.

## Lernziele, Inhalte und Methoden<sup>1</sup>

Lernziele	Inhalte	Methoden
① <b>Vorwissen aktivieren, Erfahrungen reflektieren und Feldwissen aneignen</b>	Stereotype über Frauen und Männer in Führungspositionen.	Austausch im Plenum, fachlicher Input durch die Kursleiterin
	Organisationskultur und (ungeschriebene) Regeln guter Führung.	Exploration in Kleingruppen, Präsentation im Plenum
	Systematisierung von Führungsstilen und deren kulturspezifischen Zuschreibungen.	Fachlicher Input durch die Kursleiterin
② <b>Entwicklung einer beruflichen Identität als Führungskraft</b>	Eigene Wertvorstellungen zu guter Führung.	Einzelarbeit, Austausch in Kleingruppen
	Selbst- und Fremdwahrnehmung als Führungskraft; eigene Stärken und Schwächen.	In Einzelarbeit Fragebogen ausfüllen, Feedback durch andere Teilnehmerinnen
	Selbstbehauptung in kritischen Situationen.	Bearbeitung von Fallbeispielen in Kleingruppen, Austausch im Plenum
③ <b>Aneignung von Handwerkszeug für den Führungsalltag</b>	Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch wertschätzendes Sprechen und Verhalten.	Fachlicher Input durch die Kursleiterin, praktische Übung in Kleingruppen
	Gestaltung effektiver Meetings mit international zusammengesetzten Teams.	Simulation, Auswertung im Plenum, Anregungen durch die Kursleiterin
	Führen eines kritischen Einzelgesprächs mit einer / einem Mitarbeiter*in.	Simulation, Auswertung im Plenum, Anregungen durch die Kursleiterin

<sup>1</sup> Die Inhalte und der jeweilige Vertiefungsgrad werden erst nach der vorab durchzuführenden Erwartungsabfrage bei den Teilnehmerinnen endgültig festgelegt, um das Workshop-Konzept so passend wie möglich auf deren Bedarfe zuzuschneiden.

## 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 LEHRERFAHRUNGEN<sup>2</sup>

„*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.

---

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

### AUSGEWÄHLTE PUBLIKATIONEN<sup>3</sup>

*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.

---

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