



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› [wissen.leben.gender](#)
Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2007 | 2008



wissen.leben
WWU Münster



Büro für
Gleichstellung

› Inhalt

wissen.leben.gender

- › In eigener Sache: Das Gleichstellungsbüro hat jetzt einen Newsletter 02
- › Ex-Kanzlerin Dr. Bettina Böhm zur Gleichstellung an der WWU 03

wissen.leben.familien

- › Die WWU lässt sich als familienfreundliche Hochschule zertifizieren 04
- › Elterncafé: Austausch von Studierenden mit Kind 04
- › Servicebüro Familie: Anlaufstelle für Beschäftigte mit Kindern 05
- › Chamäleon: Eine Kita für die Universität 05

wissen.leben.forschen

- › Preiswürdig: Gendersensibles Curriculum für die Theologie 06
- › Dachorganisation europäischer Wissenschaftlerinnen mischt sich ein 07
- › Neuerscheinungen wissenschaftlicher Studien 07

wissen.leben.arbeiten

- › Empowerment: So steigen Absolventinnen ins Arbeitsleben ein 10
- › Hilfe zur Selbsthilfe: Sabine Kolck berät bei Konflikten 10
- › Den Mund aufgemacht! Erfolgreiche Kommunikation am Arbeitsplatz 11

Impressum 12

› In eigener Sache:

Das Gleichstellungsbüro hat jetzt einen Newsletter

Das Gleichstellungsbüro hat jetzt einen Newsletter. Mit „wissen.leben.gender“ wollen wir Sie über gleichstellungspolitisch relevante Themen an der WWU auf dem Laufenden halten. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen ist in Schwung gekommen und erhält eine immer größere Bedeutung. Die WWU schärft zurzeit ihr Profil als frauen- und familienfreundliche Universität. Und die vom Land Nordrhein-Westfalen vorgegebenen politischen Rahmenbedingungen für die Frauenförderung an den Hochschulen haben sich geändert.

Bei dem neuen Tempo in Sachen Gleichstellung möchten wir auch mit unseren Informationen mithalten. Daher haben wir die lebenswerte, aber etwas schwerfällige alte Dame „Wilhelmine“ nun durch diesen Newsletter ersetzt. So können wir Sie schneller über aktuelle gleichstellungspolitische Maßnahmen an der WWU und die Arbeit des Gleichstellungsbüros informieren.

Gender Mainstreaming ist zurzeit die zentrale Strategie zur Herstellung von Geschlechter-

gerechtigkeit in Organisationen. Sie setzt an den Strukturen und Kontexten an, unter denen Frauen und Männer arbeiten und versucht diese im Sinne einer langfristigen Sicherung von Chancengleichheit zu optimieren.

Weil sich die WWU diesem Ziel verpflichtet fühlt, heißt dieser Newsletter „wissen.leben.gender“.

Wenn Ihnen die erste Ausgabe gefallen hat, lassen Sie uns dies doch wissen, und schicken eine kurze Mail. Genauso freuen wir uns über Kritik und Anregungen. Jetzt aber erst einmal viel Spaß beim Lesen!

..... *Christiane Frantz*
Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de



Foto: Universität Münster | Peter Grewer

› „Manchmal wünsche ich mir mehr Tempo“

Ex-Kanzlerin Dr. Bettina Böhm zur Gleichstellung an der WWU

Drei Jahre lang hat Dr. Bettina Böhm die Entwicklung der Westfälischen Wilhelms-Universität als Kanzlerin mit gestaltet. Vor ihrem Wechsel zur europäischen Weltraumorganisation ESA in Paris haben wir die Frau an der Spitze der Verwaltung nach ihrer gleichstellungspolitischen Bilanz gefragt.

› **Welche Fortschritte hat die Geschlechtergerechtigkeit an der WWU in den vergangenen drei Jahren gemacht?**

Nach meiner Einschätzung ist das Bewusstsein gewachsen, dass Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit ein wesentliches Qualitätsmerkmal einer Universität ist. Hierzu hat nicht zuletzt die Exzellenzinitiative beigetragen, in deren Rahmen ausländische Gutachterinnen und Gutachter zum Teil deutliche Kritik an den deutschen Hochschulen und ihrer Genderpolitik geäußert haben. Das Rektorat der WWU ist seit dem Rektoratswechsel mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Eine solche paritätische Besetzung wird man an wenigen Hochschulen finden. Mit Blick auf die Verwaltung bin ich froh, dass wir eine Frau als Dezernentin und daneben in den letzten Monaten weitere hoch qualifizierte Frauen für unterschiedliche Aufgabenbereiche gewinnen konnten.

› **Sind Sie damit zufrieden?**

Ich sehe das Ganze als Prozess und bin daher insoweit zufrieden, als es voran geht – wenn auch das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit noch lange nicht erreicht ist. Manchmal wünsche ich mir mehr Tempo, insbesondere mit

Blick auf den nur sehr langsam ansteigenden Anteil von Frauen auf Professuren.

› **Welche Hürden sind für die langfristige Sicherung von Chancengleichheit für Frauen und Männer an der WWU noch zu nehmen?**

Chancengleichheit leidet oft dort, wo Verfahren intransparent sind. Dies ist bei Besetzungsverfahren in der Universität leider an manchen Stellen immer noch der Fall. Chancengleichheit setzt auch voraus, dass wir entschieden weiter daran arbeiten, Beruf und Familie besser vereinbar zu machen. Das jetzt begonnene Auditverfahren „Familiengerechte Hochschule“ wird hier sicher wichtige Anregungen liefern. Auch wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie natürlich kein „Frauenthema“ sein sollte, ist es faktisch immer noch so, dass Frauen hier in ganz überwiegendem Maße Pflichten übernehmen – nicht nur in der Betreuung ihrer Kinder, sondern auch in der Pflege von Angehörigen.

› **Welchen Beitrag kann eine Kanzlerin oder ein Kanzler dazu leisten?**

Als Rektoratsmitglied gehört es zu den Aufgaben einer Kanzlerin oder eines Kanzlers, die Prozesse zur Personalgewinnung an der Universität mitzugestalten und insoweit an den Rahmenbedingungen für die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit mitzuarbeiten. Eine Kanzlerin ist darüber hinaus, jedenfalls für die Verwaltung, auch ein Rollenmodell. Je mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten, umso selbstverständlicher wachsen auch Frauen als neue Führungskräfte nach.

› Die WWU lässt sich als familienfreundliche Hochschule zertifizieren

Die WWU befindet sich im Auditierungsprozess als familienfreundliche Hochschule. Im April 2007 hat das Rektorat einen Vertrag mit der gGmbH „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung geschlossen. Sie hat sich damit auf einen dreijährigen Weg gemacht – einerseits werden bereits bestehende Ansätze familien-gerechter Berufs- und Studienorganisation verstärkt, andererseits werden noch beste-hende Schwächen, die der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf entgegen- stehen, als „to do“ identifiziert und in Angriff genommen.

Die Projektleitung liegt bei der Gleichstel-lungsbeauftragten der WWU, Dr. Christiane Frantz, die im Auditierungsverfahren eine neue Gestaltungsaufgabe sieht: „Ich finde es wichtig“, so Frantz, „dass die WWU den wichtigen Schritt von der Absicht, etwas für Beschäftigte und Studierende mit Familien-aufgaben zu tun, zur Realisierung wahrnimmt und sich in diesem Prozess auch fachlich begleiten lässt“. Besonders überzeugt hat die Hochschulleitung beim Entschluss für den

Einstieg in das Familien-Audit die Verbindlich-keit und die Integrationskraft des Verfahrens: Zielvereinbarungen werden bis Ende des Jahres im Gespräch zwischen Universitätslei-tung, Studierenden und Beschäftigten unter fachkundiger Anleitung von zwei Audito-rinnen ausgehandelt und festgeschrieben. Und Frantz ist überzeugt: „Die WWU wird sich entlang der vereinbarten Maßnahmen immer mehr zu einer Universität entwickeln, in der gilt ‚Studieren bzw. arbeiten *mit* Kind‘ statt ‚Studieren bzw. arbeiten *trotz* Kind“.“

Erste Schritte zur Veränderung sind bereits jetzt gemacht, denn um Veränderungen herbeizuführen und Maßnahmen zu konzeptio-nieren geht es zunächst um Standortbestim-mung und Klärung von Begriffen und Zielen. Für die WWU – soviel ist klar – gilt jedenfalls keine enge Familiendefinition, sondern das Familienaudit soll für all jene Universitätsan-gehörigen das Arbeiten und Studieren erleich-tern, die Familienaufgaben – ob in Erziehung oder Pflege – übernehmen.

ske

› Elterncafé: Austausch von Studierenden mit Kind

Studierende mit Kindern haben jetzt die Mög-lichkeit, im „Studi-Kidz-Café“ andere studie-rende Eltern kennen zu lernen, Erfahrungen auszutauschen, Netzwerke zu knüpfen, die Kinder mitzubringen und bei Kaffee und Ku-chen eine nette Zeit zu verbringen.

Auch für werdende Eltern ist das Café eine gute Anlaufstelle um von den persönlichen

Erfahrungen und erfolgreichen Strategien der studierenden Eltern zu profitieren. Das nächste Studi-Kidz-Café findet voraussicht-lich im November 2007 statt. Interessierte können sich im Büro für Gleichstellung oder im Sozialpolitikreferat des AStA informieren und anmelden.

..... *jup*
Web: www.uni-muenster.de/Gleichstellung/studi_kids.html

› Servicebüro Familie: Anlaufstelle für Beschäftigte mit Kindern

Im Juni 2007 ist an der Universität Münster das neue Servicebüro Familie eingerichtet worden. Entstanden ist es auf Initiative der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Marianne Ravenstein. „Ziel des Servicebüros ist es, Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen“, so Iris Oji, Ansprechpartnerin der neuen Beratungseinrichtung. Beschäftigte der Universität Münster, die Eltern sind oder bald werden, stehen vor der Aufgabe, die Betreuungszeiten der Kinder mit ihren Arbeitszeiten in Übereinstimmung zu bringen. Das ist für Mitarbeiter/-innen einer Hochschule besonders schwierig, da sich die Veranstaltungszeiten von Seminaren und die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oftmals nicht decken.

Besonderen Wert legt Iris Oji daher auf eine persönliche Beratung: „So kann ich auf die individuelle Situation der Eltern eingehen, und zusammen können wir die richtige Be-

treuungsform finden.“ Dazu arbeitet Oji eng mit Kindertagesstätten in unterschiedlicher Trägerschaft zusammen. Eine davon ist die vom Studentenwerk Münster neu eingerichtete Kindertagesstätte Chamäleon.

Das Servicebüro Familie bietet zudem Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Ferienbetreuung und unterstützt Eltern in Notsituationen durch alternative Angebote: zum Beispiel bei Ausfall der regulären Betreuungsmöglichkeit oder bei Krankheit eines Elternteils. Das Angebot des Servicebüros Familie gilt für Mitarbeiter/-innen und Wissenschaftler/-innen der WWU Münster.

agb

.....
Servicebüro Familie

Georgs kommende 26

Telefon: (02 51) 83-29702

Öffnungszeiten: Mo. bis Fr. von 10⁰⁰–12⁰⁰ Uhr

Web: www.uni-muenster.de/Service-Familie/

Mail: service.familie@uni-muenster.de

› Chamäleon: Eine Kita für die Universität

Die WWU hat jetzt einen Betriebskindergarten. Zehn Plätze der neuen Kindertagesstätte des Studentenwerks am Rudolf-Harbig-Weg werden von der Universität für Wissenschaftler/-innen und weitere Mitarbeiter/-innen finanziert und reserviert. Begonnen hat die Betreuung der Kinder in der neuen Kita „Chamäleon“ Anfang Oktober. Mit großzügigen Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr wollen die 17 Fachkräfte möglichst flexibel auf die Betreuungsnotwendigkeiten der Eltern reagieren. Die insgesamt 63 Kinder im Alter von vier Monaten bis sechs Jahren sind entweder in der altersgemischten oder in einer der vier

Kleinkindgruppen untergebracht. Noch sind nicht alle Plätze für die Beschäftigten der WWU besetzt. Interessierte melden sich bitte im Servicebüro Familie (siehe oben).

Für Studierende gibt es seit Ende September zudem eine flexible, stundenweise Betreuung, etwa um eine Vorlesung zu besuchen oder einkaufen zu gehen. Das „Zwergenstübchen“ in der Bismarckallee 3 ist unter Telefon (02 51) 83-79598 zu erreichen.

ske

.....
Web: www.studentenwerk-muenster.de

› Preiswürdig: Gendersensibles Curriculum für die Theologie

Wie kann man Gender-Aspekte in die neuen gestuften Studiengänge der Theologie integrieren? Das hat sich die 31-jährige Diplom-Theologin Andrea Qualbrink, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung, gefragt. Zusammen mit Prof'in Dr. Marie-Theres Wacker, Prof'in Dr. Gisela Muschiol und Dr. Claudia Rakel entwarf sie für die Handreichung ‚Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge‘ des Netzwerks ‚Frauenforschung NRW‘ konkrete Handlungsempfehlungen.

Dabei konnte sie schon auf erfolgreich laufende Projekte, wie das von ihr koordinierte interdisziplinäre Gender-Modul in den Allgemeinen Studien verweisen. „Die Umstrukturierung der Studiengänge auf Bachelor/Master bietet uns die Möglichkeit, Gender in das Curriculum der Studierenden einzuschreiben, zum Beispiel um sie sensibel für die Geschlechterfrage im Religionsunterricht zu machen“, so Qualbrink. Für das Projekt „Gender-Aspekte in den gestuften Studiengängen der Katholischen Theologie“ erhielt die Diplom-Theologin im Rahmen des WWU-Sommerfestes im Juli dieses Jahres den Frauenförderpreis 2006.

Gendersensibler Religionsunterricht

Mit dem Preisgeld von 20.000 Euro können Andrea Qualbrink und ihr Team nun das Symposium „Gendersensibler Religionsunterricht: Initiativen, Vernetzungen, Innovationen“ im Frühjahr 2009 in die Tat umsetzen. Dabei wird es um Gender-Aspekte in der Ausbildung von Lehrer/-innen und im Religionsunterricht selbst gehen, das heißt um Gender-Bewusst-

sein mit Blick auf Menschen, auf Wertefragen, auf das Gottesbild, aber auch mit Blick auf die Interaktion in Lehr-Lern-Zusammenhängen und auf das Unterrichtsmaterial.

Vernetzung von Gender-Forscherinnen

Hinsichtlich der Genderfrage stoßen die Theologinnen auf unterschiedliche Reaktionen in ihrem Fachbereich, sowohl unter den Studierenden als auch unter den Lehrenden, berichtet Andrea Qualbrink. Diese reichten von Interesse über Gleichgültigkeit bis hin zur Frage: „Ist die Welt nicht schon längst geschlechtergerecht?“

Ein weiteres Projekt, dem sich die 31-Jährige mit ihrem Preisgeld widmen möchte, ist die Vernetzung von Gender-Forscherinnen an der Universität. Hierzu ist für das Sommersemester 2008 eine Ringvorlesung aus der Kombination von Neurobiologie, Psychologie, Theologie und Sozialwissenschaften geplant. Zusätzlich wird mit dem Preisgeld ein Gespräch über die Zukunftsfähigkeit des Feminismus im Rahmen der Eröffnung der Arbeitsstelle „Feministische Theologie und Genderforschung“ am 1. Juni 2008 finanziert. Die Arbeitsstelle ersetzt seit dem 1. August dieses Jahres das Seminar für Theologische Frauenforschung.

Zurzeit arbeitet Andrea Qualbrink an ihrer Promotion, die sich mit Theologinnen in der katholischen Kirche befasst. In ihrer Doktorarbeit fragt sie nach den Motiven, Strategien, Zielen und Gefühlen von Frauen, die sich in der katholischen Theologie wissenschaftlich qualifizieren.

hha

› Dachorganisation europäischer Wissenschaftlerinnen mischt sich ein

Um in der Wissenschaft Karriere zu machen, reicht eine hervorragende wissenschaftliche Qualifikation nicht aus. Die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen hat ebenfalls eine große Bedeutung. Auf europäischer Ebene bietet die European Platform of Women Scientists (EPWS) die Möglichkeit, sich sowohl mit Wissenschaftlerinnen aus anderen Ländern auszutauschen als auch zu beeinflussen, für welche Forschung Geld ausgegeben wird. Denn eines der erklärten Ziele des 2005 als Nichtregierungsorganisation gegründeten Dachverbandes ist es, Wissenschaftlerinnen mit Politiker/-innen zu vernetzen, um geschlechtersensible Forschung in den Forschungsrahmenprogrammen der Europäischen Union zu verankern. Damit soll zugleich eine bessere Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an der Forschungsförderung der EU bewirkt werden.

Die Münsteraner Politikwissenschaftlerin Prof'in Dr. Brigitte Young, die bei der European Platform of Women Scientists jetzt das Exzellenz-Netzwerk GARNET vertritt – einen Forschungsverbund von mehr als vierzig europäischen Universitäten, die den Zusammenhang von Globalisierung, Governance und Europäischer Union untersuchen – vermisst unter den derzeit rund 800 Mitgliedern noch weitere Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen. In dem Dachverband, in dem etwa 107 Netzwerke organisiert sind, würden die Naturwissenschaften überwiegen. Mitglied können allerdings nur Netzwerke werden. Der einzelnen Wissenschaftlerin empfiehlt Young den informativen Newsletter.

.....

ske

EPWS: www.epws.org

GARNET: www.garnet-eu.org

› Neuerscheinungen wissenschaftlicher Studien

Der Privathaushalt als Teil des Weltmarkts

Lutz, Helma: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich, 2007.

Diese empirische Analyse der Lebensumstände und Arbeitssituation von Migrant/-innen, die in deutschen Haushalten arbeiten, ist längst überfällig. Helma Lutz erforscht damit einen neuen, globalisierten und expandierenden Arbeitsmarkt. Charakter und Bedingungen dieser Arbeit werden akribisch mittels

narrativer Interviews und teilnehmender Beobachtungen analysiert. Besonders aufschlussreich ist die Studie im Hinblick auf die emotionalen, kognitiven und organisatorischen Kompetenzen, die der sensible Bereich der Privatsphäre den Haushaltsarbeiterinnen abverlangt. Die Strategien und Praxen der „neuen Dienstmädchen“ – nach Lutz als Drahtseilakt zwischen Eigenständigkeit und ökonomischer Abhängigkeit zu werten – werden in den Kontext des globalisierten kapitalistischen Arbeitsregimes gestellt, sodass der

Privathaushalt als wesentlicher Teil des Weltmarkts für Arbeitskräfte erscheinen kann. Die Probleme der Haushaltsarbeiterinnen können laut Lutz nur gelöst werden, wenn sich die geschlechterspezifische Arbeitsteilung transformieren lässt, die eine Ausbeutung ihrer Arbeitskraft überhaupt erst möglich macht. Zugleich müsste auch dieser ungeschützte Markt wohlfahrtsstaatlich organisiert und die Illegalisierung informeller Haushaltsarbeit

gestoppt werden. Leider ist nicht absehbar, ob Politik und Öffentlichkeit diesem Thema dieselbe Aufmerksamkeit entgegenbringen wollen wie die Forschungsgruppe um Helma Lutz.

..... *Stefanie Schröder*

Preis: 19,90 Euro

Umfang: 226 Seiten

ISBN: 978-3866490116

Berufsverläufe von Professorinnen

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia: Frauen an Hochschulen: Winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen: Barbara Budrich, 2007.

Die Münsteraner Politikwissenschaftlerin Annette Zimmer und ihre Mitarbeiter/-innen legen mit „Frauen an Hochschulen: Winners among losers“ erstmalig repräsentative Daten einer quantitativen Befragung zur Situation und zu den Berufsverläufen von Professorinnen und Professoren in sechs verschiedenen Disziplinen vor. Die Länderstudie für Deutschland entstand im Rahmen des Forschungs- und Ausbildungsnetzwerks „Women in European Universities“, an dem Wissenschaftlerinnen aus England, Frankreich, Österreich, Polen, Schweden und Spanien beteiligt sind.

Im theoretischen Teil der Studie wird umfassend das deutsche Hochschulsystem analysiert, im Methodenteil werden die Ergebnisse der Befragung zur Wissenschaftskarriere an deutschen Hochschulen beschrieben. Wider

allen emanzipatorischen Hoffnungen zeigen die Autorinnen im ersten Teil schonungslos den Zusammenhang zwischen dem Wandel der deutschen Universitäten vom elitären „Elfenbeinturm“ zu „Lernfabriken fürs Fußvolk“ und dem fächerspezifisch vertikal unterschiedlich steigenden Anteil von Frauen in allen Statusgruppen. Die düstere Prognose lautet: „Wenn die Frauen kommen, gehen die Gehälter runter und das Prestige verloren.“ (S. 14)

Die Ergebnisse der Befragung im zweiten Kapitel basieren auf Interviews mit 619 Professorinnen und 537 Professoren. Die Studie bietet zahlreiche hochinteressante Daten zu Aspekten wie soziale Herkunft, Motivation zur Berufswahl, subjektive Wahrnehmung der Integration in den Forschungsbetrieb, Arbeitsalltag sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

..... *Katrin Späte*

Preis: 16,90 Euro

Umfang: 206 Seiten

ISBN: 978-3866490109

Elite und Geschlecht

Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten (Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 20). Münster: Westfälisches Dampfboot, 2007.

Regina-Maria Dackweiler bündelt in ihrem Herausgeberwerk zehn Aufsätze im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung unter Einbeziehung der Elitenforschung. Dabei wird zum einen die Kombination der beiden Forschungsrichtungen kritisch reflektiert, zum anderen wird die Stellung von Frauen in den Eliten der Ökonomie, Wissenschaft und Politik untersucht. Damit widmet sich der Sammelband einem bislang nur wenig erforschten Feld. Positiv fällt auf, dass die Analyse sowohl theoretisch als auch empirisch auf der Basis von Interviews durchgeführt wird.

Neue Einsichten liefert der Artikel von Tomke König über nicht erwerbstätige Ehefrauen von

Topmanagern und ihrem Selbstverständnis Teil der Elite zu sein. Innovativ ist auch die Idee von Sandra Beaufaÿs, die ungleichen Aufstiegsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen den Vorstellungen des meritokratisch legitimierten Elitekonzepts gegenüberzustellen. Aber auch die anderen Aufsätze lassen es an scharfsinniger Analyse nicht fehlen und dringen in ganz verschiedene Bereiche der Ökonomie, Wissenschaft und Politik vor.

Der Band richtet sich vorrangig an Wissenschaftler/- und Student/-innen im Bereich der Geschlechter- und Elitenforschung. Mit einigen Artikeln, wie denen über Doppelkarriere-Paare oder Ehefrauen von Top-Managern, kann das Buch darüber hinaus einen größeren Leser/-innenkreis ansprechen.

.....
Eva-Maria Otto

Preis: 24,90 Euro

Umfang: 209 Seiten

ISBN: 978-3896912190

› Empowerment: So steigen Absolventinnen ins Arbeitsleben ein

Manch eine Studentin weiß während ihrer Examensphase noch nicht genau, wie es nach dem Studium weitergeht. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mag ab und zu die Frage beschäftigen „Bleibe ich an der Universität oder gehe ich doch hinaus in Wirtschaft oder Industrie?“. Für diese Frauen gibt es jetzt ein spezielles Angebot: Empowerment für Akademikerinnen. Das Projekt der Arbeitsstelle Forschungstransfer (AFO) will Frauen aus dem akademischen Bereich dazu motivieren, sich mit dem Gedanken der Unternehmensgründung auseinander zu setzen und ihre Voraussetzungen, über sich selbst zu bestimmen, verbessern. Die erste Empowerment-Reihe startet im Herbst 2007. Mit der Veranstaltung „Ideen-Mining Think Tank“ am

14. November sollen Potenziale und Ressourcen von Wissenschaftlerinnen für neue Geschäftsideen entdeckt und ausgearbeitet werden. Die anschließende Podiumsdiskussion bietet die Möglichkeit, sich mit erfolgreichen Wissenschaftlerinnen über Ideen und Strategien zur besseren Positionierung von Akademikerinnen auszutauschen. Am 24. und 25. November folgt ein Diversity Training. „Empowerment für Akademikerinnen“ ist ein Projekt der Patent Offensive Westfalen Ruhr (POWeR), eine Initiative der Universitäten Bielefeld, Münster, Paderborn und Dortmund, und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie gefördert.

..... ske

Web: www.uni-muenster.de/AFO/empowerment.html

› Hilfe zur Selbsthilfe: Sabine Kolck berät bei Konflikten

„Konflikte gehören zum Arbeitsplatz, können aber auch konstruktiv und kreativ wirken!“ Mit dieser Einstellung geht die 48-jährige Sozial- und Suchtberaterin der Universität Münster, Sabine Kolck, seit Dezember 2002 an ihre Arbeit heran. Sie berät bei allen Problemen, die im nicht-fachlichen Bereich anfallen: bei Suchtproblematiken, Mobbing oder finanziellen Schwierigkeiten. Geht es um Konflikte am Arbeitsplatz, versucht sie in einem ersten persönlichen Gespräch die wichtigen ‚W‘-Fragen zu klären: Wie sieht die Konfliktsituation aus und wer ist involviert? In einem Einzel-Coaching erhält der Klient oder die Klientin in drei bis fünf Gesprächen die nötige Hilfe zur Selbsthilfe. Denn es geht der Sozialpädagogin vor allem darum „mit einer Beratung den Konflikt selbst zu lösen.“

Sollte dies nicht ausreichen, ist der nächste Schritt ein offenes Gespräch. Nach vorheriger Einwilligung der Betroffenen wird gemeinsam an Lösungswegen gearbeitet.

„Oft handelt es sich bei den Konflikten nur um Missverständnisse auf Grund von unklarer bis wenig Kommunikation“, so die Sozial- und Suchtberaterin. Bei stärkeren psychosomatischen Problemen vermittelt Kolck ihre Klient/-innen an Therapeut/-innen und Kliniken. „Denn“, so sagt die 48-Jährige, „Konflikte sind immer individuell!“

..... hha

.....
Telefon: (02 51) 83 - 224 22

Sprechzeiten: Mo. bis Fr. von 8⁰⁰–12⁰⁰ Uhr

Mail: sabine.kolck@uni-muenster.de

Web: www.uni-muenster.de/Rektorat/sozialberatung/

› Den Mund aufgemacht! Erfolgreiche Kommunikation am Arbeitsplatz

„Kommunikation und Umgang mit Konflikten“ lautete der Titel eines speziellen Weiterbildungsangebots des Gleichstellungsbüros für Mitarbeiterinnen aus dem mittleren und gehobenen Dienst im August 2007. Einen Monat nach dem Seminar haben sich einige der Teilnehmerinnen noch einmal getroffen, um ihre Erfahrungen auszutauschen.

„Wenn jemand zu mir kommt und fragt ‚Können Sie mal eben ...?‘, dann weiß ich schon, das dauert jetzt wahrscheinlich zwei Stunden.“ Es warten aber noch vier andere Aufgaben, die an diesem Nachmittag ebenfalls erledigt werden wollen.“ So schildert eine Sekretärin eine typische Konfliktsituation aus ihrem Arbeitsalltag. In der Fortbildungsveranstaltung „Kommunikation und Umgang mit Konflikten“ haben Mitarbeiterinnen der WWU gelernt, wie sie dem Wissenschaftler oder der Wissenschaftlerin in einer solchen Situation vermitteln können, dass sie sein oder ihr Anliegen ernst nehmen, es aber doch noch bis zum nächsten Tag warten muss.

Wie unterschiedlich Menschen ein- und denselben Satz verstehen, erfuhren die Teilnehmerinnen anhand eines Experiments. Zu einem kurzen Text, der ihnen vorgelesen wurde, legten die beiden Seminarleiterinnen ihnen anschließend verschiedene Aussagen vor. Sie sollten diese Aussagen vor dem Hintergrund ihres Textverständnisses als richtig oder falsch bewerten. „Das hat mich am ganzen Seminar am meisten beeindruckt“, sagt eine der Teilnehmerinnen, „wie unterschiedlich wir den Text verstanden haben“. Und diese Erfahrung hatte schon den ersten Lerneffekt: „Damit haben sich meine Kon-

flikte im Arbeitsalltag und Privatleben sofort entschärft“, sagt sie, „ich weiß jetzt, ich habe nicht unbedingt Recht, mein Gegenüber aber auch nicht“. Eine andere Teilnehmerin hat die Erfahrung, dass es ein ‚richtig‘ oder ‚falsch‘ oftmals nicht gibt, sicherer gemacht: „Ich nehme meine eigene Wahrnehmung jetzt ernster und mache eher den Mund auf.“

Gelernt haben die Mitarbeiterinnen der WWU zudem, genau hinzuhören und nicht in jeden Satz einen Appell hineinzuzinterpretieren: „Wenn jemand sagt ‚Die Flasche ist leer.‘ muss ich nicht sofort aufspringen, um eine neue zu holen“, sagt eine Sekretärin. Auf das genaue Hinhören folgt die eigene Kommunikation. Wie kann ich am besten ‚Nein‘ sagen und Zuständigkeiten abgrenzen? Darin haben sich die Kursteilnehmerinnen auch gegenseitig in Kleingruppen beraten.

Den Mut, Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen, sondern sie unmittelbar anzusprechen, haben alle aus dem Seminar mitgenommen. „Konflikte gehören eben dazu, wenn Menschen zusammen arbeiten“, sagt eine, „es kommt darauf an, sie konstruktiv zu nutzen.“ Einzige Kritik der Seminarteilnehmerinnen: die beiden Seminartage waren einfach zu voll an Erfahrungen und Informationen. Im Wintersemester 2007/2008 wird das Seminar daher auf zwei Mal zwei Tage ausgedehnt. Die aktuelle Weiterbildungsreihe für „weitere Mitarbeiterinnen“ an der WWU Münster (Februar bis November 2008) finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.

..... ske
Web: www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

PD Dr. Christiane Frantz,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Dr. Susanne Keil

Mail: susanne-keil@t-online.de

Mitarbeiterinnen dieser Ausgabe:

Agnieszka Bawiec (agb)

Heike Hano (hha)

Jessica Upritchard (jup)

Titelfoto:

Annika Strauss

Satz und Layout:

Tim Mäkelburg

Mail: tmaekelburg@uni-muenster.de

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.