

INTERUNIVERSITÄRE
KOORDINATIONSSTELLE
für Frauen- und Geschlechterforschung Graz



Vizerektorin für Lehre,
Personalentwicklung
und Frauenförderung



Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen 6. – 19. Juli 2003 in Semriach bei Graz

im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms
Frauen an der Universität – Potenziale, Barrieren, Chancen.

Die zweiwöchige „Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ hat das Ziel, die sozialkompetenzbezogene und wissenschaftsorganisationsbezogene Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

Das Personalentwicklungsprogramm „Frauen an der Universität“ - und daher auch die Summer School - ist ein Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen bzw. zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur in der Wissenschaft. Das Konzept wurde von der Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, Ao.Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Ada Pellert, und der Leiterin der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, entwickelt.

Diese berufslaufbahnorientierte Weiterbildungsmaßnahme für Nachwuchswissenschaftlerinnen will einen Beitrag zur Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen leisten.

Inhalte und Umfang der Summer School

außeruniversitärer Schwerpunkt, 13. – 19. Juli 2003

6 Seminare im Ausmaß von je 8,5 Stunden:

Wissenschaftlerin sein. Spielregeln und Erfolgsstrategien.

Leiterin: Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger

Expertin: Dr.ⁱⁿ Sybille Krummacher

Datum: 14. 7. 2003

Inhalt: Angeleitete Reflexion des eigenen (berufs-)biografischen Werdegangs. Ableitung verallgemeinerbarer hemmender und fördernder Faktoren. Input zu Rahmenbedingungen des außeruniversitären wissenschaftlichen Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischer Perspektive. Informationen zu bestehenden erfolgreichen Erfahrungen betreffend Strategien der Überwindung hemmender Faktoren sowie Verstärkung fördernder Aspekte. Überprüfung dieser Aspekte auf die eigenen Situation bezogen.

Ziele: Kennen lernen, Gruppenkonstituierung, Know-how-Vermittlung, Sensibilisierung, Aktivierung, Reflexion zum eigenen Rollenhandeln, Vernetzung und Austausch.

Selbständigkeit/Freiberuflichkeit in der Wissenschaft. Fundraising, Forschungsförderung.

Datum: 15. 7. 2003

1. Expertin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gudrun Perko

Vom Alltag einer „freien“ Wissenschaftlerin:

Auf der „öffentlichen Bühne“ erscheint nur das, was gezeigt und/oder gesehen werden will. Doch das Betätigungsfeld von „freien“ bzw. selbständigen Wissenschaftlerinnen ist breit gefächert. Neben den inhaltlich-fachlichen Qualifizierungen, die profunde Arbeit auf verschiedenen Gebieten voraussetzen, sind hinter der „öffentlichen Bühne“ vielschichtige Tätigkeiten und Fähigkeiten vonnöten. Den Ausführungen unterschiedlichster Arbeiten liegen zusätzliche Anforderungen und Hintergrundtätigkeiten zugrunde: Dies sind Kenntnisse und Zusatzqualifikationen, von denen nur selten die Rede ist, die kaum als Arbeit bezeichnet werden, obgleich sie viel Zeit und Energien beanspruchen.

Inhalt: Exemplarische Darstellung einzelner Bereiche, die den Alltag als „freie“ Wissenschaftlerin ausmachen. Teil dieses Alltags ist - von freien Wissenschaftlerinnen gerne als zweites finanzielles Standbein bezeichnet - das Wissenschaftscoaching. Ausgangspunkt von einem „doing by yourself“, d.h. davon, dass z.B. Verwaltungs- oder Bürotätigkeiten aus finanziellen Gründen nicht von anderen durchgeführt werden, wie es häufig bei „freien“ Wissenschaftlerinnen der Fall ist.

Ziele: Den Teilnehmerinnen sollen Erfahrungen und Kenntnisse aus der Arbeitswelt der „freien“ Wissenschaftlerinnen vermittelt werden, die sie – im Rahmen verschiedener Bereiche und in modifizierter Weise – für ihre eigenen Arbeiten nützen können.

2. Expertin: Mag.^a Andrea Ellmeier

Prekarisierung von (Erwerbs)Arbeitsverhältnissen im Kultur- und Wissenschaftsbereich: Zukunftsmodell Mikro-(Kultur)Wissenschafts-UnternehmerIn? Grundlagen / Positionierungen / Solidarisierungen / Interessenvertretungen.

Inhalt: Im Zentrum steht die steigende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen im Kultur- und Wissenschaftsbereich, wovon Frauen besonders häufig betroffen sind. Grundlage für den Kulturbereich ist eine 2001 erschienene EU-Studie über „*Exploitation and development of the job potential in the cultural sector in the age of digitalisation*“. Heranziehung des von der IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen erstellten Wissenschaftsreports zur Lage und Positionierung von Externer Lehre und Freier Wissenschaft in Österreich: „Zwischen Autonomie und Ausgrenzung? Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen“ (2000) und die „Machbarkeitsstudie WissenschaftlerInnenhaus“ (2001). Die Möglichkeiten von Solidarisierungen im Freien Wissenschafts- und Kulturbereich wie auch auf die dafür notwendige Netzwerkbildung und -„pflege“ werden prioritär behandelt. In diesem Zusammenhang wird der „Verband Feministischer Freier WissenschaftlerInnen“ und seine Aktivitäten vorgestellt und es gibt Informationen über den aktuellen Stand der Positionierung von Externen Lehrbeauftragten im Rahmen der derzeit auf den österreichischen Universitäten laufenden Implementierung des Universitätsgesetzes.

Ziele: Grundlageninformation über Vor- und Nachteile freier wissenschaftlicher Arbeit („Umsatz ist nicht gleich Einkommen“ und „Wirtschaften mit „freien“ Einnahmen will gelernt sein“). Solidarisierungsmöglichkeiten im Freien (daher schwer organisierbaren) Wissenschafts- und Kulturbereich. Bessere Selbsteinschätzung von Möglichkeiten und Begrenzungen des Freien Erwerbslebens in Wissenschaft und Kultur.

3. Expertin: Mag.^a Karin Rehatschek

Fundraising als Herausforderung für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. für die selbständige wissenschaftliche Unternehmerin.

Inhalt: Gerade für den außeruniversitären Wissenschaftsbereich stellt das Fundraising bzw. auch die langfristige Finanzplanung eine große Herausforderung dar (gerade in Zeiten, in denen die staatlichen Zuschüsse systematisch gekürzt werden). Bei der Beschaffung von finanziellen Mitteln soll besonders auf die drei Möglichkeiten, im außeruniversitären Bereich tätig zu sein, näher eingegangen werden:

- a) als wissenschaftliche Angestellte einer außeruniversitären Institution;
- b) mittels „Freiem Dienstvertrag“ bei anderen Institutionen; oder/und
- c) als wirklich selbständige Unternehmerin im Wissenschaftsbereich.

Mit einer Fülle von praktischen Tipps soll dieser Beitrag einen Wegweiser bei der Suche nach geeigneten Finanzquellen und -methoden darstellen.

Ziele: Grundlageninformation über Vor- und Nachteile nationaler und internationaler Forschungsförderung; Zusammenspiel von „Auftragsforschung“ und „Geförderter Forschung“ erkennen; Differenzierung der Erwartungshaltungen von verschiedenen Förderungsgebern; Maßnahmen, welche die Erfolgsaussichten erhöhen, erkennen und nutzen.

Projektmanagement als ganzheitlicher Organisationsentwicklungsprozess.

Leiterin: Mag.^a Marion Radl- Käfer

Expertin: Dr.ⁱⁿ Monika Goldmann

Datum: 16. 7. 2003

Inhalt: Grundlagen des Projektmanagements - Gesamtbild. Kennzeichen von Projekten und deren Wirkungsbereiche. Aufgaben und Phasen des Projektmanagements. Projektarbeit ist Teamarbeit. Was macht Projektarbeit zur Chance bzw. zu meiner Chance?

Ziele: Einsicht in das System Projekt. Kennen lernen der Grundlagen von Projektmanagement. Erkennen, dass Projekte Unternehmen auf Zeit sind und daher ein Teil von Organisationsentwicklung. Kennen lernen eines prozessorientierten Projektphasenmodells. Erstellen einer Ist-Analyse zu eigenen Projekten und Aneignung von Motivation für eigene Projekte.

Teamarbeit im Schnittpunkt von Individuum und Organisation.

Leiterin: Mag.^a Marion Radl-Käfer

Datum: 17. 7. 2003

Inhalt: Bedingungen der Produktivität von Teamarbeit in Unternehmen und Institutionen. Grundlagen und Nutzen von Teamarbeit in modernen Organisationen. Teamentwicklung als Führungskompetenz und Merkmale erfolgreicher Teams. Phasen der Teamentwicklung.

Rollenverteilung in Gruppen. Kommunikationsformen und Konfliktmanagement. Das Innere Team und seine Auswirkungen auf Kongruenz und Persönlichkeit.

Ziele: Bewusst machen von Teamarbeit als Prozess im Spannungsfeld von Individuum und Organisation. Erkennen von Qualitätskriterien und gruppendynamischen Gesetzen in Teams. Wahrnehmen der eigenen Teamrollen und Führungsfähigkeiten, Kennen lernen des Inneren Teams und seiner Spielregeln.

Konfliktmanagement.

Leiterin: Mag.^a Monika Brunner-Mölzer

Datum: 18. 7. 2003

Inhalt: Überblick über theoretische Ansätze zum Thema Konfliktmanagement, unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Konflikten aus systemischer Sicht. Spezielles Augenmerk wird dabei auf das Erproben verschiedener Konfliktlösungsstrategien gelegt.

Der eigene Umgang mit Konflikten wird bewusster wahrgenommen und das vorhandene Potenzial der Gruppe, unter Einbeziehung der verschiedenen beschriebenen Modelle wird genutzt. Die Teilnehmerinnen können das Seminar verwenden, um für sich einige „maßgeschneiderte“ Konfliktlösungsstrategien zu erarbeiten.

Ziele: Bewusstes Wahrnehmen bestehender Konfliktfelder im eigenen Arbeitsumfeld. Differenzierung der Konflikte in Konfliktarten und Erarbeiten von Konfliktlösungsstrategien. Das bestehende Verhaltensrepertoire im Umgang mit Konflikten erweitern. Erhöhen der Konfliktfähigkeit bzw. der eigenen sozialen Kompetenz.

Verhandlungsführung und Durchsetzungsstrategien.

Leiterin: Mag.^a Tosca Wendt

Expertin: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katrin Hansen

Datum: 19. 7. 2003

Inhalt: Theorie 1: Grundsätze der Verhandlungsführung, Feedback-Regeln. Strategien der Verhandlungsführung. Durchsetzung: Verweigern und Fordern. Theorie 2: Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung von Verhandlungen. Standhaftigkeit. Theorie 3: Verhandeln aus der schwächeren Position, Tipps zur Durchführung.

Ziele: Theoretische Grundlagen der Gesprächsführung kennen lernen. Erkennen des persönlichen Gesprächsstils. Trennung von Emotion und Sachproblem. Erzielen besserer Verhandlungsergebnisse. Umgang mit schwierigen Verhandlungssituationen.

Expertinnengespräche:

Wissenschaftsexpertinnen referieren und diskutieren zum Tagesthema. Hier geht es um informelles Wissen, Austausch und Vernetzungsstrategien. 9 Stunden.

Moderation: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, Ilse Wieser, Mag.^a Katharina Marko.

Expertinnen und Themen:

Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger: Wissenschaftlerin sein.

Mag.^a Andrea Ellmeier: Freiberufliche Wissenschaftlerinnen.

Dr.ⁱⁿ Monika Goldmann: Teamarbeit und Projektmanagement.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katrin Hansen: Durchsetzen und Verhandeln als Frau im Management.
Mag.^a Elke Harg: Voraussetzungen von Sponsoring.
Dr.ⁱⁿ Sybille Krummacher: Wissenschaftlerin sein.
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gudrun Perko: Freiberufliche Wissenschaftlerinnen.
Mag.^a Karin Rehatschek: Fundraising.

Coaching:

Coaching ist ein individuelles berufsbegleitendes Unterstützungsangebot zur Reflexion und Verbesserung der beruflichen Praxis. Es ist speziell auf Wissenschaftlerinnen abgestimmt. Coach: aus dem Team der Trainerinnen und Expertinnen. 2 Stunden individuell pro Teilnehmerin.

Themenzentriertes Coaching: Angebot von 2 Stunden in der Gruppe.

Körperarbeit:

Ganzheitliches Modell zur Herstellung eines Gleichgewichts zwischen intellektueller Arbeit und Bedürfnissen des Körpers. Energiearbeit zur Herstellung individueller Balance und des Wohlbefindens, zur Lösung von Blockaden mit dem Ziel der Entspannung, Stressbewältigung und Gesundheitsförderung.

Ziele: Körperwahrnehmung und Umgang mit den Bedürfnissen des Körpers. 4 Stunden in der Gruppe.

Veranstalterinnen, Idee und Konzeption: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, Leiterin der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz und A.o.Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Ada Pellert, Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz.

Projektkoordination und Betreuung: Ilse Wieser, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz.
Assistenz: Mag.^a Katharina Marko

Die Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, des Europäischen Sozialfonds, des Vizerektorats für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, der Wissenschaftsabteilung und der Wirtschaftsabteilung des Landes Steiermark, des Bürgermeisters der Stadt Graz, der Universität Graz; der Kunstuniversität Graz, der Universität Salzburg und der Bank Austria Creditanstalt AG finanziert.

DAS ZUKUNFTSMINISTERIUM



bm:bwk