

kurz notiert

Minister Boddenberg zu Besuch auf dem Riedberg



Der hessische Minister für Bundesangelegenheiten, Michael Boddenberg (M.), stattete dem Biomolekularen Magnetresonanz Zentrum (BMRZ) und dem Buchmann Institut für Molekulare Lebenswissenschaften (BMLS) Mitte Juni einen Besuch ab. Dem Minister wurde unter anderem Aufgabe und Funktion der magnetischen Resonanzspektroskopie für die Grundlagenforschung und die medizinische Anwendung erläutert. UR

Zentrum „Islamische Studien“

„Ein solches Zentrum ist gerade in einer so internationalen Großstadt wie Frankfurt mit einem hohen Anteil von Migranten sehr gut aufgehoben“ – das sagte der stellvertretende hessische Ministerpräsident Jörg-Uwe Hahn anlässlich der Eröffnung des „Zentrums für Islamische Studien“. Im Mittelpunkt der dort gelehrt „Islamischen Studien“ steht die Begründung eines neuen Fachs, einer „Theologie des Islam“ im Sinne der historisch-kritischen Wissenschaft. Schon heute verfügt die Goethe-Universität mit rund 300 eingeschriebenen Studierenden über den mit Abstand erfolgreichsten Bachelor-Studiengang für Islamische Studien in Deutschland. UR

Bundesweites Fachforum zu onlineSelfAssessments (OSAs)

Mehr als 100 Experten von deutschen, österreichischen und schweizerischen Hochschulen besuchten die Nationale Vernetzungskonferenz an der Goethe-Uni, um sich über Möglichkeiten webbasierter Beratungsangebote für Studieninteressierte zu verständigen. Sie diskutierten über die verschiedenen Ansätze und Konzeptionen, die bislang von reinen Infotainment-Angeboten über Mischformen bis hin zu verpflichtenden Studieneingangstests reichen. UR

➤ www.osa.uni-frankfurt.de

Studierende diskutieren mit Europastaatssekretärin Breier

Im Rahmen des hessischen „Europadialogs“ fand Mitte Mai an der Goethe-Uni ein Gespräch über Europa und Europas Bedeutung für Hessen statt. Europastaatssekretärin Dr. Zsuzsa Breier, Professor Roser Valenti (Institut für theoretische Physik der Goethe-Universität) und Dr. Ettore Dorrucchi (EZB) diskutierten mit Deutschlandstipendiaten und Erasmus-Studierenden über die Zukunft der Europäischen Union im Spannungsfeld zwischen Legitimität und Identität und darüber, was Europa für sie persönlich und für ihre Arbeit bedeutet. UR

Wollen Frauen führen?

Berufsziel Chefin – das ist selten.

Die berühmte „gläserne Decke“ allein ist nicht dran schuld, zeigen Studien aus der Sozialpsychologie.

Sie machen die besseren Abschlüsse in Schule und Studium, werden in modernen Organisationen gezielt gefördert und bleiben dennoch unterrepräsentiert in den Chefetagen. Liegt es vielleicht daran, dass sie gar nicht dorthin wollen? Mit dieser spannenden Frage hat sich die Abteilung für Sozialpsychologie im Fachbereich Psychologie und Sportwissen-

Spaß es macht, etwas selbst zu organisieren, behalten sie die Freude an Führung.“ Selbst bei berufstätigen Frauen reiche es manchmal, ihnen bisherige Leistungen zu verdeutlichen, um sie zu mehr Verantwortung zu motivieren. Insofern hält Hernandez Bark Mentorenprogramme, Trainings und Coachings für gute Fördermaßnahmen – „wenn sie hinterher sorgfältig evaluiert wer-

dung der männlichen Form oft zu einer Exklusion von Frauen in der Vorstellung, weswegen sie gewisse Sympathien für den Vorstoß der Uni Leipzig, „Professorin“ und „Studentin“ zu verwenden, hegt.

Nach all den Erhebungen bleibt die ketzerische Frage, warum Frauen überhaupt führen sollen, wenn sie nicht wollen. Vielleicht ist ja lebensklüger, sich auf mehrere Aufgaben und Interessen zu fokussieren als nur auf eine Führungsposition mit 60-Stunden-Woche. „Wenn die Frau eine bewusste Entscheidung für das eine und gegen das andere fällt, ist die Entscheidung wirklich klug. Wenn die Entscheidung aber aufgrund diskriminierender Einflüsse fällt, muss sich etwas verändern“, meint die 27jährige Psychologin. Taugt die Quote als Eisbrecher? „Wenn bestimmte Dinge bei ihrer Umsetzung berücksichtigt werden und sie nicht in Form von fixen Zahlen, sondern proportional, und dann bis in obere Ebenen, eingeführt wird“, glaubt sie.

Neuer Führungsstil – neue Organisationstypen

Die äußeren Rahmenbedingungen für Veränderung sind derzeit gut: „Bislang hat die Gesellschaft in die gute Ausbildung der Frauen investiert und dabei ignoriert, ob diese

Potentiale nach dem Kinderkrieg brach lagen oder nicht.“ Nun wachse durch die demographische Entwicklung der Druck, weibliche Fachkräfte besser im Beruf zu halten. Damit die Frauen aber die Arbeitskultur vorfinden, in der sie langfristig arbeiten und auch führen möchten, „brauchen wir Organisationen, die sich verändern und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Privatleben bieten.“ Um dahin zu kommen, müssen Frauen nach oben kommen, ohne sich an den „männlichen“ Führungsstil anzupassen. Rolf van Dick, Leiter der Abteilung für Sozialpsychologie, ergänzt: „Das traditionelle direkte Führen mit Befehl und Kontrolle, das sich auch heute noch viele unter Führung vorstellen, wollen vielleicht gerade Frauen nicht. Und damit haben sie recht, denn unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt werden unter effektiver Führung mehr und mehr Mitgestaltung und Partizipation verstehen.“ Und gerade darin seien Frauen nachweislich gut. So antwortet Alina Hernandez Bark auf die Frage nach ihrer eigenen Führungsmotivation: „Ich möchte mit meiner Forschung etwas verändern und Professorin werden. Das heißt automatisch, dass man eine Gruppe führt.“

Julia Wittenhagen



„Wenn Mädchen schon im Grundschulalter erleben, wie viel Spaß es macht, etwas selbst zu organisieren, behalten sie die Freude an Führung.“ (Alina Hernandez Bark). Foto: ullstein bild – ecopix

schaften unter Leitung von Professor van Dick intensiv beschäftigt.

In mehreren Studien wurden sowohl MBA-, BWL- und Psychologiestudierende befragt als auch über 1.700 Berufstätige. Zunächst wurde der Zustimmunggrad der Teilnehmenden zu berufsbezogenen Aussagen wie „ich übernehme gern Verantwortung für wichtige Entscheidungen“ abgefragt. Als erstes Ergebnis zeigte die Auswertung über alle Gruppen hinweg, dass Männer durchweg eine deutlich höhere Führungsmotivation zeigten.

Im zweiten Schritt wurde abgefragt, inwiefern die Motivation die tatsächliche Führungsposition beeinflusst. Dazu übernahmen 60 Studierende ein Semester lang Aufgaben, die in Kleingruppen bearbeitet wurden. Zweites Ergebnis: Den männlichen Studierenden wurde auch mehr Führungsverhalten attestiert. Bei den Berufstätigen war der Einfluss der geringeren Führungsmotivation der Frauen auf die tatsächlich erreichte Position noch einfacher nachweisbar: In einer Stichprobe von 900 Personen mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren waren die Männer nicht nur stärker motiviert zu führen, sondern auch de facto häufiger (21 Prozent, Frauen 13 Prozent) Abteilungsleiter oder Direktor (8/3,5 Prozent). „Wir konnten zeigen, dass sich dieser Unterschied teilweise auf die geringere Führungsmotivation von Frauen zurückführen lässt“, sagt die Diplom-Psychologin Alina Hernandez Bark, die alle Untersuchungen betreut hat. Sie promoviert über das Thema „Geschlecht und Führungsmotivation“.

Vorbilder vonnöten

„Was mich an dem Thema fasziniert, ist der praktische Nutzen für die Praxis. Denn an Motivation kann man arbeiten.“ Für ganz wichtig hält sie dabei positive Vorbilder, aber auch Ermutigung. „Wenn Mädchen schon im Grundschulalter erleben, wie viel

den und theoretisch oder evidenzbasiert entwickelt wurden.“ Noch umfassender helfe das Hinterfragen auf Organisationsebene: Mit welchen Kompetenzen kommen Mitarbeiter bei uns wirklich weiter? Wie sprechen wir sie an? Formuliert man in einer Stellenanzeige „führen Sie eine große Gruppe“ um in „gestalten Sie wichtige Entscheidungen im Team“, erweitere sich möglicherweise der Bewerberkreis um mehr Frauen. Ebenso trägt die Verwen-

ANZEIGE

Let's Face It: Mein Leben, meine Frankfurter Sparkasse

„Hamburg, Paris, London – da will ich hin. Mein Konto bleibt aber in Frankfurt. Mit Online-Banking und der SparkassenCard bin ich ja zum Glück flexibel.“

Für junge Leute die erste Wahl: das kostenlose* Sparkassen-PrivatKonto Young.

Sarah F. | Gewinnerin des Casting-Wettbewerbs „Let's Face It“ auf Facebook Kundin seit 2012

Frankfurter Sparkasse 1822

* bis zum 26. und für alle in Ausbildung sogar bis zum 30. Geburtstag; ausgenommen belegte Aufträge (1,50 EUR pro Auftrag)