

## Pflege – Erziehung – Karriere und Beruf: Eine ungleiche Gleichung?

Was passiert, wenn man plötzlich seinen beruflichen Erfolg oder aber auch nur den normalen beruflichen Alltag nicht mehr realisieren kann? Überraschend wird der Partner/die Partnerin krank, die Eltern werden zum Pflegefall. Eine Situation die *alle* treffen kann. Oder der "Klassiker" für Frauen: Ein Kind kommt zur Welt und fordert viel Zeit und Zuwendung.

Hier kann leicht ein ganzes Lebensmodell ins Wanken geraten. Denn nicht alles lässt sich perfekt planen und organisieren.

### Lebensmodelle funktionieren leider nicht immer wie geplant!

Karrieremuster verlaufen bis zum Einbruch solch familienspezifischer Ereignisse bei Männern und Frauen meist gleich. Doch leicht kommt es dann zu einer „Re-Traditionalisierung“ im Rollenmuster, indem üblicherweise Frauen ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder reduzieren. Mit allen, zumeist negativen, Konsequenzen: für die Beziehung, die eigenen Berufs- und Karrierewünsche, aber auch für die kollegialen Freundschafts- und Arbeitsbeziehungen. Alles bekommt irgendwie einen „Knick“. Und so ist es sehr schwierig und oft auch nachteilig, eine berufliche Auszeit oder auch nur Teilauszeit zu planen und zu gestalten.

Nicht selten ist auch der Wiedereinstieg in den Beruf schwierig. Man hat den Anschluss an technische oder organisatorische Neuerungen, Umstrukturierungen etc. verloren. Viele erleben Einkommenseinbußen oder fühlen sich abgehängt, weil z.B. leitende Funktionen oder erarbeitete Positionen nun nicht mehr in Frage kommen oder sie in der Hierarchie nicht mehr berücksichtigt werden. Ein solches Bündel kann leicht zu massiven Frustrationen führen.

Aber auch in der direkten oder näheren kollegialen Arbeitsumgebung werden Frustrationen erlebt. Tätigkeiten müssen übernommen werden, was zu einer höheren Belastung der Kolleginnen und Kollegen führt.

Unsere Arbeitszeiten und Arbeitsmöglichkeiten sind durch eine Präsenz- und Verfügbarkeitskultur gekennzeichnet. Ein wesentliches Hindernis im Karriereverlauf einer Frau, die Teil- und/oder Auszeit nehmen muss.

Erste Schritte zur Modernisierung der Arbeitsorganisation und deren familienfreundliche Gestaltung wurden zwar unternommen: Telearbeitsplätze (insgesamt 60!) können an der TUB mittlerweile beantragt werden. Aber nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur für ein Jahr befristet. Auch ist eine

vierprozentige Reduzierung der Arbeitszeit möglich. Diese Maßnahmen sind aber noch nicht ausreichend!

**Was nun tun, wenn ein familienspezifischer Notfall eintritt? Wie können alle Beteiligten gut reagieren? Wie kann individuell und innerhalb des Arbeitsbereiches damit so umgegangen werden, dass ein guter Lösungsweg gefunden wird?**

Hier setzt das Projekt „inbetween“ an, denn zu all diesen Problemen oder Herausforderungen gibt es Lösungsmöglichkeiten: Wenn man um den Weg weiß, wenn entsprechende Grundlagen dafür geschaffen sind und natürlich wenn alle dies auch wollen.

Entsprechend wurde vom Projekt „Inbetween“ eine breite Palette entwickelt:



### „inbetween“ für alle

**1. Konfliktlösung und Organisationsentwicklung** auch in kleineren Arbeitsbereichen:

Im akuten Konfliktfall, aber auch präventiv, ermöglicht „inbetween“ eine neutrale Unterstützung durch eine externe Beratung, die selbstverständlich Vertraulichkeit wahrt. Anfordern kann diese Unterstützung **jede und jeder Beteiligte der TUB!** Sowohl die betroffene Mitarbeiterin, die Teil- oder Auszeit plant bzw. sich bereits darin befindet, als auch Personalverantwortliche jeder Hierarchiestufe, die solche arbeitsorganisatorischen Veränderungen bewältigen müssen oder aber die eine solche Kulturveränderung erstmals ermöglichen wollen. Die **externe Beratung**, die von Ihnen kostenlos angefordert werden kann,

- wird im Konfliktfall die Situation gemeinsam mit den Betroffenen analysieren und dann entsprechende Maßnahmen vorschlagen, um aus der Konfliktsituation heraus ein kooperatives und konstruktives Arbeiten zu erzielen.
- ermöglicht allen Mitarbeitern und Führungskräften der TU, das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf eine strategisch, zukunftsorientierte und präventive Art und Weise anzugehen. Hier können Sie die kostenlose Unterstützung

sowohl bei der Planung als auch der realen Umsetzung bei „inbetween“ nutzen.

## 2. Workshops für alle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der TU fördern wollen:

Hier werden Workshops mit unterschiedlichen Themen angeboten: Zur Vereinfachung oder Modernisierung der Arbeitsorganisation, aber auch zu Fragen nach Vereinbarkeitsstrategien für eine familienfreundliche Hochschule.

Hier finden im Winter 2012 noch zwei Workshops statt mit den Themen:

### „Digitale Werkzeuge zur Arbeitsorganisation“ und „Diversity Management“

Einige wenige Plätze sind hier noch frei!

Weitere Themen sind offen und werden bedarfsorientiert angeboten.

### „inbetween“ nur für Frauen

#### 1. Einzel-Coaching und Beratung für Frauen

„inbetween“ bietet Karriereberatung und ein individuelles Bildungscoaching, um Fragen der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung zu klären. Ein entsprechendes Qualifizierungsangebot (bei Bedarf mit Kinderbetreuung) unterstützt diese Leistung.

#### 2. Qualifizierungskonzept für Frauen

In onlineunterstützten Modulblöcken werden unterschiedliche

und dem Bedarf entsprechend wählbare Themen angeboten: „Ziel- und Selbstmanagement“ und „Work-Life-Balance“ (Modul I),

um Grundlagen für die optimale Strategie einer individuellen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu finden.

„Professionell Projektanträge planen“ und „Projektmanagementmethoden“ (Modul II),

um Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, die im universitären Alltag immer stärker in allen Bereichen und auf allen Ebenen notwendig werden.

„Frauen in und für Führungspositionen“ (Modul III)

um eine Gewinnung, Stärkung und Qualifizierung für ein solches Aufgabengebiet zu erlangen.

Alle näheren Informationen finden Sie im Netz unter:

<http://www.tu-berlin.de/?id=119485>. Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ und wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Anfragen gerne an: [inbetween@zewk.tu-berlin.de](mailto:inbetween@zewk.tu-berlin.de)

Telefonisch: Kirsten v. d. Heiden 73747 oder Iris Löhrman 21296

*Iris Löhrmann*

*Projektleitung „inbetween“*

## Es gibt noch freie Plätze!

### Seminare im Winter 2012

für alle weiblichen Beschäftigten an der TUB

#### Ziel- und Selbstmanagement

27.11. von 10.00 – 15.00 Uhr und

28.11.2012 von 8:30 – 16:30 Uhr

#### Professionell Projektanträge planen

3. und 4.12.2012 von 8:30 – 16:30 Uhr

#### Frauen in und für Führungspositionen

26./30.11. und 14.12.2012 von 8:30 – 16:30 Uhr

#### Projektmanagementmethoden

17.12.2012 von 8:30 – 16:30 Uhr

#### Work-Life-Balance

10.12.2012 von 9 – 13 Uhr

### Workshops im Winter 2012

für alle TU-Beschäftigten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der TU fördern wollen

#### Digitale Werkzeuge zur Arbeitsorganisation

gemeinsam Methoden und Tools kennen lernen und ausprobieren,

die die persönliche Arbeitsorganisation unterstützen können

4. und 11.12.2012 von 13 - 16 Uhr

#### Diversity Management

behandelt Rahmen, Anwendungsbereiche und Gesetzgebungen

in Bezug auf die Organisationskultur und mögliche Wettbewerbsvorteile

12.12.2012 von 8:30 - 16:30 Uhr

An alle Seminare schließt sich eine Onlinephase mit einem Arbeitsaufwand zwischen 3 und 12 Stunden an.

**Alle Angebote sind kostenfrei!**

**Anmeldung u. Info: Kirsten von der Heiden / Ingrid Roloff, Tel.: 030 / 314 – 73747, [inbetween@zewk.tu-berlin.de](mailto:inbetween@zewk.tu-berlin.de)**

Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ ([www.bundesinitiative-gleichstellen.de](http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de)). Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).