

Maßnahmen für eine geschlechtersymmetrische Organisationskultur

Programm Potenziale 4 der Grazer Universitäten

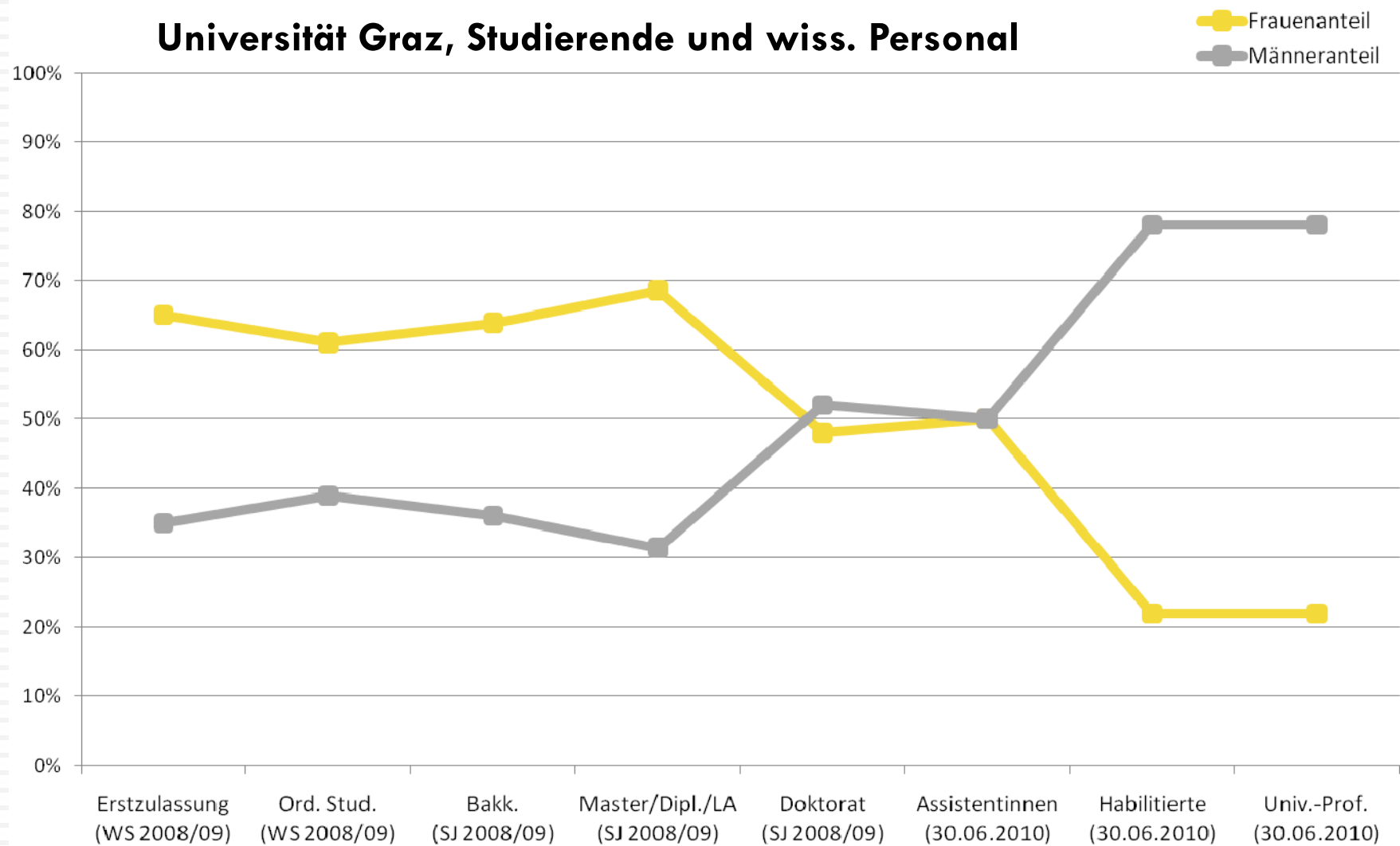
Dr. Barbara Hey, MBA, Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz

Plan





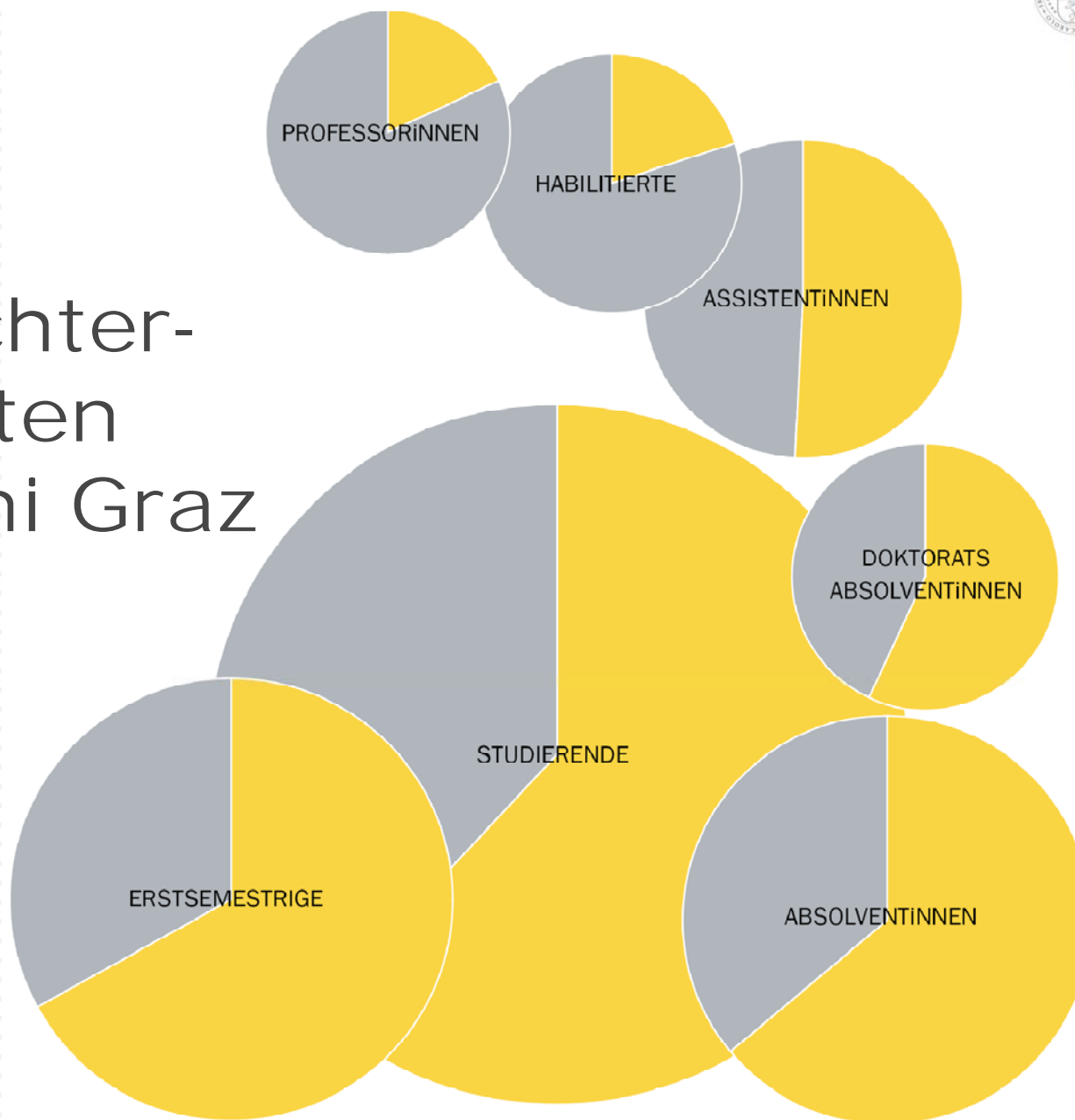
- Anknüpfung: Befunde und Mechanismen
- Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen
- Organisationsentwicklung, Personalentwicklung
- Beispiele für konkrete Interventionen
- Qualitätskriterien und einige Evaluierungsergebnisse
- (ev. Überblick Interventionsmöglichkeiten)

Universität Graz, Studierende und wiss. Personal



Geschlechterdisparitäten an der Uni Graz

Frauenanteil 
Männeranteil 

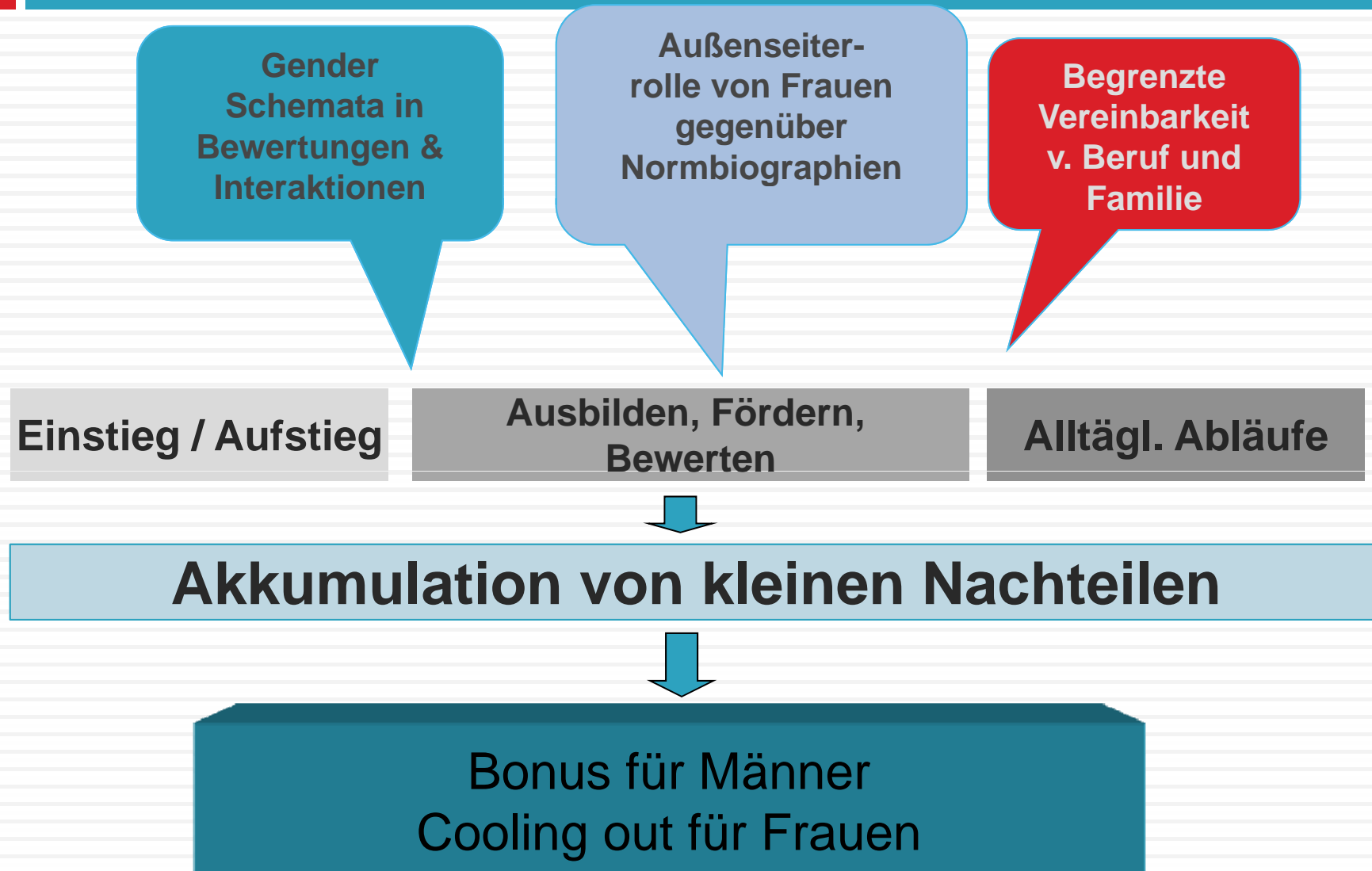


Mechanismen



1. Frauen stehen als *später Dazu-Gekommene* einem System gegenüber, dessen Regeln ohne sie gemacht wurden
2. Gender Schemata: von Geschlechterstereotypen geprägte Erwartungen und selektive Wahrnehmungen bei EntscheidungsträgerInnen können den Aufstieg von Frauen erschweren
3. Fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie
(Hintergrund: Maternalismus und Zuweisung an Frauen)

Schleichende Desintegration



Gegensteuern....



- Ziel: flankierende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen in höheren akademischen Laufbahnstufen
- Kontext: rechtliche Vorgaben (Diskriminierungsschutz) gut ausgeprägt (45%-Quote...); Leistungsvereinbarungen mit Bundesministerium
- Wirksam ex post, daher zusätzlich proaktive Maßnahmen zwecks Zielerreichung – Programm Potenziale
- Seither langsame, aber kontinuierliche zahlenmäßige Verbesserung (Neuberufungen 25% Frauenanteil)

Interventionen:

3 grundsätzliche Möglichkeiten



1. Diskriminierungsverbote
2. Frauenförderung / Nachteilsausgleich
3. Organisationskultur-, prozess und strukturbezogene Maßnahmen

notwendig: Mehrfachstrategie!!

Ziel: geschlechtersymmetrische Organisationskultur

- Ausgangspunkt:
Differenz zw. Qualifikation und Status von Frauen
- **Gender Proofing** der Ein- und Aufstiegsmuster bzw. Nachwuchsausbildung
- Identifikation von Förder- u. Rekrutierungsmustern, die asymmetrische Effekte auf die Geschlechter haben
- Ziel: Chancengleichheit hinsichtlich Entfaltungsmöglichkeiten
- Gleicher Zugang zu nötigen Ressourcen (Förderung)

Rahmen und Umfang

- Das Programm ist hervorgegangen aus einem umfangreichen, extern finanzierten Schwerpunktprogramm (EU-Mittel)
 - ▣ → Ressourcen ermöglichten Entwicklung von Inhalten im Detail

- Organisationsentwicklungs-Elemente
- Plus Frauenförderungskomponenten
 - ▣ PE-Maßnahmen für Frauen

- Kosten laufender Betrieb jährlich: für 4 Universitäten: 40.000,-- (ohne Personal für Organisation)
- Teilnahmen: 2007-2009: 636 Teilnehmende

Ebenen



- Organisationskultur
- Steuerinstrumente
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Lehre / Studium
- Personalrekrutierung / Personalentwicklung
- Gleichstellungspolitik

Impulse für die Organisationsentwicklung



- Interventionen in Prozesse und Strukturen
 - ▣ Integration ins Berichtswesen - Gender Monitoring
 - ▣ Chancengleichheitsaspekte in Berufungsverfahren (Studie, Projekt)

Weiters an der KFU

- ▣ Integration des Themas in interne Traineeprogramme
- ▣ Empfehlungen: Sitzungszeiten, geschlechtergerechte Sprache

Chancengleichheitsbezogene Personalentwicklung

Zweierlei Zielsetzungen:

- 1) Organisationskulturelle Interventionen: Informieren, Bewusstmachen, Transparenz herstellen – Gender-Kompetenz erhöhen
 - Bewusstseinsarbeit, Maßnahmen der chancengleichheitsbezogenen Weiterbildung für alle
- 2) Interventionen über individuellen Nachteilsausgleich: Stärken und Fördern von Individuen
 - Empowerment, Vernetzung
 - Transparenz für universitätslaufbahnrelevante Kompetenzen und von Informationen über die Organisation Universität
 - Frauenförderung via Personalentwicklung

Zielgruppen und Angebote

Folglich nicht nur weibliche Wissenschaftlerinnen adressiert, sondern mehrere Zielgruppen:

- Studierende
 - ▣ Genderkompetenz-Training im Rahmen der Vermittlung sozialer Kompetenzen im Wahlfachangebot
- Das gesamte Universitätspersonal
 - ▣ z. B. Seminare zu geschlechtersensibler Didaktik
 - ▣ Informations-/Vortragsveranstaltungen zu Themen der universitären Chancengerechtigkeit (teilw. verpflichtend)
 - ▣ oder – neu – Workshops zur Bias-Sensibilisierung für Mitglieder von Gremien mit Personalbeurteilungs- bzw. –auswahlaufgaben
- Wissenschaftlerinnen in allen Karrierestadien
 - ▣ Karriereförderung

Beispiel organisationskulturelle Intervention

- Workshop **Bias-Sensibilisierung**. Qualitätssicherung für den Personalauswahlbereich
- Zielgruppe: Mitglieder von Gremien mit Personalauswahlaufgaben
- 1. Halbtage: Diversität, Wirkung von Erwartungen sowie vorgelagerten Ungleichheiten auf Bewertung und Entscheidung Methode: Input, angeleitete Reflexion und Diskussion
- 2. Halbtage: Entstehung wissenschaftlicher Reputation, Praxis der Bewertung wissenschaftlicher CVs
Methode: Fallstudienarbeit mit ExpertInnen-Input
- Ziel: Professionalisierung von Gremienarbeit wird Thema!



Frauenförderschiene...die Angebote im einzelnen:

Zielgruppe	Angebot
Fortgeschrittene Stud. mit Interesse an Unilaufbahn	Orientierungsworkshop „Beruf Universitätslehrerin“ (1 d)
Frauen nach Diplom- bzw. Masterabschluss, die Unilaufbahn anstreben	Strategische Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen (Seminar 1 d + 0,5 d follow up)
Fortgeschrittene Dissertantinnen und Postdocs	<u>Karriereprogramm</u> für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Seminarreihe 1 2d + Coachings und ExpertInnenpanels)
Habilitierte (und adäquat Qualifizierte)	Berufungstraining (Seminar 3d)
Professorinnen	Prof Skills (Seminarreihe 2+2d+...)

Beispiel: Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Universitäre Selbstergänzung: Förderbeziehungen Person – Person; traditionell männlich – männlich
- **Konkurrenz Nachteile** f. Frauen durch
 1. Fehlende Informationsweitergabe über wissenschaftsorganisatorische Belange
 2. gender-bedingte Interaktionen
- Zu vermitteln folglich:

Wissen über **Funktionsweisen** der universitären Statusdistribution

Fertigkeit zum kritischen und offensiven **Umgehen** damit

-> persönlichkeitsbildende Elemente, Netz-werkbildung

Karriereprogramm

- Zielgruppe: weibliche Postdocs
- Einjährig, konstante Gruppe (Netzwerk!)
- 7 Seminare, Coachings, Gruppensupervision, ExpertInnenpanels
- Inhalte:
 - soziale Kompetenzen (Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung, Rhetorik, Präsentation, persönliche Standortbestimmung, Leiten von Teams)
 - Kompetenzen bezogen auf die Organisation von Wissenschaft und Universität (u. a. Universitätsrecht, universitäre Organisationskultur, informelle Spielregeln)
- Begrenzte Gruppengröße, große Nachfrage

Qualitätssicherung

- **Frauenförderung – Minimieren der Risiken und kontraproduktiven Effekte (Nachhilfe für Frauen?)**
 - ▣ Einbettung in größeren Rahmen, klare Definition als Nachteilsausgleich d.h. wir vermitteln auf transparente Weise, was bislang in denjenigen Netzwerken weitergegeben wurde, an denen Männer stärker partizipieren können als Frauen
 - ▣ Leitung demonstrativ pro: Zertifikatsverleihung durch VizerektorInnen im Rahmen von groß angelegten Veranstaltungen

- **Nachhaltigkeit**
 - ▣ Vermitteln von Werkzeugen für selbständiges Weiterarbeiten und systematisches wechselseitiges Unterstützen: Kollegiale Beratung
 - ▣ Weiterbetreuung von Teilnehmerinnen, Follow ups für Summerschool-Gruppen

Evaluierung

- Gesamtevaluierung mit Interviews vor – nach; Transferevaluierung
- Nachhaltigkeitsstudie über 6 Jahrgänge (103 Absolventinnen kontaktiert, Rücklauf 71%)
- Monitoring hins. Kontinuität der Netzwerke (kleine Anreize, Veranstaltungen)
- Summerschools, Karriereprogramm: über 97% uneingeschränkte Weiterempfehlung; Karriereschritte nachher 71% (Kausalität?!)
- Uneingeschränkt erreicht: bessere Vernetzung und höherer Infostand über organisationale Besonderheiten, Vorbereitung auf untypische Konfliktsituationen, Ermutigung zur Bewerbung auf höhere Positionen, eigene Frauenförderaktivitäten
- Deutliche Mehrheit findet rein weibliche Teilnehmerinenschaft wesentlich

Interventionstypen



- Bewusst-Machen, Sensibilisieren, Schulen
- Stärken und Fördern: Weiterbildung, gewidmete Stellen und Stipendien
- Dokumentation und Monitoring
- Prozesse / Verfahren: Transparenz, Standardisierung, Objektivierung, Sensitivität der Instrumente
- Organisation /Strukturen: Sitzungszeiten, Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Karrieremodelle
- Strategie / Leitung: Leitbild, Anreize und Sanktionen, Zielvereinbarungen (Zielwerte...)

Literatur

- Bajdo Linda M / Dockson Marcus W 2001: Perceptions of organisational Culture and Women's Advancement in Organizations: A cross Cultural Examination, in Sex Roles Vol 45 Nos 5/6 2001
- van den Brink Marieke / Brouns Margo / Waslander Sietske 2006: Does excellence have a gender?: A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands, in Employee Relations vol 28 /6, S. 523-539
- Hey Barbara u.a. (Hg.) 2010: Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz, Graz
- Kahlert Heike 2003: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen
- Kraus Beate (Hg.) 2000 : Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main; New York
- Valian Virginia 1999: Why so slow? The Advancement of Women, Cambridge u.a.

Blank lined writing area at the top of the page.



Blank lined writing area at the bottom of the page.

Gender Kompetenz: was ist gemeint?

- ▣ Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder
- ▣ Wissen über die sozialen und kulturellen Auswirkungen des 'Geschlechts,
- ▣ Umgehen-Können mit ihren Auswirkungen auf Kommunikation, Interaktion und Strukturen

