

Herzlich Willkommen zum Workshop!

Let's Talk about Networks!

Einflüsse informeller Beziehungen in Wissenschaftskarrieren

Dr. Andrea Wolfram und Astrid Schulz

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschule e.V.
33. Jahrestagung - 20.-22. September 2021



Zeitplan

- 10 Begrüßung und Einleitung
- 20 Input *GenderNetz*
- 25 Austausch in Kleingruppen
- 25 Zusammentragen/Diskussion der Ergebnisse
- 10 Schlussrunde



6 Thinking Hats (Edward de Bono 1986)



FAKTEN

Objektiv, analytisch
stellt Wissen zur
Verfügung



KRITIK

Vorsichtig, pessimistisch
kümmert sich um Risiken
und Hürden



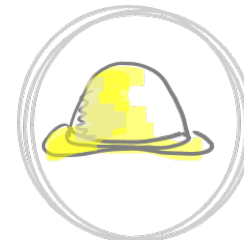
IDEEN

Kreativ, ‚out of the box‘
Bringt neue und
verrückte Ideen ein



EMOTIONEN

Subjektiv, emotional
bringt Gefühle ein



VORTEILE

Optimistisch, positiv
zeigt Chancen und
Möglichkeiten auf



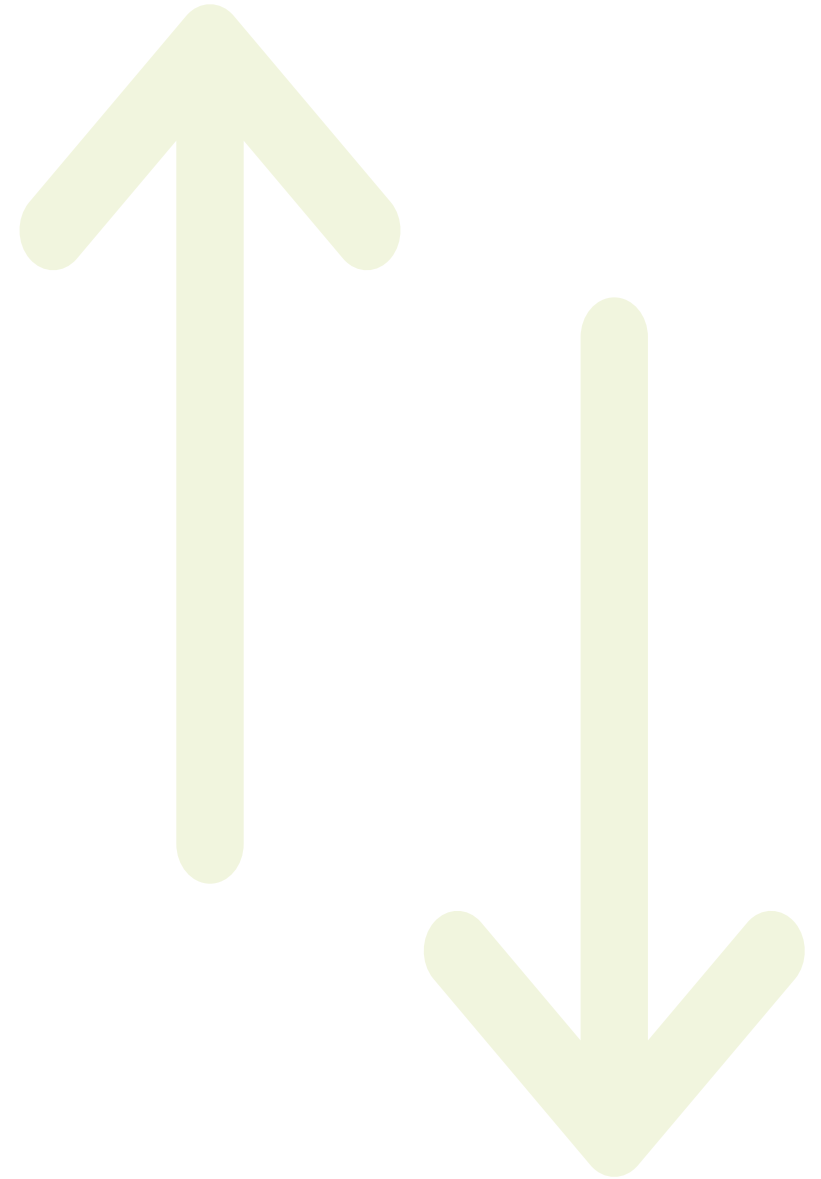
PLANUNG

Strukturiert
Kümmert sich um
Planung und
Handlungspotentiale



Fakten

- Das Projekt *GenderNetz*
- Netzwerke in Forschungskarrieren
- Relevanz von Gatekeeper:innen



Projekt *GenderNetz*

- Aufkommen der *Leaky Pipeline* in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik
- Bedeutung von Netzwerken und Beziehungen in der Postdocphase



Sample *GenderNet*

5 Universitäten - 4 Fachhochschulen - 2 Unternehmen - 1 Forschungseinrichtung

63 narrative Einzelinterviews

32 Postdocs
(20 Frauen / 12 Männer)

aus Ingenieurwissenschaften & Informationstechnik

31 Gatekeeper:innen
(13 Frauen / 18 Männer)

z.B. Dekan*in, Professor*in, Abteilungsleiter*in

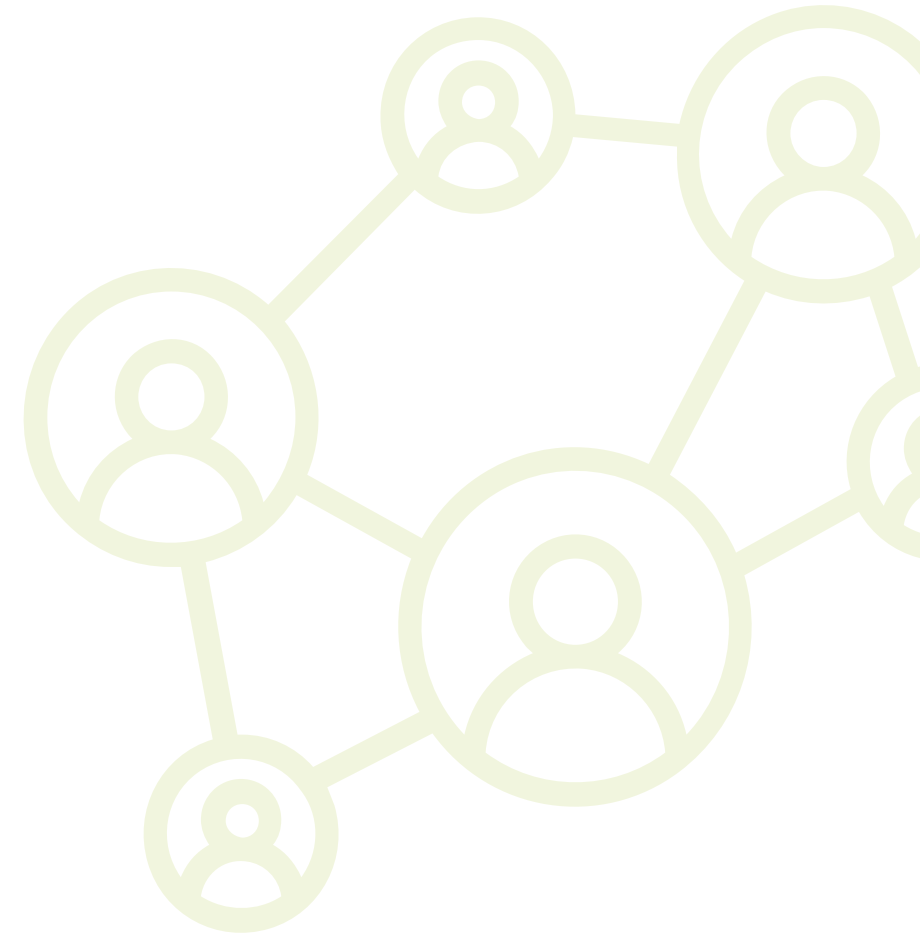
12 Gruppeninterviews

Change und Transfer Agents

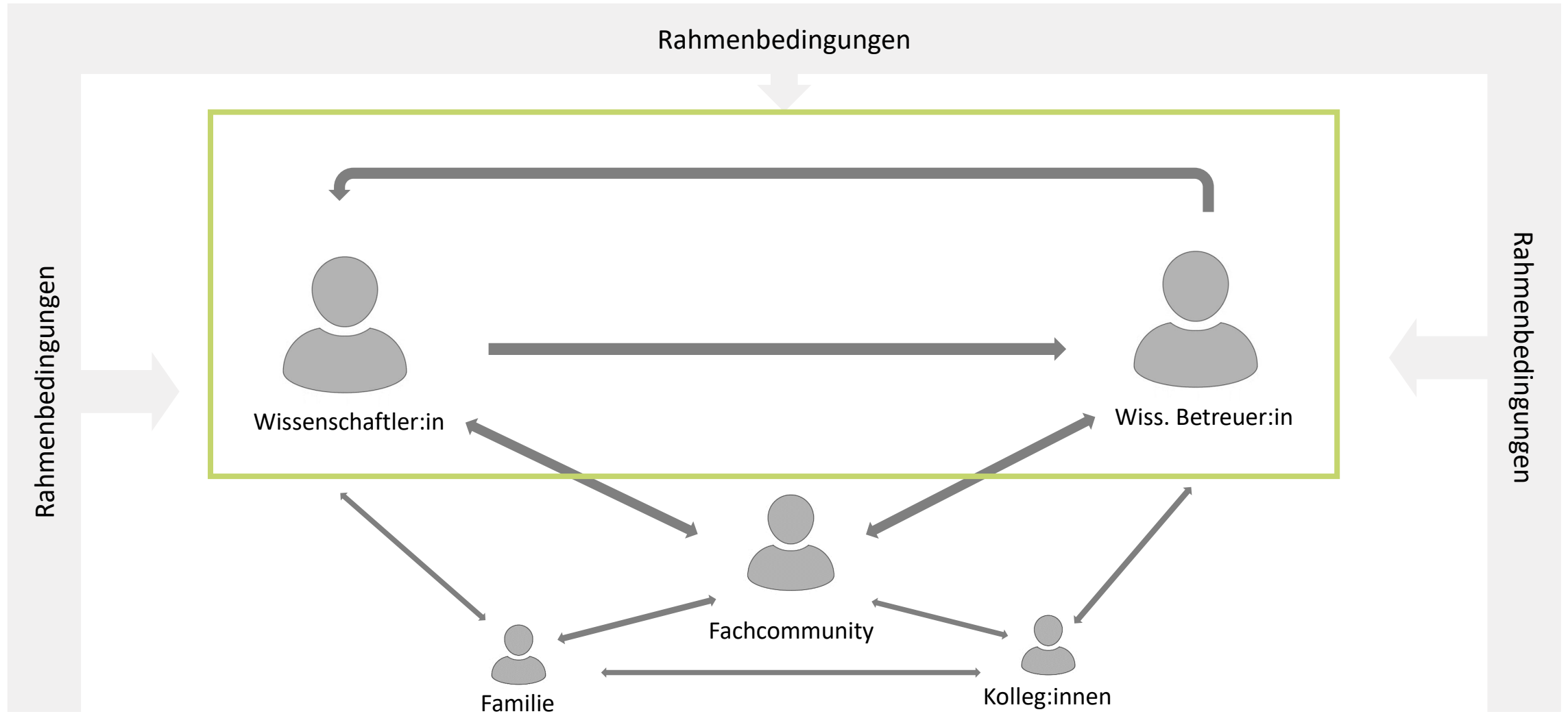
z.B. Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte

Differenziertes Verständnis von Netzwerken

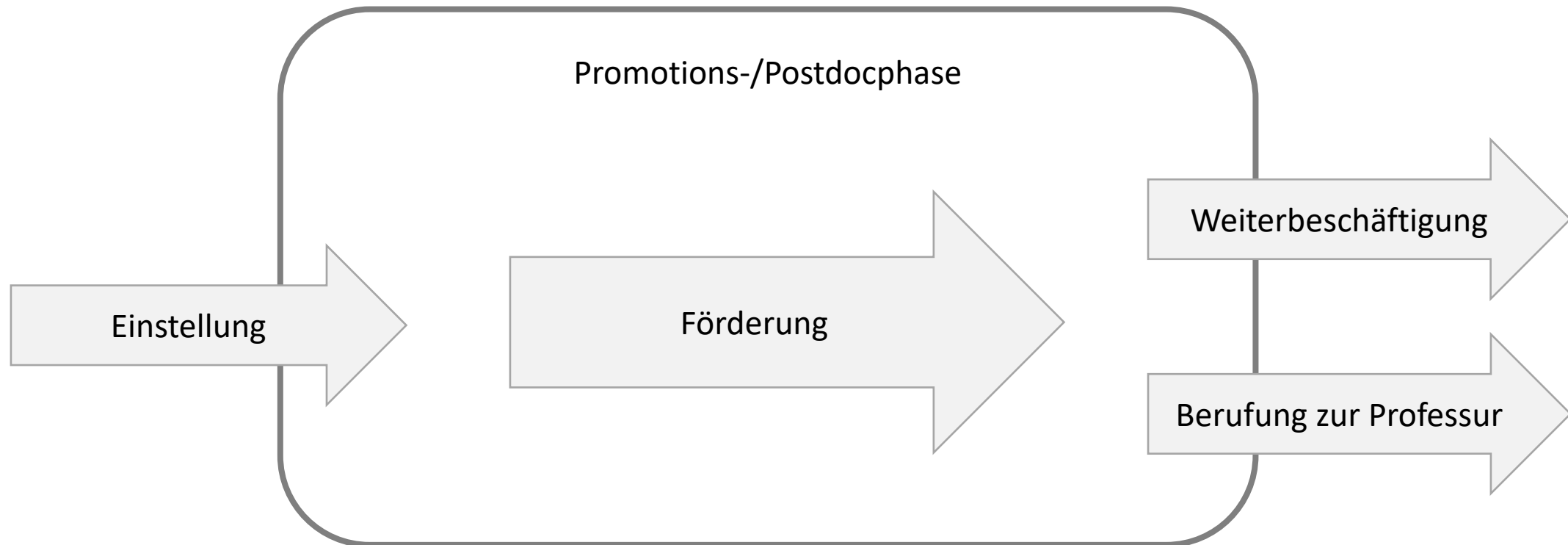
- nicht nur ‚old boys networks‘
 - nicht nur mikropolitische Perspektive
 - ‚Normalität‘ der Einbettung in ein Netzwerk sozialer Beziehungen
- diverse Barrieren in alltäglichen Netzwerken











Vielschichtigkeit von Netzwerkeinflüssen



Einflüsse von Netzwerken und Beziehungen in Forschungskarrieren



Relevanz der Gatekeeper:innen

-  Fachliche Betreuung und Austausch
-  Kooperationen (Publikationen, Projekte...)
-  Unterstützung von Vereinbarkeit
-  Erfahrungsaustausch, *pushen* und sich verantwortlich fühlen
-  Ratschläge zur Karriereplanung
-  Vermittlung des impliziten Wissens
-  Einbringen in die Fachcommunity und Vermitteln relevanter Kontakte
-  Einstellung, Stellenvermittlung, Weiterempfehlung

Ungleiche Förderbeziehungen



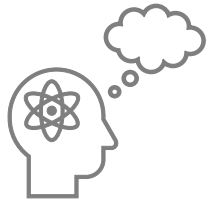
Bewusstsein und Einstellung der Gatekeeper:innen

- Wahrnehmung der Personalverantwortung
- Netzwerkbewusstsein und Einstellung zum Netzwerken



Vorstellungen und Zuschreibungsprozesse

- Idealtypus des wissenschaftlichen Habitus
- Sympathie und Ähnlichkeit (homosoziale Kooptation)



Bewusstsein für und Einstellungen zu geschlechterspezifischen Karrierebedingungen

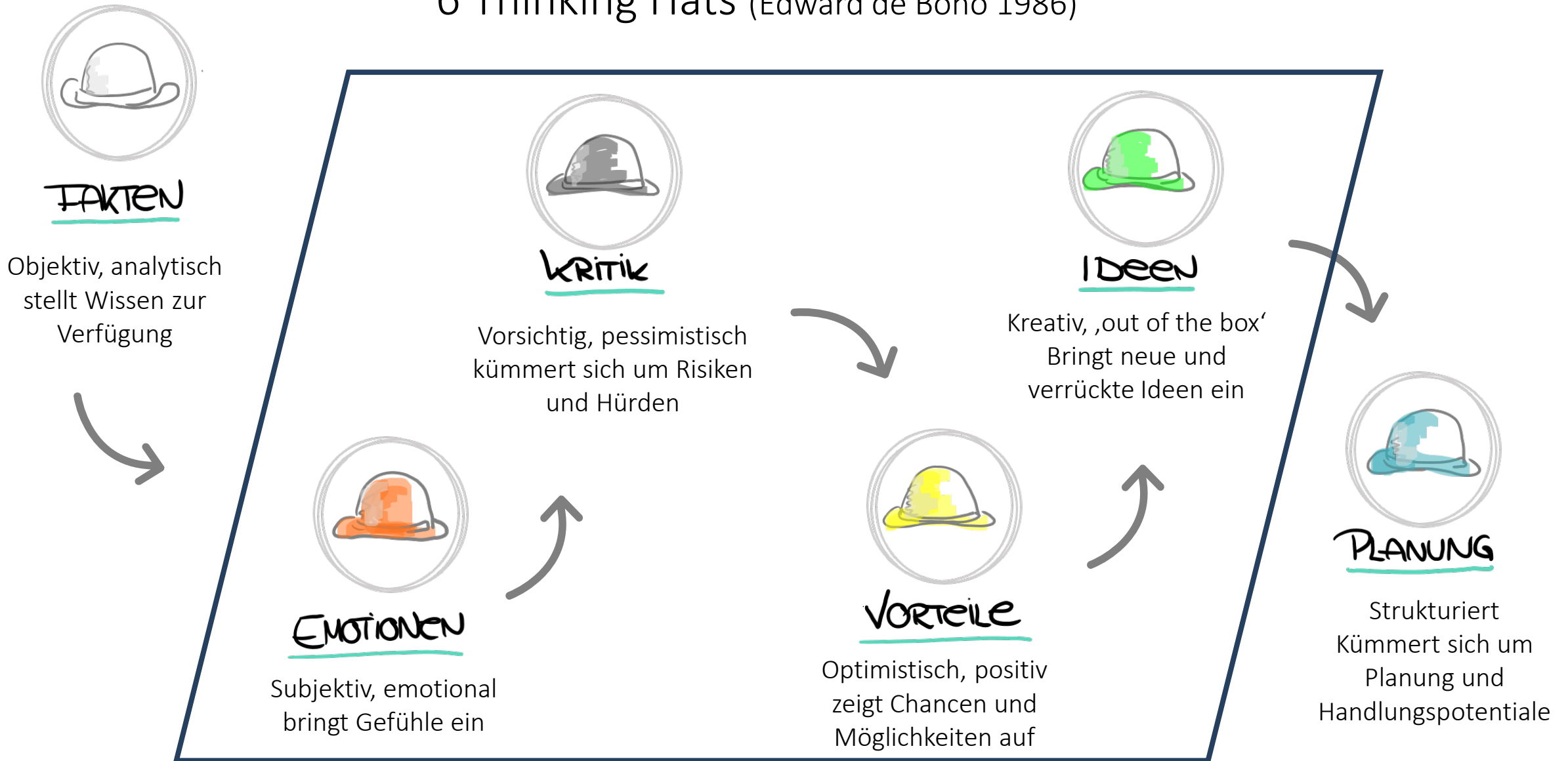
- Einstellungen zu Elternschaft
- Stereotypisierung von Müttern
- Einstellungen zur Förderung von Frauen

Diskussionsfrage

Wie können Professor:innen für ihre vielfältige Verantwortung als Gatekeeper:innen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – auch in Hinblick auf einen Gender Bias – sensibilisiert werden?



6 Thinking Hats (Edward de Bono 1986)



Gruppenarbeit

Wie können Professor:innen für ihre vielfältige Verantwortung als Gatekeeper:innen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – auch in Hinblick auf einen Gender Bias – sensibilisiert werden?



emotional und subjektiv - bringt Gefühle, Ängste und Hoffnungen ein



kritisch, pessimistisch - kümmert sich um Risiken und Hürden



Optimistisch, positiv, vorwärts gerichtet - zeigt Vorteile, Chancen und Möglichkeiten auf



assoziativ, offen und 'out of the box' - steht für kreative, neue Impulse und Ideen

Frauen wollen nicht als Role-Model tätig sein;

mir hat auch keine:r geholfen

Engagement für Gleichstellung als eigenes Karriererisiko

Reduktion auf Geschlecht und nicht die wissenschaftliche Tätigkeit

Positive Selbstverstärkung, Gruppe wächst und entwickelt sich selbstverstärkend weiter

Wunschvorstellung: Gender-Bias-Sensibilisierung ist natürlicher Teil von Personalentwicklung sowie Methodik/Didaktik-Vortbildungen

Netzwerken hat auf Nachwuchswissenschaftler:innen einen imperativen Touch - neue eigene Wordings erfinden, Metaebene bespielen (was passiert hier), zeigen, dass Relevanzen/ Ungleichheiten bekannt sind und dass eine Solidarisierung untereinander nötig und möglich ist

Fakten vorlegen überzeugt auch Menschen, die Diskriminierung bislang nicht sehen konnten

Missbrauchsmöglichkeiten durch Allmacht der Gatekeeper:innen

Verschleierung eigener Förderung

Verkennen der Notwendigkeit

Solidarisierung der Gatekeeper:innen untereinander; gemeinsame Nachwuchsförderziele entwickeln

man kann qualitativ hochwertige Angebote schaffen, für die, die interessiert sind

Workshopangebot erreicht nur die, die sowieso schon sensibilisiert sind

Ablehnung von Fördermaßnahmen wegen impliziter Infragestellung der Leistung?

Wie lassen sich die Perspektiven in Handlungspotentiale umsetzen?



überblickend, strukturiert -
Kümmert sich um Planung
und Handlungspotentiale

auf unterschiedliche
Motivationen von
Gatekeeper:innen
reagieren - Nicht-
Sensibilisierte nehmen
nicht an Maßnahmen teil,
können aber über andere
Ansprache überzeugt
werden

unterstützende
Kultur schaffen

Programme, die
über die
Karrierestufen
hinweg
unterstützend
wirken

obligatorische und
selbstverständliche
Implementierung in
Fort- und
Weiterbildungsprogr
ammen (z.B.
Neuberufene)

wissenschaftliches
Karrierewissen
vermitteln als Reaktion
auf Bias durch nicht-
akademische/akademis
che soziale Herkunft

Personalvera
ntwortung als
Wissenschaftl
erin

Frühe Maßnahmen, die
schon Studentinnen
ansprechen und früh
über Karrierewege
aufklären und diese
bestärken

positive
Bedeutung und
Commitment
von/für
Gleichstellungsar
beit

organisationales
Bewusstsein
schaffen und
Sensibilisierung
für Gender Bias

wirkt dem großen
Einfluss der
Professor:innen
entgegen bzw. kann
mangelnde
Betreuung
auffangen

Wie können Professor:innen für ihre vielfältige Verantwortung als Gatekeeper:innen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – auch in Hinblick auf einen Gender Bias – sensibilisiert werden?



emotional und subjektiv -
bringt Gefühle, Ängste
und Hoffnungen ein



kritisch, pessimistisch -
kümmert sich um Risiken
und Hürden



Optimistisch, positiv,
vorwärts gerichtet -
zeigt Vorteile, Chancen
und Möglichkeiten auf



assoziativ, offen und
'out of the box' -
steht für kreative, neue
Impulse und Ideen

ungerecht, dass
aufgrund ungleicher
informeller
Förderung Karrieren
sich ungleich
entwickeln

Durch
gute
Vorbilder

mangelnde
Akzeptanz und
Deligitimierung
von
Gleichstellungsar
beit

Ausrede der
Zuständigkeit bei
kooperativen
Promovierenden

gezielte
Unterstützung führt
zu höherem wiss.
Output und das
wirkt sich positiv für
das eigene Institut
aus

wir finden ja
keine Frauen -
nein, durch
Förderung die
Frauen halten!!!

best practice
Beispiele zur
Verfügung
stellen

Mehrwert
für eigene
Reputation
aufzeigen

Institutionell: Betreuung
durch mehrere Personen,
Austausch / Reflexion unter
den betreuenden
Personen; Coaching für
Professor*innen zu
Betreuung /
Personalverantwortung

Akzeptanz und
Wertschätzung

Akzeptanz und
Wertschätzung

hartnäckiges
Festhalten an der
Vorstellung der
Bestenauslese und
Leistungsgerechtigk
eit

Wo geschieht denn
diese
Sensibilisierung?
Wie können die
Professor*innen zu
Workshops
motiviert werden?

Studentinnen
gewinnen,
fördern,
halten

vermehrtes
Bewusstsein für
geschlechterspezi
fische
Karrierebedingun
gen

challenge:
wo sind die
besten
Köpfe?

Anregen, die
eigene
Karriere/den
Weg zu
reflektieren

in den GenderNetz-Interviews
sind wir auf einige Professoren
gestoßen, die ihre
Promovendinnen in ihren
Karrieren verfolgen und
unterstützen - (allerdings gehen
viele Doktorandinnen im
Anschluss dann lieber in die
Industrie)

Wie lassen sich die Perspektiven in Handlungspotentiale umsetzen? Welche Best-Practice Erfahrungen können Sie empfehlen?



überblickend, strukturiert -
Kümmert sich um Planung
und Handlungspotentiale

Alternative Orte für
Sensibilisierung von
Professor:innen - z.B.
Programme für
Neuberufene,
Kollegialer Austausch,
Kaminabende...

mangelndes
Personalverantwo-
rtungsbewusstsein
bei FH-Promotion
-->
Betreuungsvereinba-
rungen schaffen

implizites
Karrierewissen wird
ungleich vermittelt -->
externes Mentoring
(bestenfalls aus der
gleichen
Fachcommunity)

offene Frage: wie
können in techn.
Feldern die
Berufungen aus der
Industrie
chancengerecht
gestaltet werden?

Institutionell: Betreuung
durch mehrere Personen,
Austausch / Reflexion unter
den betreuenden
Personen; Coaching für
Professor*innen zu
Betreuung /
Personalverantwortung

Best-Practice
Beispiele
sammeln und
zur Verfügung
stellen

an
unterschiedlichen
Motivationen den
Frauenanteil zu
erhöhen ansetzen
und vielseitige
Argumente liefern

1:1
Betreuungsver-
hältnis
institutionell
aufbrechen

Frauen halten, fördern
und unterstützen,
damit sie da bleiben;
Förderung über die
einzelnen
Karrierestufen hinweg

z.B. Mehrwert
für die eigene
Reputation
betonen

Austausch unter
Peers - z.B. auch
Professor:innen
untereinander über
Probleme und
Möglichkeiten