

Instrumente und zentrale Handlungsfelder für eine gleichstellungsorientierte Modernisierung der Hochschulorganisation

2. Regionalkonferenz Projekt EQUISTU München, 20.11.2012



Dr. Melanie Roski
TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)

- **Strategische Handlungsfelder für eine gleichstellungsorientierte Modernisierung – Beobachtungen aus den Fallstudien**
 - A: Professionalisierung des Hochschulmanagements (HS-Leitung und Verwaltung)**
 - B: Maßnahmen zur Profilbildung**
 - C: Maßnahmen zur Erhöhung des wissenschaftlichen „Outputs“**
- **Fazit & Diskussion**



Wichtige Aspekte:

- Einführung IT-gestützter Managementsysteme als Grundlage für strategische Entscheidungen, zur Abstimmung der Verwaltungsabläufe etc.

- Kontinuierliche Weiterentwicklung von Service- und Verwaltungsabläufen:
 - Aufbau OE und/oder PE
 - Installierung von zentralen Einrichtungen (z.T. als Schnittstelle zwischen Verwaltung und Fakultäten)

- **HS Osnabrück: „OSCA“ als Reorganisations- und IT-Einführungskonzept**

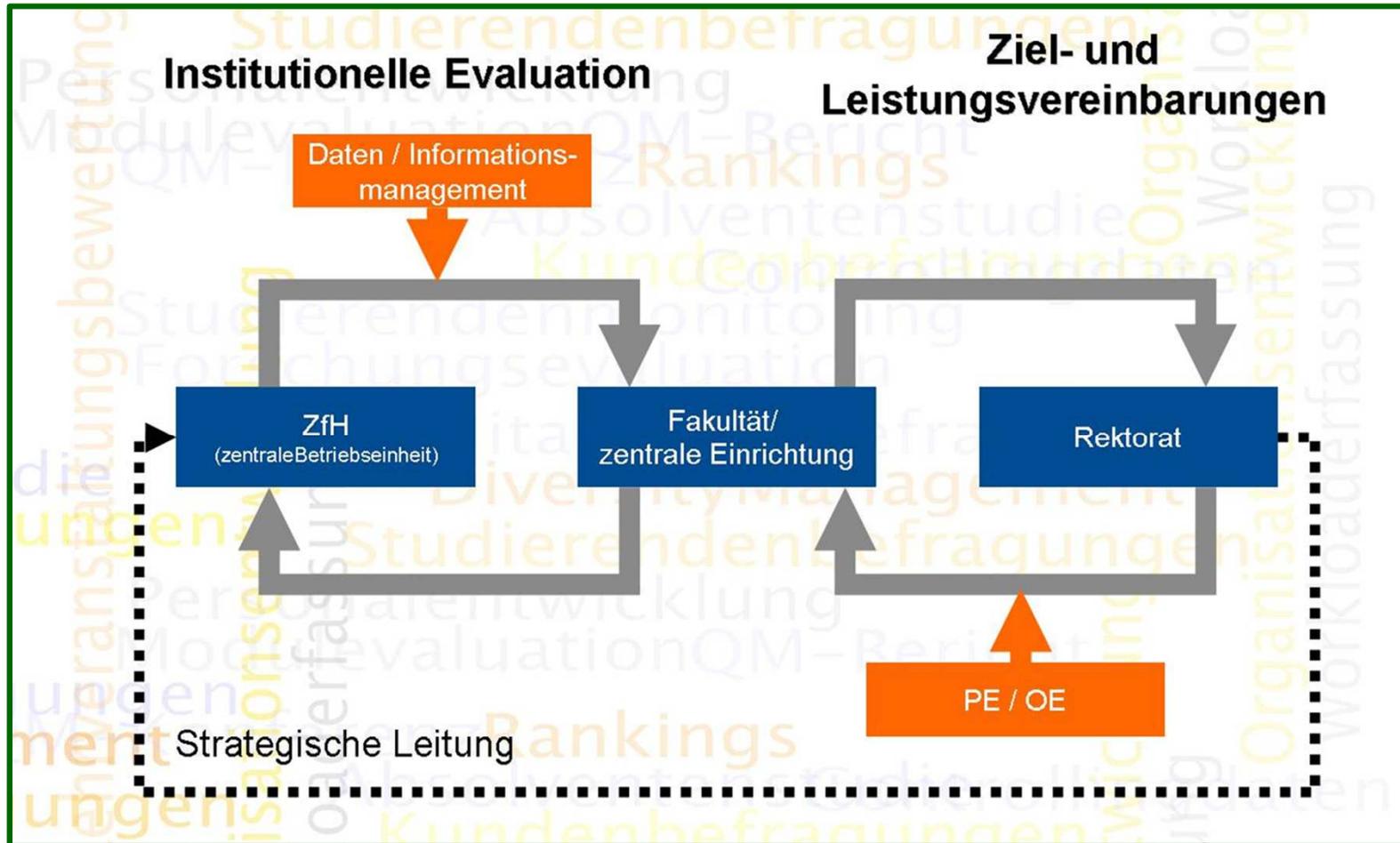
- **Erfassung aller relevanten Daten und Service-/Verwaltungsabläufe angelehnt an den „Student Lifecycle“**
- **Reorganisation von Verwaltungsabläufen, bessere Service-Qualität, Ableitung von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung**
- **Durchgehend genderdifferenzierende Datenerhebung**
- **Aufbereitung und Diskussion der Ergebnisse & Überprüfung der Zielerreichung & strategische Weiterentwicklung**



- Georg-August-Universität Göttingen: Integration eines Gleichstellungscontrollings in das allgemeine Controlling (½ Controlling, ½ GB)
- Bündelung Berichtswesen und strategische Steuerungsfragen (KLR, Erfassung und Auswertung aller Leistungsdaten der Universität; LOM)
- Gleichstellungscontrolling:
 - **Alle Grunddaten werden geschlechterdifferenzierend ausgewertet**
 - **Auswertungen für HS, Fakultäten und GB, DFG-Gleichstellungsstandards (Zielvorgaben)**
 - **Benchmarking und Rankings (Fakultäten)**



- **Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen**



*

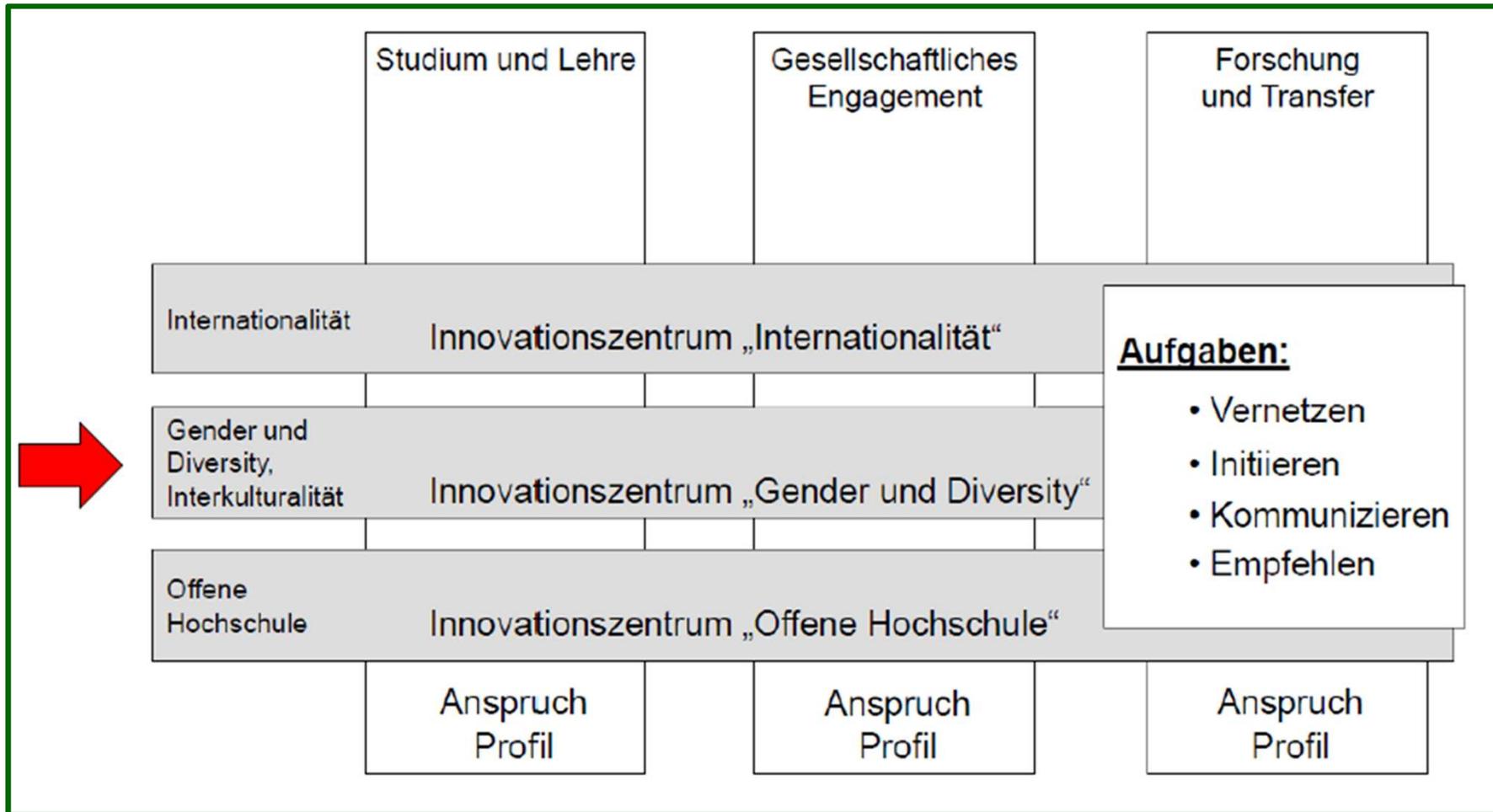
- **Weiterentwicklungen und Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Diversity-Sensibilität**
 - **Evaluation: institutionell und Lehrveranstaltungsbezogen**
 - **Hochschuldidaktik (ProDiversity, Gender in die Lehre)**
 - **Akademische Karriereförderung (Mentoring u.a.)**
 - **Beratung und Unterstützung von Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Konzepten**

- **Förderung inhaltlicher Themenschwerpunkte :**
 - **Entwicklungspläne und Zielvereinbarungen**
 - **Strukturelle Maßnahmen, z.B. durch den Aufbau zentraler Einrichtungen**
 - **Einrichtung von Förderschwerpunkten und Vergabe interner Forschungsgelder**



- **Förderung einzelner Leistungsbereiche:**
 - **Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals**
 - **Verbesserte Serviceleistungen z.B. für Antragsteller oder Lehrende**

- **Innovationszentrum für Gender, Diversity und Interkulturalität der Hochschule Osnabrück:**



*

- **Strategieentwicklung für die Handlungsfelder der HS**
- **Umsetzung innovativer Konzepte in Forschung & Lehre**
- **Jährliche Analyse der Bewerbungs- und Studieneingangsphase unter Genderaspekten**
- **Rückmeldung der Ergebnisse an die HS-Leitung, Dekanate, Studiendekanate**
- **Sensibilisierung und Konzeptentwicklung mit den Fakultäten im Schwerpunkt MINT**

- **Profilbildung durch interne Zielvereinbarungen und/oder Entwicklungsplanung mit den Fakultäten**
 - **Gleichstellung als Teil der allg. Vereinbarungen oder gesondert (z.T. zusätzlich DFG-Gleichstellungsgespräche mit allen Fakultäten)**
 - **Unterschiedlicher Grad an Verbindlichkeit (nur z.T. an monetäre Anreize geknüpft):**
 - **Beteiligte Akteure (HS-Leitung, GB, Senat etc.), ggf. Beteiligung des Kanzlers bei der Absprache von Entwicklungszielen – auch im Bereich GS – zur Überprüfung von Anschubfinanzierungen**
 - **Controlling**
 - **Rückkopplung der Ergebnisse in HEP, ZV mit dem Land etc.**

- Hochschulinterne Unterstützung von Akquisition und Entwicklung von Forschungsthemen
- Förderung des wissenschaftlichen Personals
 - Maßnahmen zur Personalentwicklung, z.B. Aufbau einer akademischen PE
 - Anreize (finanziell, Forschungs- und Lehrpreise etc.)
- Verbesserung der Studienqualität
 - Diversitätskonzepte, Student Life Cycle-Ansätze u.a.
 - Projekte zu neuen Lehr-/Lernkonzepten
 - Qualifizierung von Lehrenden
 - Einrichtungen für best. Zielgruppen

- **An vielen Hochschulen noch in den Anfängen**
- **Aufbau einer akademischen Personalentwicklung:**
 - **Genderkompetenz der Personalentwickler/-in**
 - **Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten durch die MA des Personalbereichs**
 - **Gezielte Beratung/Coachings/Trainings für wiss. Beschäftigte in den verschiedenen Qualifikationsstufen (u.a. Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur, Vereinbarkeit/Work-Life-Balance)**
 - **Führungskräfteentwicklung unter Genderaspekten**

- **Educational Diversity an der FH Köln als strategisches Programm**
- **Verschiedene Teilprojekte:**



*

- In allen drei strategischen Feldern der Hochschulsteuerung ergeben sich Ansatzpunkte für eine Integration von Gleichstellungsaspekten:

- **Professionalisierung:**

- Höhere Anforderungen an Berichtslegung
- Bessere Datenlage etc.



**Höhere Verbindlichkeit
Argumentationsgrundlagen und -hilfen**

- **Profilbildung: externe Impulse stärken Gleichstellung als Teil der Profilbildung der HS**
- **Wissenschaftlicher Output: lenkt den Blick auf Diversityaspekte, Abbau von Hemmnissen etc.**

- **Top-Down-Verfahren sind von zentraler Bedeutung (insb. für die Einbindung der Fakultäten):**

In allen Fällen gibt es eine Hochschulleitung, die diese Integration von Gleichstellungszielen ermöglicht und teilweise auch aktiv einfordert.

Aber:

- **Bei gleichstellungsorientierten Themen scheint eine beteiligungsorientierte Strategie besonders erfolgsversprechend zu sein.**



GEFÖRDERT VOM



Dr. Melanie Roski
TU Dortmund, Sozialforschungsstelle
Tel: +49(0)231 8596-222
roski@sfs-dortmund.de