EQUISTU

Gleichstellungssteuerung als Aufgabe der Organisationsentwicklung

Dr. Melanie Roski
Sozialforschungsstelle Dortmund

Werkstatt Dortmund, 28.3.2014

FAM Frauenakademie München e.V.
sfs tu dortmund sozial forschungs stelle dortmund
tu technische universität dortmund
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

Agenda

- Projekt EQUISTU: Zentrale Fragestellungen und Untersuchungsebenen
- Warum MINT?
- Ebenen der Verknüpfung von Gleichstellung und Organisationsentwicklung
  - HS-Leitung: Steuerung über Ziele
  - Hochschulmanagement zentral/dezentral
  - Fachbereichsübergreifende Institute/Zentren etc.
- Fazit

Rahmendaten des Projekts

EQUISTU - Equality Implementation Standards for Universities

FAM Frauenakademie München e.V.

TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)

Laufzeit: Juni 2011 – Mai 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung und Europäischer Sozialfond der Europäischen Union

Programm:
Frauen an die Spitze

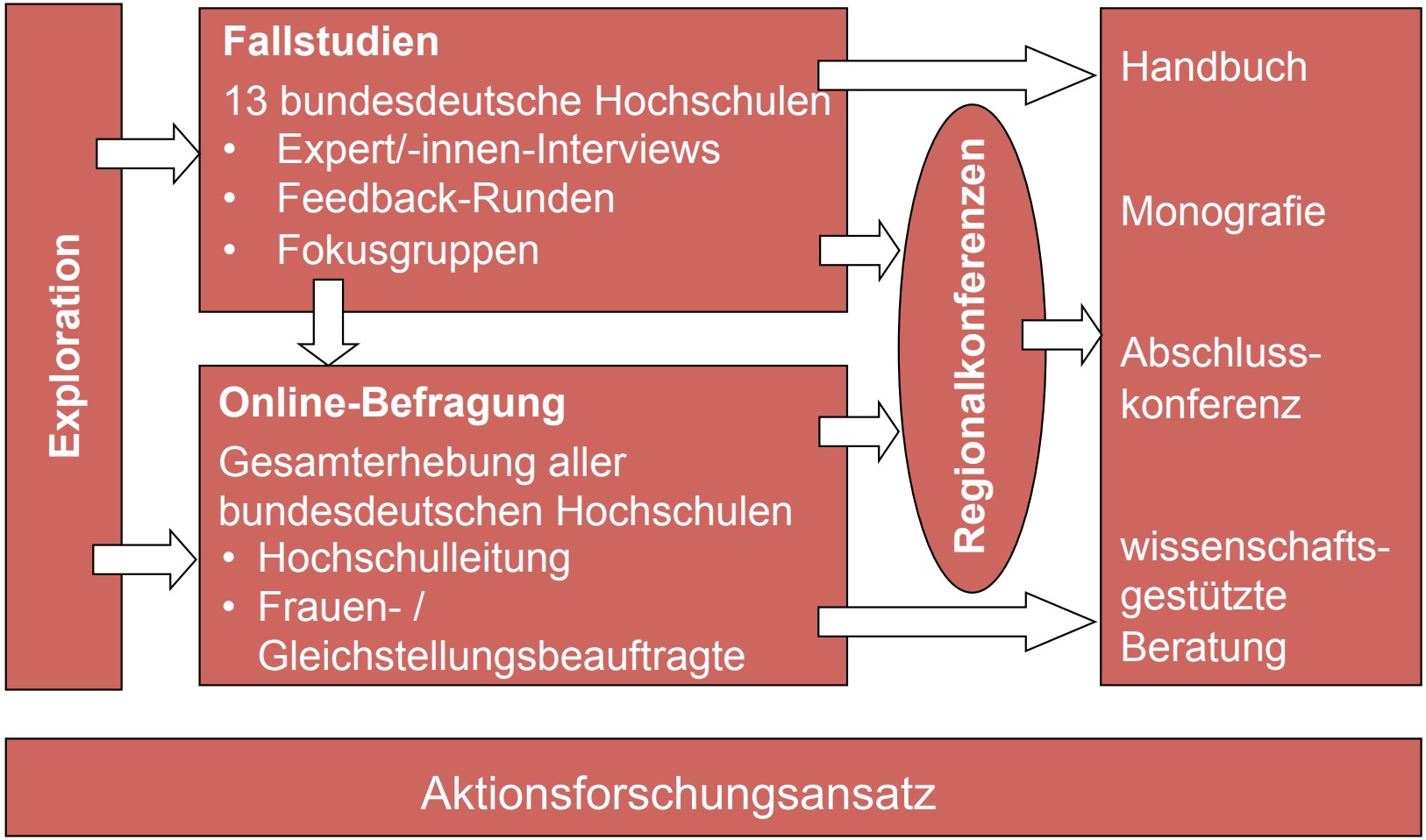
GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Forschungsdesign



Ebenen der Betrachtung in EQUISTU

I. Formale und strukturelle Verankerung von GS

- Führungsebene und Management
  - Zentral im Präsidium/Rektorat
  - Dezentral auf Ebene der Fachbereiche/Fakultäten
  - Verankerung in Verwaltung und Management
- Normative Ebene
  - GS als Teil der HS-Strategie
  - Gleichstellungsverständnis: Frauenförderung, Gleichstellung, Chancengleichheit, GM, Diversity

II. Prozessebene

- Akteurskonstellationen (zentral/dezentral) und Kooperationsbeziehungen
- Verfahren und Instrumente (in drei Steuerungsbereichen: QM/ HH und Controlling)

Warum es nicht klappt: Argumentationsbeispiele MINT aus den Fallhochschulen

„Wenn sich aber keine Frauen bewerben, was sollen wir tun?“ (F11_Kanzler/in)

„[…] wir haben nicht eine einzige Bewerbung gehabt und insofern wissen wir dann teilweise auch nicht mehr, was wir noch machen sollen, um da die „Frauenquote“ zu erhöhen.“ (F11_FB Elektrotechnik/Informatik)

„In der Postdoc-Phase verlieren wir viele Frauen. Das ist eben die Phase, wo Familien gegründet werden […] da verlieren wir also Frauen und vor allem dann bei zeitlich befristeten Stellen ist es nicht so schlimm, aber dann bei den Planstellen ist es so, dass wir einfach weniger Leute, Frauen auf Planstellen haben und da, das ist ganz schwierig.“ (F10_Geowissenschaften)

Argumentationslinien und Hintergründe

- **Wir würden ja gerne mehr Frauen haben, aber sie kommen nicht.**
- **Es gibt kaum/keine Frauen in unserem Fachgebiet.**
- **Wir haben schon alles versucht.**

Was könnte dahinter stecken?

- Fehlende Expertise/Wissen über Lösungsansätze
- Fehlendes Wissen über tatsächliche Datenlage
- Fehlende Übernahme von Verantwortung?
- Demotivation

Fragen im EQUISTU-Projekt

- Welche Ansätze zur Integration von Gleichstellung in Verfahren und Instrumente der Hochschulsteuerung gibt es auf zentraler und dezentraler Ebene?
- Welche Möglichkeiten hat die HS-Leitung zur „Steuerung“ der Fachbereiche?
- Welche Anforderungen ergeben sich für die Gleichstellungsakteure auf zentraler/dezentraler Ebene?
- Welche externen Impulse spielen eine Rolle für die Integration von Gleichstellung?
- …

Ebenen der Verknüpfung von Gleichstellung und Organisationsentwicklung

I. HS-Leitung: Steuerung über Ziele (Gegenstromverfahren)

II. Hochschulmanagement zentral/dezentral

III. Fachbereichsübergreifende Institute/Zentren etc.

I. HS-Leitung: Steuerung über Ziele

Einsatz möglicher Instrumente zur strategischen Steuerung:

Ziel- und Leistungsvereinbarungen

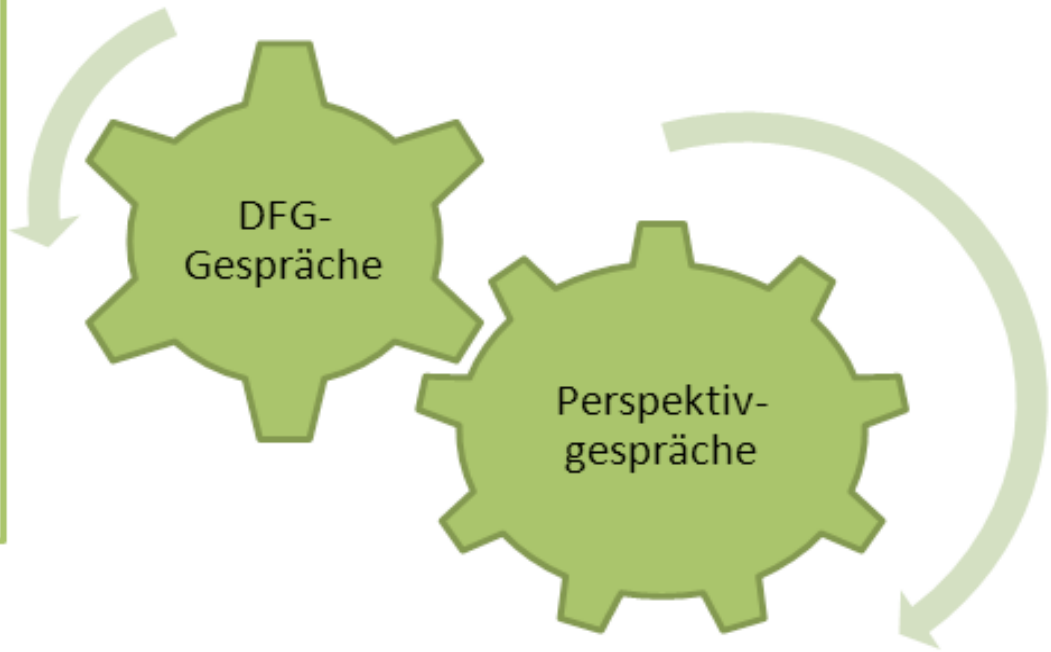
- Setzen Anreize in die Fachbereiche hinein
- Unterstützen die Entwicklung realistischer Ziele, unter Beteiligung aller relevanten Akteure
- Unterstützungsangebote und -vereinbarungen können integriert werden
- Ermöglichen ein regelmäßiges Controlling

ZLV, Beispiel : Kombination unterschiedlicher Gesprächsformen

Steuerungsinstrumente miteinander kombinieren: DFG-Gespräche in Verzahnung mit Perspektivgesprächen

Unter Beteiligung von:

- Konrektor/-in für Forschung und wiss. Nachwuchs
- Kanzler/-in
- Dekanate
- Zentrale Frauenbeauftragte
- Referat Chancengleichheit/ Antidiskriminierung



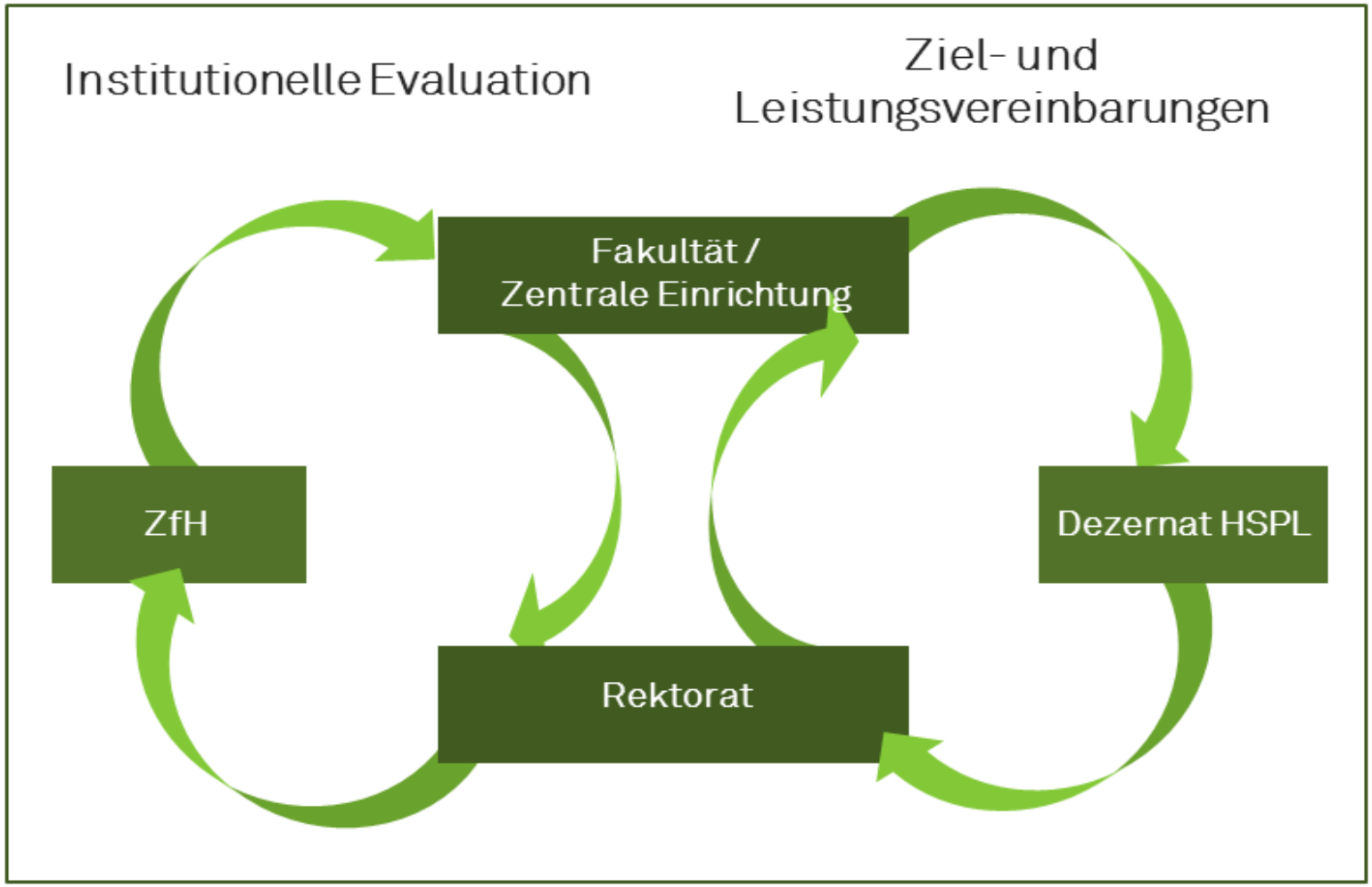
Unter Beteiligung von:

- Rektor/-in
- Dekanate
- Dezernat für Akademische Angelegenheiten *(Begleitung des Verfahrens)*

Quelle: Feldmann et al. (2014: 37)

ZLV, Beispiel 2: Kombination mit institutioneller Evaluation

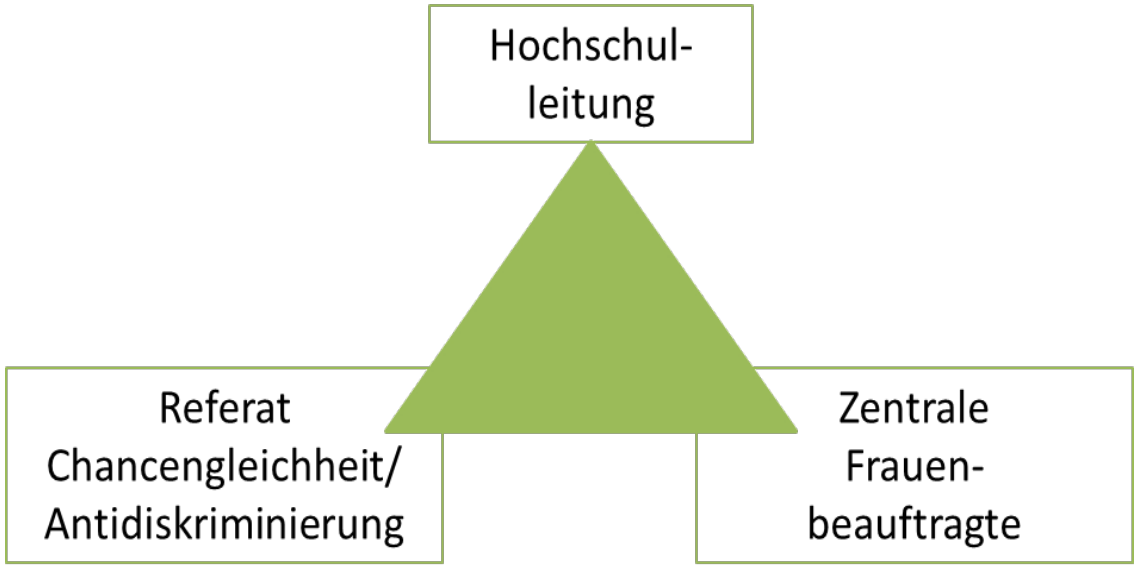
Das Qualitätsmanagement der Universität Duisburg-Essen



Quelle: Feldmann et al. (2014: 32)

II. Hochschulmanagement zentral

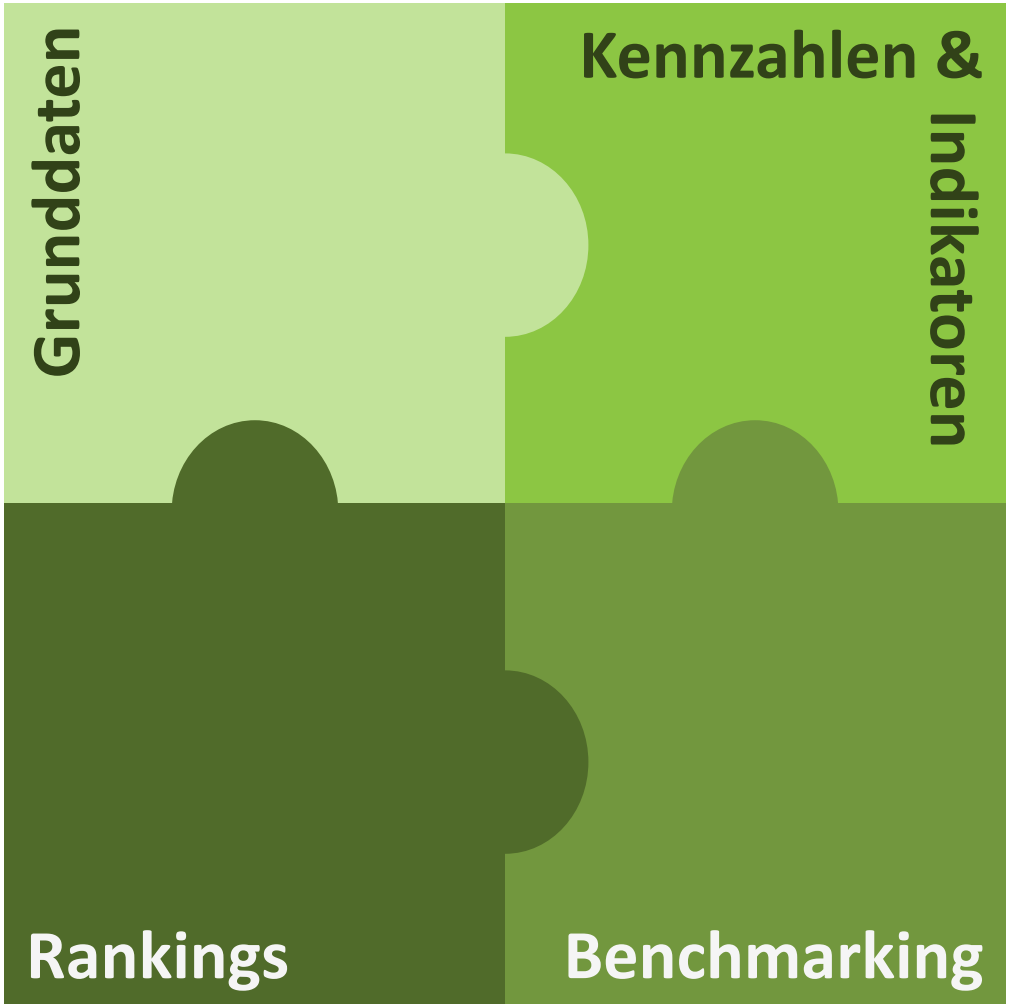
- Aufbau eines GS-Büro oder eines Referats/Stabsstelle als interne Expertise-Einheit
  - Angebote im Bereich Nachwuchskräfteent-wicklung, Gleich-stellungsconsulting, Vereinbarkeit ….
  - Konzipierung und Umsetzung von Projekten zur Gleichstellung
  - Beratung der HS-Leitung und Fachbereiche



Quelle: Feldmann et al. (2014: 52)

II. Hochschulmanagement zentral

- Aufbau eines Gleichstellungs-controllings
  - Bereitstellung von Daten/Wissen
  - Vergleichende Analyse
  - Zielüberprüfung



Quelle: Feldmann et al. (2014: 17)

II. Hochschulmanagement dezentral

- Verantwortung der Dekanatsleitung für Themen der Gleichstellung (Verhandlung mit HS-Leitung zu Zielen, Projekten, Maßnahmen etc.)

  Beispiel: DFG-Gespräche

- Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

  Beispiel: Freistellung o. hauptamtliche dezentrale GB

- Aufbau von GS-Expertise auf FB-Ebene:

  Beispiel: Fakultätsreferent/-in mit GS-Expertise

III. Fachbereichsübergreifende Institute/Zentren

- Einrichtung fachbereichsübergreifender Zentren/ Institute:
  - Anlaufstelle für Fachbereiche
  - Plattform für Projekte/Maßnahmen
  - Unterschiedliche Gestaltung: interne Beratungseinheit bis hin zu Controllingaufgaben

Beispiel Hochschule Osnabrück:

Innovationszentrum Gender, Diversity und Interkulturalität

Fazit

- Verschiedene Steuerungsansätze und Instrumente:
  - Es gibt nicht **das eine** Instrument.
  - Gerade die Entwicklung von Maßnahmen im MINT-Bereich erfordert beteiligungsorientierte Instrumente
  - Einbettung einzelner Ansätze und Instrumente in ein Gesamtkonzept ist sinnvoll.

- Modelle einer gleichstellungsorientierten Steuerung:
  - Zentrales Element: Enge Kooperation der Gleichstellungsakteur/-innen mit der Hochschulleitung und der Unterstützter/-innen auf Fachbereichsebene
  - Fünf Typen der Verknüpfung von Gleichstellungsexpertise und Leitungsbefugnissen (HS-Leitung)

Für eine ausführliche Darstellung der Beispiele aus den Fallhochschulen des Projekts EQUISTU:

Maresa Feldmann, Birgit Erbe, Monika Goldmann, Mara Kuhl, Melanie Roski, Ingrid Schacherl (2014): Gleichstellung steuern Promising Practices für die Hochschulsteuerung, Dortmund

FAM Frauenakademie München e.V.
sfs tu dortmund sozial forschungs stelle dortmund
tu technische universität dortmund
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION