



GenderNetz Ergebnistransfer

Von der Forschung zur Praxis – wo liegen Veränderungspotenziale für Organisationen?

Jennifer Dahmen-Adkins, Gast-Prof. (OVGU) Dr. Andrea Wolfram



“Fixing the system”



“Fixing the system”

1. Was bremst organisationalen Wandel aus und worin liegt dies begründet?
2. Wo ist bereits Wandel eingetreten?
3. Wo liegen weitere Veränderungspotenziale?

Der Blick von Transfer und Change Agents auf ihre Organisationen

Wer sind Transfer und Change Agents?

Transfer Agents (Thaler 2016) sind Personen in Organisationen, die eine zentrale Leitungs- und Steuerungsfunktion inne haben, bspw. Personen aus der Personalentwicklung, der Hochschulleitung, der Geschäftsführung bzw. aus der Personalabteilung.

Change Agents sind Personen, die organisationale Entscheidungs-, Neuerungs- und Veränderungsprozesse herbeiführen, wie bspw. Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte, Koordinator*innen von Mentoringprojekten, etc.

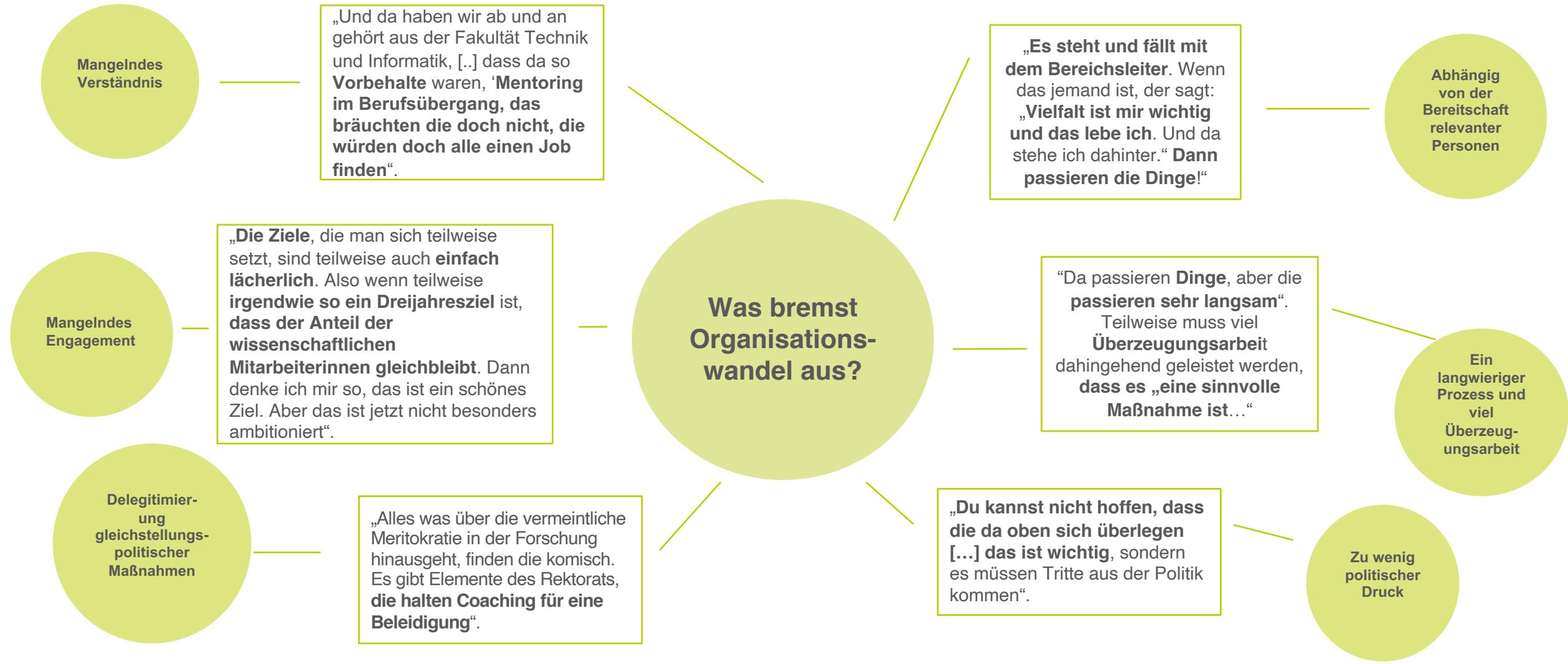
Insgesamt wurden im Rahmen der qualitativen Studie Interviews mit **32 Postdocs** (20 Frauen / 12 Männer)

31 Professor*innen und Personen in Führungsposition (13 Frauen / 18 Männer)

aus **4** Universitäten, **4** Fachhochschulen, **2** Unternehmen und einer Forschungseinrichtung geführt.

Dazu kommen **12 (Gruppen-)Interviews** mit Change- und Transfer Agents der jeweiligen Organisationen.

Der Blick von Transfer und Change Agents auf ihre Organisationen



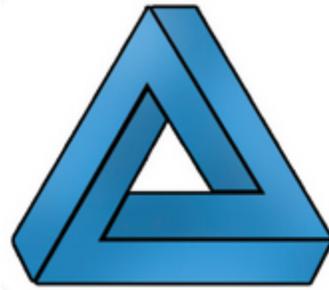
Paradoxien aus Gleichzeitigkeit von Differenz- und Gleichstellungstabu

„Also ich glaube, dass es bei diesen informellen Netzwerken, also die Stammtische und die Mittagessen und so, glaube ich gar nicht, dass es da ein Problem gibt. Also dass es da ein Hemmnis für Frauen gibt.“ (G2)

Differenztabu

Kontext: Funktional differenzierte Arbeitsorganisationen

„Ich suche nach tollen Leuten, die gerne mit uns Wissenschaft machen möchten. Und es steht auch auf der Webseite unseres Instituts, dass hier alle gleichbehandelt werden. Also da kann es nicht angehen, dass man jetzt gezielt nach einer bestimmten Gruppe suchen geht. (G7,m)



Paradoxien

„Viele werden aussortiert mit dem ersten Kind. Auch wenn das keiner sagt. Und schon, die Frauen werden sehr früh aussortiert.“ (P3, w)

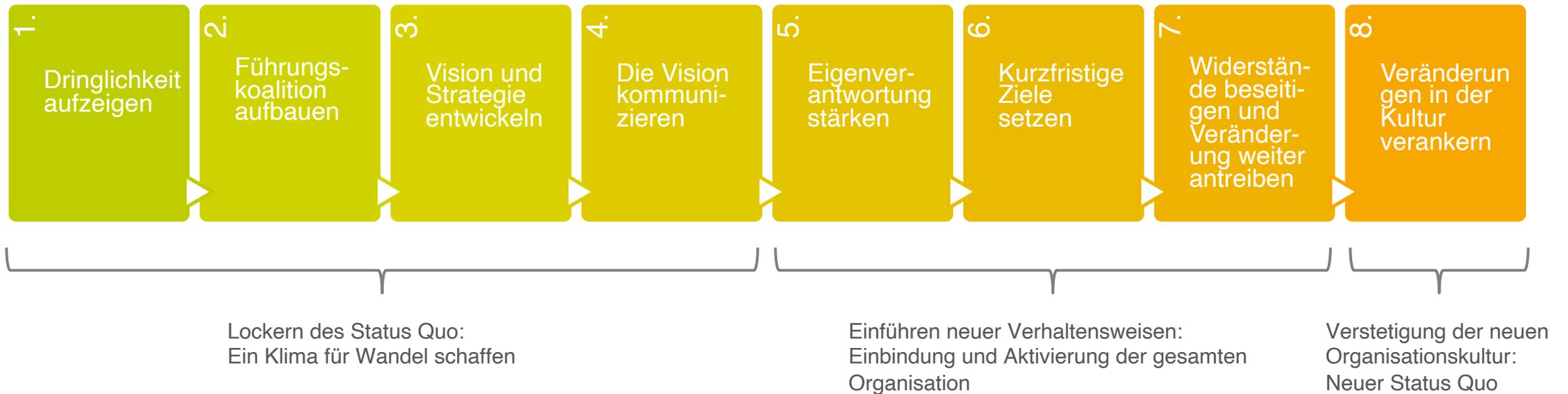
Gleichheitstabu

Kontext: Geschlechterwissen der Zweigeschlechtlichkeit

„Also gibt es schon noch gewisse Hürden. Es gibt Kinderbetreuung, wenn die Kinder krank sind, ..., wer betreut die Kinder? Wo es, glaube ich, schon eher normal ist, dass die FRAU zu Hause bleibt (...) und nicht der MANN zu Hause bleibt.“ (G23, m)

Change Management – das 8-Phasen Modell nach Kotter (1996)

”Es braucht die ‘Ermöglicher’ an einer Universität, die Wandel und Veränderungen möglich machen.”



Kotter, John P. (1996): leading Change, Harvard Business Review Press.

Was hat sich bereits getan?

Wahrgenommene Veränderungen der Change und Transfer Agents

- Stärkere Anerkennung der Arbeit von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
- Zunahme an weiblichen Rollenvorbildern
- Generationenwandel
- Institutionalisierte Netzwerke und Mentoring-Programme
- Positive Haltungen gegenüber Vereinbarkeitsfragen und aktiver Vaterschaft
- ...

Bereiche des Wandels

individuell informell	individuell formell
kollektiv nicht greifbar	kollektiv greifbar

Benning, E., Kloosterman, J., & Fyles, R. (2012)

Was hat sich bereits getan? Wahrgenommene Veränderungen der Change und Transfer Agents

- **Stärkere Anerkennung der Arbeit von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten**

- Zunahme an weiblichen Rollenvorbildern
- Generationenwandel
- Institutionalisierte Netzwerke und Mentoring-Programme
- Positive Haltungen gegenüber Vereinbarkeitsfragen und aktiver Vaterschaft

Bsp. 1)

Herausforderung:

Oftmals nehmen nur die Personen Informationen und Beratung in Anspruch, die bereits für die Relevanz des Themas sensibilisiert sind

Wie können weitere Personen mobilisiert werden?



Bsp. 2)

Herausforderung:

Gleichstellungsarbeit = Frauen“förderung“ versus Exzellenz

Wie kann der Widerspruch zwischen beiden aufgelöst werden (Stichwort Transparenz)



Was hat sich bereits getan? Wahrgenommene Veränderungen der Change und Transfer Agents

- Stärkere Anerkennung der Arbeit von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
- Zunahme an weiblichen Rollenvorbildern
- **Generationenwandel**
- **Institutionalisierte Netzwerke und Mentoring-Programme**
- Positive Haltungen gegenüber Vereinbarkeitsfragen und aktiver Vaterschaft

Herausforderung: Backlash in puncto Gleichstellung/Feminismus

Wie kann dem Einfluss des gesellschaftlichen Diskurses auf organisationaler Ebene entgegen gewirkt werden?

Herausforderung: Einfluss informeller Netzwerke auf Stellenvergaben wird durch Institutionalisierung nicht ausgehebelt

Wie kann deren Einfluss transparenter gemacht werden, umso auf Ungerechtigkeiten hinzuweisen?

Wo liegen Veränderungspotenziale?

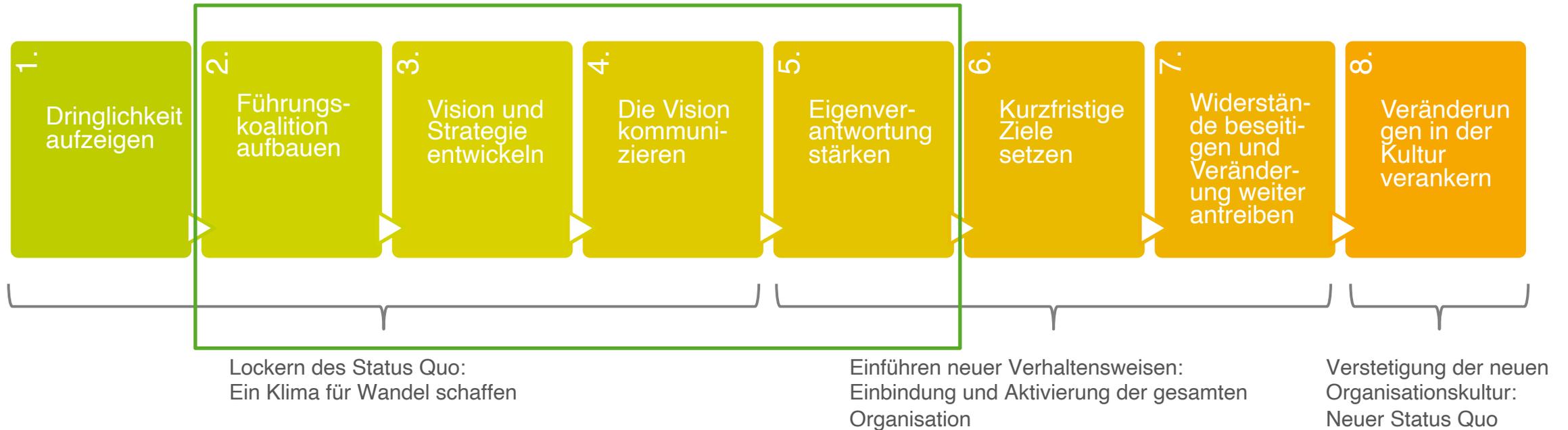
Workshop Outlook

- Professionalisierung und höhere Transparenz bei Einstellungs- und Förderprozessen unterhalb der Professur
 - Führungskräftebildung von Professor*innen
- Vielfalt als Chance Automatismen zu durchbrechen
 - Stärkung der Internationalisierung
- Pandemie als Hebel für Flexibilisierung der Organisation
 - aber hat auch Backlash erzeugt
- Mobilisierung von weiteren Mitstreiter*innen
 - Anknüpfen an die Narrative/biografischen Erfahrungen der Institutionsmitglieder
- ...



Change Management – das 8-Phasen Modell nach Kotter (1996)

”Es braucht die ‘Ermöglicher’ an einer Universität, die Wandel und Veränderungen möglich machen.”



Kotter, John P. (1996): leading Change, Harvard Business Review Press.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

