



GenderNetz

HERZLICH
WILLKOMMEN
zum
ABSCHLUßWORKSHOP



Netzwerke und Networking
in der Postdocphase
technischer Disziplinen

Eine Handreichung
für die Praxis





GRÜSSWORTE

PROF. DR. ANDREA WOLFRAM
JENNIFER DAHMEN-ADKINS
PROF. DR. DORIS KLEE



KLEE
GenderSTRATEGIE-GESPRÄCHE
PZ

3 ZIELE FÜR EIN JAHR FESTGELEGT
MIT DEN FAKULTÄTEN

15% FRAUENANTEIL IN DEN INGENIEUR-WISSENSCHAFTEN

↓
FRÜHER SENSIBILISIEREN
POSTDOCS PROGRAMM HILFREICH

- ① Türen öffnen
- ② MENTOR FINDELN
- ③ NETZWERKE FÖRDERN
- ④ KOMPETENZEN ERHÖHEN
- ⑤ WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNGSKULTUR

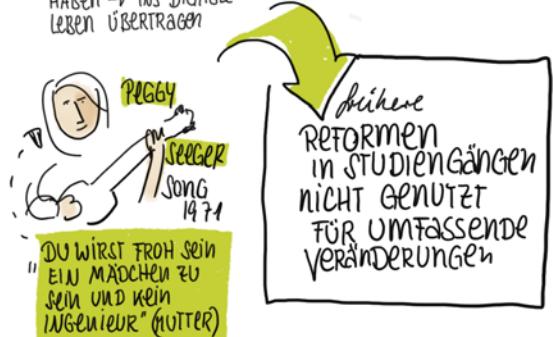
Wie laufen BERUFUNGSKOMMISSIONEN AB?

FRAUEN HABEN ES SCHWERER SICH DURCHZUSETZEN

REKTORATE SOLLTEN DAS VERFAHREN EINGELEITETE
⇒ AKTIVE SUCHE FÜR KANDIDATINNEN
[SCOUTINGLISTE]
(erhöht Personal eingesetzt)



WISSEN, DAS WIR VON ANALOGEN STUDIEN HABEN → INS DIGITALE LEBEN ÜBERTRAGEN



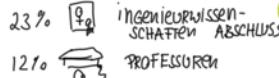
ES FEHLT BERUFL. VORBILDUNG IN TECHN. BERUFEN BEI FRAUEN.



PROF. DR. BARBARA SCHWARZE
KEYNOTE

CHANCEGLEICHHEIT → TEILHABE MÖGLICH

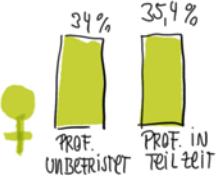
WIE KÖNNEN NETZWERKE VERÄNDERUNGEN ERMÖGLICHERN?



KULTUR: „VOLLBLUTWISSENSCHAFTLERIN“



CULTURAL FIT



WIRTSCHAFT - CULTURAL FIT

73% VERLASSEN DEN JOB,
WEIL ES NICHT PASST
(2017)



ES TUT SICH WAS, ABER LANGSAM.
ZU WENIG, UM SICH BREIT UND ERFOLGREICH SICH AUFZUSTELLEN.



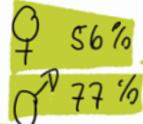
DIGITAL GENDER GAP



GERINGERE WERTE
BEI ANWENDUNG
DURCH FRAUEN



14-24 JAHRE



ICH WILL
WISSEN
WEITER IM
IT BEREICH
AUSBAUEN

DIGITALISI
Biete mir die Möglichkeit
BERUF + FAMILIE
FLEXIBEL ZU
VEREINBAREN



NOTWENDIGE KOMPETENZ
FÜR KARRIEREENTWICKLUNG

+ SICHTBARKEIT IM
DIGITALEN RAUM

CHANCEN-
GLEICHHEIT?



GenderNetz



PROF. DR.
BARBARA
SCHWARZ
KEYNOTE

POSTDOCS

KARRIEREWEG
30% INDUSTRIE

WOLLEN ODER
GIWAHLT?
ODER GING ES
NICHT
AUßERS
BEI FRAUEN GERINGER
GEWÄHLT



WAHLPARAMETER
an dem sich
MIT FAMILIENGRIÖNDUNG

UNTERSCHIEDE IN DEN PRÄFÄRENZEN

VIELFALT DER KARRIEREMÖGLICHKEITEN

ERKENNTNISSE
EINFLIESEN
LASSEN

EINZUG
DIGITALE
TECHNOLOGIE
KI + ROBOTIC

WO BRINGEN WIR DAS INS STUDIUM?

GENDER- + DIVERSITY

+ KOMPETENZVERMITTLUNG FÜR
ANWENDUNG

VIELFALT IN DEN DATEN IST
NICHT VORHANDEN.

SCHLECHTE ERGEBNISSE



GenderNetz

VORSTELLUNG
DER ERGEBNISSE DES
PROJEKTS
GenderNetz

MATTHIAS DORGEIST
ASTRID SCHULZ
ANNE GOTTFENS

VORGEHEN

AINT

spezielle KULTUR
FRAUENANTEIL
9,7% → 17,5% (2017)
IT - TECHNIK

POSTDOCS-PHASE IST KARRIEREENTSCHIEDENT

HOHER DRUCK FRAUENANTEIL PROFS ZU ERHÖHEN

KEINE
SELSCHAFFEN

WERT
VON
BEZIEHUNGEN



INDUSTRIE ← WISSENSCHAFT
wichtig für Karriere

X

Bedeutung von
NETZWERKEN in der Postdocphas



AUFBAU NETZWERK + FAMILIEN GRÜNDUNG
FACH COMMUNITY

JICH AUF KONTAKTEN RICHTIG
VERHALTEN

INTEGRATION ÜBER
AKERKENUNG VON
HOTLICHKEIT +
FACHLICHKEIT +
AETHENTISCHE
SEIN

eigene Kulturen

MENTOR*IN
GATEKEEPER
FÖRDERUNG

MÄNNLICHE
WISSENSCHAFTS-
IDEAL

o KONTAKTE SIND
KARRIEREENTSCHIEDENT

o ODER IDEAL DER
AUTONOMEN PERSONLICH-
KEIT

LEUTE,
DIE NICHT
SIND
MIT DENEN ARBEITE ICH
GERNE
ZUSAMMEN.

BENACHTEILIGUNG VON MÜTTERN



SICHTBARKEIT von Frauen

EINZIGE FRAU
AUFÄLLIG WEGEN
KLEIDUNG

FRAU-Sein ALS
VORTEIL,
MAN KANN
ERWARTUNGEN
ÜBERTRIEBEN.

KOMPETENZ BEWEISEN
MÜSSEN

FRAU-Sein ALS NACHTEIL

POSITIONIEREN IN DER
MÄNNERWELT

SICHER + SOUVERÄN
AUFTRETEN

UM ZU BEZOHRDRUCKEN

SOZIALKAPITAL

SOZIALISATION IM
AKADEMISCHEN BEREICH
KANN ALS VORTEIL
GENUTZT WERDEN

NICHT STRATEG.
UMWANDLUNG
DES SOZIALKAPITALS
ALS

FAZIT

- NETZWERKE GEHT ÜBER
SELSCHAFFEN HINAUS
- DISKRIMINIERUNG MÖGLICH
- SOZIALE HERKUNFT WICHTIG
- STEREOTYPEN WERDEN
REPRODUZIERT
- GATEKEEPER + FACHCOMM.
WICHTIG



WORKSHOP- ERGEBNISSE



HERZLICH
WILLKOMMEN
zum 2. Konferenztag ^"

KONTAKT AUFNEHMEN ALS POSITIV:
Wie kann man den
Geschlechterstereotypen beim
"Netzwerken" begegnen?
Brainstorming

EINFLUSS von Netzwerken
BETTE JEDER MIT POSITIV FRAGEN
beantworten

Auf Seite von Geschlechterstereotypen
Welche Motivation
Gibt es Träume
zu fördern?
Und wie geht man
daran um?
Brainstorming

Wie können Personen
aus Wissenschaft und
Forschung für die Probleme,
die durch Netzwerke entstehen,
sensibilisiert werden?
Brainstorming

Im Karrierebereich in den
Ingenieurwissenschaften
Was sind
Geschlechterstereotypische
BARRIEREN?
Gründe für den gesunkenen
Frauenanteil?
Wie können wir dem begegnen?
Brainstorming

SCHLAGFERTIG ODER
VERWIRREND ARGUMENTIEREN
NUR ÜBER FACHLICHES SPRECHEN

Stereotype aktiv nutzen!
PERSISTIEREN

HANDLUNGS-
EBENE
SICHTBARKEIT = DIGITAL

STRUKTUR-EBENE

DON'T FIX THE
WOMEN,
FIX THE SYSTEM

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG
Die sich
diversity-
konform
verhalten

IM NOTFALL
ein KAROTTEND

MOTIVATION
→ Gesetzl. VORGABE
→ Keinen ÄRGER bekommen wollen

PARTIZIPATIVE
Gestaltung

IMAGE
WIR LEBEN
DIVERSITY

UNTERSCHIEDLICHE
SICHTWEISEN BEREICHEN

GENDER
FÜHRUNGSKRÄFTE
WORKSHOP

ZUSAMMENARBEIT UND
AUFLÄRUNG

RATGEBER

EINPFOHLENE
Lösungen

HALTUNG ZU GENDERFRAGEN
bei BEURBUUNGSGESPRÄCH
PFlicht

MANGELNDES PERSONAL-
ENTWICKLUNGS-
BEWUSSTSEIN

SENSIBILISIERTE PERSON
mit Einfluss finden
UNTERSCHIEDLICHES NETZWERKBEWUSSTSEIN
„verengeln“ statt vertiefen

FEHLende ROLE-MODELS
VEREIN BARKEIT

SENSIBILISIEREN
für
AUSWAHLPROZESS
DA REICHT NICHT DER
PERSONALRAT

JANKTIONEN, wenn
QUOTE NICHT REICHT.

CHANCEN-
BERECHTIGKEIT

STRATEGIEPAPIER

JOHANNA M. WERZ

CHEFIN werden:
VON DER FORSCHUNG
ZUR ANWENDUNG IM
ONLINE-TOOL

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

26% STUDIUM ♀ ANTEIL
8 % WEIBL. FÜHRUNGSKRÄFTE

Mit steigendem Karriereverlauf
nimmt der Frauenanteil ab.



METHODE

PERSPEKTIVE FÜHRUNGSPosition
SELBSTWIRKAMKEIT
mit den

ONLINE TOOL

CHEFIN

INTERVIEWS

VERSTÄNDNIS VON KARRIERE
PLANUNG
ERFOLGSTAKTOREN

INTRINSISCHE
MOTIVATION
wichtiger als

EXTRINSISCHE

→ KINDER WIRKEN
SICH NICHT NEGATIV
AUS

TIPPS

www.check-deine-karriere.de

SEIT ENDE
2019

WIRD GUT
angenommen

CHEFIN. PRO

MAN MUSS DAS
SPIEL
KENNEN

UND MITSPIelen

Lebenslaufanalyse



GenderNetz

CLODIA HERLING

Frauen IN DER IT BEST PRACTICES AUS UNTERNEHMEN

GEWINN



5 FACHTAGE
6 REALLABORE → in UNTERNEHMEN
gefordert
1 INTERN.
TAGUNG

ergebnisse in FACHTAGWORKSHOPS



BEST PRACTICES

WARUM BEWIRBT SICH KEINER?

JN JEDEM KARRIERESCHRITT
SPIELT GENDER EINE ROLLE



WIR BRAUCHEN EINFACH
Mehr FRAUEN
UND DANN ISTS ALLES GUT



BETRIEBSBUNDHET
STRUKTUREN WERDEN NICHT GESETZT



FORMALE PROZESSE
FÖRDERN KARRIEREN

AUSTAUSCH



NETZWERK IM
PROJEKT DER FRAUEN
HATTE POSITIVE AUSWIRKUNGEN



DOPPELSTANDARDS ⇒

MANN = OK
DAS GLEICHE
⇒ FRAU = nö

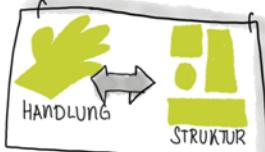
Bsp. WEITERBILDUNG
KARRIERE-
ENTWICKLUNG



GenderNetz

VON DER FORSCHUNG ZUR PRÄXIS-

WO LIEGEN VERÄNDERUNGSPOTENZIALE FÜR
Organisationen?



- FEHLende Wissen über Maßnahmen
- KEINE Motivation
- ABSprache der Legitimation für die Maßnahmen
- Kein Verständnis
- KAUM Politischer Druck über Quoten

Kultuwandel
langwiger
Prozess

- Wenige Personen mit Einfluss und Sensibilisierung

Gleichheitstabu
Differenztabu



ABSPRACHE
VON KARRIERE-
AMBITIONEN
WÖLLEN JA
MUTTER WERDEN,
SIND BESSER FÜR
CARE-Arbeit
GEeIGNET

STREBEN
NACH
VERÄNDERUNG

REVOLUTION?
STRUKTUR-
WANDEL

ODER

STRATEGIE
DER KLEINEN
SCHRITTE

wird eher
gewählt.
Widerstände
geringer

SOZIALGERECHTE
INSTITUTION

PHASEN MODELL
VON KOTTER

Bereiche des Wandels

INDIV.
INFORMELL

INDIVIDUELL
FORMELL

KOLLEKTIV
NICHT.
GREIFBAR

KOLLEKTIV
GREIFBAR

WAS HAT SICH GETAN?

STÄRKUNG ANERKENNUNG VON
ARBEIT VON GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
↳ wie kann es noch besser
werden

WO LIEGEN
VERÄNDERUNGSPOTENZIALE ?



GenderNetz

WORKSHOP-ERGEBNISSE TAG 2

