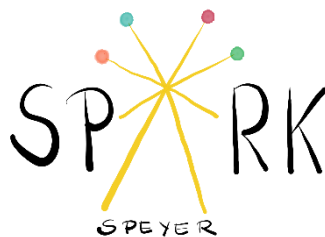


3. SPARK LESSONS LEARNED PAPER

SPARK-TRANSFERWORKSHOP STRUKTURELLE VERANKERUNGEN VON SICHTBARKEITS- STRATEGIEN FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN“

Dr. Julia Rathke, Lena Milker, Christina Prautsch

Speyer, November 2022



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ZUR EINFÜHRUNG

Ihnen liegt hier das dritte Lessons Learned Paper des Projektes „SPARK – Sichtbare Potenzialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren“ der Universität Speyer vor. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über die Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ gefördert, um rheinland-pfälzische Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen darin zu unterstützen, eine höhere Sichtbarkeit für sich zu erreichen. Dazu wird im Rahmen des Projektes ein wissenschaftlich fundiertes Workshopformat entwickelt, das diese Wissenschaftlerinnen begleitet.

Im Rahmen des Projekts SPARK gibt es insgesamt sechs große Meilensteine. Nachdem zunächst die vorhandenen theoretischen Grundlagen aufgearbeitet wurden, konnte der Design Sprint mit Genderexpertinnen (LLP1), darauf aufbauend ein Online-Survey mit Wissenschaftlerinnen in ganz Deutschland sowie der Werkstatt-Workshop mit anschließender Werkstattphase (vgl. LLP2) erfolgreich durchgeführt werden. Der vorliegende Text berichtet von den Erkenntnissen (sog. „Lessons Learned“) aus dem fünften Meilenstein, dem Transferworkshop.



Der Transferworkshop hat die Funktion als ein Multiplikator zu wirken und damit nicht nur den Transfer der SPARK Projektergebnisse in die Praxis zu gewährleisten, sondern auch durch gemeinschaftliche Diskussionen, Gruppenarbeit und offene Fragestellungen Raum für Ideen, Anregungen und Entwicklung der Praktiker:innen für Projekt SPARK zu bieten. Bereits gewonnene Ergebnisse konnten somit den Weg in die entsprechenden Institutionen finden und als Grundlage für neue Forschung verwendet werden.

Der vierstündige SPARK-Transferworkshop wurde im August 2022 online via Zoom durchgeführt, um sich mit Praktiker:innen über die nachhaltige strukturelle Verankerung an den wissenschaftlichen Institutionen auszutauschen und die empirischen Ergebnisse und Lessons Learned in Projekt SPARK zu reflektieren.

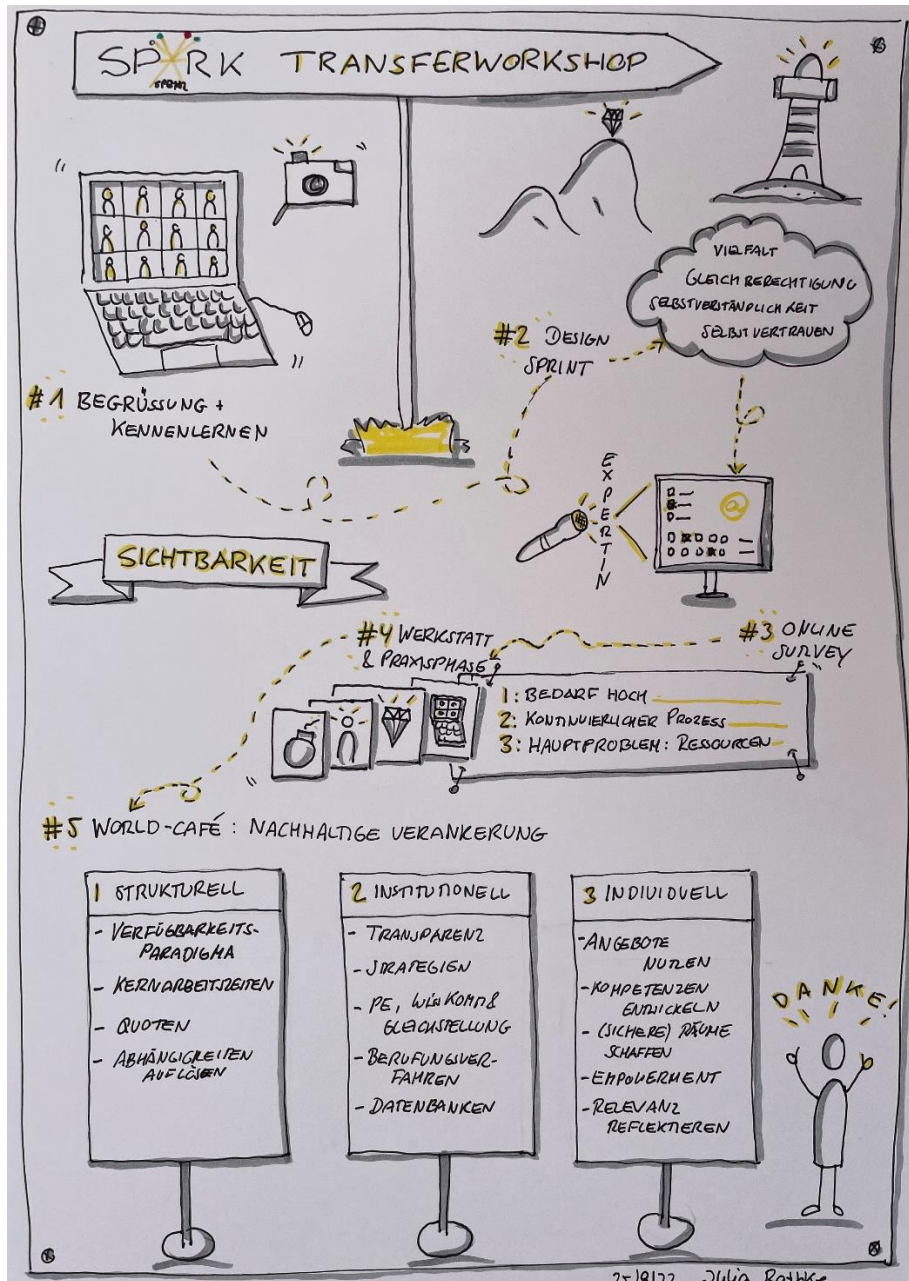
Zur offenen Diskussion innerhalb des Transferworkshops standen die folgenden Leitfragen:

- Welche empirischen Ergebnisse sind für die Praxis besonders relevant?
- Wie lassen sich die SPARK Lessons Learned strukturell verankern?
- Wie ist eine Vernetzung unter den Wissenschaftlerinnen skalierbar?
- Was ist eine Vision für die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in vier Jahren?
- Was können die Institutionen bzw. Multiplikator:innen an Unterstützung zur Sichtbarwerdung der Wissenschaftlerinnen leisten?



Aus dem Transferworkshop wurden die folgenden 7 Erkenntnisse (sog. Lessons Learned) gewonnen:

1. Selbstverständlichkeit, Parität und Vielfalt prägen die Visionen der Praktiker:innen von Sichtbarkeit von Wissenschaftler:innen und ihren Leistungen.
2. Wissenschaftsorganisationen können durch entsprechende Weiterbildungsangebote Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen durch Seminare oder Trainings zu Social Media oder auch Best Practice Beispielen der Sichtbarwerdung unterstützen.
3. Wissenschaftlerinnen in späteren Karrierephasen benötigen direkte Unterstützung der Wissenschaftseinrichtung durch zur Verfügung stellen von Zeit und Expertise.
4. Auch wenn individuelle und strukturelle Faktoren die gleichberechtigte Sichtbarwerdung von weiblicher wissenschaftlicher Leistung behindern mögen, sind es vor allem die Wissenschaftsinstitutionen, die durch Sensibilisierung für das Thema, entsprechende Weiterbildungsangebote, Zeitbudgets für ihre Mitarbeiter:innen und Expertise die nachhaltige Verankerung gewährleisten können.
5. Auf individueller Ebene sollten zuerst Prioritäten abgesteckt und ein Bewusstsein für Sichtbarkeit eingeräumt werden. Es sollten Strategien für wissenschaftsinterne Sichtbarkeit durch Schulungen und Coachings erarbeitet und angenommen werden. Wichtig ist in diesem Kontext auch der Umgang mit negativem Feedback / Hatespeech im Internet, damit keine (Berührungs-)Ängste entstehen. Vernetzungstreffen und interne Beratung können für einen erleichterten Einstieg sorgen.
6. Auf institutioneller Ebene sollte eine Bündelung von Prozessen an einer Stelle verankert werden, wie z.B. innerhalb der Kommunikationsabteilung. Hierbei könnte eine Kooperation mit anderen universitären Einrichtungen, wie dem Gleichstellungsbüro, hilfreich sein. Gemeinschaftlich könnte so eine individuelle Beratung von Mitarbeiter:innen entstehen, die zu einer erfolversprechenden Sichtbarkeitsstrategie führt. Ebenso muss Zeit für die Erhöhung von Sichtbarkeit eingeräumt werden, ohne die Belastung im Arbeitsalltag dabei zu erhöhen. Eine eigene Hochschulstrategie zur Sichtbarmachung der verorteten Wissenschaftler:innen, sowie ein transparentes Berufungsverfahren der vakanten Positionen schafft eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre, die das Leitbild der Universität stärken können.
7. Auf struktureller Ebene sollte nicht nur das WissZeitVG überarbeitet, sondern auch Kernarbeitszeiten eingeführt werden, sodass Betreuungsmöglichkeiten besser genutzt werden können. Genauso wichtig wäre es Care-Arbeitszeiten anzuerkennen und Quotierungen neu zu denken.



Stichworte / Zielgruppe

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | Frauen | Gleichstellungsbeauftragte | Hochschulkommunikation | Wissenschaftskommunikation | Sichtbarkeit | Universitäten | Wissenschaft | Wissenschaftlerinnen | Zoom | digitaler Workshop



TEILNEHMER:INNEN

Zum SPARK Transferworkshop wurden Hochschulkommunikator:innen, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Personalentwickler:innen sowie Personen außerhalb des universitären Kontextes mit Bezug zu Gleichstellungsfragen. Die digitale Umsetzung des Workshops hat ein niederschwelliges Angebot geschaffen, das für hohe Resonanz gesorgt hat. Insgesamt haben sich so via zoom 21 Personen zugeschaltet, und von Seiten des SPARK Projektteams waren Katja, Knuth-Herzig, Lena Milker, Rubina Zern-Breuer und Julia Rathke anwesend.

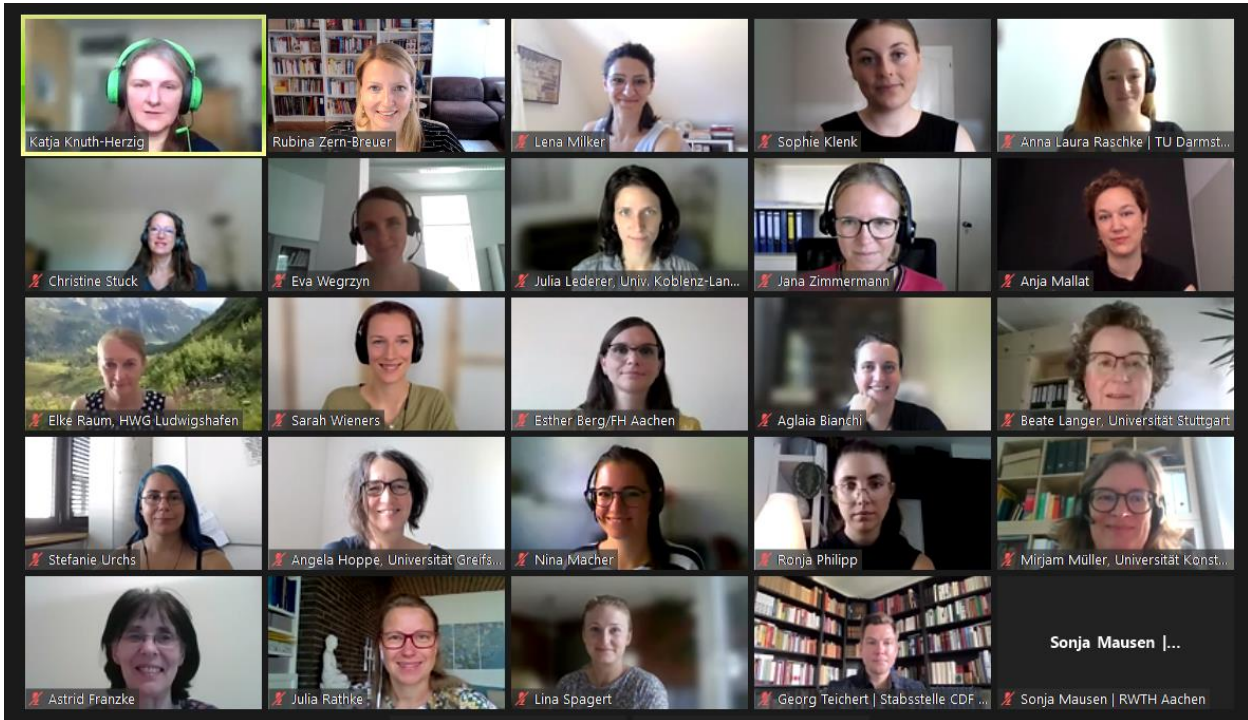
Name	Institution	Funktion
Prof. Dr. Elke Raum	HS Ludwigshafen	Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Julia Lederer	IPZ Koblenz	Koordinatorin Interdisziplinäres Promotions- und Postdoczentrum Koblenz
Nina Macher	HS Worms	Referentin Transfer und Alumni
Dr. Astrid Franzke	Universität Frankfurt	Stellv. Leitung des Gleichstellungsbüros
Georg Teichert	Universität Leipzig	Leiter Stabstelle Chancengleichheit, Zentraler Gleichstellungsbeauftragter, Frauenbeauftragter
Dr. Anne-Katrin Federow	TU Dresden	Bereichsdezernentin Geistes- und Sozialwissenschaften
Mirjam Müller	Universität Konstanz	Personalentwicklung und Nachwuchsförderung für Postdocs
Esther Berg	FH Aachen	Koordinatorin für das Professorinnen-Programm III
Angela Hoppe	Universität Greifswald	Leitung Fachstelle Mentoring
Dr. Sarah Wieners	Universität Frankfurt	Projektkoordinatorin und stellv. Geschäftsführerin Mentoring Hessen
Ronja Philipp	Hochschule München	Prof:In Sicht
Dr. Anna Laura Raschke	TU Darmstadt	Referentin für Gender Consulting (Beratung der Forschungsverbünde)
Lina Spagert	Hochschule München	Prof:In Sicht
Stefanie Urchs	Hochschule München	Prof:In Sicht
Christine Stuck	Heinrich Pesch Haus Ludwigshafen	Bildungsreferentin Akademie für Frauen
Anja Mallat	Universität Duisburg-Essen	EXENKO
Eva Wegrzyn	Universität Duisburg-Essen	EXENKO
Sonja Mausen	RWTH Aachen	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
Beate Langer	Universität Stuttgart	Leiterin Gleichstellungsreferat



Jana Zimmermann
Dr. Aglaia Bianchi

RWTH Aachen
Wisscom Academy Mainz

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Koordinatorin der WissKomm Academy



SPARK PROJEKTERGEBNISSE UND LESSONS LEARNED

Anhand der zentralen Meilensteine von Projekt SPARK wurden die bisherigen Projektergebnisse und zentralen Lessons Learned vorgestellt und jeweils anschließend mit den Praktiker:innen diskutiert. Diese bildeten dann auch die Grundlage für das Herzstück des Transferworkshops, ein Worldcafé, in dem die strukturelle Verankerung der SPARK Projektergebnisse und damit ein nachhaltiger Transfer in die Praxis erreicht werden kann.





SPARK Design Sprint

Zunächst wurde kurz die Methode Design Sprint vorgestellt. Hierbei handelt es sich um einen Prozess, bei dem ein heterogenes Team, unter engen Zeitvorgaben und mit verschiedenen Tools gemeinsam einer Fragestellung bzw. Herausforderung stellen. Grundlage ist sog. Design Thinking (vgl. ausführlich SPARK LLP1). Ziel des SPARK Design Sprint war es, gemeinsam konkrete Maßnahmen für eine erhöhte Sichtbarkeit für Frauen in der Wissenschaft zu entwickeln und die bisherigen theoretischen Überlegungen dazu zu reflektieren. Auf drei verschiedenen Ebenen wurden dazu Lessons Learned erarbeitet, vorgestellt und mit den Praktiker:innen reflektiert.

Auf der **strukturellen Ebene** des gesamten Wissenschaftssystems ist Sichtbarkeit erreicht, wenn Wissenschaftler:innen in der Breite als Expert:innen wahrgenommen und angesprochen werden. Ziel ist es, dass spezielle sichtbarkeitsfördernde Maßnahmen für keine Personengruppe mehr notwendig ist. Je mehr Frauen in der Wissenschaft sichtbar werden, desto mehr werden auch vorhandene strukturelle Benachteiligungen sichtbar werden. Hier braucht es die nachhaltige Unterstützung der **jeweiligen Forschungsinstitution**. Auf der **individuellen Ebene** unterstützt eine Reflexion der persönlichen Präferenzen, Bedürfnisse und Ziele ebenso eine authentische Sichtbarkeitsentwicklung wie Netzwerk-Aufbau und -Pflege sowie die Orientierung an Rollenvorbildern.

Der Austausch über die Ergebnisse mit den Praktiker:innen erfolgte mit der Frage nach der Vision der **Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in vier Jahren** mittels Mentimeter und einer anschließender Plenumsdiskussion:





Lessons Learned 1: Selbstverständlichkeit, Parität und Vielfalt prägen die Visionen der Praktiker:innen von Sichtbarkeit von Wissenschaftler:innen und ihren Leistungen.

SPARK Online-Survey

Zwischen dem 22. April und dem 17. Juni 2022 wurde der SPARK Online-Survey mit Unterstützung der verschiedenen Lakofs in ganz Deutschland gestreut und von 431 Wissenschaftler:innen unterschiedlicher Disziplinen und Karrierestufen beantwortet. Der Survey beinhaltet insgesamt 33 Fragen, davon sechs Freitextfragen.

Mit 36 % ist die Altersgruppe von 31 bis 40 Jahren am stärksten unter den Teilnehmer:innen vorzufinden. Zudem ist über die Hälfte der Befragten an einer Universität beschäftigt (62 %). Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind hingegen nur geringfügig abgebildet (14 %). Außerdem arbeitet mit 68 % die Mehrheit der Befragten in Vollzeit. Mit 31 % nahmen vorwiegend Wissenschaftler:innen aus dem Bereich der Naturwissenschaften an der Befragung teil, gefolgt von jeweils 21 % aus den Sozial- und Geisteswissenschaften. Hinsichtlich der strukturellen Gegebenheiten an den Wissenschaftseinrichtungen kristallisierte sich heraus, dass die Mehrheit der Teilnehmer:innen nur zum Teil bis überhaupt nicht mit der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern an der eigenen Organisation zufrieden ist. Auch zeigte sich nach wie vor ein deutliches Übergewicht von beschäftigten Männern im Vergleich zu den beschäftigten Frauen an den jeweiligen Organisationen.

Bei der Frage nach der aktuellen beruflichen Position gaben 59 % an, als wissenschaftliche Mitarbeiter:in zu arbeiten, 3 % begleiten eine Juniorprofessur und 24 % sind bereits Professor:in. Passend dazu waren 50 % der Wissenschaftler:innen zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert. Allerdings streben nur 17 % den weiteren Qualifikationsschritt der Habilitation an. Dies könnte einerseits bedeuten, dass die Betroffenen als Postdoc oder über eine Juniorprofessur der Wissenschaft erhalten bleiben oder dass sie planen, künftig aus der Wissenschaft auszuscheiden. Hingegen gaben 36 % der Befragten an, aktuell weder promoviert noch habilitiert zu sein. Dafür gaben aber 31 % bei der Frage nach dem nächsten Karriereschritt an, eine Promotion zu planen.

Für Wissenschaftseinrichtungen besonders wichtig ist die Erkenntnis, dass Wissenschaftler:innen v. a. in ihrer relevanten wissenschaftlichen Community ihre Sichtbarkeit erhöhen wollen (63 %). Da Mehrfachnennungen möglich waren, wurden aber mit 44 % auch die eigene Organisation und mit 43 % die Gesellschaft häufig genannt. Die Ziele, welche mit der Sichtbarkeit verfolgt werden, sind vornehmlich die Vernetzung im wissenschaftlichen Feld, die Steigerung der Karrierechancen und der Reputation in der Wissenschaft sowie die Erzeugung eines Impacts in der Gesellschaft mit der eigenen Forschung. Zur Verfolgung dieser Ziele wird sich vornehmlich auf Strategien konzentriert, womit die Befragten v. a. auch in der Wissenschaft Sichtbarkeit erreichen. So wurde angegeben, dass eine kontinuierliche Arbeit an neuen Publikationen erfolgt sowie eine regelmäßige Teilnahme an



Veranstaltungen bzw. auch selbst vorgetragen wird und gemeinsame Forschungsprojekte mit Kolleg:innen durchgeführt werden. Auch digitale Tools (vorrangig Linked.In und ResearchGate) werden zur Sichtbarwerdung genutzt. Auch hier zeigt sich der wissenschaftliche Kontext. Hier könnten noch weitere Tools (bspw. Podcasts, YouTube) stärker genutzt werden, um auch das Ziel der gesellschaftlichen Sichtbarkeit inkl. des Erzielens eines Impacts sicherzustellen.

Bezüglich der Herausforderungen zeigte sich sowohl im Online-Survey als auch in der Praxisphase, dass v. a. die notwendigen zeitlichen Freiräume während oder auch nach der Arbeitszeit für die Sichtbarwerdung fehlen. Zudem wurde von 45 % angegeben, dass sie wenig bis keine Affinität zu sozialen Medien haben, was sie in ihrer Sichtbarkeit auf den gängigen Plattformen einschränkt.

Hinsichtlich der strukturellen Verankerung in und systematischen Unterstützung durch die verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen wurden die folgenden Empfehlungen bzw. Lessons Learned auf Basis den Online-Surveys mit den Praktiker:innen diskutiert.

Lessons Learned 2: Wissenschaftsorganisationen können durch entsprechende Weiterbildungsangebote Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen durch Seminare oder Trainings zu Social Media oder auch Best Practice Beispielen der Sichtbarwerdung unterstützen.

Die Unterstützung durch Weiterbildungen ist vor allem bei befristet Beschäftigten ein wichtiger Aspekt, da sie oftmals noch kein größeres Netzwerk haben. Unbefristete Wissenschaftlerinnen haben ähnliche Unterstützungsbedarfe, wobei bei Ihnen der Fokus verstärkter darauf liegt, direkte Unterstützung hierfür zu erhalten, bspw. indem entweder administrative Last abgenommen wird, damit sie sich selbst sichtbar machen können oder indem das Büro für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit die Sichtbarwerdung über Social Media oder das Schreiben von Wikipedia-Einträgen etc. für sie übernimmt. Hinzu kommt der Wunsch nach finanzieller, räumlicher und personeller Ressourcenstärkung, um bspw. auch studentische Hilfskräfte für die Sichtbarmachung einzustellen.

Lessons Learned 3: Wissenschaftlerinnen in späteren Karrierephasen benötigen direkte Unterstützung der Wissenschaftseinrichtung durch zur Verfügung stellen von Zeit und Expertise.

Es zeigt sich, dass unbefristete Wissenschaftlerinnen zeitlich noch stärker eingebunden sind, sodass ihnen von der Organisation mehr Aufgaben abgenommen werden müssen.



Hingegen sind Vermittlungen zu Kongressen etc. etwas weniger relevant, da vermutlich schon ein breiteres Netzwerk existiert.

SPARK-Werkstatt-Workshop- und Praxisphase

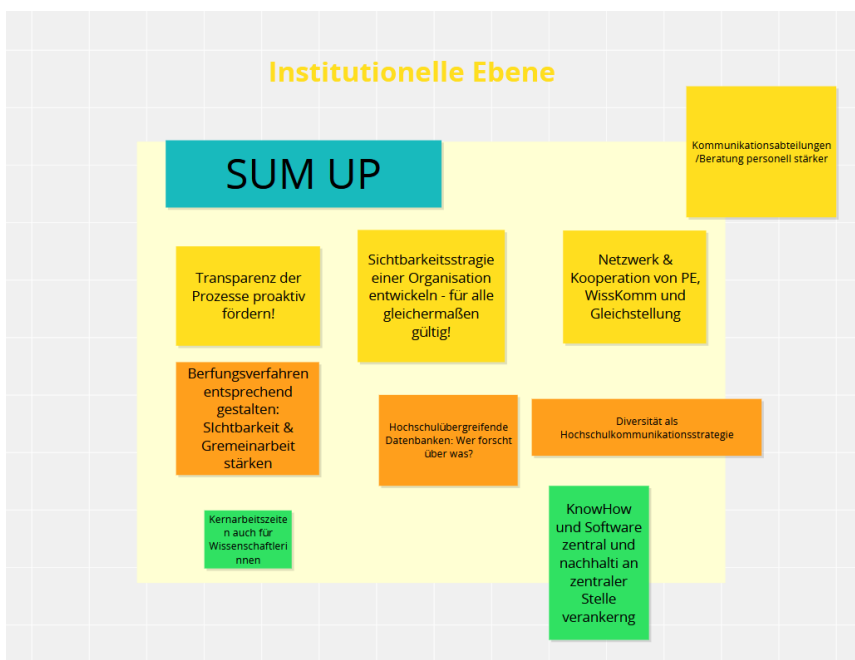
Ein ausführliches Lessons Learned Paper widmet sich detailliert den zentralen Erkenntnissen des SPARK-Werkstatt-Workshop- und der Praxisphase. Für den Transferworkshop wurden drei zentrale Lessons Learned ausgewählt und reflektiert. Erstens gibt es einen großen Bedarf und hohe Bereitschaft, die eigene Sichtbarkeit als Wissenschaftlerin zu erhöhen. Zweitens ist das Projekt „mehr Sichtbarkeit für sich selbst und die eigene Wissenschaft“ kein Sprint, sondern ein Marathon, d.h. es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess mit hohem Unterstützungsbedarf. Schließlich fehlt es vor allem an einem, an Zeit.

Eine zentrale Erkenntnis aus dem Werkstatt-Workshop und der Praxisphase waren, dass zunächst eine Reflektion der eigenen Werte eine wichtige Grundlage einer nachhaltigen Sichtbarkeitsstrategie ist. Hierbei hilft es die bewusste Entscheidung zu treffen und sich die Fragen Wie? (Wie will ich mich sichtbar machen?) Was? (Was bedeutet positive Sichtbarkeit für mich?) und Wo? (Wo bin ich schon sichtbar? / Wo möchte ich noch sichtbar sein?) zu stellen. Damit wird Sichtbarkeit zur bewussten und aktiven Entscheidung, die in einem Folgeschritt eine Strategie zur Erhöhung der Sichtbarkeit ermöglicht. Diese Strategie wird durch die persönlichen Werte authentisch und kann dadurch einfacher in den Alltag integriert werden. Mit der Verstetigung und der bewussten Entscheidung für die Sichtbarkeit wird die Praxisphase zur Alltagssituation, sodass Unterstützung nur noch punktuell notwendig wird.

Die Sichtbarwerdung in der wissenschaftlichen Community ist dabei vordergründig und sollte sowohl seitens der Institution als auch der Wissenschaftlerin selbst vorangetrieben werden. Unterstützt werden kann von Seiten der Organisation durch zeitliche Freiräume für die Sichtbarwerdung, das Angebot von Trainings oder Seminaren zum Thema oder durch die verstärkte Unterstützung aus dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Langfristig können so strukturelle Hürden überwunden werden und Entscheidungsgrundlagen neu gedacht werden.

Lesson Learned 4: Auch wenn individuelle und strukturelle Faktoren die gleichberechtigte Sichtbarwerdung von weiblicher wissenschaftlicher Leistung behindern mögen, sind es vor allem die Wissenschaftsinstitutionen, die durch Sensibilisierung für das Thema, entsprechende Weiterbildungsangebote, Zeitbudgets für ihre Mitarbeiter:innen und Expertise die nachhaltige Verankerung gewährleisten können.

WORLDCAFÉ „WIE LÄSST SICH DIE FÖRDERUNG VON SICHTBARKEIT NACHHALTIG VERANKERN?“



Nach den Kurzinputs zu den Projektergebnissen und jeweils anschließenden Kurz-Diskussionen wurden die Ergebnisse und Ideen dann ausführlich in einem Worldcafé diskutiert.

Um dabei alle drei Ebenen zu berücksichtigen, wurden dafür drei Tische - jeweils für **individuelle**, **institutionelle** und **strukturelle Verankerung** - über Conceptboard vorbereitet. An jedem Tisch wurden Ideen und Vorschläge gesammelt, die von einer Person schriftlich festgehalten

wurden. Die Teilnehmer:innen wurden dafür in Gruppen aufgeteilt und haben nach 15 Minuten den Tisch drei Mal gewechselt, indem sie in einen anderen Break-out Room eingetreten sind. Somit war gewährleistet, dass alle zu jedem Thema etwas beitragen konnten. Ein Sum up der gesammelten Ideen hat folgende Vorschläge offengelegt, die jeweils zu einer Lesson Learned pro Ebene zusammengefasst wurden:

Lesson Learned 5: Auf **individueller Ebene** sollten zuerst Prioritäten abgesteckt und ein Bewusstsein für Sichtbarkeit eingeräumt werden. Es sollten Strategien für wissenschaftsinterne Sichtbarkeit durch Schulungen und Coachings erarbeitet und angenommen werden. Wichtig ist in diesem Kontext auch der Umgang mit negativem Feedback / Hatespeech im Internet, damit keine (Berührungs-)Ängste entstehen. Vernetzungstreffen und interne Beratung können für einen erleichterten Einstieg sorgen.



Lesson Learned 6: Auf **institutioneller Ebene** sollte eine Bündelung von Prozessen an einer Stelle verankert werden, wie z.B. innerhalb der Kommunikationsabteilung. Hierbei könnte eine Kooperation mit anderen universitären Einrichtungen, wie dem Gleichstellungsbüro, hilfreich sein. Gemeinschaftlich könnte so eine individuelle Beratung von Mitarbeiter:innen entstehen, die zu einer erfolgversprechenden Sichtbarkeitsstrategie führt. Ebenso muss Zeit für die Erhöhung von Sichtbarkeit eingeräumt werden, ohne die Belastung im Arbeitsalltag dabei zu erhöhen. Eine eigene Hochschulstrategie zur Sichtbarmachung der verorteten Wissenschaftler:innen, sowie ein transparentes Bewerbungsverfahren der vakanten Positionen schafft eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre, die das Leitbild der Universität stärken können.

Lesson Learned 7: Auf **struktureller Ebene** sollte nicht nur das WissZeitVG überarbeitet, sondern auch Kernarbeitszeiten eingeführt werden, sodass Betreuungsmöglichkeiten besser genutzt werden können. Genauso wichtig wäre es Care-Arbeitszeiten anzuerkennen und Quotierungen neu zu denken.