

Das Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ und seine Studien

*Kirsti Dautzenberg / Doris Fay / Patricia Graf / Annett Hüttges /
Sylvia Schmid*

Die in diesem Band vorgestellten Beiträge entstanden im interdisziplinären Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ (www.f-teams.ceip.de). Es wurde durch das BMBF und den ESF von 2009 bis 2012 gefördert und ist dem BMBF-Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ aus dem Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ zuzuordnen. Der Förderbereich hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Das Projekt wurde durch Dr. Kirsti Dautzenberg, Prof. Dr. Doris Fay und Prof. Dr. Guido Reger initiiert und unter der Leitung von Dr. Patricia Graf mit Prof. Dr. Annett Hüttges, Judith Reißner und Sylvia Schmid durchgeführt. Realisiert wurde es an der Universität Potsdam durch Kooperation von Potsdam Transfer, der Professur für Innovationsmanagement und Gründung und dem Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie. Der Schwerpunkt des Projektes lag auf der Analyse geschlechterdifferenter Karriereverläufe in der außerhochschulischen naturwissenschaftlichen Forschung. Dazu wurden sechs Studien durchgeführt.

Studie 1: Erhebung des Status quo der Verteilung von Frauen und Männern auf Positionen und Vergütungsgruppen in der außerhochschulischen Forschung

In den Jahren 2009/2010 wurden fächerspezifische Personaldaten der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der Max-Planck-Gesellschaft sowie der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz erhoben. Die Daten wurden von den zuständigen Personalreferaten der Dachgesellschaften zur Verfügung gestellt und vom Projektteam im Hinblick auf geschlechterdifferente Verteilung auf Karrierestufen analysiert. Veröffentlicht in:

- Graf, Dautzenberg, Büttner, und Schmid 2011

Studie 2: Untersuchung von Organisationsstrukturen in der außerhochschulischen Forschung

Mit Hilfe von Interviews mit Expertinnen und Experten wurden die formalen und informellen Organisationsstrukturen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Mechanismen der Selbstevaluation sowie die *gendered substructure* der Organisation untersucht. Dazu wurden 16 semi-strukturierte, leitfadengestützte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Geschäftsstellen der vier außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie drei Einrichtungen der Ressortforschung durchgeführt. Die Untersuchungsmethode wurde gewählt, da auf der einen Seite ein semi-strukturiertes Interview den Antworten der Interviewten genügend Raum lässt. Auf der anderen Seite ist es möglich, die gesammelten Informationen zu vergleichen, da dieselben spezifischen Fragen in den Interviews gestellt werden. Die Dauer der Interviews lag zwischen 40 Minuten und zwei Stunden. Die Interviews wurden persönlich oder telefonisch vorgenommen. Sie wurden digital aufgezeichnet und transkribiert. Die Transkriptionen wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (*Atlas.ti*).

Die Interviews beinhalteten drei Schwerpunktthemen: Evaluation, Personalentwicklung und Chancengleichheit. Bestandteil des Unterpunktes *Evaluation* waren Kriterien sowie Prozedere und Auswirkungen der Evaluationen für Institute und Mitarbeiter. Zum Thema *Personalentwicklung* wurden Fragen zu typischen und gewünschten Karriereverläufen als auch zu Personalentwicklungsinstrumenten gestellt. Das Thema *Chancengleichheit* wurde entlang der Fragen Chancengleichheit im Einstellungsverfahren, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/

Work-Life-Balance, Geschlecht und Führungsposition sowie Führungspositionen und Teilzeit abgefragt.

Veröffentlicht in:

- Graf und Schmid 2011
- Fay, Hüttges, und Graf (in diesem Band)
- Graf und Reißner (in diesem Band)
- Folgender Ergebnisbericht ist verfügbar:
- Graf und Schmid 2010 (http://www.f-teams.ceip.de/images/pdf/Rueckmeldebericht_ExpertInneninterviews.pdf)

Studie 3: Deutschlandweite Onlinestudie bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Fachgebiete in der außerhochschulischen Forschung

An der im Zeitraum von Mai bis August 2010 durchgeführten Befragung nahmen 700 Personen teil; unter diesen befanden sich 439 Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler mit vollständig verwertbaren Daten. Es wurde eine quantitative Forschungsmethodik gewählt, die auf einerseits veröffentlichte, in ihrer psychometrischen Qualität überprüfte Befragungsinstrumente zugriff und für die andererseits einige neue Instrumente entwickelt wurden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden gebeten, zu einer breiten Palette von Themen Auskunft zu geben. Neben demographischen Daten (z.B. Alter, Geschlecht, Karrierestufe) wurden sie zu unmittelbar karrierebezogenen Faktoren (z.B. Netzwerke, Mentoren, Selbsteinschätzung des Karriereerfolgs), Arbeitsfaktoren (z.B. Führung), Merkmale des Teams (z.B. Größe, Zusammensetzung, Unterstützung, Geschlechtsstereotypen im Team), berufsbezogenen Werten, Einstellungen und Selbstkonzepten sowie weiteren Faktoren befragt. Die Befragung wurde als Längsschnitt im Zeitraum von Juli bis September 2011 weitergeführt. Zu diesem zweiten Messzeitpunkt wurden 256 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erneut mit den bereits im Jahr zuvor verwendeten Erhebungsinstrumenten befragt. Für längsschnittliche Analysen standen insgesamt 130 vollständige Datensätze zur Verfügung. Ergebnisse der Onlinestudie sind veröffentlicht in:

- Hüttges, Graf, Schmid, und Fay 2011
- Hüttges 2011
- Fay, Hüttges, und Graf (in diesem Band)
- Hüttges und Fay (in diesem Band)
- Hüttges und Fay 2013

Folgende Ergebnisberichte sind verfügbar:

- Hüttges: Erhebung 2010 (<http://www.f-teams.ceip.de/images/pdf/projektbericht%20onlinestudie.pdf>)
- Hüttges: Erhebung 2011 (<http://www.f-teams.ceip.de/index.php/news/30-ergebnisse-laengsschnitt>)

Studie 4: Untersuchung der Organisationsstrukturen in der außerhochschulischen Forschung auf Ebene der Institute und Abteilungen

Im Zeitraum von September bis Dezember 2010 wurden analog zu Studie 2 13 semi-strukturierte, leitfadengestützte Expertinnen- und Experteninterviews auf Instituts- und Abteilungsleitungsebene der vier außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu den Themen Personal, Evaluation, Chancen und Teams durchgeführt. Die Dauer der Interviews lag zwischen 40 Minuten und zwei Stunden. Die Interviews wurden persönlich oder telefonisch vorgenommen. Sie wurden digital aufgezeichnet und transkribiert. Die Transkriptionen wurden mittels Atlas.ti einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Mit Hilfe eines Mehrebenenmodells wurden die Ergebnisse der 13 Interviews auf Ebene der Institute und Abteilungen den 16 Interviews auf Ebene der Dachgesellschaften und Geschäftsstellen (Studie 2) gegenübergestellt. So sollte untersucht werden, welche Steuerungseffekte zwischen den beiden Ebenen bestehen und ob Mechanismen wie etwa Regelevaluationen aber auch Instrumente zur Sicherung von Chancengleichheit auf Ebene der Institute und Abteilungen verstärkt oder abgeschwächt zur Anwendung kommen. Ergebnisse der Studie sind veröffentlicht in:

- Graf und Reißner zur Vereinbarkeitsproblematik (in diesem Band)

Studie 5: Qualitative Analyse von Forschungsteams

Zur Untersuchung der Zusammenarbeit im Team sowie des Zusammenhangs zwischen Teamunterstützung und Karrierechancen wurden zwischen Februar und November 2011 156 Interviews mit Teammitgliedern in 20 naturwissenschaftlichen und fünf geistes- und sozialwissenschaftlichen Teams der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen durchgeführt. Die Dauer der Interviews lag zwischen 30 Minuten und 1,5 Stunden. Die Interviews wurden persönlich oder telefonisch vorgenommen. Sie wurden auf Deutsch oder Englisch geführt, digital aufgezeichnet und transkribiert. Die Transkriptionen wurden unter Zuhilfenahme der Software Atlas.ti einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Zentrale Bestandteile der Interviews waren Fragen zum eigenen Forschungsteam, zu den Prozessen im Team sowie das Zusammenspiel von Teamerfolg und Individualerfolg unter Geschlechterperspektive.

Teamfeedback: Basierend auf den qualitativen Interviews mit 156 Teammitgliedern wurde für jedes Team des Gesamtsamples ein individuelles Benchmarking verfasst, das zur Unterstützung der eigenen Teamstrukturen dienen kann. Über die qualitative Analyse hinaus konnte somit ein direkter Transfer in die Arbeitspraxis der Forschungsteams geleistet werden. Um einerseits die Anonymisierung der Interviewten aufrechtzuerhalten, andererseits aber den Teams ihre jeweilige Position unter den 25 untersuchten Teams rückzuspiegeln, wurde ein quantitatives Benchmark vorgenommen. Dazu wurden mehrere geeignete Stellen der qualitativen Interviews quantifiziert und statistisch ausgewertet. Die Feedbacks gingen ausschließlich an die betreffenden Forschungsteams.

- Graf, Reißner, und Schmid (in diesem Band)

Studie 6: Teaminterventionen

Auf den Ergebnissen der Studien aufbauend wurde eine Intervention entwickelt. Das Teamtraining zielt auf eine reflektiertere und chancengerechtere Laufbahngestaltung ab, die in dem besonderen Spannungsfeld von *individuellen Laufbahnzielen* innerhalb von Teams realisiert werden muss. Zehn mehrheitlich naturwissenschaftliche Teams nahmen an Trainings im Umfang von 1,5 Tagen teil. Die Gruppengröße der teilnehmenden Teams variierte zwischen drei und 15 Personen. Die Möglichkeit zur Teilnahme war an die Bedingung geknüpft, dass im Team mindestens eine weibliche Wissenschaftlerin verankert sein musste, für die eine Karrieredynamik im Wissenschaftsbetrieb bestand. Die Evaluation der Teamintervention erfolgte durch eine onlinegestützte Vorher-Nachher-Befragung (unmittelbar vor der Intervention und drei Monate nach ihrem Abschluss). Sie befasste sich mit Aspekten der Teaminterdependenz und gegenseitigen Unterstützung im Team, dem individuellen Engagement bei der Erbringung karriererelevanter Leistungen und dem reflektierten Umgang im Team mit Karrierechancen. Zusätzlich dazu wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt im Anschluss an die Teamintervention zu ihrer Zufriedenheit mit Aspekten des Interventionsprozesses befragt (z.B. Arbeitsatmosphäre, Praxisbezug). Die Teamintervention und deren Evaluation ist veröffentlicht in:

- Hüttges (in diesem Band)

Aufstieg und Ausstieg

Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und
Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Dautzenberg, K.; Fay, D.; Graf, P. (Hrsg.)

2013, X, 164 S. 12 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-19708-1