

Evaluation im Spannungsfeld: feministische Ansprüche im Alltag

Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen* fördern?“

22.11.2019, IHS Wien

Moderation: Andrea Leitner (IHS Wien)

Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Donau-Universität Krems – Chancen, Herausforderungen und Risiken

Doris Czepa, Michaela Gindl, Bettina Stadler (Donau-Universität Krems)

An österreichischen öffentlichen Universitäten gibt es eine lange Tradition der Maßnahmen zur Karriereförderung und -entwicklung für Frauen. Zugleich steigt z.B. der Frauenanteil unter den ProfessorInnen und Führungskräften, wenn überhaupt, nur sehr langsam an. Auch wegen dieser wenig sichtbaren Effekte auf Kennzahlen wird die Sinnhaftigkeit von individuellen Frauenförderungsmaßnahmen zunehmend hinterfragt.

In Erweiterung der Fragestellung der Tagung „Warum (noch) Frauen* fördern?“ möchten wir mit unserem Beitrag diskutieren, wie es gelingen kann, in einen extern zu vergebenden Auftrag zur Evaluierung der Frauenförderprogramme der Donau-Universität Krems eine kritisch-feministische Perspektive einzubeziehen. Wie kann bei der Formulierung der Zielsetzungen und der Fragestellungen der Evaluierung sichergestellt werden, dass wirkungsvolle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von Förderprogrammen identifiziert werden können? Unsere zentrale Frage lautet somit „Wie Frauenförderung fundiert und umfassend so evaluieren, dass Frauen – weiterhin – wirksam gefördert werden können“?

An der Donau-Universität Krems gibt es zahlreiche Programme zur genderspezifischen Karriereförderung im Allgemeinen und zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Besonderen. Laut der Leistungsvereinbarung 2019-2021 werden diese Programme im Jahr 2020 zusammenfassend extern evaluiert. Dabei handelt es sich u.a. um drei Durchgänge des Programms „Mentoring III“ bzw. „Karriere_Mentoring III“ (in Kooperation mit den Universitäten Linz und Salzburg), sechs Durchgänge des „Karriere-Coaching Programms“ für jeweils unterschiedliche Zielgruppen (wissenschaftliches oder allgemeines Personal) sowie ein Programm für „WiedereinsteigerInnen“ (drei Durchgänge bis Ende 2018).

Im Laufe des Jahres 2019 wird ein Konzept erarbeitet, welches die zentralen Bereiche, leitenden Fragestellungen und den zeitlichen Fahrplan der Evaluierung enthält. 2020 erfolgen die externe

Beauftragung des Evaluationsprojekts und die Durchführung der Evaluierung. Nach Vorliegen des Endberichts werden die Ergebnisse inneruniversitär diskutiert, um die Umsetzung von etwaigen Empfehlungen zu vereinbaren.

Der Tagungsbeitrag beleuchtet, welche zentralen Fragen und Weichenstellungen bei der Konzeptualisierung und Formulierung eines zu vergebenden Auftrags für die Gesamt-Evaluation zu beachten sind. Dies vor dem Hintergrund, dass die Frage, wie der Erfolg einer frauenfördernden Maßnahme zu definieren, zu erheben und zu bewerten ist, eines genauen Blicks und einer kritischen Auseinandersetzung bedarf. „An analysis of trends for quantified goals and corresponding indicators alone leaves the strategy behind such measures hidden in a ‘black box’ (Wroblewski, Lipinsky 2018).

Mit dem Ziel, diese „black box“ zu vermeiden, werden unter anderen folgende Fragestellungen im Fokus stehen:

- Wie können gendertheoretische, feministische Perspektiven bei der Definition des Evaluierungsauftrags umfassend inkludiert werden?
- Welche Fragestellungen sind für ein derart umfassendes Evaluierungsvorhaben sinnvoll und adäquat und welche sollten vermieden werden?
- Welche theoretischen Ausgangspunkte erscheinen geeignet?
- Welche Methoden sollen zur Anwendung kommen?

Mit unserem Beitrag sollen Ansatzpunkte für mögliche Antworten auf diese Fragen präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

Literatur:

Wroblewski, Angela; Lipinsky, Anke (2018). Steering by Evaluation in Times of Impact Orientation and Monitoring? In: FTEval Journal (45): 22-27.

Evaluation von Gender Institutionalierungsmaßnahmen in Forschungstechnologie-Organisationen

Magdalena Wicher und Elisabeth Frankus (IHS)

Das Konzept von *Responsible Research and Innovation* (RRI) prägte in den letzten Jahren die Europäische Forschungslandschaft: in der Definition der Europäischen Kommission RRI beinhaltet dieses neben Open Access, Ethik, Partizipation (*societal engagement*) und wissenschaftlicher Aus/Bildung (*science literacy and science education*) auch Aspekte von Gender (alle gemeinsam werden auch unter dem Begriff *key dimensions*/ Schlüsseldimensionen zusammengefasst). Dabei spielen einerseits Gleichstellungsmaßnahmen eine Rolle, andererseits geht es darum, Gender auch als inhaltliche Kategorie in Wissenschaft und Forschung mit einzubeziehen.

Im von der Europäischen Kommission im Rahmen von H2020 geförderten Projekt JERRI - *Joining Efforts for Responsible Research and Innovation*, wurden in den zwei größten Europäischen Forschungstechnologie-Organisationen Maßnahmen zu allen fünf Dimensionen entwickelt und über so genannte Dimensionsverantwortliche koordiniert. Ziel des Projektes war es, Aktivitäten zu identifizieren und implementieren, die zur Institutionalisierung der jeweiligen Dimension beitragen sollten. Dem IHS wurde dabei im Konsortium die Rolle der externen Evaluation (Arbeitspaket *Monitoring and Evaluation*) zuteil.

In unserem Beitrag zur Tagung *Warum (noch) Frauen* fördern?* möchten wir mit Fokus auf die Dimension Gender unterschiedliche Ebenen unserer Arbeit im Rahmen des Projektes reflektieren und die Ergebnisse aus der Evaluation präsentieren. Dabei zeigen sich unter anderem folgende Aspekte als relevant:

- Die entwickelten Maßnahmen wurden gemeinsam mit Stakeholdern identifiziert und spezifisch auf die jeweilige Organisationsform (eine der beiden Organisationen ist durch eine dezentralisierte, die andere durch zentralisierte Struktur gekennzeichnet) angepasst. Dabei zeigte sich, dass Gender- und v.a. Gleichstellungsmaßnahmen – im Gegensatz zu den anderen RRI Schlüsseldimensionen – bereits einen hohen Grad an Institutionalisierung aufweisen (z.B. durch Gender Mainstreaming Maßnahmen, Gender –und Diversitätsverantwortliche und –Komitees). Die Handlungsfelder der beteiligten AkteurInnen bei der Implementierung neuer Aktivitäten waren durch den vorgegebenen Rahmen begrenzt, auch weil es sich bei den Dimensionsverantwortlichen teilweise um Wissenschaftlerinnen ohne Entscheidungsbefugnis handelte. Dieser Aspekt wirft unterschiedliche Fragestellungen auf, wie:

- Welche Rolle kommt *change agents* oder *boundary spanners* in der Organisation zu? Inwieweit können bereits bestehende Maßnahmen weiter ausgebaut werden und wie groß ist der tatsächliche Grad an Institutionalisierung?
- Das Thema *Gender in research content* wurde nur in einer der beiden Institutionen aufgegriffen, die damit verknüpften Ideen und Aktivitäten erwiesen sich allerdings als kaum bis nicht umsetzbar. Der Diskurs um Gender als inhaltliche Kategorie wurde von den Befragten in der betreffenden Organisation als nicht primär relevant beurteilt (weder von Seiten des Managements noch von Seiten der WissenschaftlerInnen). Dies widerspricht Entwicklungen in der Vergangenheit, wo in der Organisation selbst vermehrt an der Thematik gearbeitet wurde, als auch gegenwärtigen Bestrebungen auf Europäischer Ebene.
 - Welche Gründe für den backlash gibt es, wie kann diesem entgegengewirkt werden und welche Möglichkeiten gibt es, Gender als wissenschaftliche Kategorie (wieder mehr) zu integrieren?
- Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen konnte im Rahmen der Evaluation aufgrund der Planung nur teilweise beurteilt werden, wurde von den Befragten allerdings sehr unterschiedlich eingeschätzt. Beispiele, Hindernisse und förderliche Bedingungen werden im Beitrag näher ausgeführt.
- Generelle Herausforderungen im Zusammenhang mit dem empirischen Zugang ergaben sich sowohl durch die Strukturen der Organisationen als auch durch Verschwiegenheits- und Urheberaspekte und Zurückhaltung in der Kooperation mit dem Evaluationsteam; diese Aspekte betrafen die Evaluation aller RRI Dimensionen. Speziellen Probleme hinsichtlich der Reproduktion von Geschlechterhierarchien (Wroblewski 2018) konnte das Design durch die Anwendung klassischer Methoden nur teilweise gerecht werden.

Im Beitrag sollen die angeführten Aspekte weiter ausgearbeitet und durch verschiedene Beispiele aus der Evaluationspraxis veranschaulicht werden.