

World Café

Question 1 – Arbeitswelt Forschung – Was heißt dass für Sie? Was verbinden Sie damit? Welche Bilder haben Sie im Kopf?

Wichtigste Aspekte, die von den TeilnehmerInnen diskutiert wurden:

- Wissenschaftliche Sozialisation von Kindheit an, der zerstreute Professor, ständige Verfügbarkeit, selbst in der Arbeitsfalle, Freiheit, stark kompetitiv, Zutritt notwendig, komplexe Themen, Raum mit Büchern, Selbstverständnis im Widerspruch mit dem öffentlichen Bild, Berufung nicht Beruf, Probleme lösen, Internationalität, Flexibilität, permanent neue Herausforderung, eigene Sprache, Macht, Idealbild (Freiheit, Internationalität, Selbstbestimmung) – Realität (ergebnisgetrieben, überhöhter Eigen- und Fremdanspruch), mangelnde Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, Habituskulturen prägen die Arbeitswelt
- Publikationen und Peer Review, wenig interdisziplinäre Ansätze, neue Ideen versus Mainstream Forschung
- Zerstückelte Karrieren (aufgrund von Finanzierung), Befristung der Dienstverträge, wenig Frauen bei den ProfessorInnen, Arbeitswelt sehr männlich dominiert, den Weg als Frau finden, männliche Leitungsebenen – gläsernde Decke für Frauen, Vorurteile gegenüber Frauen

Question 2 – Frauen und Männer in der Arbeitswelt Forschung – Gibt es in Ihrem Wirkungskreis Chancengleichheit?

Wichtigste Aspekte, die von den TeilnehmerInnen diskutiert wurden:

- Chancengleichheit = alle MitarbeiterInnen haben die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten, es gibt formale Chancengleichheit, aber viele andere Faktoren, die Entscheidungen beeinflussen wie zb. keine klare Arbeitsplatzbeschreibungen, versteckte Bewertungskriterien, gleiche Chancen unter Berücksichtigung des Individuums wäre anzustreben, positive Diskriminierung von Frauen bei gleicher Qualifikation sollte eingeführt werden
- In der Technologiepolitik Abbildung von männlichen Rollenbildern – Frauen müssen sich orientieren an vorgegebenen Rollenbildern, Unistrukturen repräsentieren stark tradierte Rollenbilder
- Gibt es Chancengleichheit für Männer – Hierarchien, Drittmittel etc. - Gehälter – Chancengleichheit zw. Frauen und Männern Illusion – Gehälter transparent machen
- Frauennetzwerke – Frauenteam

Question 3 – Was fehlt zum Quantensprung 2012? – Wo selber anknüpfen? Wo selber umdenken? Was ändern? Mein Beitrag ?

Wichtigste Aspekte, die von den TeilnehmerInnen diskutiert wurden:

- Work-Life Balance – gesellschaftliches Umdenken – Rollenbildveränderung und Transfer in der frühen Kindheit – Frühförderung von Interessen und Fähigkeiten für Kinder – insbesondere auch von Mädchen
- Gesetzliche Verankerung von GM in der Forschungsförderung
- Proaktives Targeting von weiblichen Wissenschaftlern im Forschungssystem - Bewertungskriterien hinterfragen (Berücksichtigung von Genderaspekten), Kriterien Check – transparente Verfahren bei der Personalauswahl - Anreizsysteme schaffen – Chancengleichheit als Qualitätskriterium einführen
- Aufwertung von weiblich konnotierten Tätigkeiten, skills, Karriereverläufen - Männer in die Genderarbeit einbeziehen – Gender Trainings für alle
- Rahmenbedingungen verbessern (Kinderbetreuung, Umverteilung des Betreuungsrisikos, Leistungsbewertung an Chancengleichheit knüpfen, Empowerment von Frauen, Forschungskultur verändern, Leitung auch in Teilzeit möglich machen, Männerbild verändern, öffentlicher Druck)
- Kostenkalkulation des erzeugten Verlustes durch den Ausschluss von Frauen oder die Nichteinbeziehung von Frauen
- Mentoring von Frauen – aktive Gleichstellungspolitik – Infrastruktur für den Nachwuchs – Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen – mehr Durchlässigkeit – gleiche Attraktivität für beide Geschlechter
- Überdenken des Wertesystems ist notwendig (alternative Initiativen in der Forschung möglich), Vorreiterrolle in der Forschungswelt - Projektverantwortung und Teilzeitstelle widersprechen sich noch immer – wenig Rollenvorbilder für diese Funktion