
Evaluation from outside?

Evaluierung von Organisational Change Prozessen
zur Förderung von Gleichstellung

Sybille Reidl & Florian Holzinger

21. Jahrestagung der DeGEval
Session des AK Gender Mainstreaming

Dresden, September 2018

Outline

2

- Kontext: Gleichstellungspolitik auf EU-Ebene
- GARCIA als Beispiel: Evaluierung der Umsetzung von Gender Equality Plänen an Universitäten
- Was kann in einer Evaluierung von structural change Prozessen gemessen werden?
- Was bedeutet die Evaluierung solcher Prozesse für die Rolle der EvaluatorInnen?
- Was weiß man am Ende mehr?



Gendering the Academy
and Research: combating
Career Instability and Asymmetries

Gleichstellungspolitik in RTDI

■ Zentrale Ziele von Gender Equality in RTDI

- Förderung der Gleichstellung in wissenschaftlichen Karrieren
- Sicherstellung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsprozessen und Gremien
- Integration der Gender Dimension in Forschung und Innovation

■ Seit 2010 finanziert die EC Projekte zur Förderung von Gleichstellung in Forschungseinrichtungen

- Förderung richtet sich an Forschungseinrichtungen und Forschungsförderer
 - Modernisierung der institutionellen Regeln und Kulturen zur Förderung von Gleichstellung in Forschungseinrichtungen
 - Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen (GEP)
 - GEPs: systematisch und maßgeschneidert
-

Struktureller Wandel in FP7 & H2020

■ Lernmöglichkeiten schaffen

- Institutionelles Know How zu Gleichstellung aufbauen
- Praktisches Umsetzungswissen und -erfahrungen sammeln

■ Ausschreibungsziele der projektinternen Evaluation (WP SIS 2013)

- Begleitende und unabhängige Evaluierung, die ...
- ... die Effektivität und die erwarteten Wirkungen,
- den erreichten institutionellen Wandel
- und die Auswirkungen auf die Situation von Wissenschaftlerinnen sowie die Integration von Gender in Forschungsinhalte misst und bewertet.

Ziele GARCIA

- Gefördert im 7. Forschungsrahmenprogramm
 - Laufzeit: 2/2014 – 01/2017
 - Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Forschungseinrichtungen
 - Fokus auf NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Ziel: Veränderungen auf struktureller wie kultureller Ebene
 - Veränderung von Ungleichheit produzierenden Forschungskulturen
 - Förderung von Gleichstellung im Management und Entscheidungsprozessen
 - Bewusstsein für «gender practices» stärken
 - Dem Leaky Pipeline Phänomen entgegenwirken
 - Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Rekrutierungsprozessen thematisieren
 - Umzusetzende Maßnahmen und Roadmap waren bereits im Proposal festgelegt
 - Extensive Analyse des Status Quo
 - Mentoring für NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Guideline & Training zur Integration von Gender in Forschungsvorhaben
 - Training zu gender practices in Rekrutierungsprozessen
 - Training für NachwuchswissenschaftlerInnen über Karrierebedingungen und -erwartungen
-

6

Evaluierungskonzept GARCIA

Status Quo
Erhebung

Interim-Evaluierung
der
Gleichstellungspläne

Abschließende
Evaluierung



Entwicklung
Monitoringtools



Vergleich
ex ante/ex post

Learning 1: Evaluationskonzept

7

- Was kann in solchen Projekten beobachtet bzw. gemessen werden?
 - Wirkungsorientiertes Evaluierungsdesign greift zu kurz
 - Ein ex ante – ex post Vergleich ist meistens nicht möglich
 - Implementierungsprozesse sind langwierig und komplex
 - Bleiben oftmals unabgeschlossen
 - Datensammlung und Beobachtungen müssen im Projektzeitraum durchgeführt werden
 - Stärkerer Fokus auf den Implementierungsprozess und seine unmittelbaren Effekte
 - Was wird getan? Welche Strategien werden verfolgt?
 - Welche Widerstände treten auf?
 - Welche Stärken und Schwächen können beobachtet werden?
 - Wo liegen die zentralen Herausforderungen?

Learning 2: Die Rolle der EvaluatorInnen

8

- Veränderung des Fokus der Evaluation bedeutet auch eine Veränderung in der Rolle der EvaluatorInnen
 - Als wirkungsorientierte EvaluatorInnen: hier kann man stärker die Rolle eines “Impartial observers” einnehmen
 - Wenn man den Implementierungsprozess beobachtet, generiert man eine andere Art Wissen
 - Dieses bietet mehr Möglichkeiten und Ansatzpunkte selbst in den Prozess steuernd einzugreifen und Feedback, Ratschläge und Unterstützung anzubieten
 - Wir haben unsere neue Rolle versucht in dem Begriff des „critical friend“s zu fassen.
 - Aber natürlich sind einer Neu-Definition der eigenen Rolle in einem laufenden Prozess bzw. Projekt Grenzen gesetzt:
 - Projektantrag, Erwartungen der PartnerInnen, Ressourcen
- Unabhängigkeit der Evaluation vs. ProjektpartnerIn

Learning 3: Was weiß man am Ende mehr?

9

- Steuerungswissen: Identifizierung von Herausforderungen, unterschiedlichen Wahrnehmungen
 - Evaluation als Ventil um Konflikte, Widerstände zu benennen und Verantwortungen zu klären
- Prozess-Wissen: was sind Bedingungen für Erfolg bzw. Scheitern, den Stillstand von Prozessen?
 - Veränderung braucht Zeit, (v.a. bis internes Commitment vorliegt)
 - Unterstützung der Führungsebene ist entscheidend (nur Akzeptanz reicht nicht)
 - Partizipativer Ansatz notwendig
 - Vielfältige Kompetenzen nötig: Gleichstellung, Organisationsentwicklung etc.
- Wirkungen können nicht auf der Ebene von Zahlen gemessen werden
 - Mehr Frauen in ...
- Sondern eher auf der Ebene von Policies, Diskursen und Strukturen
 - Nachhaltigkeit wird zu einem wichtigen Thema
- Erkenntnisse für Implementierungsprozesse und Policies

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sybille Reidl & Florian Holzinger

JOANNEUM RESEARCH
Sybille Reidl
Sensengasse 1, 1090 Vienna
+43 581 75 20/2818
sybille.reidl@joanneum.at
www.joanneum.at