

gendERC – gendered dimensions in ERC grant selection

fteval inside : fteval insight
18. September 2017

Helene Schiffbänker, Florian Holzinger, Silvia Hafellner
POLICIES - JOANNEUM RESEARCH

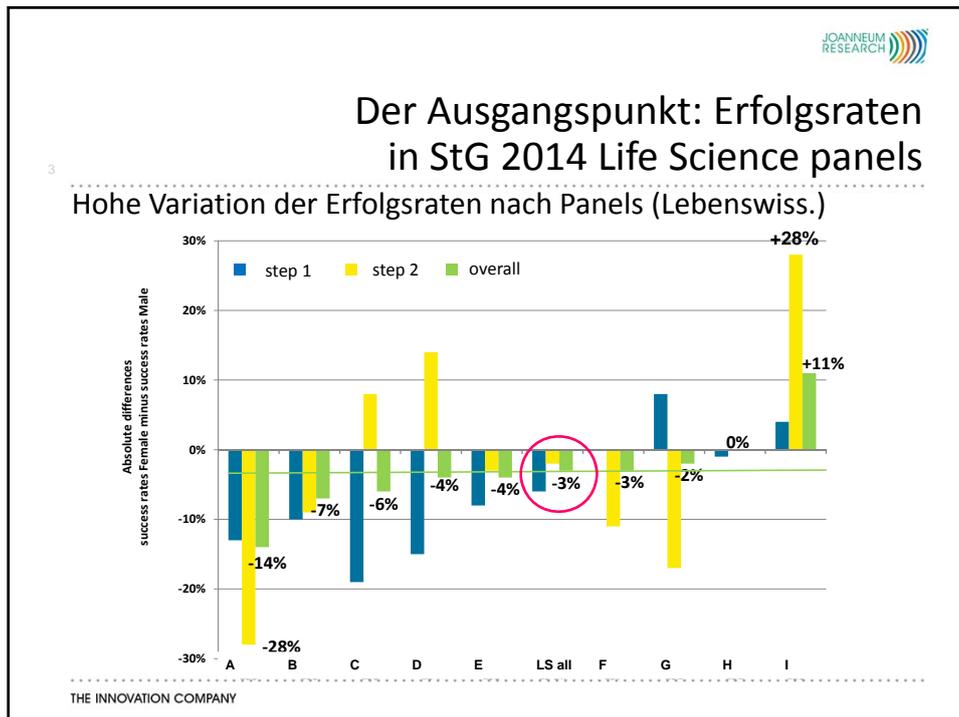
Im Auftrag des European Research Council (ERC)
In Kooperation mit VU Amsterdam und tecnia

THE INNOVATION COMPANY

gendERC Kontext

- European Research Council – Starting Grant 2014
 - Erfolgsquoten von Frauen sind geringer als die von Männern
 - Analyse möglicher Ursachen:
 - Bewerbungen von Frauen sind schwächer
 - Kontrolle der past performance der Antragstellenden
 - Gender Bias im Prozess
 - Panel-Zusammensetzung
 - Bewertungskriterien
 - Bewertungspraktiken/ Gender-Stereotype/ Interviews
 - Bewertungsverfahren
 - 3 Domains und 25 Panels
 - 2 stufiges Verfahren
 - 2 Bewertungsdimensionen: Projekt und Principal Investigator (PI)
-

THE INNOVATION COMPANY



JOANNEUM
RESEARCH

Gibt es einen gender bias?

4

- Vergleich der Daten zur past performance der Antragstellenden zu ihren peer review Bewertungen
 - Reflektieren die Bewertungen die past performance der Antragstellenden?
 - Past performance Daten von 1200 Antragstellenden
- Gender bias existiert
 - Männer haben höhere Chancen
 - Unterschiede zwischen den Disziplinen (Domains)
 - Lebens- und Sozialwissenschaften benachteiligen Frauen
 - Ingenieurwissenschaften bevorzugen Frauen
 - Panel-Ebene: können wir keine Aussagen treffen

THE INNOVATION COMPANY

Wie kann gender bias entstehen? Strukturelle Faktoren

- **Zusammensetzung der Panels:** Je höher der Frauenanteil in der Jury, desto niedriger die Erfolgsraten von Frauen
- **Anzahl der Jury-Mitglieder:** Geringerer Workload erhöht die Erfolgsraten von Frauen
- **Vielfalt der Jury-Mitglieder** hinsichtlich ihres Wohnorts (Land): Mehr Vielfalt erhöht die Erfolgsraten von Frauen
- **Cognitive distance** (Forschungsthema): Geringere Distanz erhöht die Chancen des unterrepräsentierten Geschlechts in einem Panel

Wie kann gender bias entstehen? Praktizierung von Exzellenz

- formale Exzellenzkriterien sind „schwammig/weich“ formuliert
 - Panelists können nicht zwischen den Kriterien unterscheiden
 - Unklar was genau und wie etwas bewertet werden soll
 - Zudem kaum von Jury-Mitgliedern internalisiert
 - Kriterien werden selektiv angewandt:
 - Projekt oder PI werden unterschiedlich gewichtet
 - je nach Panel werden Kriterien fallengelassen: bspw. Independence und Mobilität wird bei Männern vorausgesetzt und daher nur bei Frauen genauer geprüft
 - Informelle Indikatoren kommen zur Anwendung: Mobilität, “Selling-Science”
- => Raum für individuelle Konzepte von Exzellenz entsteht und damit für (gender) bias

Wie kann gender bias entstehen? Inkonsistente Bewertung von Exzellenz

- Jury-Mitglieder unterscheiden nicht in der Bewertung zw. Antragstellendem und dem Projekt
 - Insbesondere in Step 1
- Inkonsistente Bewertung
 - Bewertung des Forschungsprojekts variiert deutlich zw. Step1 u. Step2
- Bewertung der Antragstellenden können nicht durch die past performance Analyse gut vorhergesagt werden
 - Was bewerten die Jury-Mitglieder?
- Bewertung des Principal Investigators hat bei Frauen weniger Einfluss auf Gesamtbewertung als bei Männern
 - Bei Männern: PI Wert hat hohen Einfluss auf den Erfolg

Schlussfolgerungen

- ERC peer review process ist suboptimal organisiert und Exzellenz vage definiert
 - Begünstigt das Entstehen von Benachteiligungen – in diesem Fall von Frauen
 - Führt dazu, dass Gender Stereotype den Prozess und dessen Ergebnisse beeinflussen
 - Benachteiligungen sind zumeist nicht intentional und beabsichtigt
- Umgang der Jury-Mitglieder mit Benachteiligungen
 - Kein Bewusstsein von Benachteiligung und wie diese entstehen können
 - Kein Wissen und Instrument, um diesen entgegen zu wirken
- Veränderungen auf Ebene der Förder-Organisation gefordert!

Methodische Schlussfolgerungen

- Evaluation mit begleitendem und ex post Charakter
 - Beobachtung des Prozesses und der Prozess-Ergebnisse
 - Aussagen zu Wirkungen und Wirkungsweisen möglich
- verbindet qualitative und quantitative Analysen
 - Besseres Verständnis von Effekten einerseits, aber auch von Wirkungszusammenhängen andererseits
 - Bessere Empfehlungen im Hinblick auf Policy- und Programm-Design

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Florian, Silvia, Helene

POLICIES - JOANNEUM RESEARCH
Sensengasse 1, 1090 Wien
helene.schiffbaenker@joanneum.at

Evaluierung der Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten in Forschungseinrichtungen: begleitende Beratung oder Wirkungsmessung?

fteval inside : fteval insight

18. September 2017

JOANNEUM RESEARCH

Florian Holzinger, Silvia Hafellner, Helene Schiffbänker,
Jürgen Streicher

THE INNOVATION COMPANY

Structural change in FP7 & H2020

2

- Gleichstellung als wichtiges Ziel europäischer Forschungspolitik
 - Steigerung exzellenter Forschung
 - Förderung der Vielfalt an Forschungsansätzen durch "gender diversity & equality"
 - Verlust an talentierten WissenschaftlerInnen vermeiden
- 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
- Lernmöglichkeiten schaffen
 - Institutionelles Know How zu Gleichstellung aufbauen
 - Praktisches Umsetzungswissen und -erfahrungen sammeln
- Ausschreibungsziele der Evaluation (WP SIS 2013)
 - Begleitende und unabhängige Evaluierung, die ...
 - ... die Effektivität und die antizipierten Wirkungen,
 - den erreichten institutionellen Wandel
 - und die Auswirkungen auf die Situation von Wissenschaftlerinnen sowie die Integration von Gender in Forschungsinhalte misst und bewertet.

THE INNOVATION COMPANY



Ziele GARCIA

3

- 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» in alltäglichen Arbeitssituationen stärken
 - Dem Leaky Pipeline Phänomen entgegenwirken
 - Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Rekrutierungs- und Auswahlprozessen 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

THE INNOVATION COMPANY



Learning 1: Evaluationskonzept

4

- Was kann sinnvoller Weise 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 un abgeschlossen
 - 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?
- Was weiß man am Ende mehr?
 - Identifizierung von Herausforderungen, unterschiedlichen Wahrnehmungen
 - Evaluation als Ventil, um Konflikte, Widerstände, Unzufriedenheit zu benennen
 - Identifizierung von Erfolgsfaktoren: Besseres Verständnis, warum Prozesse scheitern oder erfolgreich sind
 - 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

THE INNOVATION COMPANY

Learning 2: Die Rolle des Evaluators

5

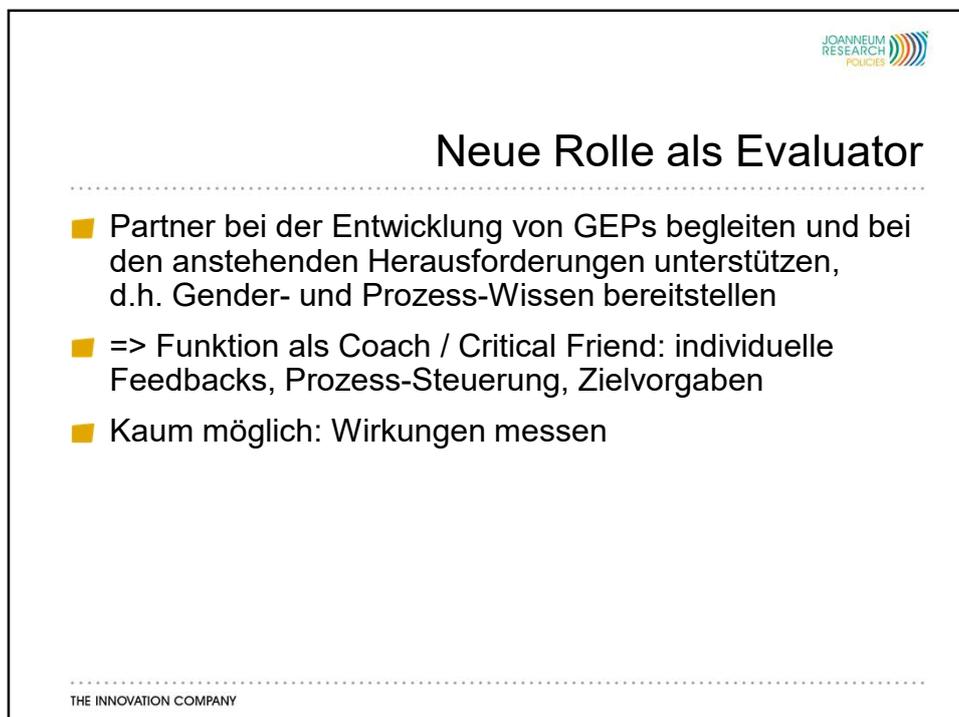
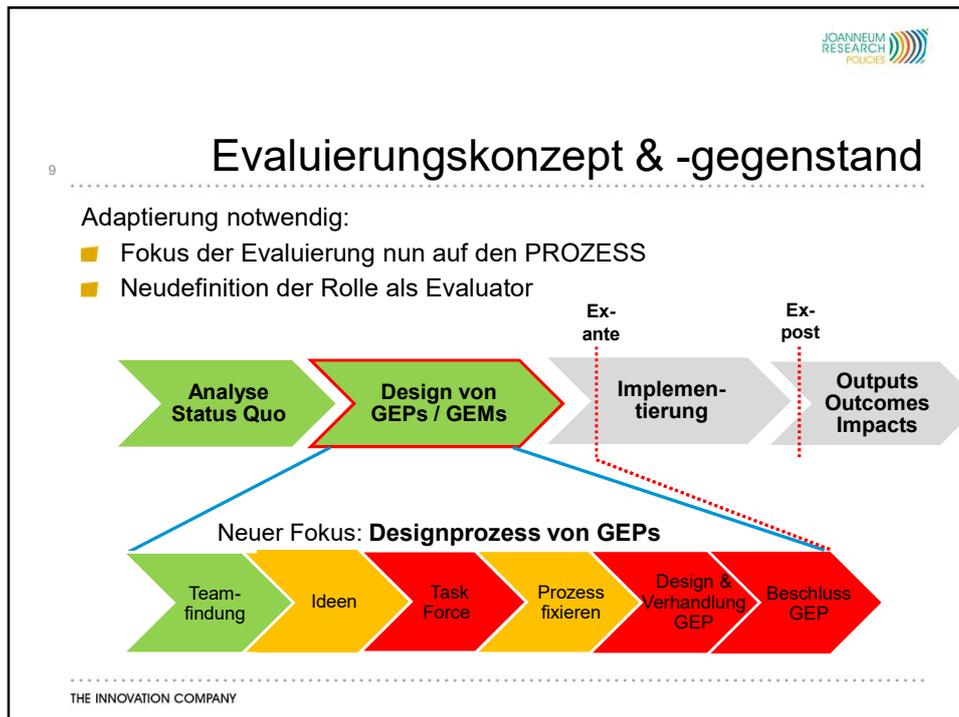
- Veränderung des Fokus der Evaluation bedeutet auch eine Veränderung in der Rolle des Evaluators
 - Als wirkungsorientierter Evaluator: hier kann man stärker die Rolle eines "Impartial observer" einnehmen
 - Wenn man den Implementierungsprozess beobachtet, generiert man eine andere Art Wissen
 - Dieses 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 friends zu fassen.
 - Aber natürlich sind einer Neu-Definition der eigenen Rolle in einem laufenden Prozess bzw. Projekt Grenzen gesetzt:
 - Projektantrag, Erwartungen der Partner, Ressourcen
- Unabhängigkeit der Evaluation vs. Projektpartner

THE INNOVATION COMPANY

GENERA

- GENERA - Gender Equality Network in the European Research Area performing in Physics
- Laufzeit: 09/2015 bis 08/2018
- Finanzierung: Horizon 2020
- Ziel: Chancengleichheit **in der Physik** stärken
 - Veränderung von Organisationskulturen und -strukturen
 - Erhöhung der Gender-Kompetenz bei den Partnern
 - Entwicklung und Implementierung von maßgeschneiderte Gleichstellungsplänen (GEPs)
- Begleitevaluierung JR: Lernen aus den Erfahrungen und daraus nachhaltiges (Gender)Monitoring etablieren

THE INNOVATION COMPANY



JOHANNNEUM
RESEARCH
POLICIES

Critical Friend (Balthasar 2012)

11

Selbstevaluation
formativ
• die zu Evaluierenden sind die wesentliche Datenquelle

Externe Evaluation
summativ
• Extern: durch Personen die NICHT in den Implementierungsprozess eingebunden sind
• Evaluierungskompetenz

CRITICAL FRIEND:
+ gibt Ratschläge, unterstützt den Implementierungsprozess, unterstützt das Management
+ Nähe zwischen dem Evaluator und den Evaluierten: Vertrauen => Möglichkeit zu Lernen
+ Hoher Mehrwert für die Implementierenden: schnelles Feedback wie der Prozess optimiert werden kann
+ Inklusion der Implementierenden: Interviews als Möglichkeit um den Implementierungsprozess zu verbessern
- Keine Distanz zwischen dem Evaluator und den Evaluierten

THE INNOVATION COMPANY

JOHANNNEUM
RESEARCH
POLICIES

Herausforderungen als Critical Friend

- Rolle: Wieviel 'Push' ist gut / erlaubt? Was ist Aufgabe / Kompetenz des Evaluators vs der Aufgabe / Kompetenz des Koordinators?
- Effektivität: Wie stellt man sicher, dass Empfehlungen gehört bzw umgesetzt werden? Wie gestaltet man die Zusammenarbeit mit dem Koordinator?
- Wie kann der Evaluator den Umsetzungsprozess in den einzelnen Forschungseinrichtungen direkt unterstützen / pushen, wenn diesbezüglich Anfragen kommen? Evaluator als Coach?

THE INNOVATION COMPANY

Mehrwert der Evaluierungen (GARCIA und GENERA)

Einbringung von Wissen durch den Evaluator + Generierung von neuem Wissen:

1. Steuerungswissen: wo steht der Prozess und was sind Herausforderungen? Lernen und Steuerung als Ziel
2. Prozess-Wissen: was sind Bedingungen für den Erfolg bzw. das Scheitern, den Stillstand von Prozessen?
 - Veränderung (structural change) braucht Zeit, (va bis internes Commitment vorliegt)
 - Unterstützung der obersten Führungsebene ist entscheidend
 - Partizipativer Ansatz notwendig
 - Vielfältige Kompetenzen notwendig für cultural / structural change: aus den Bereichen Gleichstellung, organisationaler Wandel etc.
 - fehlende Strategien zur Förderung der Nachhaltigkeit
3. Inhaltliche Expertise: welche Maßnahmen zur Lösung welcher Gleichstellungs-Probleme bzw. zur Erreichung welcher Ziele?

Erkenntnisse sind relevant auf mehreren Ebenen:

- Zur effektiveren Umsetzung von Implementierungsprozessen
- Zur (Weiter-)entwicklung von Policies, Maßnahmen und Programmen

THE INNOVATION COMPANY

Wirkungsmessung von Gleichstellungsmaßnahmen?

14

- Wirkungsmessung im konkreten Fall nicht möglich
 - Weil Implementierungen gar nicht stattfinden oder noch nicht abgeschlossen sind
- Identifizierung von Faktoren erfolgreicher Implementierungsprozesse
 - Wie können Maßnahmen etabliert und umgesetzt werden?
 - Großes Lernpotenzial für gegenwärtige und künftige Implementierungen
- AuftraggeberInnen wollen immer häufiger innerhalb der Projektlaufzeit wissen, was die konkreten Wirkungen sind
 - Ausschreibung von begleitenden Evaluierungen mit ex-post Charakter
 - Abschätzungen von Wirkungen?
 - Herausforderungen:
 - Gleichstellungsmaßnahmen: Intervention in komplexe Systeme
 - Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge sind noch weitgehend unbekannt
 - Voraussetzungen:
 - Mehr Langzeitbeobachtungen notwendig
 - Begleitende Evaluierungen, die auch eine ex-post Betrachtung ermöglicht

THE INNOVATION COMPANY

15

Ausblick

- Transfer der Erkenntnisse bei der Umsetzung von Chancengleichheit in internationalen Forschungseinrichtungen in den österreichischen Kontext:
- Begleitende Evaluierung der IP Chancengleichheit des ESF (08/2017 – 10/2018)
 - Equal pay
 - Vereinbarkeit im regionalen Kontext
 - Career Management
 - Förderung von Mitarbeiterinnen in frauendominierten Branchen
 - Unterstützung der Beschäftigung von Frauen mit Fluchterfahrung

THE INNOVATION COMPANY

16

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Florian, Silvia, Helene

JOANNEUM RESEARCH
Sensengasse 1,
1090 Wien

THE INNOVATION COMPANY

Ein neues Feld: NutzerInnenorientierte Technologieentwicklung

Sybillie Reidl

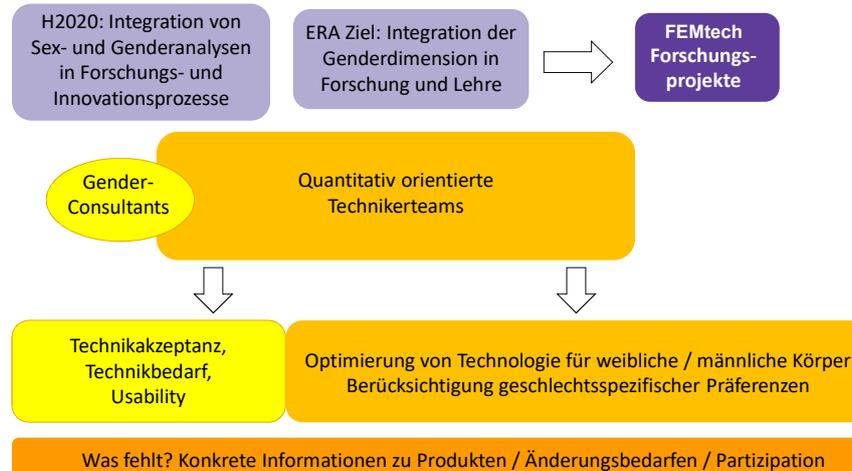
Wien, 19. September 2017

THE INNOVATION COMPANY

www.joanneum.at

Wie kam es dazu?

2



THE INNOVATION COMPANY

JOANNEUM
RESEARCH
POLICIES 

Usability in der Technologieentwicklung

3

Häufige Herangehensweise

Technologieentwicklung nach I-Methodology

Technologieentwicklung nach reflexiver I-Methodology

Häufige Evaluierungsformen

Evaluierung mittels standardisierter Usabilitytests

Evaluierung mittels „Nerd“-Usergruppen

Ziele: Sozialwissenschaftliche Methodik wird in Produktentwicklung und Evaluierung angewandt
Partizipatives Design – potenzielle NutzerInnen werden in den Entwicklungsprozess involviert. Unterschiedliche Diversitätsdimensionen werden berücksichtigt!

Erster Schritt: Futurelab: Testen und Weiterentwickeln sozialwissenschaftlicher Methoden

THE INNOVATION COMPANY

JOANNEUM
RESEARCH
POLICIES 

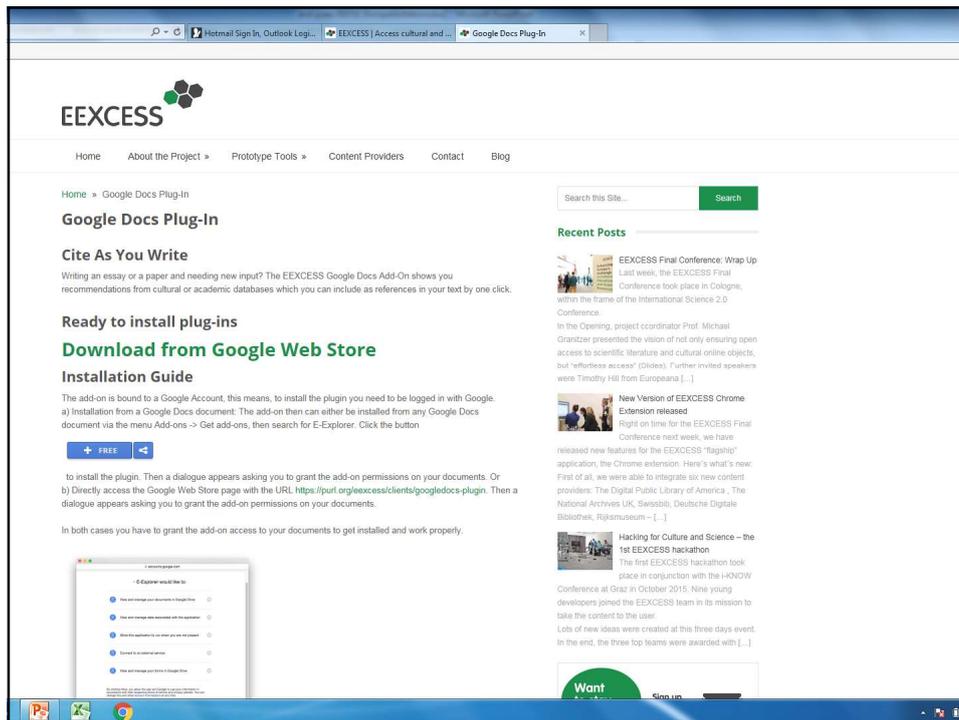
Qualitative Methodentestung

4

Identifikation konkreter Verbesserungsmöglichkeiten von EEXCESS – neues Tool für Online-Recherche

- Erste Evaluierung zeigt geringe Bewertung der Usability
- Methode: Thinking Aloud Test
 - Zielgruppe: Personen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit auch Recherchetätigkeiten ausüben.
 - Die Testperson soll EEXCESS auf einen Laptop installieren und wird aufgefordert, dabei laut mitzudenken und zu beschreiben was er/sie tut.
 - Die Testperson wird aufgefordert, eine Rechercheaufgabe zu erfüllen und laut mitzudenken.
 - Der Test wird per Audio und Video aufgezeichnet
- Sample: 5 Frauen / 5 Männer, 5 unter 30 / 5 über 50

THE INNOVATION COMPANY



JOANNEUM
RESEARCH 
POLICIES

Qualitative Methodentestung

6

- Inhaltliche Ergebnisse:
 - Installation ist verwirrend und viel zu textlastig
 - Ältere Testpersonen scheitern eher an der Installation
 - Es besteht Bedarf an weiteren Suchfunktionen
 - Thinking Aloud Test liefert konkrete Verbesserungsvorschläge für Installationsprozess und Google Docs Plug in (im Gegensatz zu Fragebogenerhebungen)
 - Einige Ideen zur Vereinfachung der Installation & Verbesserung des Plug ins können noch im Projekt umgesetzt werden
 - Weiterführende Verbesserungsvorschläge werden auf Github eingetragen damit sie von Personen, die die Open Source weiterentwickeln, berücksichtigt werden
- Test der Installation zeigte zentrale Notwendigkeit diverser Testpersonen

.....

THE INNOVATION COMPANY

Evaluierung von AktivDaheim

7

Identifikation konkreter Verbesserungsmöglichkeiten von AktivDaheim – Trainingsplattform für Menschen mit Demenz

- Erste Evaluierung zeigt mittelmäßige Bewertung der Usability
- Methode: qualitative Interviews
 - Zielgruppen: Personen mit Demenz die AktivDaheim 6 Monate getestet haben, Trainerinnen, Angehörige
 - Interviews werden von SozialarbeiterInnen gemacht
 - Leitfadenzonzeption und Auswertung JR
- Sample: 3 Klienten / 7 Klientinnen, 4 Trainerinnen / 5 Angehörige

THE INNOVATION COMPANY

Technischer Weiterentwicklungsbedarf bzw. –möglichkeiten

8

Alle:
größere Schrift
Größere Bilder und bessere Bildqualität
Größere Tasten für leichtere Bedienbarkeit
Tablet reagierte in seltenen Fällen nicht bzw. „Weiter“ drücken funktionierte nicht

KlientInnen und Trainerinnen:
kein weißer Hintergrund bei Puzzles

KlientInnen:
Ein- und ausschaltbare Leistungsbeurteilung
Mehr Kontraste für Lesbarkeit

Angehörige:
Möglichkeit nur einzelne Aufgabenarten anzuwählen (z.B. Rechnen)
Möglichkeit, selbst ein Passwort zu wählen

Angehörige & KlientInnen:
Trainingslevels mit „leicht“, „mittel“ und „schwer“ beschriften

Trainerinnen:
Probleme mit der Internetverbindung
Speichern der Zugangsdaten
Ablagestruktur der Trainings ist unklar
Zugriffssperre für individualisierte Trainings
Trainings nach AutorIn filtern
Filterfunktion nach Aufgabenformen ist unbekannt
Dokumentation der Trainings auf dem Tablet (nicht mehr auf Papier)
Offlineversion des Trainings erstellen ist schwierig

Erkenntnisse

9

- Methodentestung Futurelab Usability & Projektunterstützung AktivDaheim zeigt Mehrwert von nutzerInnenorientierter Technologieentwicklung
- Problem: Methodenmix ist in Projektanträgen nicht angelegt – beschränkte Umsetzung möglich
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Natur- & Ingenieurwissenschaften und Sozialwissenschaften ist zentral für die Weiterentwicklung von Produkten
- Awareness unter TechnikerInnen fehlt oft – bei knappen Projektbudgets wird NutzerInnenorientierung vernachlässigt und auf Standard-Evaluierungen gesetzt

THE INNOVATION COMPANY

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

POLICIES- Institut für Wirtschafts-
und Innovationsforschung
Sensengasse 1
1090 Wien, Austria

policies-tip@joanneum.at

www.joanneum.at/policies

THE INNOVATION COMPANY