



heiCHANGE – WORKSHOP
Sichtbarkeit durch strukturellen
Wandel



Metavorhaben
Innovative Frauen
im Fokus



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

Sind Statusbestrebungen und Aufgabenwahl in der Wissenschaft karriereentscheidend?

Lehrstuhl für Organizational Behavior:

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Sara Engeler, Claire Selig

Transfer Agentur hei_INNOVATION:

Ursula Stricker, Jennifer Smith

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality:

Evelyn Kuttikattu

Projektlaufzeit: 1.10.2022-30.09.2025

Workshop OUTLINE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- heiCHANGE: Das Projekt im Überblick
- 1. Status-Ranking Wettbewerbe
 - Gruppenarbeit zu Status-Ranking
 - Ergebnisse aus heiCHANGE-Experiment
- 2. Aufgabenwahl
 - Kurze Umfragen
 - Nicht-karriereförderliche Aufgaben
 - Erkenntnisse aus dem heiCHANGE-Survey
 - Lösungsvorschläge
- 3. Reallabor
 - heiEXPERT
 - Diskussionsprozesse
- Fragen und Diskussion

heiCHANGE

AUSGANGSPUNKT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Der Umgang mit Statuswettbewerben und die Aufgabenwahl haben Auswirkungen auf den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren und das Wohlbefinden von Forscherinnen.

Sichtbarkeit ist Voraussetzung für Führungspositionen und wichtig um Rollenvorbilder zu haben.

- **Sichtbarkeit in der Wissenschaft verlangt:**
 - Selbstvermarktung & Fokus auf Statuswettbewerb (Exley & Kessler, 2022; Brandts et al., 2020)
- **Im Durchschnitt neigen Frauen eher dazu:**
 - Statuswettbewerb zu scheuen (Schram et al., 2019; Brandts et al. 2020);
 - auch nicht-karriereförderliche Aufgaben mit hoher Wichtigkeit für die „Community“ zu übernehmen (Babcock et al., 2017a; b).
- **Präferenzunterschiede für Karriere-Mechanismen und Aufgaben als Erklärungsansatz für die *leaky pipeline*.**

heiCHANGE ZIELE



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Alle Leistungen sichtbar machen



Anpassung der Leistungsevaluation



Vielfältigkeit durch verschiedene
Persönlichkeiten und Talente



**Struktureller Wandel durch geschlechtsneutrale,
inklusive Form der Sichtbarkeit**



1. Survey

Aufgabenwahl

- Analyse von n=180 Teilnehmer*innen in unterschiedlichen Karrierestufen (von PhD zu Professor*in)
- Erhebung der Zeitnutzung, Netzwerkfaktoren, bibliometrische Maße, demographische Daten, Persönlichkeit, sowie verhaltensökonomischen Kontrollvariablen und psychologisches Wohlbefinden

2. Experiment

Präferenzen für (Status-) Wettbewerbe

- Verhaltensökonomisches Experiment mit n=73 Teilnehmer*innen
- (Status-) Wettbewerbsumgebung spiegelt Anreizstruktur von akademischen Arbeitsmarkt wider

3. Reallabor

heiEXPERT & Diskussionsprozesse

- Darstellung ganzheitlicher Expertise und Unterstützung in der Sichtbarmachung individueller Leistungen und Fähigkeiten
- Vernetzung von n=77 Wissenschaftler*innen in interner Testphase der Plattform heiEXPERT
- Evaluationsfragebogen zur Wirksamkeit der Maßnahme
- Diskussionsprozesse mit Stakeholdern der Universität über Ergebnisse und Implikationen

Sichtbarkeit
in der
Wissenschaft



1. STATUS-RANKING WETTBEWERBE

Experimentalteil von heiCHANGE

1. Status-Ranking

GRUPPENARBEIT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Trivia Quiz

Scannen Sie den QR-Code und beantworten Sie die folgenden 5 Fragen so gut Sie können.



1. Status-Ranking

GRUPPENARBEIT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- Wirkt sich eine öffentliche, leistungsbezogene Rangordnung auf die Arbeitsatmosphäre (am Tisch) aus?
- Nehmen Sie Statusmechanismen in Ihrer Institution/in Ihrem Feld wahr? Wenn ja, wie?
- Denken Sie es braucht (keinen) Statuswettbewerb um exzellente Leistungen zu erzielen?



1. Status-Ranking EXPERIMENT



The group members are:

				
Player	Ben (me)	Maria	Daniel	Elena

The rank observer in your group is:



Jan

Decoding Task: Round 1

Time left to complete this page: 3:52

Iteration 1

Solved: 0. Failed: 0.

F	P	A	S	O	M	V	I	L	H
7	2	8	0	6	1	5	3	4	9

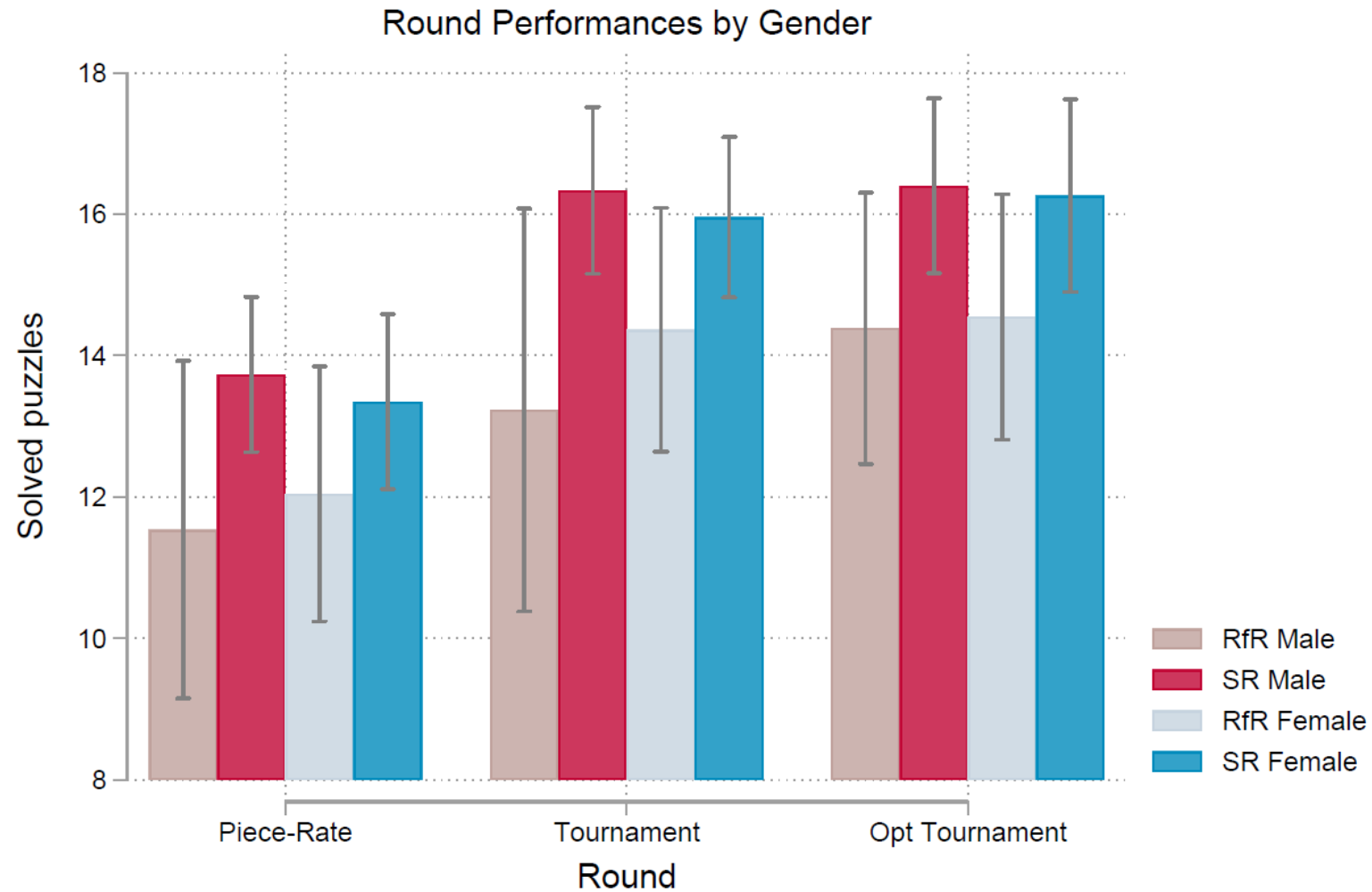
490815

Ablauf des Experiments:

- Online Experiment: Teilnehmer*innen wählen einen Avatar und lösen so viele Aufgaben wie möglich in 4 Minuten.
- Treatment-Gruppe teilt ihren Gruppenrang einem gemeinsamen *rank observer* mit.
- Bezahlung pro korrekt-gelöster Aufgabe: Stückentlohnung mit 0.5€ oder „winner takes it all“ mit 2€/0€.

1. Status-Ranking

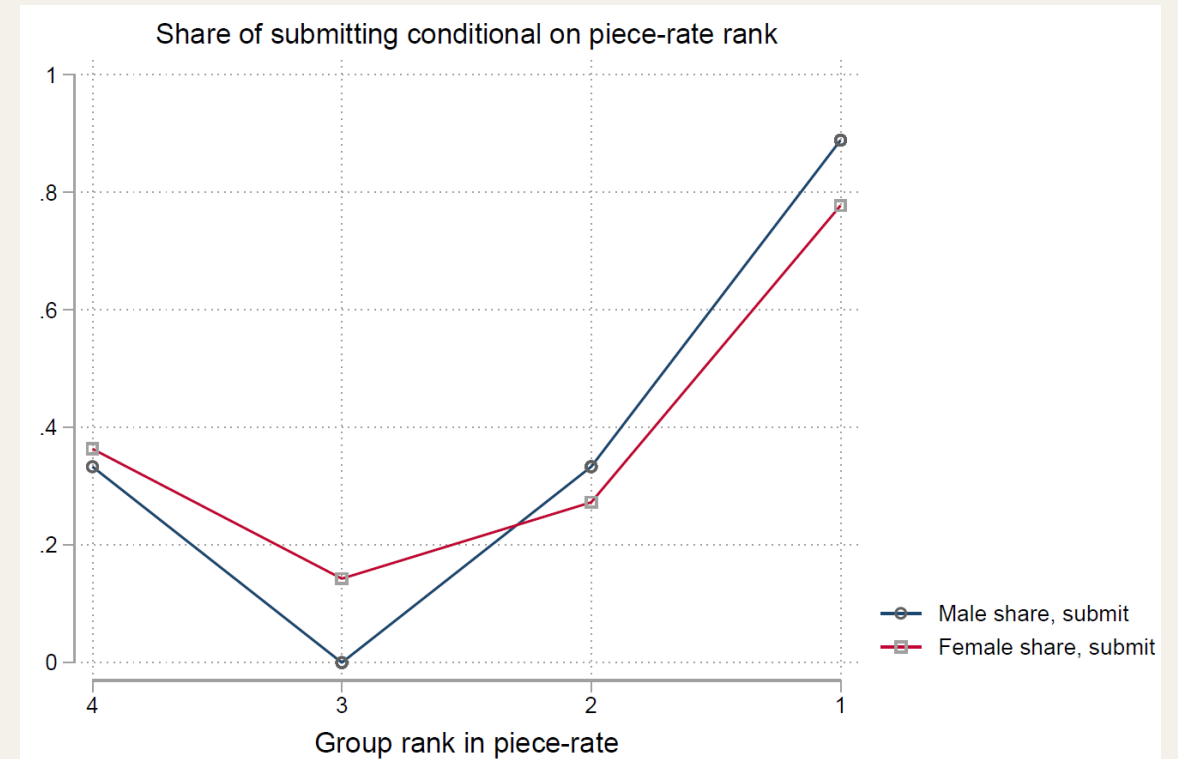
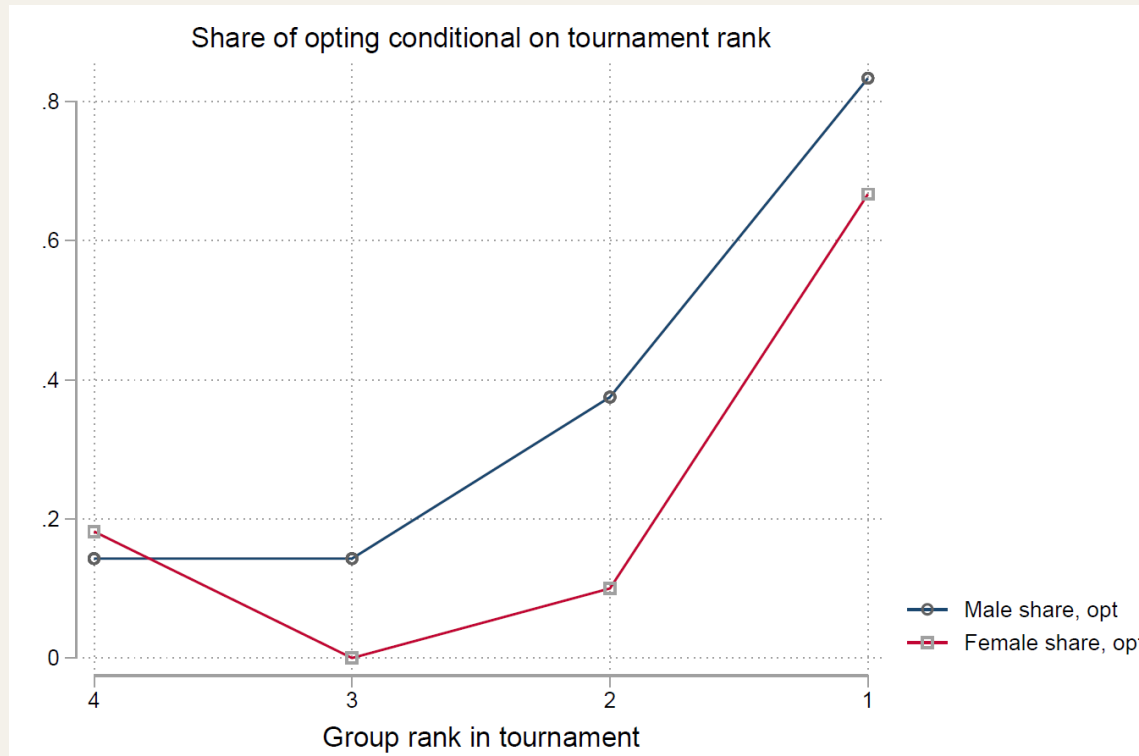
LEISTUNGSUNTERSCHIEDE





1. Status-Ranking

WETTBEWERBSENTSCHEIDUNGEN





2. AUFGABENWAHL

heiCHANGE-Survey

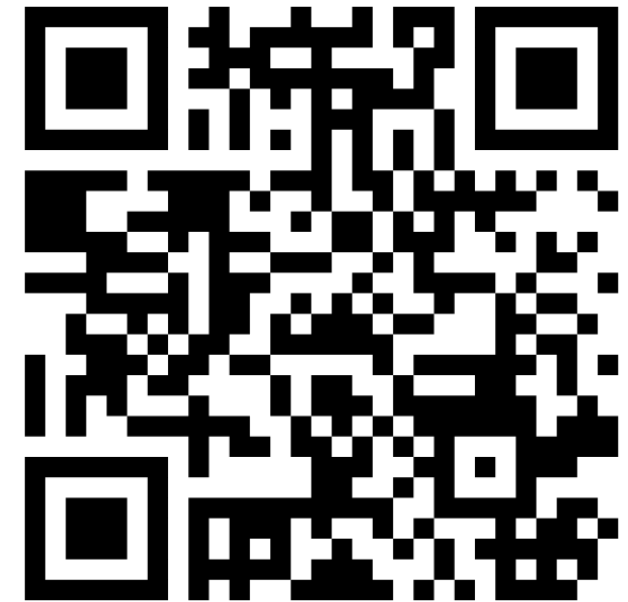
Aufgaben als Wissenschaftler*in

UMFRAGE I



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

„Welche (Aspekte der) Aufgaben als Wissenschaftler*in
sind Ihnen besonders wichtig?“



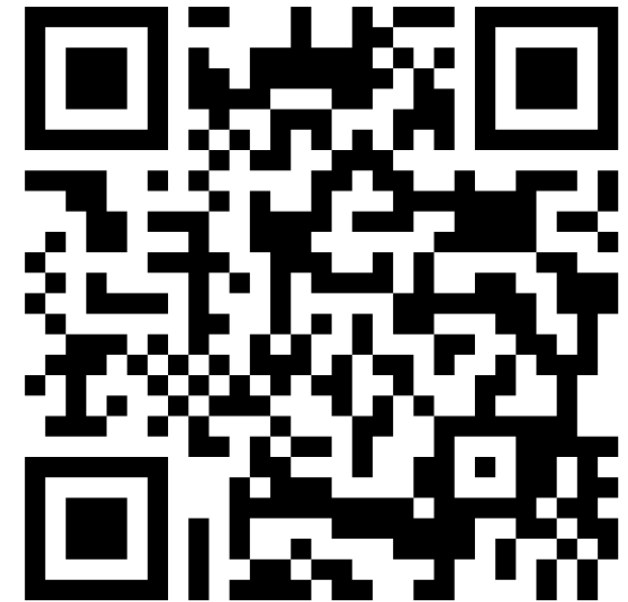
Aufgaben als Wissenschaftler*in

UMFRAGE II



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

„Ordnen Sie die folgenden 4 Aufgabentypen.“





Nicht-karriereförderliche Aufgabe DEFINITION

“A low-promotability task is one that benefits the organization but is given relatively little weight in performance evaluations and promotion decisions such as service tasks in a research-oriented university.“

(Babcock et al. 2017b, p. 131)

„Eine nicht-karriereförderliche Aufgabe ist eine, die der Organisation zugute kommt, aber wenig Gewicht bei der Leistungsbewertung und bei Beförderungentscheidungen hat, wie z. B. Dienstleistungsaufgaben an einer forschungsorientierten Universität.“

(Babcock et al. 2017b, p. 131)



Survey nach Babcock et al. (2017a) **ERGEBNISSE**

- 89.6 % der Survey-Teilnehmer*innen in den USA haben „*an einem Paper arbeiten*“ und „*auf einer Konferenz einen Forschungsvortrag halten*“ höher eingestuft als die anderen beiden Aufgabenbereiche.
- Gleichzeitig verwenden Wissenschaftlerinnen weniger Zeit auf Forschung (Misra et al., 2012), mehr Zeit auf Betreuung, Komitee- und Gremienarbeit (Porter, 2007; Mitchell und Hesli, 2013).



2. AUFGABENWAHL ERKLÄRUNGSANSÄTZE

- (1) Unterschiedliche Befähigung / Fähigkeiten (e.g., Antonji und Black, 1999)
- (2) Verschiedene Präferenzen (e.g., Eckel und Grossman, 2008; Niederle (2016))
- (3) Diskriminierung (e.g., Goldin und Rouse, 2000)
- (4) Zögerliches Verhandeln (e.g., Babcock und Laschever, 2003)
- (5) Abneigung zu konkurrieren (e.g., Gneezy et al., 2003; Niederle und Vesterlund, 2007)

Ein weiterer Erklärungsansatz:

- a) Mehr Aufforderungen für nicht-karriereförderliche Aufgaben (Babcock et al., 2017a)
- b) Unterschiede in der Akzeptanz bei Ablehnung der Aufforderung (Babcock et al., 2017b)



2. AUFGABENWAHL MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN





2. Aufgabenwahl HYPOTHESEN

-H1:

Männliche Wissenschaftler investieren mehr Zeit in Forschung, während Wissenschaftlerinnen mehr Zeit in Aufgaben mit geringer Karriereförderlichkeit einbringen.

-H2:

Der Beitrag von Wissenschaftlerinnen ist weniger sichtbar, weshalb sie langsamer in ihren Karrieren voranschreiten.



2. Aufgabenwahl HYPOTHESEN

-H1:

Männliche Wissenschaftler investieren mehr Zeit in Forschung, während Wissenschaftlerinnen mehr Zeit in Aufgaben mit geringer Karriereförderlichkeit einbringen.

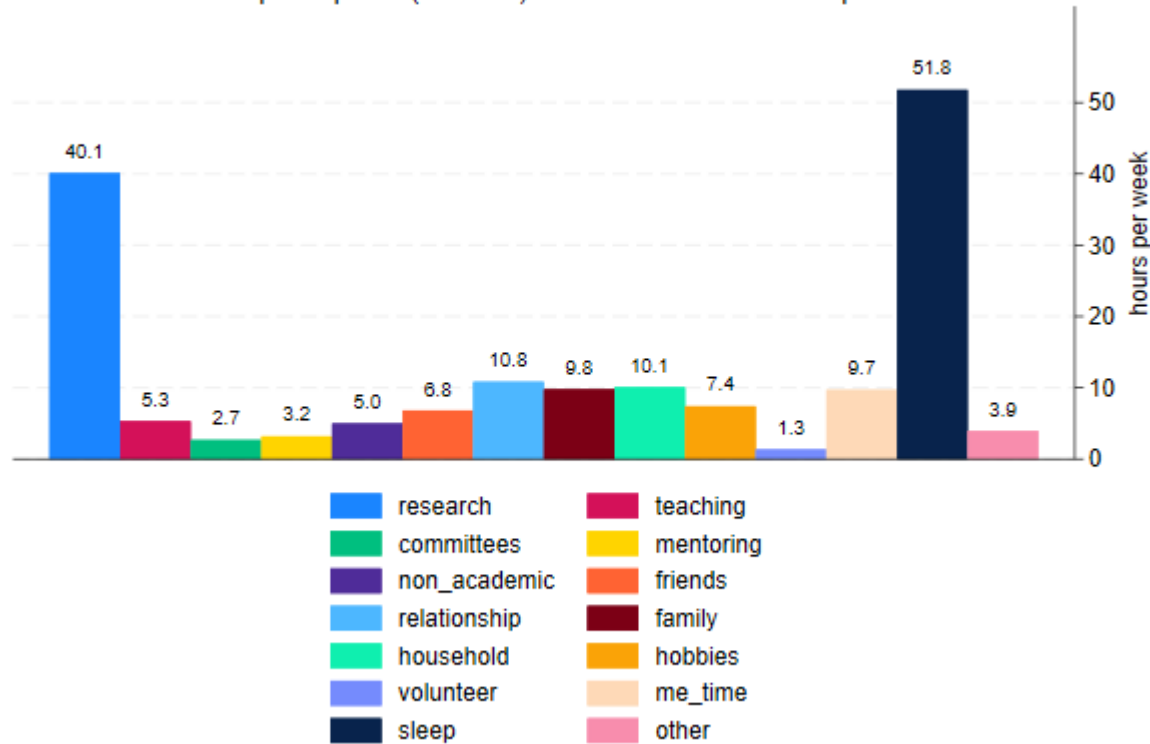
-H2:

Der Beitrag von Wissenschaftlerinnen ist weniger sichtbar, weshalb sie langsamer in ihren Karrieren voranschreiten.

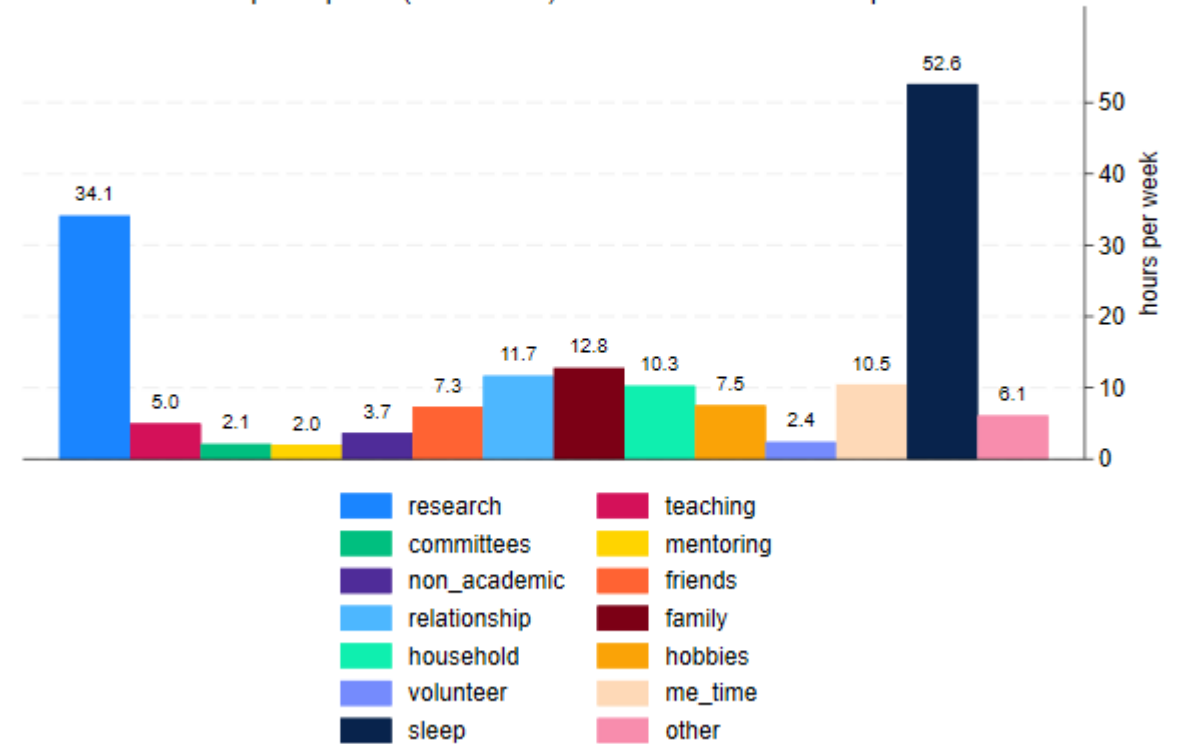


2. Aufgabenwahl H1: ZEITNUTZUNG

Times use for male researchers
for n=167 participants (54 male) with a total of 168 hours per week



Times use for female researchers
for n=167 participants (113 female) with a total of 168 hours per week





2. Aufgabenwahl HYPOTHESEN

-H1:

Männliche Wissenschaftler investieren mehr Zeit in Forschung, während Wissenschaftlerinnen mehr Zeit in Aufgaben mit geringer Karriereförderlichkeit einbringen.

-H2:

Der Beitrag von Wissenschaftlerinnen ist weniger sichtbar, weshalb sie langsamer in ihren Karrieren voranschreiten.



2. AUFGABENWAHL

H2: SICHTBARKEIT

Regressionen für H-index:

Insgesamt unterscheiden sich Wissenschaftlerinnen nicht von ihren männlichen Peers bzgl. nicht.-karriereförderlicher Aufgaben und akademischen Outcome in unserem Sample nicht.

- low-promotability Aufgaben steigen mit höherer Jobposition
 - high-promotability Aufgaben steigen für niedrigere Jobpositionen
-
- In frühen Karrierestufen investieren Postdocs und Doktorand*innen Zeit in high-promotability Aufgaben und zeigen einen signifikanten gender gap (43.975/36.728 durchschn. Stunden pro Woche (**), $p = 0.0196$).
 - Wir sehen einen umgekehrten Effekt für Professuren bei denen v. a. Professorinnen Aufgaben mit low-promotability übernehmen (19.14/29 durchschn. Stunden pro Woche (**), $p = 0.0374$).
 - Professorinnen investieren signifikant mehr Zeit in Lehre und Gremienarbeit und weniger in Forschung.

heiCHANGE IMPLIKATIONEN



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Status-Ranking-Wettbewerbe:

- Sample ist annahmegemäß bereits kompetitiv. Wenn die Teilnahme an Statuswettbewerben essenziell für den Erfolg am akademischen Arbeitsmarkt ist, der Statuswettbewerb Wissenschaftlerinnen aber weniger wichtig ist, scheiden sie eher aus dieser Art des Wettbewerbs aus.
- Männer und Frauen die weniger (Status-) kompetitiv sind, aber gleichermaßen kompetent, haben es vielleicht erst gar nicht in unser Sample geschafft.

Aufgabenwahl:

- Wenn in frühen Karrierephasen weniger Zeit in Forschung fließt, dann wird es im Anschluss schwieriger in höhere Positionen zu kommen.
- Erreichen Forscherinnen die höheren Positionen, dann sind sie eher mit Wissenschaftsmanagement und Lehre beschäftigt – d.h. sie können wiederum weniger Zeit in ihre eigene Forschung investieren.



Universität und akademische Forschung

MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN

- Diversität – von Biographien, Interessen, Perspektiven, Fähigkeiten?
- Link in die Gesellschaft?
- Qualität der Lehre?
- Organisationskultur?
 - Individueller Wettbewerb, Bullying, psychische Gesundheit
- Realität der Universitäten: Team-Forschung, Ansprüche der Gesellschaft, lebenslanges Lernen, Inklusivität...



Universität und akademische Forschung

LÖSUNGSVORSCHLÄGE I

- „The No-Club“ -> Aufgaben nicht mehr übernehmen
- Zufällige Zuteilung von Aufgaben oder „Turn-Taking“
- Punktesysteme bei Bewertung von zugeteilten Aufgaben

Mögliche Probleme:

- Aufgaben sind systemrelevant
- Aufgaben entsprechen möglicherweise den eigenen Präferenzen und Fähigkeiten
- Nicht alles kann bewertet werden
- Intrinsische Motivation

Universität und akademische Forschung

LÖSUNGSVORSCHLÄGE II: LERU



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- (1) Multidimensionale Bewertung: Fokus auf die verschiedenen Beiträge, die von Wissenschaftler*innen heute verlangt werden.
- (2) Entwicklungsperspektive: Fokus auf persönliches Wachstum und Führung.
- (3) Kontextualisierung: den jeweiligen Kontext der zu bewertenden Wissenschaftler*innen einbeziehen.

- Nicht-Sichtbares sichtbar machen als Ziel – aber wie?



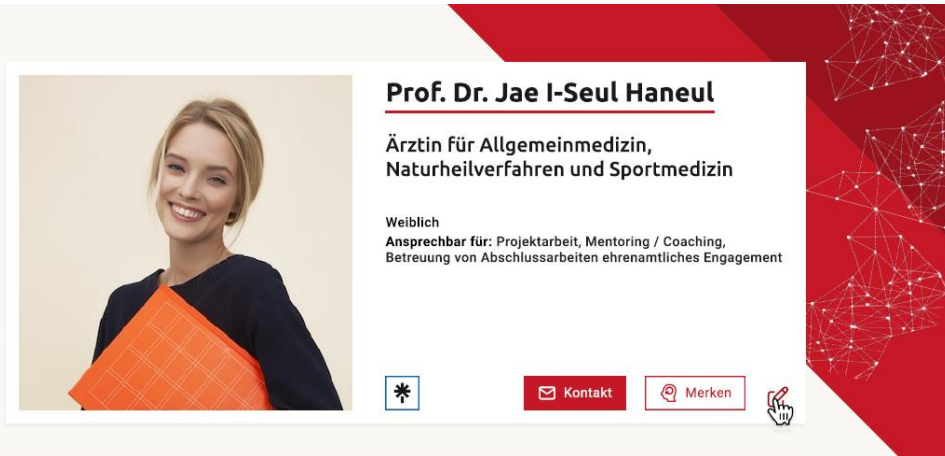
3. REALLABORE

heiEXPERT, Transfer & Diskussionsprozesse

3. Reallabore heiEXPERT







UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Prof. Dr. Jae I-Seul Haneul
Ärztin für Allgemeinmedizin,
Naturheilverfahren und Sportmedizin

Weiblich
Ansprechbar für: Projektarbeit, Mentoring / Coaching,
Betreuung von Abschlussarbeiten ehrenamtliches Engagement

🔗 Weitere Fähigkeiten

„Welche weiteren Fähigkeiten zeichnen Sie persönlich aus? Üben Sie ein Ehrenamt aus oder sind kreativ tätig? Haben Sie besondere unternehmerische Talente? Welche Eigenschaften und/oder Fähigkeiten bringen Sie mit, die im universitären Kontext von Bedeutung sind oder sein könnten?“



🗨 Expertise / Über mich

„Was zeichnet Sie persönlich als Wissenschaftler*in aus?“

- In einem Satz: was beschreibt Sie als Forscher*in?
- Welcher akademische Erfolg ist für Sie persönlich besonders wichtig?
- Was zeichnet Sie noch aus, das für Ihre Forschung relevant ist?



heiEXPERT:

- Expert*innen wurde repräsentativ nach Geschlecht und Fakultätszugehörigkeit/Verwaltung angeschrieben.
- Bereits n=128 Expert*innen der Universität Heidelberg haben sich registriert.
- Derzeit läuft die Auswertung nach Registrierungsart und dargestelltem Inhalt.



3. Reallabore

TRANSFER & DISKUSSIONSPROZESSE

„Lunch & Learn – Inspirierende akademische Lebenswege“:

- Role-Model-Veranstaltungen der Transferagentur hei_INNOVATION mit Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Auftaktveranstaltung im November 2024 unter der Frage: „Wie werde ich als Wissenschaftlerin sichtbar?“ mit Anna Felsenheimer und Prof. Dr. Anna-Lena Menn.

Projekt „Führungskultur“:

- Ursprüngliche Idee: Diskussionsprozesse zur Maßnahmenableitung mit Stakeholdern im Rektorat.
- Projekt „Führungskultur“ zu Leadership in der Wissenschaft: Implikationen von heiCHANGE werden eingebracht.

heiCHANGE Workshop

FRAGEN & DISKUSSION



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- Nehmen Sie soziales Status-Ranking und Aufgabenverteilungen an Ihrer Institution wahr?
- Welche weiteren Faktoren neben den Genannten kommen in den Sinn, die zur *leaky pipeline* beitragen könnten?
 - Braucht es Ihrer Meinung nach eine andere Art der Leistungsanerkennung für eine strukturelle Änderung?
Wenn ja, welche?



heiCHANGE Workshop
VIELEN DANK



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und
Mitarbeit!

heiCHANGE Workshop

QUELLEN I



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- Antonji, J. G. und Black, R. M. (1999). Race and Gender in the Labor Market. In: *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, 3143-3259. Elsevier, Amsterdam.
- Babcock, L. und Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. und Weingart, L. (2017a). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, 107 (3), 714–747.
- Babcock, L., Recalde, M. P., und Vesterlund, L. (2017b). Gender Differences in the Allocation of Low-Promotability Tasks: The Role of Backlash. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107 (5), 131–135.
- Eckel und Grossman (2008). Differences in the Economic Decisions of Men and Women: Experimental Evidence. In: *Handbook of Experimental Economic Results*, Vol. 1, 509-519. Elsevier, New York.
- Gneezy, U., Niederle, M. und Rustichini, A. (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118 (3), 1049-1074.

heiCHANGE Workshop

QUELLEN II



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

- Goldin, C. und Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90 (4), 715-741.
- Misra, J., Lundquist, J. H. und Templer, A. (2012). Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty. *Sociological Forum*, 27 (2), 300-323.
- Mitchell, S. M. und Hesli, V. L. (2013). Women Don't Ask? Women Don't Say No? Bargaining and Service in the Political Science Profession. *PS: Political Science & Politics*, 46 (2), 355-369.
- Niederle, M. und Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.
- Niederle, M. (2016). Gender. In: *The Handbook of Experimental Economics*, Vol. 2, 481-562. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.