

Sichtbare Potenzialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren

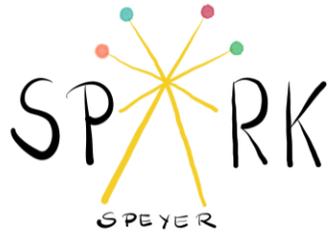
GEFÖRDERT VOM



Dr. Julia Rathke

(seit Oktober 2022 PH Ludwigsburg - Projekt AGICA)

IFiF-Online, 9. Mai 2023



SPARK - Funkenschlag in 15 Monaten...

- **Laufzeit:** Okt. 21 - Dez. 22
- **Team (v.l.n.r.):**
 - Dr Rubina Zern-Breuer (Antragstellerin)
 - Dr. Katja Knuth-Herzig (Antragstellerin)
 - Dr. Julia Rathke (Antragstellerin & Projektleitung)
 - Christina Prautsch (wiss. MA)
 - Lena Milker (wiss. MA)
 - Philipp Komaromi (wiss. MA)
 - Sophie Klenk (SHK)
- **Kontakt:**
www.spark-speyer.de - kontakt@spark-speyer.de



Okt 2021



Dez 2022



Eine positive gendergerechte Sichtbarkeit ist erreicht, wenn Wissenschaftler:innen unabhängig von ihrem (binären) Geschlecht, aber auch ihrer (sozialen) Herkunft, lediglich aufgrund ihrer Expertise angefragt, für hochwertige Stellen angesprochen oder wissenschaftlich und öffentlich zitiert werden und mit ihrem Portfolio auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt sein. Mit dem Wort „Wissenschaft“ werden sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen assoziiert. Zusätzlich werden erfolgreiche Frauen der Vergangenheit nachträglich sichtbar gemacht.

5 FRAGEN:
SICHTBARKEIT
VON FRAUEN IN
DER WISSENSCHAFT

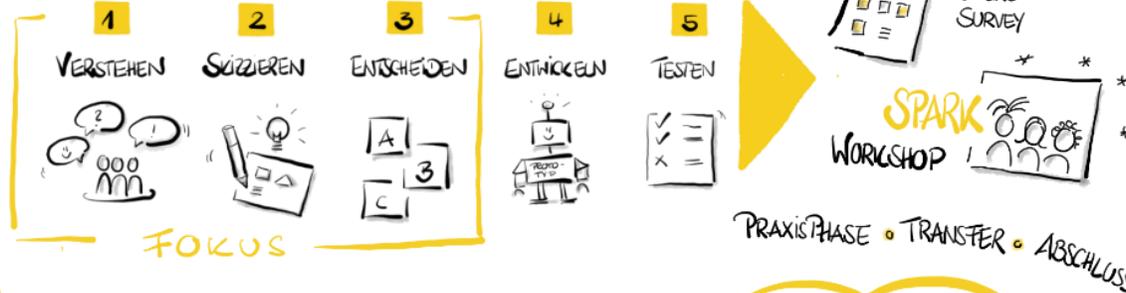
1 Was fördert, was hindert SICHTBARKEIT?



2 'KOPFSTAND'
Wie stellen wir sicher,
dass Frauen UNSICHTBAR bleiben?



DESIGN SPRINT



5 Unsere Top 3 Ideen für SICHTBARKEIT



4 Wann haben wir SICHTBARKEIT erreicht?
Unsere Arbeitsdefinition...



3 'Als wär's ein Bild...' -
Unsere Vision für SICHTBARKEIT

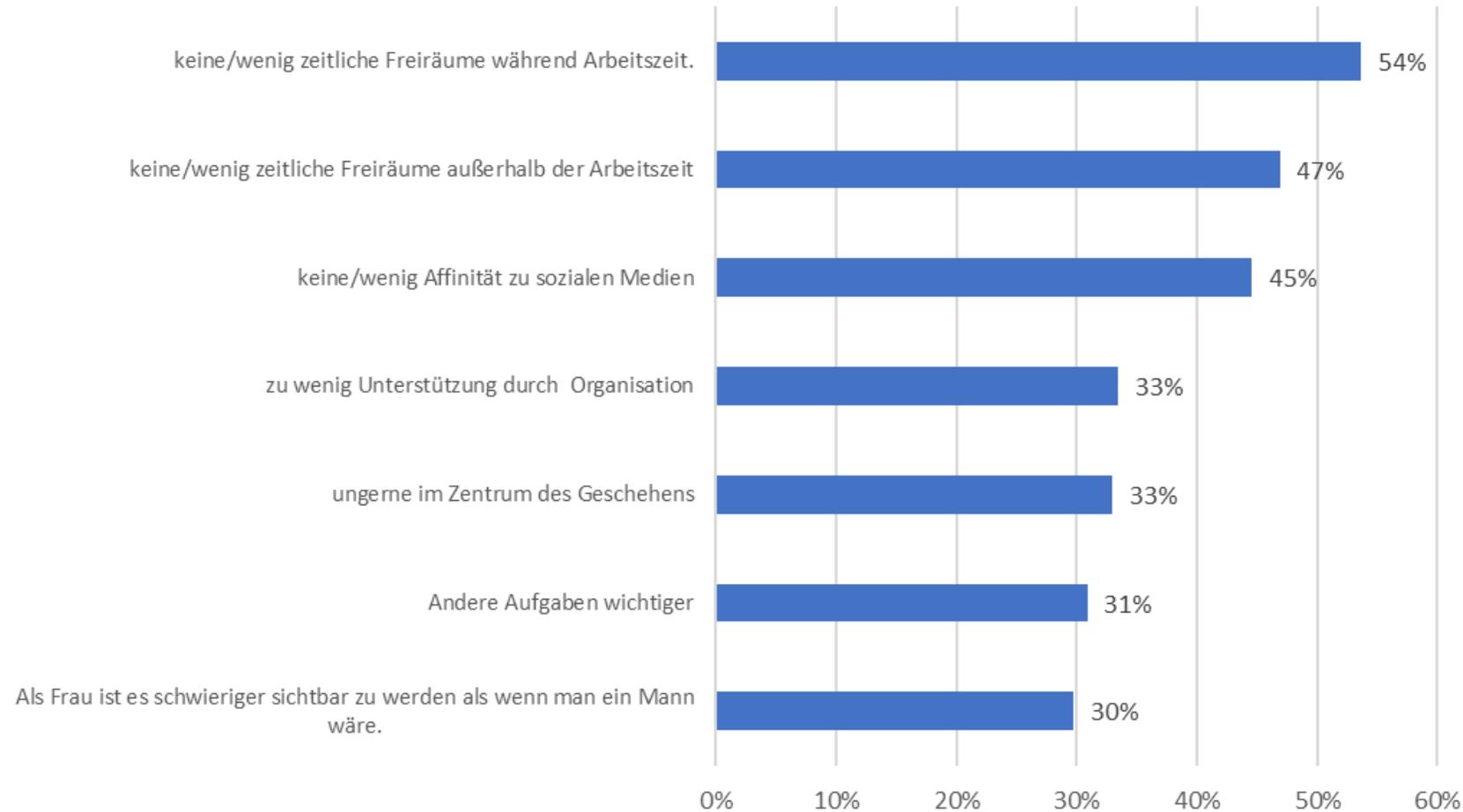




413 Wissenschaftlerinnen aus ganz Deutschland (Juni/Juli 2022)

- 68% Teilzeit
- 58% wiss. MA, 24% Professorinnen, 3% Juniorprofessorinnen
- 31% streben Promotion, 16% Habilitation und 49% keine wiss. Weiterqualifikation an
- 67% mehr Männer als Frauen in der Organisation
- 26% mit Gleichstellung in der Organisation zufrieden
- 23% geben an, bisher keine Unterstützung für die eigene Sichtbarwerdung durch die Organisation erhalten zu haben
- 63% möchten ihre Sichtbarkeit in der Wissenschaft, 44% in ihrer Organisation und 43% in der Gesellschaft erhöhen

Herausforderungen



Design-sprint

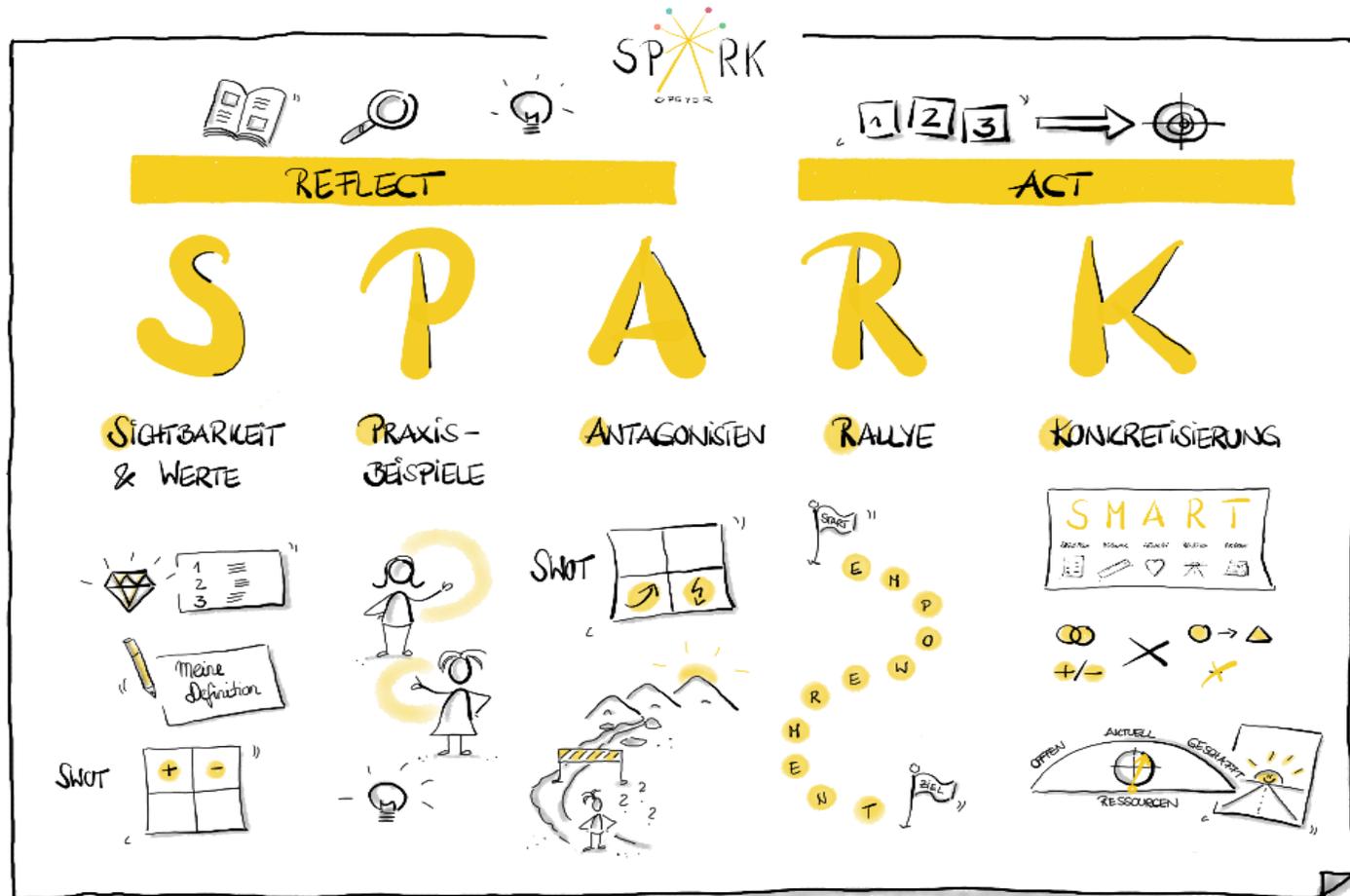
Online-Survey

Werkstatt-workshop

Praxisphase

Transfer-workshop

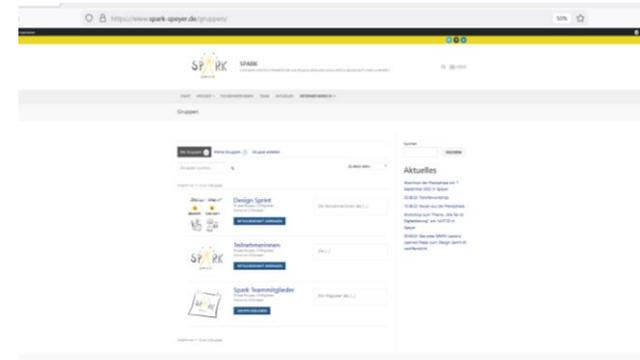
Abschluss-workshop







- Praxisprojekt aus der Werkstatt
- SPARK-Snacks
- Tandems
- Wikipedia-Artikel
- Vernetzungsangebot auf Homepage



LENA WETENKAMP



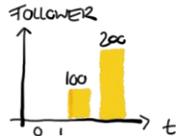
"Günstiger Zeitpunkt"



TWITTER ACCOUNT



meine aktuellen
Forschungsprojekte



"MEIN BUCH
IST MIR AUF
TWITTER
VORAUSS ..."

ELISABETH GÜNTHER & CHRISTINA THRESTER

GEMEINSAMES INTERESSE: ARCHAEOLOGIE & KUNST



MODE

... TOGA ... HERRENLANZUS

FASHION
MEMORY

PODCAST



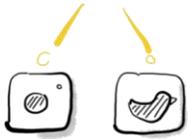
PROJEKTTAUDEH



SPARK SICHTBARKEITS PROJEKTE

SPEYER

VISUALISIERUNG



TWEET -
RETWEET -
KONTAKT

POST „andere Sprache“
+ STORY

Gast bei Podcast

GEISTES
BLITZE

"hörbar ist anders als sichtbar"

ANNA-LISA MÜLLER

GRUSS AUS DER FERNE

HOCHSCHULÜBERGREIFENDES
PROJEKT



CARINA LEUE-BENSCH

WIE • WAS • WEN • WO



SICHTBARKEIT
INTERNATIONAL ↑



HOMEPAGE



SOCIAL
MEDIA



WIKI-
PEDIA



PODCAST



ALT



NEU

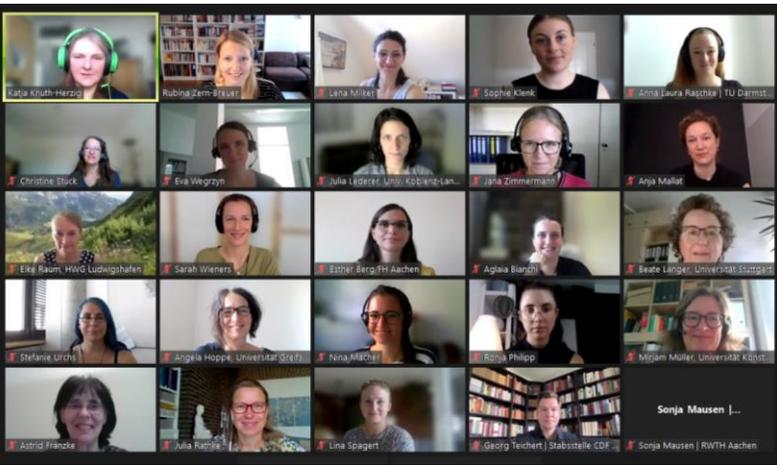
LEHRKOOPERATION

Interview Mentoring

JULIANE HEIDENREICH



Wie lässt sich die Förderung von Sichtbarkeit nachhaltig verankern?



Design-sprint

Online-Survey

Werkstatt-workshop

Praxisphase

Transfer-workshop

Abschluss-workshop



SPARK

SPEYER

7. September 2022

Moderation: Christina Rouvray

- Ann-Sophie Waag
- Anja Mallot
- Rebecca Winkels
- Kristin Eichhorn

PROJEKTE:

INNEN AUSSEN
Wissenschaftskommunikation.de

EXENKO
Exzellenzverständnis
Sichtbarkeit ♀ ♂

FAST FORWARD
SCIENCE

Ich Bin Hanna
Wissenschaftszeitvertragsgesetz

KARRIERE BOOSTER

GREIHEN & POSTEN ▷ "HABE MICH SELBST INS SPIEL GEBRACHT"

▷ NETZWERKE ▷ "VIELFÄLTIGE KONTAKTE AUFBAUEN, ERFAHRUNGEN TEILEN"

"Man muss sich trauen..."
ANREIZE SICH AUSZUPROBIEREN

PODIUMSDISKUSSION

WIEVIEL GEBE ICH PREIS?

WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION & KARRIERE BOOSTER
VS. HATE SPEECH

Ideen
außerhalb
des Systems
entwickeln

transparent machen
GENDER PAY GAP

OPEN EDUCATION
manchmal
entwickelt sich
was ganz tolles
daraus...

"NUR KOMMUNIZIEREN,
UM MICH SICH BAR
ZU MACHEN..." (☹️)

AUTHENTIZITÄT
VS. "IMAGE PR"
SPANNUNGSFELD

INHALTE & ICH

REFLEXION STRATEGIE

DAS IST JETZT DER MOMENT

PUBLIKATION

ZIELGRUPPE ▷ KANAL

professionell ——— privat

UNSTRATEGISCH - STRATEGISCH

HATE SPEECH

"Wir können es uns nicht leisten, dass Wissen-schaffler*innen aufhören zu kommunizieren."

BEISPIEL
ZENTRALE ANLAUFSTELLE

Grenzen des Funkenschlags

- Individualismus-Falle
- Gefahr einer Fehlentwicklung zu noch mehr Wettbewerb in der Wissenschaft
- hoher Ressourcenaufwand (institutionell) + persönliches Engagement und Empowerment (individuell) \neq gendergerechte Sichtbarkeit (strukturell)
- Binäres Geschlechterverständnis als soziale Kategorie hält strukturelle Ungleichheiten aufrecht → Gendervielfalt statt Genderneutralität

„Sichtbarkeit ist ein Marathon, kein Sprint...“

Funkenschlag durch SPARK

- Positive Sichtbarkeit für sich selbst klären
- Sichtbarkeit als bewusste Entscheidung reflektieren: Wie? Was? Wo?
- Reflexion über persönliche Werte ist eine gute Grundlage für die Erarbeitung einer authentischen Sichtbarkeits-Strategie
- Empowerment durch Austausch und Kooperation mit anderen - „Kraft der Verbundenheit“ (Emilia Roig)
- Räume nutzen, Ressourcen einfordern und „Nein!“ sagen