

Gender Mainstreaming im institutionellen Qualitätsmanagement von Universitäten

Dr. Sigrun Nickel

CHE Centrum für Hochschulentwicklung

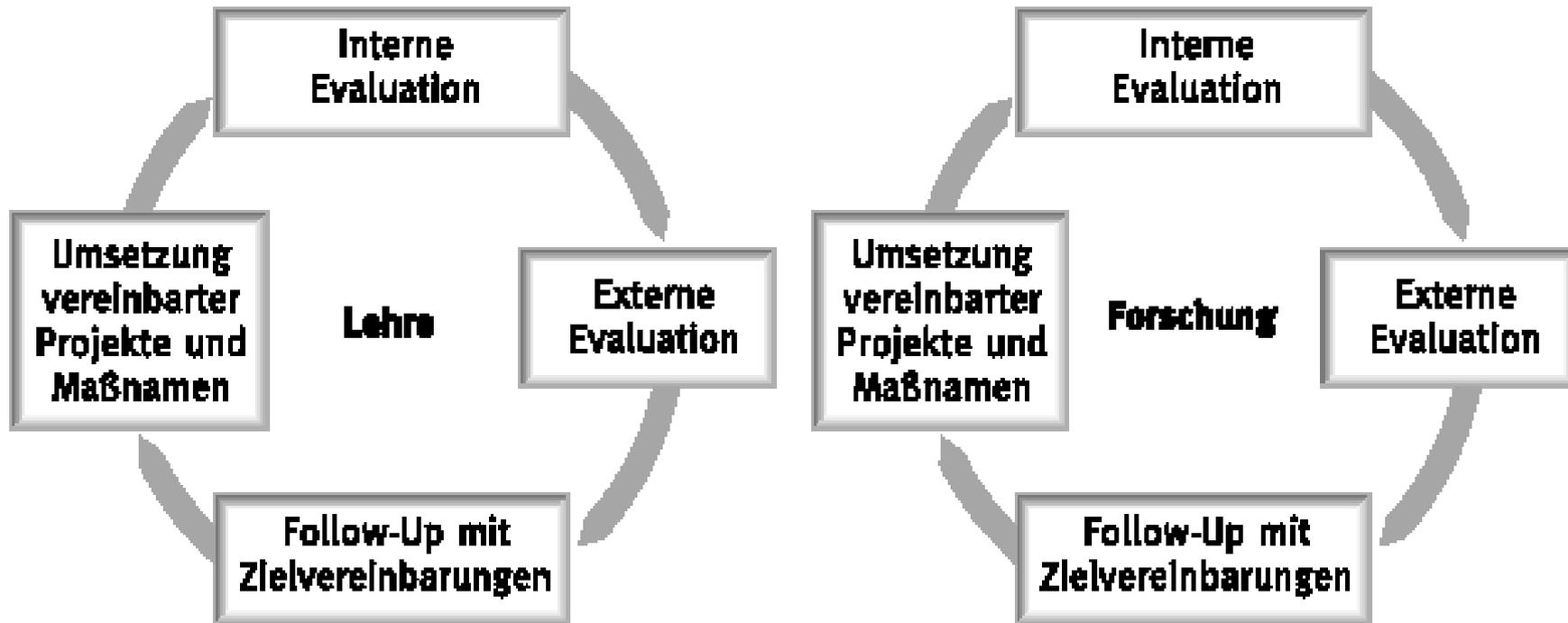
Femtec-Konferenz 7. April 2006

Qualitätssicherung

- ▶ **Teilfunktion des Qualitätsmanagements**
- ▶ **Umsetzung geplanter qualitätsbezogener Maßnahmen**
- ▶ **Im Hochschulbereich wird vor allem die Evaluation von Lehre und Forschung darunter verstanden**

Qualitätsmanagement

- ▶ **Umfassendes Leitungs- und Entscheidungssystem**
- ▶ **Abgestimmte Analyse, Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle aller qualitätsrelevanten Aspekte einer Organisation**
- ▶ **Bekannte Beispiele: TQM und ISO 9000**
- ▶ **Im Hochschulbereich sind Qualitätsmanagementsysteme wenig verbreitet**

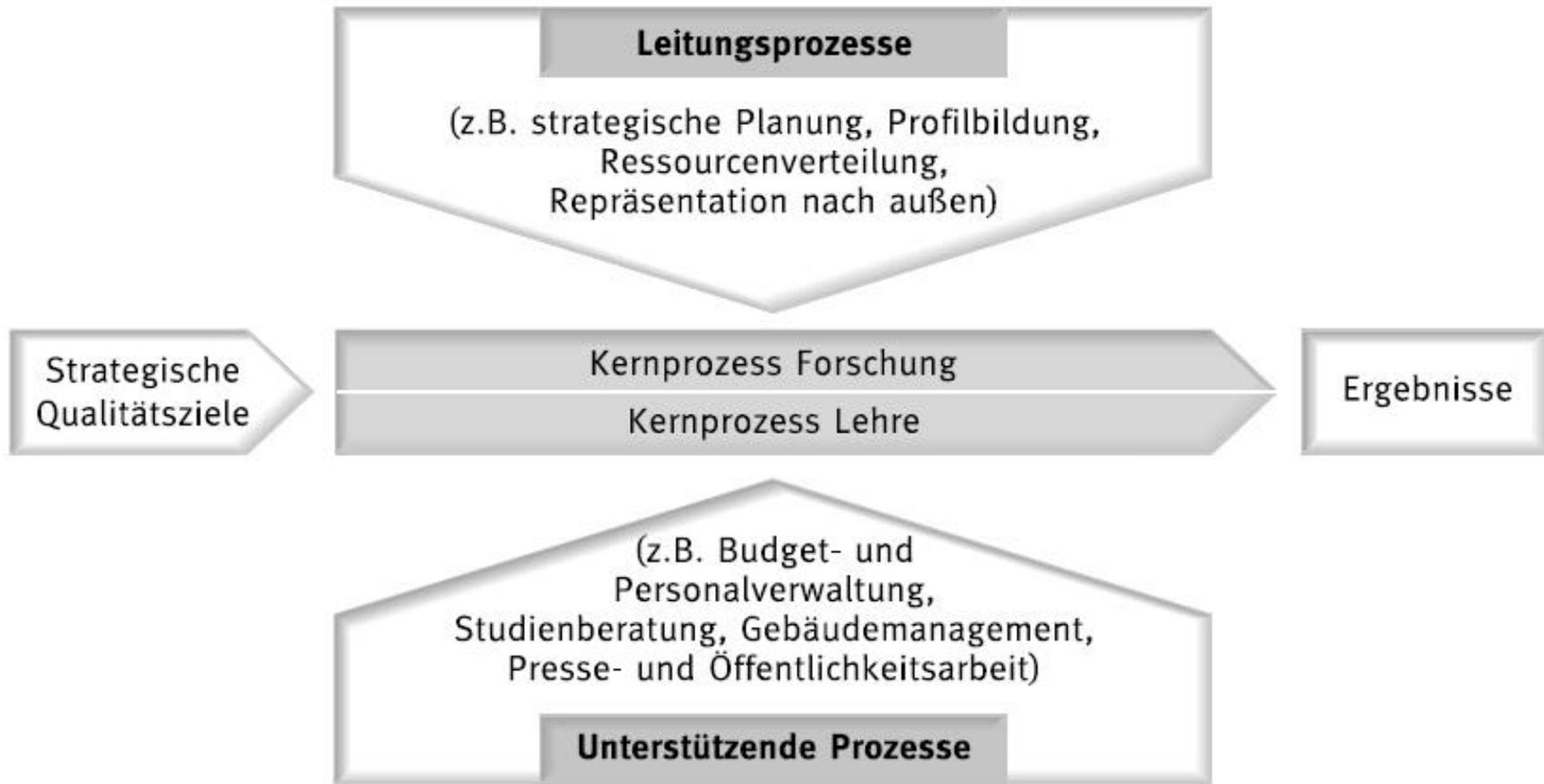


- Evaluationsverfahren führen in Universitäten ein von sonstigen Managementaktivitäten abgekoppeltes Eigenleben und zeigen deutliche Schwächen bei der konkreten Umsetzung der Ergebnisse (Follow-Up / Zielvereinbarungen).
- Grund: Die Abkopplung von Lehr- und Forschungsevaluation wird als notwendig erachtet, weil diese vorrangig der akademischen Selbstkontrolle und Weiterentwicklung dienen und deshalb wissenschaftsintern bleiben soll.
- Kritik: „When evaluations are not linked to decision making, (...) no changes are made, no improvements are achieved“.
(European Training Foundation (Hrsg.) 2000: The European University: A Handbook on Institutional Approaches to Strategic Management, Quality Management, European Policy and Academic Recognition. Torino)

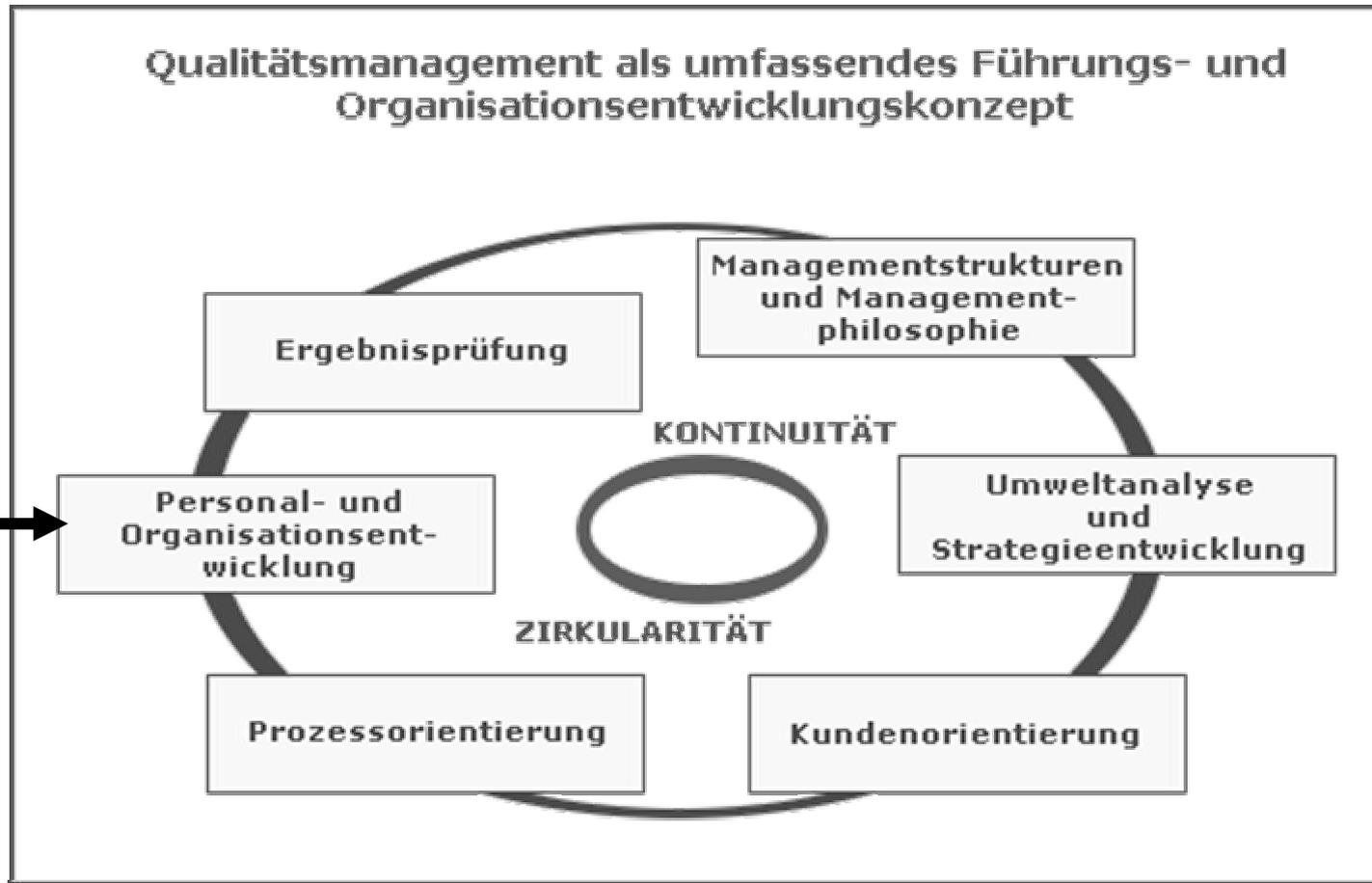
- Ruf nach einer stärkeren Kopplung von Qualitätssicherung und strategischem Management wird zunehmend lauter
- „Evaluation sollte auch der Qualitätsentwicklung als Ganzes dienen und daher Kernelement der Hochschulsteuerung und des Hochschulmanagements sein“

(Lüthje, Jürgen: Qualitätsmanagement an Hochschulen. In: Beiträge zur Hochschulpolitik 9/2004. Bonn, S. 5-6.

- An die Stelle punktueller Überprüfungen soll ein umfassendes strategisches Managementsystem treten, welches „Qualität“ zum obersten Organisationsziel erhebt und die bisherigen QS-Verfahren wie z.B. Peer-Evaluationen und studentische Veranstaltungskritik integriert.



QM
Hauptper-
spektive



„Die Verbindung der Geschlechterfrage mit Hochschulreform zielt hingegen über die Gleichstellung hinaus auf die Gesamtentwicklung in Wissenschaft und Gesellschaft, die nämlich einseitig bleibt (...) wenn Frauen nicht genauso teilnehmen wie Männer“

(Christine Roloff)

- Analyse von Daten aus rund 600 Fachbereichen/Fakultäten im Rahmen des CHE Rankings (Forschung/Studienführer)
- Auf der Ebene naturwissenschaftlicher und medizinischer Fachbereiche wurde der Zusammenhang zwischen der Variable „Geschlecht“ und den Ergebnissen wissenschaftlicher Leistungsindikatoren aus dem CHE-Ranking auf statistische Zusammenhänge (Korrelationen) hin überprüft.
- Die Untersuchungseinheit bilden Fachbereich aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

- **Frauenanteile:** Bezogen auf wissenschaftliches Personal (ohne Professuren), Professuren, Habilitationen und den Promotionen.
- **Forschungsindikatoren:** Höhe der verausgabten Drittmittel je Wissenschaftler und Anzahl der Publikationen je Wissenschaftler.
- **Betreuungsindikatoren:** Studierendurteile zur Güte der Betreuung (Erreichbarkeit des Lehrpersonals, Unerstützungsleistungen, Besprechungen von Hausarbeiten) und zur Gesamteinschätzung des Studiensituation.

- Kein nachweisbarer Zusammenhang zwischen Geschlechterverteilung und den Forschungs- und Betreuungsindikatoren.
- Kein nachweisbarer Zusammenhang zwischen den Geschlechterverteilungen bei Professuren, wiss. Mitarbeitern/Angestellten, Habilitationen und Promotionen.
- Ausnahme: z.T. leichte Zusammenhänge zwischen Frauenanteilen bei Promotionen und wiss. Personal.

- Hochschulen, die einen relativ hohen Frauenanteil im Personalbereich aufweisen, sind nicht besser oder schlechter als andere Hochschulen

- Mehr Chancengleichheit erhöht nicht automatisch die Qualität von Hochschulen
- Gender Mainstreaming ist ein organisationspolitisches Ziel, welches in einer bestimmten Qualität umgesetzt werden sollte

Strategisches Ziel: Wir erhöhen den Frauenanteil bei den Professuren um x Prozent

Geplante Ergebnisqualität: Die neu berufenen Professorinnen weisen Leistungen in Forschung und Lehre auf, die deutlich über dem Durchschnitt ihres Fachs liegen

Dazu benötigte Prozesse: Gestaltung von Berufungsverfahren, Stellenausstattung, Serviceangebote etc.

Ergebnisprüfung: Feststellung der Zielerreichung

Verbesserungsmaßnahmen: Falls Ziel und Ergebnis nicht übereinstimmen



Strategisches Ziel: Wir gewährleisten die Employability unserer Bachelor-AbsolventInnen

Geplante Ergebnisqualität: Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Bachelor-Absolventen sollen 1 Jahr nach Studienabschluss einen Job gefunden haben, der ihren Qualifikationen entspricht.

Dazu benötigte Prozesse: Lehre, Studienbedingungen, Verwaltungabläufe etc.

Ergebnisprüfung: Feststellung der Zielerreichung

Verbesserungsmaßnahmen: Falls Ziel und Ergebnis nicht übereinstimmen



„What can be measured is not the full potential of quality but only representations of quality“

(European Commission : Gender and Excellence in the making. Brüssel 2004, S. 16)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

sigrun.nickel@che.de