Sie erhalten diesen Newsletter, weil Sie Ihr Interesse für dieses Forschungsprojekt der Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement der TU München bekundet haben. Wenn Sie keine weiteren Informationen erhalten möchten, antworten Sie bitte mit „Newsletter abmelden" auf diese Email.

Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Technische Universität München

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN
FührMINT

Neues aus dem FührMINT-Projekt

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen heute Neuigkeiten aus dem Projekt **„Führend Wissen Schaffen – Erfolgsfaktoren für Gewinnung und Aufstieg von Frauen in MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft" (FührMINT; FKZ 01FP1602)** zu berichten. Insbesondere möchten wir Ihnen im heutigen Newsletter zwei Praxistools vorstellen, die wir im FührMINT-Projekt entwickelt haben.

Unsere Forschung hat gezeigt, dass Frauen – gerade in den MINT-Fächern – häufig mit stereotyp männlich gestalteten Stellenanzeigen konfrontiert sind und daher eine geringere Bewerbungsintention für entsprechende Stellen aufweisen als Männer. Mit dem **FührMINT Gender Decoder** für deutschsprachige Stellenanzeigen können Sie sofort überprüfen, ob Ihre Stellenanzeigen so formuliert sind, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Gerne möchte ich Sie einladen, den FührMINT Gender Decoder unter folgendem Link auszuprobieren: https://genderdecoder.wi.tum.de

Darüber hinaus stellen wir Ihnen in diesem Newsletter **Handlungsempfehlungen für weibliche Nachwuchsführungskräfte in den MINT-Wissenschaften** vor, die unter anderem aus mehr als 80 Interviews mit Professor*innen, Entscheidungsträger*innen und Personalentwickler*innen abgeleitet wurden.

Abschließend präsentieren wir Ihnen Forschungsergebnisse aus dem FührMINT-Projekt, die wir im vergangenen Jahr auf (internationalen) Konferenzen vorgestellt haben.

Des Weiteren möchten wir Ihnen mitteilen, dass das Projekt **FührMINT** letztes Jahr formal zum Abschluss gekommen ist. Zugleich freuen wir uns, unser Nachfolgeprojekt anzukündigen, für das wir parallel zum Projektabschluss eine Bewilligung erhalten haben. Das Anschlussvorhaben **„Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung destruktiver Führung in der Wissenschaft" (FührMINT II; FKZ 01FP1602A)** verfolgt das Ziel, durch wissenschaftlich fundierte

Studien Evidenz zu geschlechtsspezifischen Aspekten in der Wahrnehmung, Einordnung und Beurteilung destruktiver Führungsverhaltensweisen in den MINT-Wissenschaften zu gewinnen. Wie gewohnt wollen wir Sie auch zukünftig mit diesem Newsletter über aktuelle Ergebnisse sowie den Fortschritt des Anschlussvorhabens informieren.

Wenn Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, empfehle ich Ihnen einen Besuch unserer Projekt-Website: www.rm.wi.tum.de/fuehrmint/

Herzliche Grüße,
Ihre

Prof. Dr. Claudia Peus
Geschäftsführende Vizepräsidentin für Talent Management & Diversity
Professorin für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement
Technische Universität München

Entwicklung des FührMINT Gender Decoders

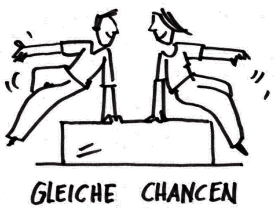

Illustration: © Isabelle Dinter
www.grafische-visualisierung.de

Organisationen klagen häufig darüber, dass sich nur wenige Frauen auf Stellenanzeigen und für Stipendienprogramme bewerben – insbesondere im MINT-Bereich. Unsere Forschung hat gezeigt, dass Frauen oft eine geringere Bewerbungsintention zeigen, wenn Ausschreibungen für solche Stellen und Programme stereotyp männlich gestaltet sind und entsprechend auch vorrangig stereotyp männliche Anforderungen enthalten und signalisieren.

Im Rahmen des FührMINT-Projekts wurde im letzten Jahr intensiv an der Entwicklung eines Gender Decoders für deutschsprachige Stellenanzeigen gearbeitet. Der FührMINT Gender Decoder ermöglicht Ihnen, in wenigen Minuten zu überprüfen, ob Ihre Stellenanzeigen (oder ähnliche Texte) gender-fair formuliert sind. Eine gender-faire Formulierung beinhaltet, dass Ihre Stellenanzeigen ein ausgewogenes Verhältnis an agentischen (stereotyp männlichen) und kommunalen (stereotyp weiblichen) Worten enthalten, sodass sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen (siehe z.B. Gaucher et al., 2011, Hentschel et al., 2014, Hentschel et al., 2018).

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Projektwebsite: http://www.rm.wi.tum.de/fuehrmint/gender-decoder/

Hier gelangen Sie direkt zum FührMINT Gender Decoder: https://genderdecoder.wi.tum.de

Handlungsempfehlungen für MINT-Wissenschaftlerinnen

Illustration: © Isabelle Dinter
www.grafische-visualisierung.de

Zum Praxistransfer der Forschungsergebnisse aus dem FührMINT-Projekt haben wir Handlungsempfehlungen für MINT-Wissenschaftlerinnen entwickelt, die eine Professur oder eine andere Führungsposition in den MINT-Wissenschaften anstreben. Die Leitfrage der Handlungsempfehlungen lautet: *Wie können MINT-Forscherinnen ihre Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung für eine Führungsposition in der Wissenschaft erhöhen?* Die Handlungsempfehlungen sind anhand mehrerer Schritte eines Bewerbungsprozesses gegliedert. Zunächst gehen wir auf die Sichtung von Stellenanzeigen ein, dann auf die Erstellung der schriftlichen Unterlagen und abschließend auf das Bewerbungsgespräch.

Zur Erstellung der Handlungsempfehlungen haben wir Ergebnisse zahlreicher Interviews aus dem FührMINT-Projekt sowie weitere Studienergebnisse zu Erfolgsfaktoren für Wissenschaftlerinnen zusammengefasst. Die Bedeutung dieser Ergebnisse und wie MINT-Wissenschaftlerinnen diese Erkenntnisse für sich nutzen können, können Sie in unseren Handlungsempfehlungen nachlesen.

Die Handlungsempfehlungen können ab sofort auf unserer Projektwebsite heruntergeladen werden:
https://www.rm.wi.tum.de/fuehrmint/praxistransfer/handlungsempfehlungen

Vorstellung unserer Forschungsergebnisse auf (internationalen) Konferenzen

Im letzten Jahr haben wir auf mehreren Konferenzen mit peer-review unsere Forschungsergebnisse vorgestellt. So hatten wir die Möglichkeit, mehrere Beiträge unseres Teams auf dem *Annual Meeting* der *Academy of Management (AoM)* in Boston einem internationalen Fachpublikum zu präsentieren. Beispielsweise diskutierten wir die Forschungsfrage: *Welche Anforderungen werden an Führungspersonen in den MINT-Wissenschaften gestellt?* Ergebnisse einer Interview-Studie mit MINT-Professor*innen deuten darauf hin, dass für die Tätigkeiten als Führungsperson mehrheitlich stereotyp weibliche Attribute erfolgsversprechend sind, wie beispielsweise Kooperationsfähigkeit und die Fürsorge und Unterstützung anderer Personen. Dagegen zeigte sich ebenfalls, dass an den wissenschaftlichen Nachwuchs vordergründig stereotyp männliche Anforderungen gestellt werden, wie Unabhängigkeit, Zielstrebigkeit und Leistungsorientierung.

Außerdem präsentierten wir Forschungsergebnisse aus einer weiteren Interviewstudie mit MINT-Professor*innen auf dem Small Group Meeting der *European Association of Social Psychology (EASP)* in Utrecht. Diese Studie ging der folgenden Forschungsfrage nach: *Was können Nachwuchswissenschaftlerinnen tun, um sich für MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft zu qualifizieren und als geeignet beurteilt zu werden?* Aussagen unserer Interviewpartner*innen implizieren, dass Kandidatinnen für MINT-Professuren hinsichtlich ihrer Befähigung für die Position, ihrer Passung zur Position und dem Umfeld, sowie hinsichtlich ihres Commitments vermehrt in Frage gestellt werden. Männliche

Kandidaten scheinen hingegen eine Art Vertrauensbonus zu genießen. Zusätzlich scheinen wahrgenommene Verhaltensweisen von Kandidatinnen im Auswahlprozess – abgeleitet vom weiblichen Stereotyp und der Wahrnehmung des tatsächlichen Auftretens von Kandidatinnen durch die Befragten (z.B. Unsicherheit/Selbstzweifel) – die Diskussion der Befähigung und Passung sowie des Commitments von Kandidatinnen zu befeuern. Unsere Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass das Infragestellen von Kandidatinnen für MINT-Professuren kein einseitiges Problem ist, sondern vielmehr ein Teufelskreis, der impliziert, dass diejenigen, deren Eignung für bestimmte Positionen vermehrt hinterfragt wird (was auf Frauen zuzutreffen scheint), sich auch selbst in Bezug auf Ihre Eignung für solche Positionen hinterfragen. Strategien, die aus Sicht von Professor*innen für Kandidatinnen und deren Vorankommen in den MINT-Wissenschaften hilfreich sind, können Sie gerne in den FührMINT Handlungsempfehlungen nachlesen.

Einen Überblick aller bisher erschienenen Publikationen des FührMINT-Projekts finden Sie unter folgendem Link:
https://www.rm.wi.tum.de/fuehrmint/forschung/publikationen/

Wir hoffen, Sie haben durch unseren Newsletter einen umfassenden Überblick über die Fortschritte des Projekts FührMINT bekommen und freuen uns über Ihre Anregungen und Kommentare. Leiten Sie unseren Newsletter gerne an Personen weiter, die sich für das Projekt FührMINT und unser Anschlussvorhaben interessieren könnten. Auch laden wir Sie ganz herzlich ein, sich bei Interesse auf unserer Website zu informieren:
https://www.rm.wi.tum.de/fuehrmint/

Herzliche Grüße
Stephanie Rehbock und das gesamte FührMINT-Projektteam

Technische Universität München ·
TUM School of Management
Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement
Arcisstrasse 21 · 80333 Munich · Germany
T: +49 89 289 24097
F: +49 89 289 24093
Visitors: Building 0505 · Room Z569
http://www.rm.wi.tum.de

copyright (c) 2020 TUM School of Management
Falls Sie den FührMINT-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff "Newsletter abmelden" an folgende Adresse: Stephanie.rehbock@tum.de