

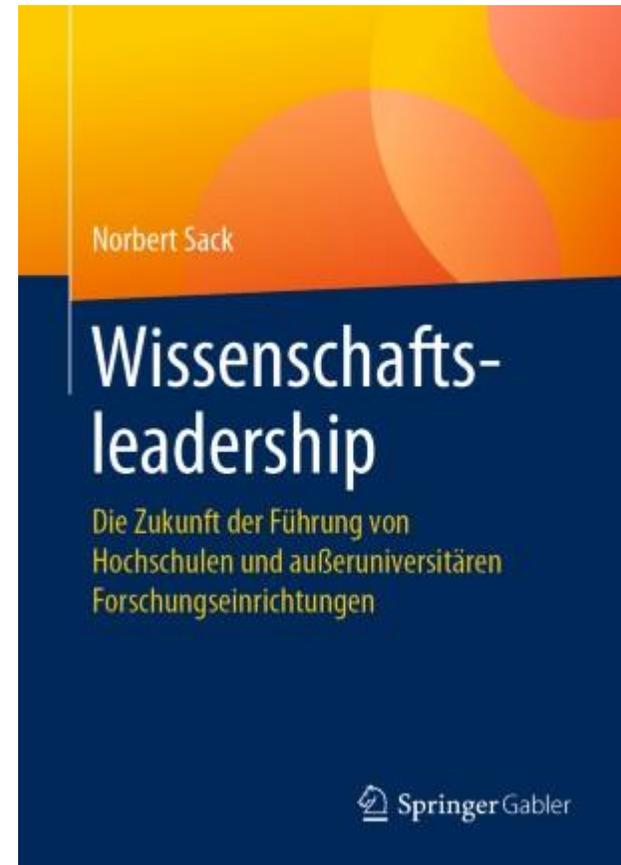
Gender-Aspekte in Hochschul-Leadership & Governance

Governance in Wissenschaftsorganisationen

Wuppertal, 17. März 2023

Kurzvorstellung

- Physiker, Diplom in Erlangen, promoviert an der University of Virginia, Postdoc an der Rutgers University (Humboldt-Stipendium)
- 25+ Jahre Beratung, davon 20+ Jahre im Bereich Personalberatung/ Leadership Advisory
- 15+ Jahre Fokus auf die Besetzung von obersten Positionen im Wissenschaftsmanagement
- Seit 4 Jahren eigene Beratung



Untersuchung: Warum scheitern Frauen (häufiger?) in Führungsrollen in Wissenschaftseinrichtungen?

Interviews

- Betroffene ehemalige weibliche Führungskräfte in Wissenschaftseinrichtungen

Referenzgespräche

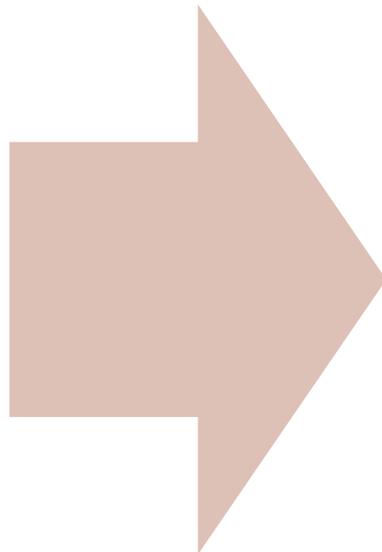
- Aus dem Umfeld dieser Führungskräfte

Validierung

- Diskussion mit weiteren weiblichen Führungskräften in der Wissenschaft

Synthese

- Identifizierung von gemeinsamen Themen



GASTBEITRÄGE · 27. Juni 2022

Gender-Bias in der Wissenschaft: Warum scheiden so viele Frauen vorzeitig aus Führungspositionen aus?

Zwölf Thesen über Ursachen und Schlussfolgerungen von Ulrike Beisiegel und Norbert Sack.



+ meine Erfahrungen

Heutige Frage

Welche Aspekte in der deutschen Hochschul-Governance stehen dem Erfolg von primär weiblichen Führungsverhaltensweisen in Bezug auf (Wieder-) Wahl in das Amt und die Ausübung der Führungsrolle im Weg?

Disclaimer:

- zuspitzen
- generalisieren
- stereotypisieren

Thesen zur Governance und Führung an Hochschulen

1. Hochschulen sind hochneurotische Gebilde mit einer teildysfunktionalen Schönwetter-Governance (hohe institutionelle Komplexität, Freiheit der Wissenschaft, öffentlich-rechtliche Rahmenbedingungen, fehlendes (schwaches) Mittleres Management)
2. Führen an Hochschulen ist deutlich anspruchsvoller als die Führung einer vergleichbar großen Organisation in den meisten Bereichen der Wirtschaft

Was heißt das für Frauen in
obersten Führungspositionen?

3. Der allgemein gewünschte, zukunftssträchtige, typisch weibliche Stil der partizipativen Führung ist in der teildysfunktionalen Governance von Hochschulen weniger effektiv als der traditionell patriarchalische, bullige Führungsstil der Männer

Wie die Governance an Hochschulen weiblicher Führung im Weg steht

Führung durch Frauen

Frauen führen in der Regel inhaltsgetriebener, orientieren sich bei ihren Handlungen stärker am Gesamtwohl der Organisation

Frauen führen in der Regel sachlicher, weniger über Beziehungsnetzwerke

In Wahl-/ Wiederwahl-Verfahren fokussieren sich Frauen primär auf die Sache, auf ihre Strategie zur Weiterentwicklung der Organisation

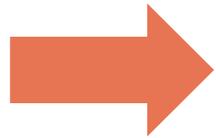
Governance

Aufsicht von Hochschulen durch Hochschul- bzw. Universitätsräte bzw. Kuratorien orientiert sich weniger an klaren strategischen Zielvorgaben

Hochschulen sind sehr basisdemokratisch aufgestellt, oft überlagern starke Partikularinteressen die Entscheidungsprozesse

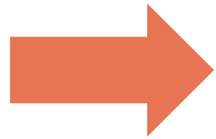
Die basisdemokratische (Wieder-) Wahl von Präsident*innen/ Rektor*innen funktioniert manchmal am besten durch Versprechungen an Schlüsselpersonen

Weiterentwicklung der Hochschul-Governance



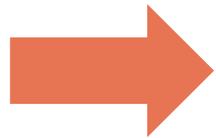
Weitere Professionalisierung der Aufsicht

Noch professioneller Hochschulräte mit erweiterten Aufsichtspflichten



Stärkung der Managementstrukturen in den Organisationen

Mehr Befugnisse für die Hochschulleitung, Stärkung der Dekanate als Transmissionsriemen



Stärkere Ausrichtung von Findungsprozessen an der Zukunftsfähigkeit

Reduktion der basisdemokratischen Elemente in der Governance



„mehr Holland
wagen“?

Vielen Dank!

Leadership Advisors for Academia

Dr. Norbert Sack

www.leadershipadvisors.de

Norbert.Sack@leadershipadvisors.de

+49 173 8833015