



GEWINN

GENDER // WISSEN // INFORMATIK // NETZWERK

Using Living Labs as Research Infrastructures to Promote Gender Equality

Nicola Marsden | 15 April 2021 | Online

Exploratory Mutual Learning Workshop on Gender and Digitalization

Horizon 2020 GENDERACTION Project

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

PROJEKTPARTNER

HHN



HOCHSCHULE HEILBRONN



UNIVERSITÄT
SIEGEN

kompetenzz 
TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

today:

-  The Problem: How to Ensure Gender Equality in Digitalization
-  A Solution: Living Labs as Research Infrastructures
-  First Ideas Regarding Implications for Research on Gender and Digitalization

Women in Tech

Early interventions, e.g.

- Girls' Day
- Klischeefrei
- ...

inside the organization

- Team
- Project
- Support
- Role Models
- Flexibility
- ...



Recruitment



Women in Tech

Early interventions,
e.g.
• Girls' Day
• Klischeefrei
• ...

inside the organization

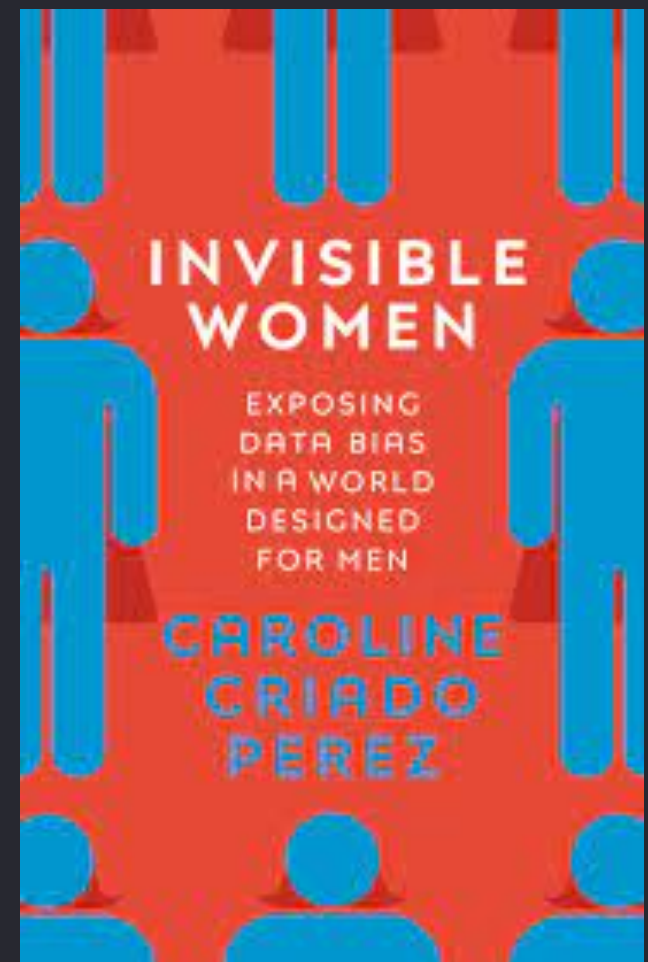
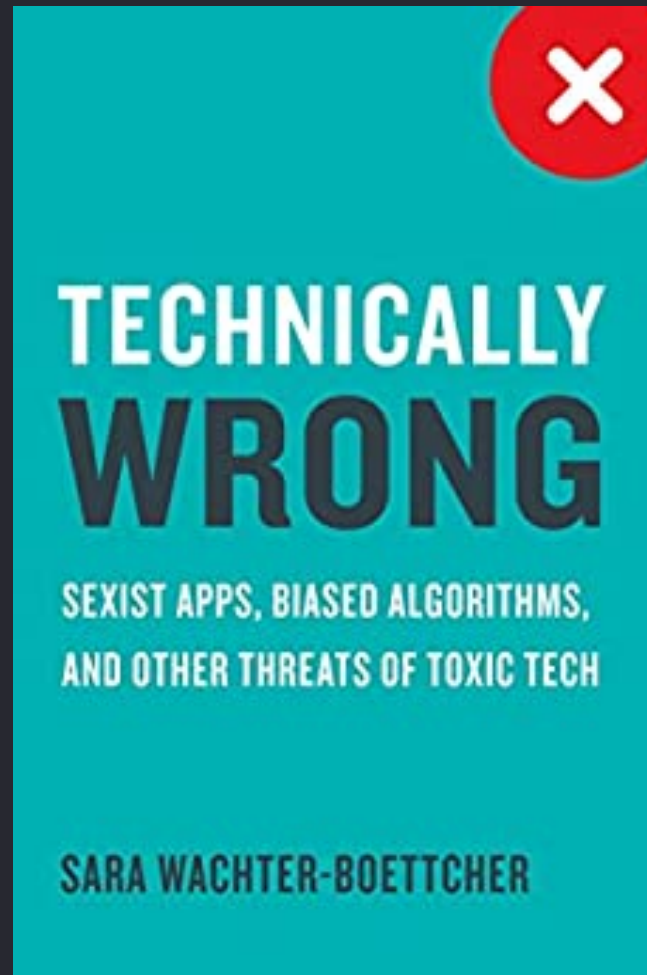
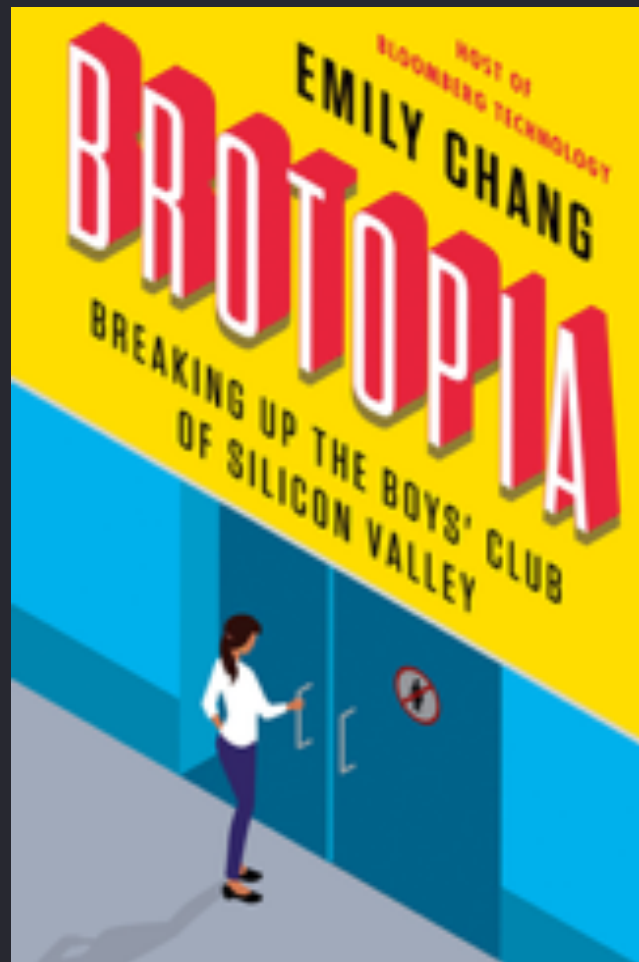
- Team
- Project
- Support
- Role Models
- Flexibility
- ...

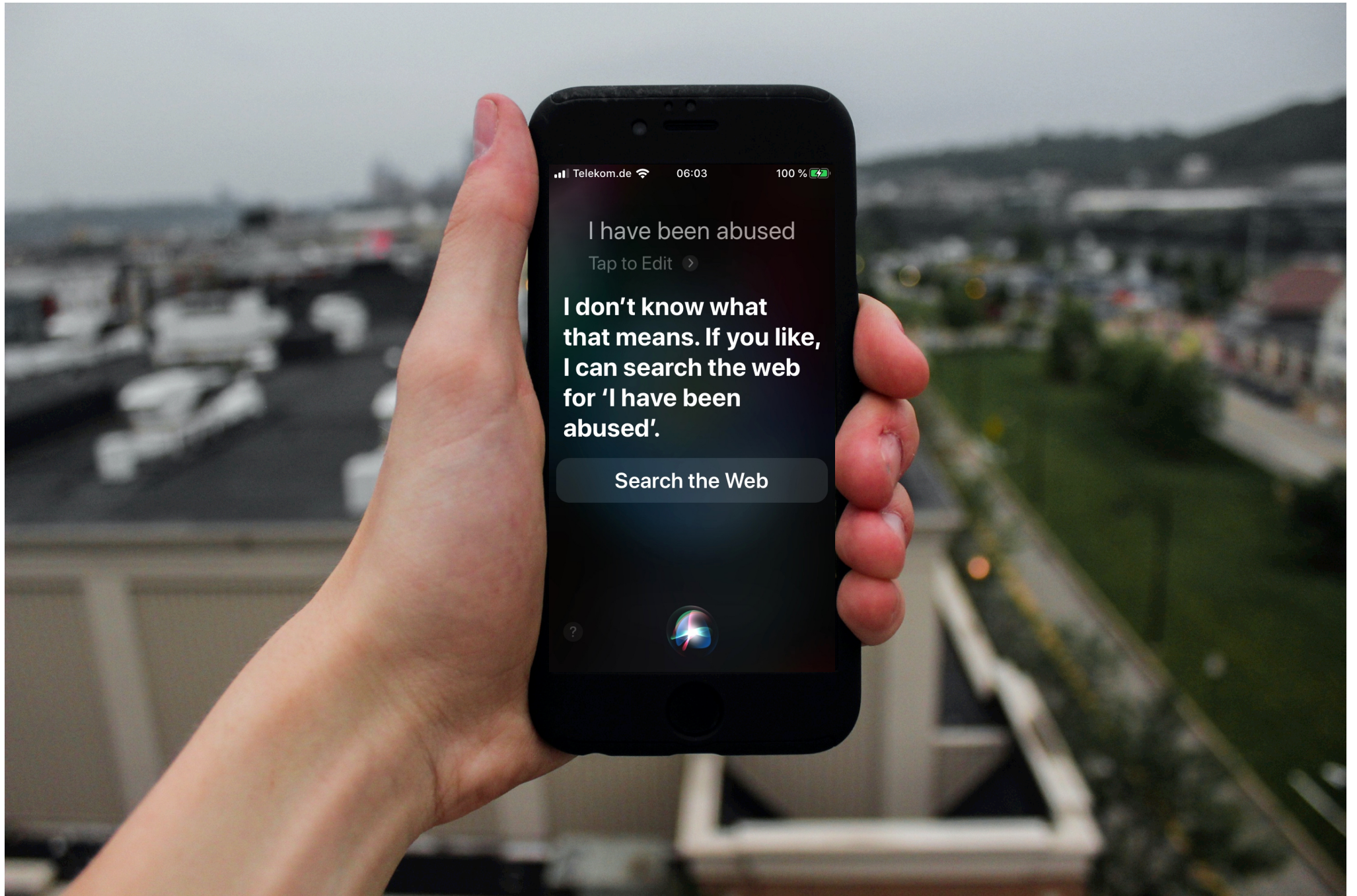


Recruitment



The problem inside the companies:
Women leave tech at a much higher rate than men
EU: 20 % of the women with a degree in ICT are
still working in the discipline at age 30...
...at age 45 there are 9% still working in ICT



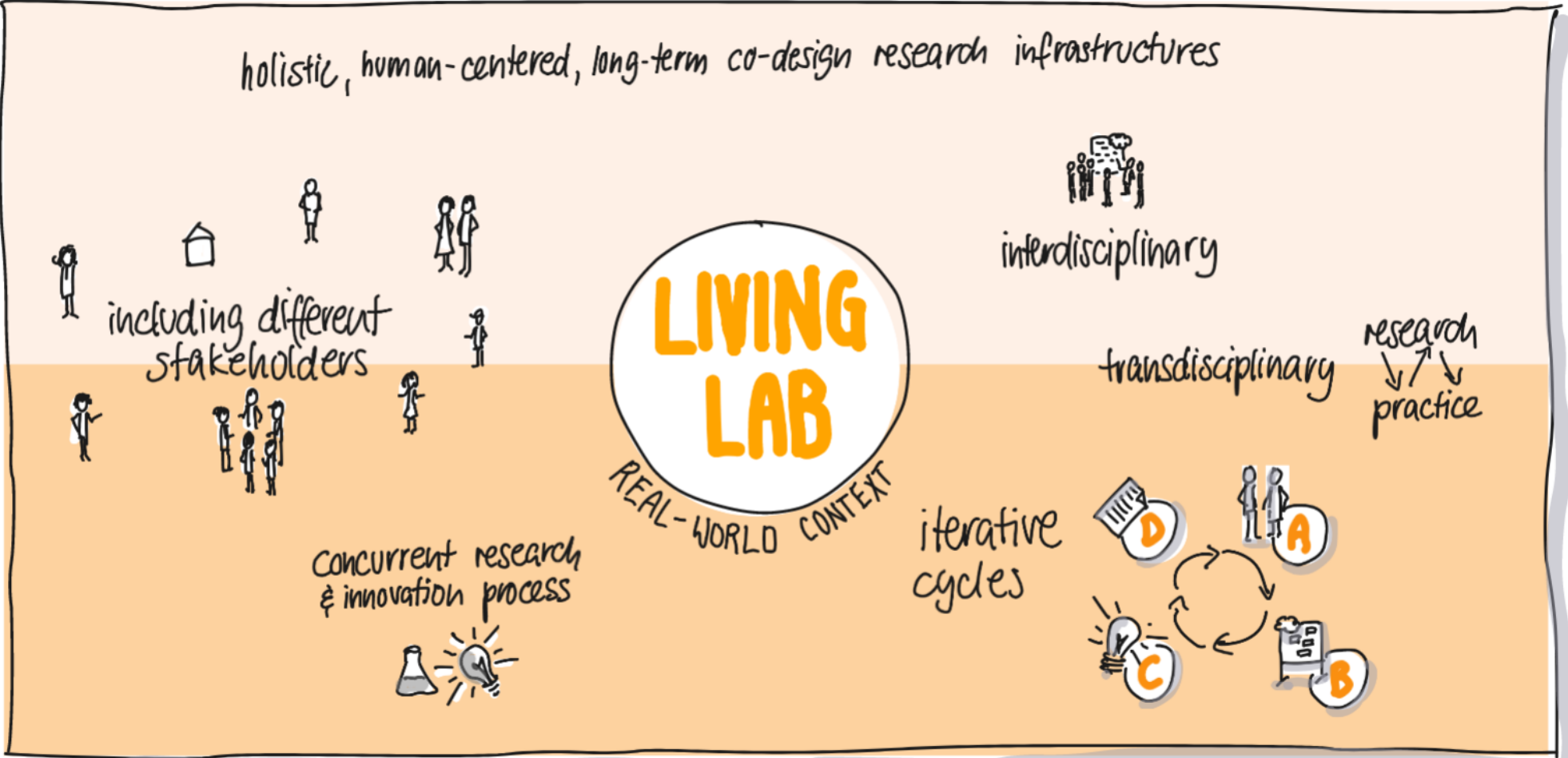


Gender Equality in Digitalization

The problem of how to best describe, conceptualize and act upon the problem of ensuring gender equality into digitalization is inherently methodological, touching

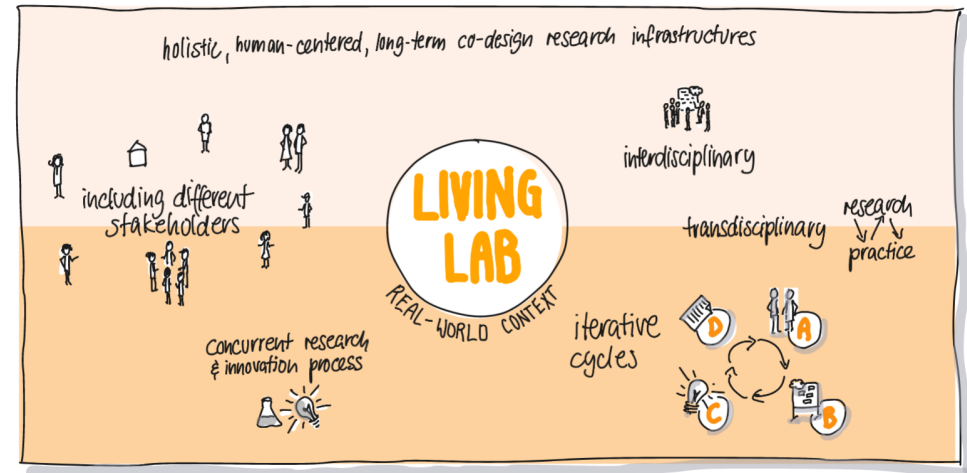
- epistemological issues
- theoretical stances
- practical policy

Living Lab Research



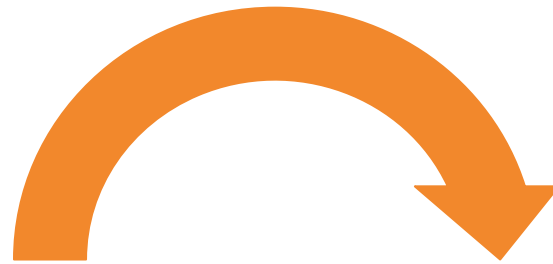
Organization of the Living Lab

- user space
- creative space
- methodological space
- management space



Ahmadi, Michael, Weibert, Anne, Ogonowski, Corinna, Aal, Konstantin, Gäckle, Kristian, Marsden, Nicola, & Wulf, Volker. (2018). Challenges and Lessons Learned by Applying Living Labs in Gender and IT Contexts. *4th Gender & IT Conference (GenderIT'18)*, 239-249.

Corinna Ogonowski, Timo Jakobi, Claudia Müller, and Jan Hess. 2018. PRAXLABS: A Sustainable Framework for User-Centered ICT Development. In *Socio Informatics – A Practice-Based Perspective*, Volker Wulf, Volkmar Pipek, Dave Randall, Markus Rohde, Kjeld Schmidt and Gunnar Stevens (eds.). Oxford University Press, New York.



Gender Research



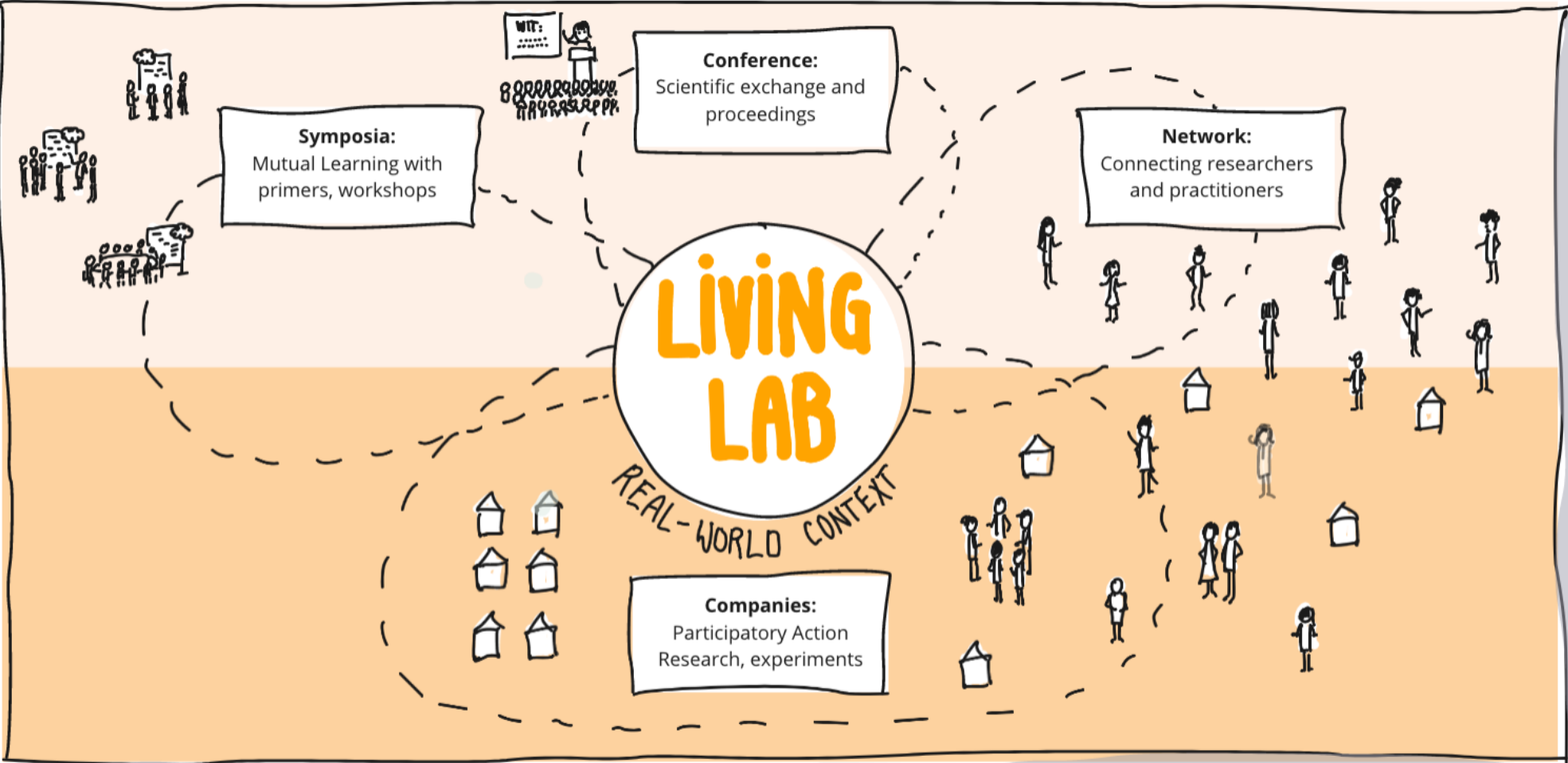
Tech Organizations



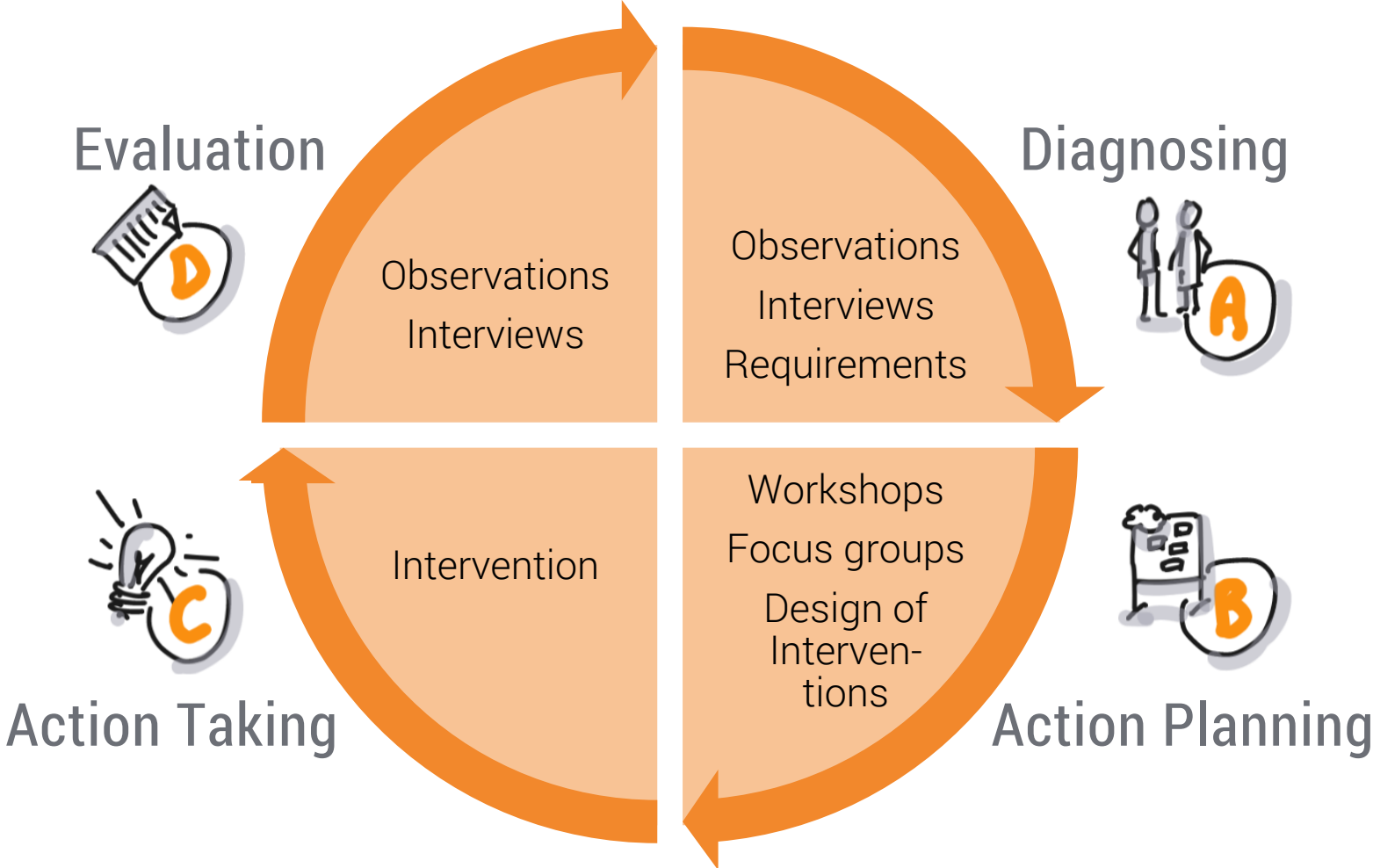
User Space: Organizations

	Sector	Research topic
A	Gaming	Talent development
B	Nano optic and sensor technology	Gender as a factor considering the development of IT-artefacts
C	IT services for local government	Creation of a gender sensitive organizational environment
D	License plate manufacturing	Creation of a gender sensitive organizational environment
E	Digital fabrication in a scientific context	Gender sensitive development of community innovation/fabrication hubs
F	Scientific data management	Stereotypical distribution of roles

Creative Space: Stakeholder Interactions



Methodological Space

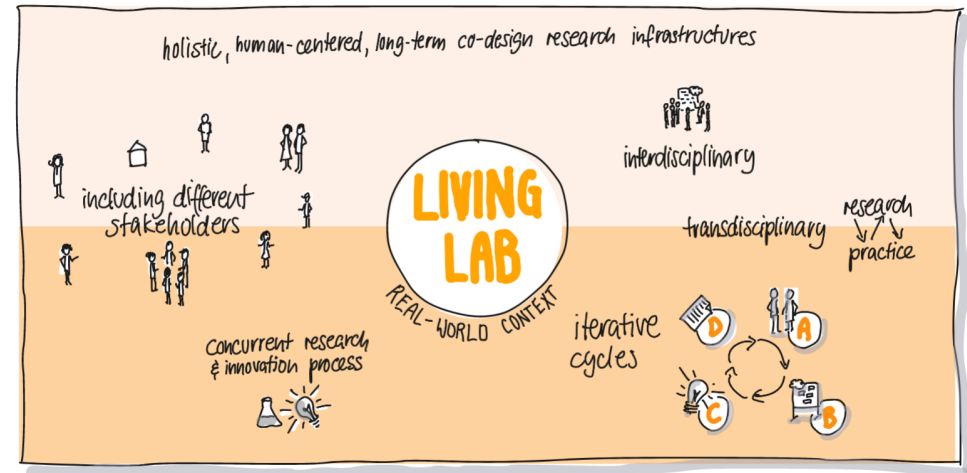


Ahmadi, Michael, Weibert, Anne, Ogonowski, Corinna, Aal, Konstantin, Gäckle, Kristian, Marsden, Nicola, & Wulf, Volker. (2018). Challenges and Lessons Learned by Applying Living Labs in Gender and IT Contexts. *4th Gender & IT Conference (GenderIT'18)*, 239-249.

17. Februar 2020 | Berlin

Organization of the Living Lab

- user space
- creative space
- methodological space
- management space



Ahmadi, Michael, Weibert, Anne, Ogonowski, Corinna, Aal, Konstantin, Gäckle, Kristian, Marsden, Nicola, & Wulf, Volker. (2018). Challenges and Lessons Learned by Applying Living Labs in Gender and IT Contexts. *4th Gender & IT Conference (GenderIT'18)*, 239-249.

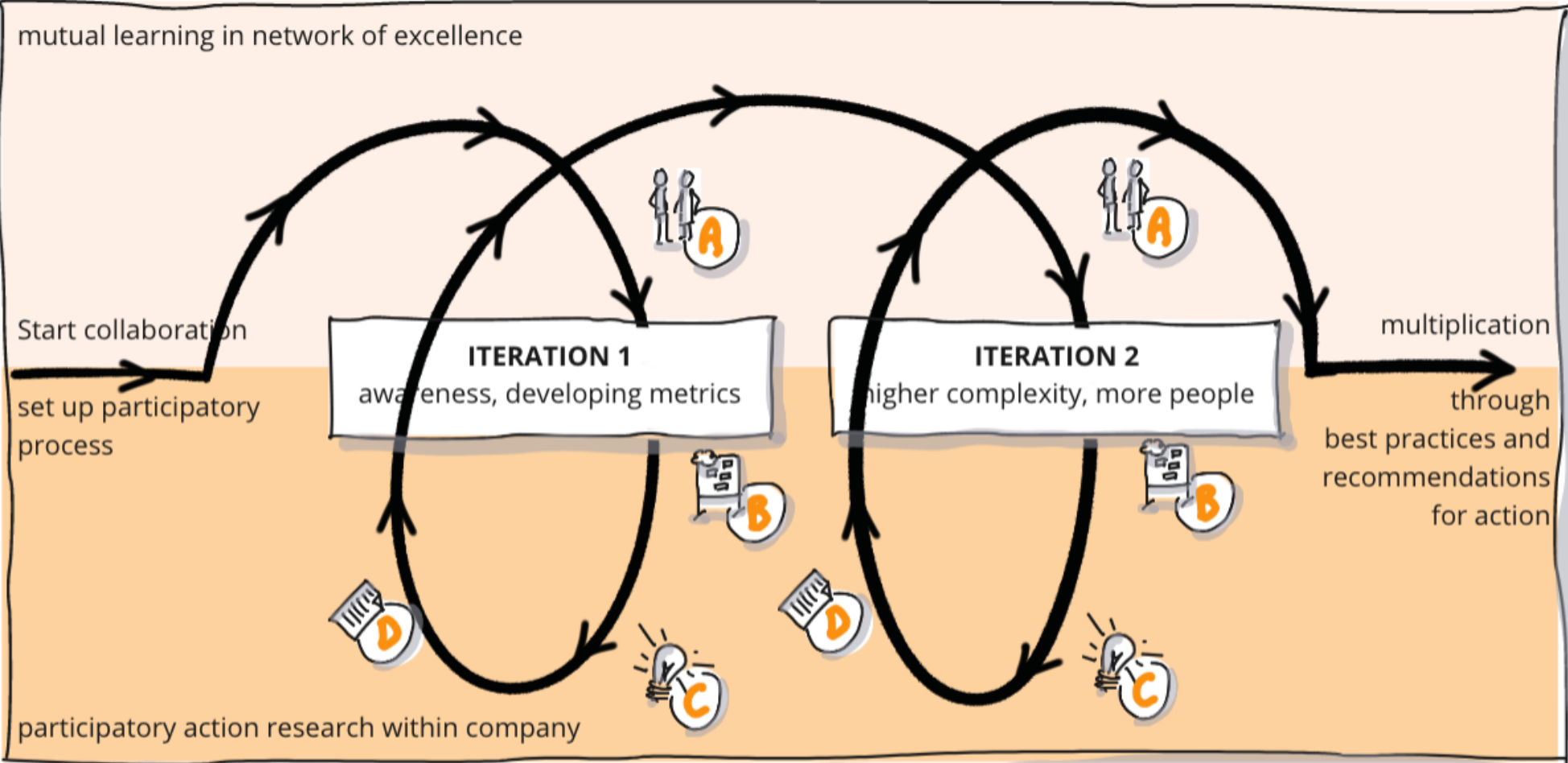
Corinna Ogonowski, Timo Jakobi, Claudia Müller, and Jan Hess. 2018. PRAXLABS: A Sustainable Framework for User-Centered ICT Development. In *Socio Informatics – A Practice-Based Perspective*, Volker Wulf, Volkmar Pipek, Dave Randall, Markus Rohde, Kjeld Schmidt and Gunnar Stevens (eds.). Oxford University Press, New York.

Topics of the Symposia

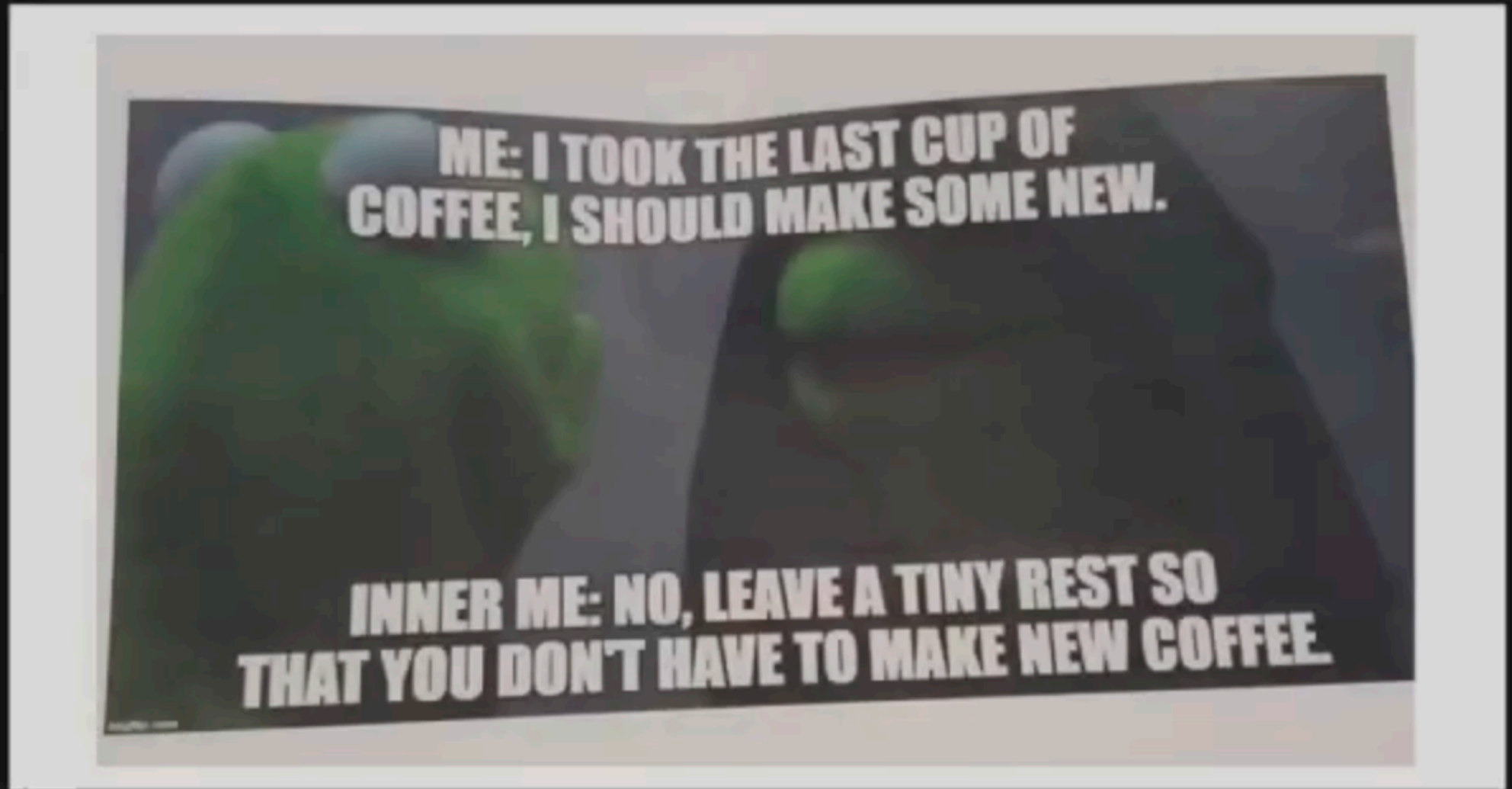
- Agility in Software Development
- Organizational Cultures in Tech
- New Ways in HR Management
- Gender in Algorithmic Systems
- Women in Tech: Find, Recruit, Retain



The Process Inside a Living Lab Company



Experimental Approach: Nudging à la Geek



Ahmadi, Michael, Eilert, Rebecca, Weibert, Anne, Wulf, Volker, & Marsden, Nicola. (2019). Hacking Masculine Cultures – Career Ambitions of Female Young Professionals in a Video Game Company. *ACM Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play (CHI PLAY'19)*, FP 8433, 1-14. doi:10.1145/3311350.3347186

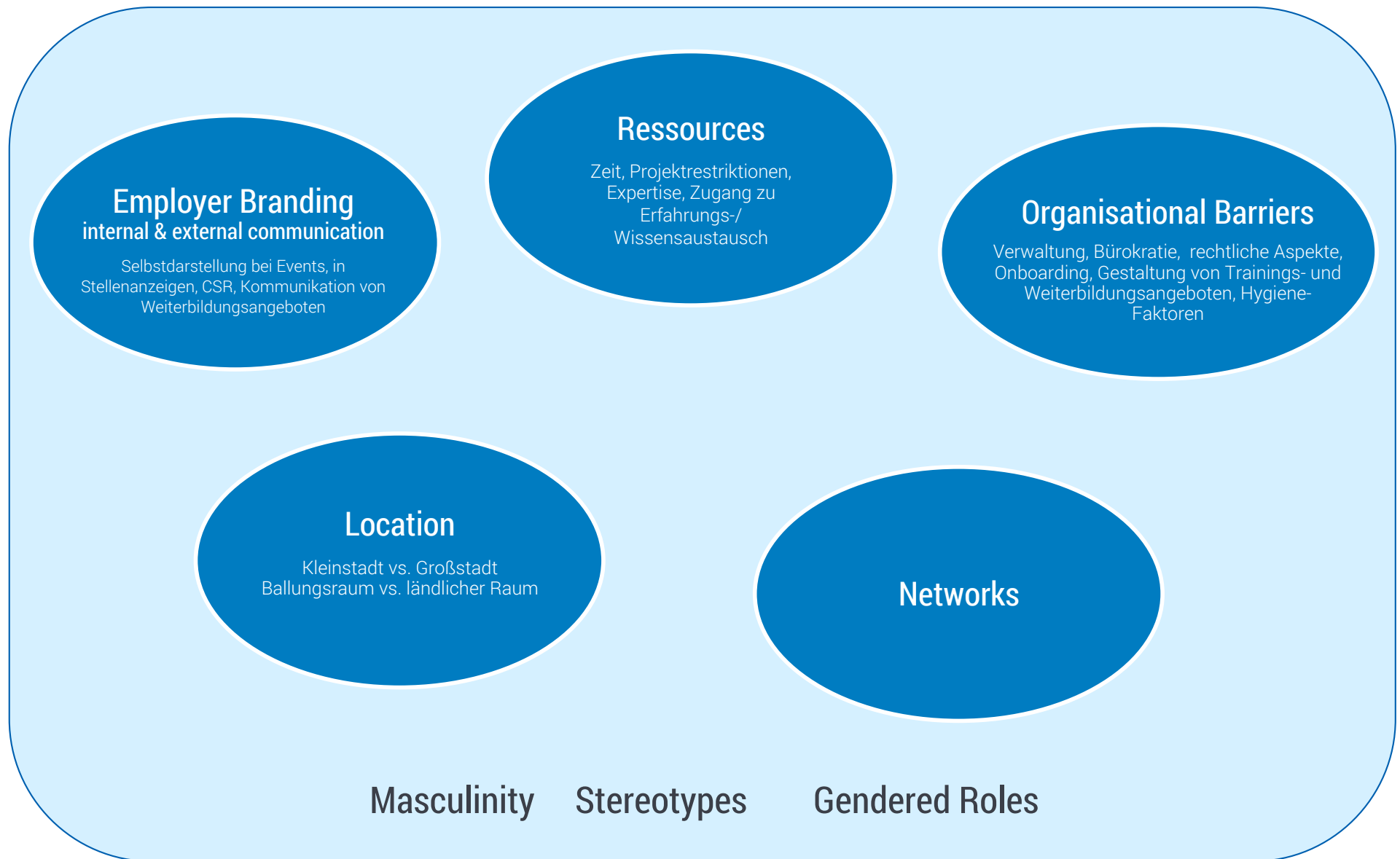
Critical Processes Identified in the Living Lab Organizations



Ahmadi, Michael, Weibert, Anne, Eilert, Rebecca, Wulf, Volker, & Marsden, Nicola. (2020). Feminist Living Labs as Research Infrastructures for HCI: The Case of a Video Game Company. *CHI '20: Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*.

Ahmadi, Michael, Eilert, Rebecca, Weibert, Anne, Wulf, Volker, & Marsden, Nicola. (2019). "The only skill that is really important"... Talent development of female young professionals in a video game company. *9th International Conference on Communities & Technologies - Transforming Communities (C&T '19), Paper 87*, 1-4. doi:10.1145/3328320.3328409

Cross-Cutting Issues in Living Lab Organizations



Recommendations for Action

FRAUEN IN DER IT: WIE WIR TALENTE ENTDECKEN, FÖRDERN UND HALTEN

HANDLUNGSEMPFEHLUNG



„Einfach nur weitermachen wie bisher, aber bitteschön mit mehr Frauen – das funktioniert nicht.“
Prof. Dr. Ingrid Isenhardt

Bei Ständeveranstaltungen müssen weibliche Anwesende immer eine **5-mal** so hohe wissenschaftliche Leistung bringen, um genauso kompetent wahrgenommen zu werden wie Männer.

Einmal **5-mal** so hohe wissenschaftliche Leistung bringen, um genauso kompetent wahrgenommen zu werden wie Männer.

Es lohnt sich also auch aus Unternehmenssicht, in die Entwicklung der Teamkultur zu investieren und optimale Bedingungen für eine individuelle Förderung des weiblichen Personals zu schaffen.

GEWINN
GENDER / FRAUEN / FÜR FORTSCHRITTE / IN FORTSCHRITTE
WWW.GENDER-WISSEN-INFORMATIK.DE

WAS SOLLTEN UNTERNEHMEN TUN?

ZUR SITUATION

Speziell in der IT ist die Ausdehnung von Frauen ungewöhnlich hoch. Im Gegensatz zu Männern verlassen Frauen die Branche oft komplett, statt sich in einem anderen IT-Unternehmen zu bewerben. So gehen Talente gleichsam verloren und Ressourcen für Recruiting und Training versauern kosten.

Um eine geeignete Talentförderung zu entwickeln, müssen die möglichen Ursachen für diese hohe Ausdehnung betrachtet werden. Untersuchungen zeigen deutlich: Der Hauptgrund, warum Frauen die Tech-Branche freiwillig verlassen, ist Diskriminierung und Ungleichheit. Es ist also wichtig, beide Faktoren in den eigenen Unternehmensstrukturen zu erkennen und sichtbar zu machen.
→ **Gleiche interne Karriereentwicklungsmöglichkeiten**

Häufig sind es subtil, unbedingte Machtdynamiken, die die Entwicklung von weiblichen Führungskräften erschweren.

Beweis als Dauererfolge: Einige Gruppen müssen im Gegensatz zu anderen ihr Können ständig neu unter Beweis stellen – meist betrifft dies Minderheiten-Gruppen in Unternehmen. Dies ist unzulässig unfair und ermutigt nicht dazu, die eigene Karriereentwicklung proaktiv zu gestalten.

Verhaltenkoeffizient: Welches Verhalten im beruflichen Kontext als akzeptiert gilt, wird je nach Geschlecht unterschiedlich bewertet. Ein männlicher Mitarbeiter, der auf der Tech-Bauwelle eher als energiegeland und durchsetzungsstark wahrgenommen, einer weiblichen Mitarbeiterin wird ein solches Verhalten hingegen schnell zu ihrem Nachteil als übertrieben aggressiv und emotional ausgelegt. Diese Doppelstandards schränken die Bandbreite an möglichen Verhaltensweisen für eine Frau ein und beeinflussen auch, wie ihre Führungskompetenz eingeschätzt wird.

Matterschiff als Heureka und Differenz: Mitarbeiterinnen mit Kindern wird häufig die Kompetenz abgesprochen. Wenn sie in Vollzeit gehen, wird ihnen mögliches Engagement vorgezogen. Arbeiten sie hingegen weiter Vollzeit, werden sie dafür kritisiert, keine gute Mutter und zu karrierorientiert zu sein.

Tausche: Befindet sich eine Gruppe in der Minderheit, treten deren Mitglieder unfreiwillig gegeneinander an, wenn sie verschiedene Angebotsmöglichkeiten verfolgen oder sich diesen verweigern. Sollen Frauen einen männlichen Karrierekarrieren übernehmen oder nicht? Was passiert, wenn eine weibliche Frau im Team eine andere Strategie einsetzt, sie ausgeglichen der Geschlechterverhältnis ist, desto weniger problematisch ist die Situation, die damit die geschlechtliche Gruppenzugehörigkeit nicht mehr im Fokus liegt.

Begriffe: Mächtig: Wenn der Eindruck vorherrscht, dass maximal eine von mehreren Frauen im Team den Sprung zur nächsten Karriere-rebene schaffen kann, erregt dies Frustration und konkurrierendes Verhalten untereinander. Diese Struktur besteht aus dem rechtlichen Bewusstsein, dass Frauen gegenüber anderen Frauen weniger wohlwollend sind.

Ein weibliches IT-Nachwuchs im Unternehmen fördert sich zu halten, gibt es eine weibliche von Strategien.

Alternative Einwirkungskonzepte: Bestimmte Funktionen erfordern z. B. eine hohe Reaktionszeit; es ist möglich, in andere, gleichwertige Bereichen zu wechseln, wenn die ursprüngliche Funktion nicht mehr zum Lebensmodell passt?

Talententwicklung: Ist die neue IT-Role Models spielen eine große Rolle bei der Talententwicklung. Hier ist es wichtig, nicht unerschickbare Heldinnen in der Fokus zu nehmen, sondern lokale, greifbare Personen aus dem direkten Umfeld. Die Teamleiter, die Vorgesetzte oder eine erfolgreiche Frau auf der gleichen Karrierestufe. Sie können die Sichtbarkeit von Frauen und damit möglichen Role Models in ihrem Unternehmen steuern. Wie wichtig auf Tagungen, Panels oder Präsentationen Projekte intern wie extern? Auch wenn sie andere Sprecherinnen einladen. Achten Sie auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Es gibt genügend Plattformen und Netzwerke, die Experimente und verschiedenen Themen vermitteln.

Push and Support: Geben Sie Frauen Sichtbarkeit, indem sie ihnen gezielt herausfordernde Aufgaben zuweisen (push). Stellen Sie gleichzeitig sicher, dass die Frau zu jedem Zeitpunkt spürt, dass sie Rückhalt (support) hat. Dieser muss nicht durch die unmittelbare Führungskraft, sondern kann auch durch eine klar benannte Ansprechperson mit passender Erfahrung erfolgen.

Rahmenbedingungen: Flexible Arbeitszeitschemata für den Berufsalltag. Dies ist für alle MitarbeiterInnen einzuhalten. Wichtig ist, dass zeitliche Flexibilität ohne Wertung oder Begründung ermöglicht wird, um soziale Arbeitsschemata von möglichen Stigma innerhalb des Unternehmens zu befreien und so auch Männern ein Leben mit Familien und Sorgearbeit zu erleichtern.

Alternative Einwirkungskonzepte: Bestimmte Funktionen erfordern z. B. eine hohe Reaktionszeit; es ist möglich, in andere, gleichwertige Bereiche zu wechseln, wenn die ursprüngliche Funktion nicht mehr zum Lebensmodell passt?

Transparenz: Erstellen Sie für die Beurteilung von MitarbeiterInnen klare Kriterien. Achten Sie in Bewertungen von Frauen finden sich häufig Überproportional viele Kommentare zu Ihrer Persönlichkeit. Diese sind jedoch mit Vorsicht zu genießen, denn hier gelten Doppelstandards für Frauen und Männer, die unbewusst Stereotype reproduzieren. Bewerten Sie daher vor allem konkrete Kompetenzen.

Feedback: Welche Möglichkeiten für Feedback gibt es für MitarbeiterInnen im Unternehmen, wenn diese nicht gut läuft? Was ist es Ombuds- oder Vertrauensperson?

ZUM HINTERGRUND: Stereotype Threat: Unsere Gesellschaft ist voller stereotypen Vorstellungen. Die betroffenen Menschen riskieren in der entsprechenden Situation, das negative Stereotyp zu bestätigen oder danach handeln zu werden. Dies hat Folgen: Werden Mädchen mit dem Klischee konfrontiert, sie würden kein Matheerbringen sie nachweislich schlechtere Leistungen als Mädchen, die dieser Abstraktion nicht ausgesetzt waren. Durch den Minderheitsstatus von Frauen in der IT stellen diese ständig als Frau im Fokus, es besteht also eine stereotype Bedrohung.

IMPULSE DISKUTIEREN SIE

Welche Gründe für den Ausstieg im Allgemeinen und bei weiblichen Führungskräften im Besonderen können vorliegen?

Wie hoch ist der Anteil der Frauen in Tech-Teams, nicht nur in leit- und der Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen?

Wie ist der Stand der Ausstiegs/Retain in Ihrem Unternehmen?

ZUM WEITERLESEN:

Holtzblatt, Karen, & Marsden, Nicola. (2018). Retaining Women in Technology - Identifying and Measuring Key Dimensions of Daily Work Experiences. IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITAC 2018), 149-155.

Scott, Allison/Chen, Frieda. Kapor/ConsciousGuru, Ursula/Schneier. (2017). Tech Leaves Study - A First-of-its-kind analysis of why people voluntarily leave jobs in tech. Kapor Center for Social Impact. (https://www.kaporcenter.org/wordpress/wp-content/uploads/documents/womenActiveVC.pdf)

STICHWORT:




Push and Support für die Talententwicklung sind herausfordernde Voraussetzungen. Für die Job-Zufriedenheit spielt eine große Rolle, inwieweit die Führungskraft, herausfordernde (push) und zugleich für die dafür notwendige Unterstützung (support) bietet, um dabei erfolgreich zu sein.



kompetenz

- Agility in Software Development
- Organizational Cultures in Tech
- New Ways in HR Management
- Gender in Algorithmic Systems
- Women in Tech: Find, Recruit, Retain

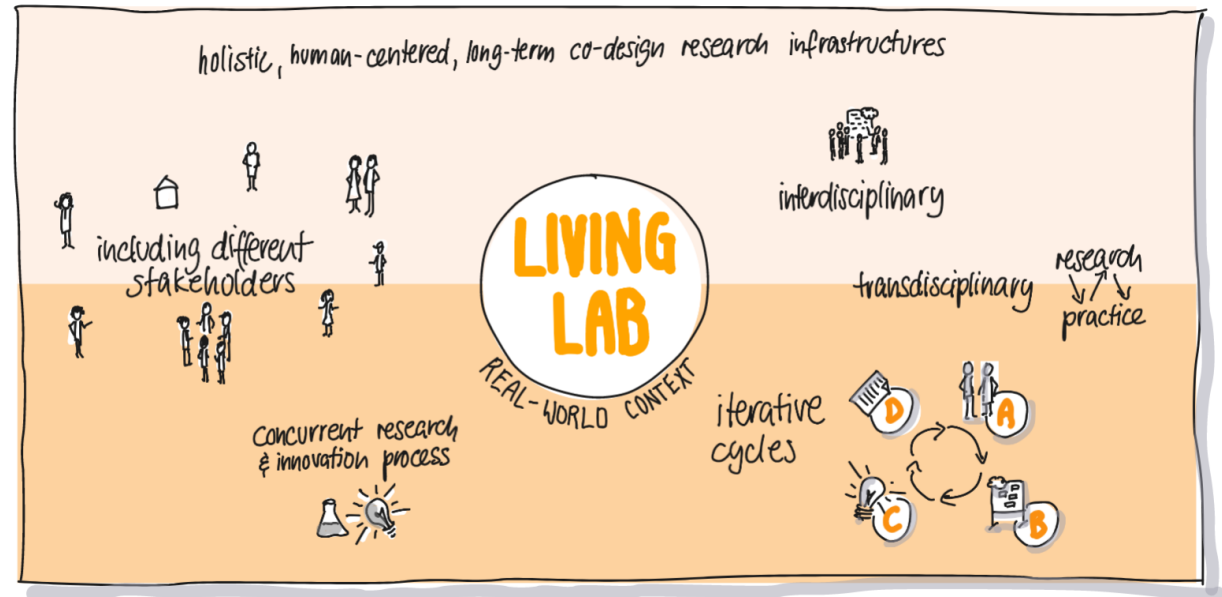
today:

-  The Problem: How to Ensure Gender Equality in Digitalization
-  A Solution: Living Labs as Research Infrastructures
-  First Ideas Regarding Implications for Research on Gender and Digitalization

First Ideas Regarding Implications for Research on Gender and Digitalization

Ensure

- interdisciplinary and transdisciplinary research
- application of gender research in real-life contexts
- participatory approaches with commitment from tech organizations
- using existing culture as starting point for the development of innovations
- experimental, metrics-based approaches with primers from existing research (e.g. nudging, biases)
- development of new practices and transfer of innovative approaches



THANK YOU!



Nicola Marsden

Heilbronn University, Germany

kompetenzz – Competence Center Technology–Diversity–Equal Chances

nicola.marsden@hs-heilbronn.de

Twitter: @nicola_marsden || @gender_useit || @kompetenzz_ev