Bachelorarbeit

Zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms

Was hat das Karriereprogramm für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht?

About the effects of the "career program"
How do participants benefit from the completion of the "career program" concerning their personalities and occupational careers?

eingereicht am
Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften
der Karl-Franzens-Universität Graz
von
Anna Rath (0612905)

Betreuerin: Mag.[a] Kirstin Eckstein
in der Lehrveranstaltung:
Empirische Forschungsmethoden

Graz, am 12. März 2010

Inhaltsverzeichnis:

1) Einleitung 3

2) Das Karriereprogramm für Wissenschafterinnen 4

3) Fragestellungen 10

4) Beschreibung der Operationalisierung 12

4.1 Erhebungsinstrument/Datenerhebungsmethode: 12

4.2 Stichprobe 13

5.) Darstellung der Ergebnisse 14

5.1 Deskriptive Analysen 14

5.1.1 Rücklaufquote 14

5.1.2 Anstellungen damals vs. heute 15

5.1.3 Beschäftigungsverhältnisse damals vs. heute 17

5.1.4 Akademische Karriereschritte: Ja – Nein – Vielleicht? 19

5.1.5 Bewertung der Seminare & der einzelnen Komponenten/Methoden 19

5.1.6 Eine Frage der Nachhaltigkeit 21

5.1.7 Gender-Aspekt 24

5.1.8 Auswirkungen auf die persönliche und die berufliche Entwicklung 25

5.2 Inferenzstatistische Analysen 26

5.2.1 Leitungspositionen: Karriereprogramm vs. Lehrgang 26

5.2.2 Bewertung der Seminare: Karriereprogramm vs. Lehrgang 29

5.2.3 Bewertung der Seminare: Vergleich zwischen den unterschiedlichen Unis 30

5.2.4 Persönliche und berufliche Auswirkungen: Unterschiedliche Vergleiche 32

5.2.5 Zusammenhang zwischen persönlichen und beruflichen Auswirkungen 34

5.2.6 Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse zum Nachhaltigkeitsblock 36

5.2.7 Bewertung der Nachhaltigkeit: Karriereprogramm vs. Lehrgang 39

5.2.8 Zur Abrundung 41

6. Resümee 45

7. Literaturverzeichnis 48

8. Anhang 49

1) Einleitung

Im Sommer 2009 absolvierte ich ein zweimonatiges Praktikum an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Karl-Franzens-Universität Graz[1].
Ich wählte dieses Praktikum aufgrund meines starken Interesses für den Bereich der Weiterbildung und Erwachsenenbildung, insbesondere für Weiterbildung und Förderung von Frauen.
Meine Aufgabe war es, eine Evaluierung einer besonderen Förderungsmaßnahme für Wissenschafterinnen an den Grazer Universitäten – dem so genannten "Karriereprogramm" – durchzuführen, um in weiterer Folge daraus wertvolle Schlüsse in Bezug auf die Nachhaltigkeit dieses Programms zu ziehen.
Die Ergebnisse dieser Evaluierung sollen aufzeigen, ob die Ziele, die dieses Karriereprogramm verfolgt, auch tatsächlich erfüllt werden. Das Hauptaugenmerk liegt demnach auf folgenden Fragen: *Inwieweit wirkt sich das Karriereprogramm auf die persönlichen und beruflichen Laufbahnen der Absolventinnen aus? Was hat es den Absolventinnen in der Praxis gebracht?*

Im Zuge meiner Praktikumsarbeit zog ich alle Absolventinnen der sechs bis dato abgeschlossenen Programme zur Befragung per Fragebogen heran. Ich kontaktierte sie per Email und konnte mich über eine anschauliche Rücklaufquote freuen: 71 der 103 Absolventinnen haben mir geantwortet und somit einen wertvollen Beitrag zur Erstellung der vorliegenden Arbeit beigesteuert.
Mittlerweile fand das Karriereprogramm bereits zum 7. Mal statt.
103 Frauen haben dieses einjährige berufslaufbahnorientierte Weiterbildungsprogramm absolviert. Über all die Jahre hat sich durch Erfahrungen und Rückmeldungen der Teilnehmerinnen ein Curriculum etabliert, dessen Nachhaltigkeit ich überprüft habe und in dieser vorliegenden Bachelorarbeit behandle.

Zunächst möchte ich inhaltlich auf diesen Karriere fördernden Lehrgang für Frauen in der Wissenschaft eingehen, seine Entstehung und Entwicklung beleuchten und die Ziele erläutern, die dieser Lehrgang verfolgt.
Als nächstes werde ich die Hauptfragestellungen wiedergeben, die diese Evaluierung behandelt und die es zu beantworten gilt.

[1] Im Rahmen des Praktikums habe ich als Praktikumsarbeit eine "Nachhaltigkeitsstudie" ausgearbeitet und in der Koordinationsstelle vorgelegt. Einige Auswertungsergebnisse, die ich in dieser Arbeit darstelle, waren auch Teil meiner abgegebenen Praktikumsarbeit. Der Großteil dieser vorliegenden Arbeit setzt sich jedoch aus Ausbau, Aufbau und Erweiterungen der Praktikumsarbeit sowohl auf inhaltlicher, wissenschaftlicher und statistischer Ebene zusammen.

Anschließend folgt eine Beschreibung der Operationalisierung, um zu zeigen, wie diese Evaluierung vollzogen wurde.
Im Hauptteil kommt es zur Darstellung der Ergebnisse sowie einer abrundenden Zusammenfassung anhand offener Kommentare der Absolventinnen.
Die Arbeit endet mit einem abschließenden Resümee.
Im Anhang befinden sich SPSS-Outputs zu den einzelnen Verfahren aus der vorliegenden Arbeit, die Basisauswertung sowie der Fragebogen.

2) Das Karriereprogramm für Wissenschafterinnen

"… Ich finde, dass die weiblichen Uni-Angestellten sich überwiegend weniger zutrauen im Vergleich zu männlichen Kollegen bzw. selber weniger ihre Stärken nach außen zeigen. Das Programm zeigte mir auf, dass der männliche Vorsprung eher am Selbstbewusstsein liegt (…). Ich denke, je mehr man von den unterschiedlichen Aspekten des universitären Umfelds weiß (und seine eigenen Fähigkeiten kennt), desto besser kann man selbst daran teilnehmen und vor allem auch daran teilnehmen wollen! (…)" (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2005/2006)[2]

Diese Absolventin des Karriereprogramms 2005/2006 bringt zwei der wichtigsten Zielsetzungen des Karriereprogramms auf den Punkt: Das Erkennen der Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin im Universitätsbetrieb und das Erkennen und v.a. der Einsatz der eigenen Stärken und Kompetenzen.
Im Folgenden werde ich auf die Entwicklung dieser besonderen Fördermaßnahme eingehen.
Der Ursprung des Karriereprogramms geht auf das Jahr 2001 zurück, als das Programm "Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität" Einzug nahm.

"Das Programm 'Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität' kombiniert unterschiedliche Strategien zur Umsetzung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming[3]*. (…) Das langfristige Ziel des Programms besteht daher in der Etablierung einer geschlechtergerechten Organisationskultur an den Grazer Universitäten und in der Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in den oberen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn (Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und*

[2] Dieses Statement ist die Antwort einer Teilnehmerin bei der Evaluierung auf eine der beiden offenen Fragen im Fragebogen. Im Laufe der Arbeit werde ich vermehrt auf die Antworten der Teilnehmerinnen auf die offenen Fragen zurückgreifen, um die erhobenen Daten zu unterstreichen, zu betonen bzw. verständlicher zu machen.
[3] Hierbei handelt es sich um eine politische Strategie, die zum Ziel hat, das soziale Geschlecht "Gender" ins Bewusstsein der Gesellschaft zu bringen.

Geschlechterforschung Graz/Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung an der Universität Graz 2003, S. 5 zit.n. Kastner 2004, S. 109)."

Initiatorinnen und Leiterinnen des Programms "Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität" waren Dr.in Barbara Hey, Leiterin der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz[4], ao. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Ada Pellert, damalige Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz und Ilse Wieser, Projektkoordinatorin (vgl. ebd., S. 110).

Im Rahmen des Programms wurden sechs Maßnahmen während einer dreijährigen Laufzeit (2001-2003) durchgeführt (vgl. Hey 2003, S. 25 f. zit.n. Kastner 2004, S. 110). Eine Maßnahme stellte der ursprünglich so genannte "Lehrgang für das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Dissertation bis Habilitation) der drei[5] Grazer Universitäten" dar (vgl. Kastner 2004, S. 111).

"Ziel war es, den Teilnehmerinnen der Lehrgänge eine berufslaufbahnorientierte Weiterqualifizierung zu ermöglichen, die es ihnen erleichtert, ihre wissenschaftlichen Qualifikationen in Statusgewinn, Prestige, soziale Akzeptanz und symbolisches Kapital im Feld der universitären Wissenschaft umzulegen, sie also zu fördern und professionell bei ihrem beruflichen Weg zu unterstützen (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90)."

Dieser Lehrgang entwickelte sich nach dreimaligem Stattfinden zum "Karriereprogramm für Wissenschafterinnen: Kompetenzen, Strategien, Netzwerke", das unter diesem Namen und in dieser Form in den Jahren 2005/2006 zum ersten Mal vollzogen wurde und im Jahr 2009 zum siebenten Mal stattgefunden hat.

Die Curricula der Lehrgänge und Karriereprogramme:

In der so genannten anfänglichen Pilotphase (2001-2003) fanden drei Lehrgänge mit jeweils einjähriger Laufzeit statt (vgl. Kastner/Grasenick 2003, S. 100). Diese Lehrgänge hatten somit Versuchscharakter (vgl. (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90) und deren Curricula können als Vorläufermodelle der Curricula der Karriereprogramme gesehen werden.

[4] Die Koordinationsstelle wird heute als "Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung" bezeichnet.

[5] Die Karl-Franzens-Universität Graz setzte sich zu diesem Zeitpunkt noch aus sechs Fakultäten zusammen: Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Geistes-, Natur- und Rechtswissenschaftliche Fakultäten, Medizinische Fakultät und Katholische Theologie. Heute hat sich die damalige Medizinische Fakultät zu einer eigenständigen Universität etabliert. Außerdem wurde eine weitere Fakultät innerhalb der Karl-Franzens-Universität gegründet: Die Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät. Die weiteren zwei Universitäten, deren Absolventinnen für die Teilnahme am Lehrgang zugelassen waren, waren die Technische Universität und die Kunstuniversität Graz.

"Der 1. Lehrgang, Mai 2001-Mai 2002, wurde umfassend evaluiert, der 2. Lehrgang, Februar 2002-April 2003, wurde mit dem überarbeiteten Curriculum erfolgreich durchgeführt und der 3. Lehrgang, November 2002-November 2003, hatte bereits das Modellcurriculum zur Grundlage (Kastner/Grasenick 2003, S. 100)."

Das Curriculum des 1. Lehrgangs umfasste insgesamt zwölf Seminare, wobei es sich dabei sowohl um Pflicht- als auch um Wahlseminare handelte. Sechs Seminare konzentrierten sich auf die Entwicklung und Stärkung der sozialen Kompetenz: "Persönliche Standortbestimmung", "Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung", "Rhetorik und Präsentationstechniken", "Konfliktmanagement", "Moderation und Kreativitätstechniken", "Selbstmanagement und Zeitplanung".
Die sechs weiteren Seminare fokussierten auf die Vermittlung von Inhalten und Kompetenzen, die auf die Organisation von Wissenschaft Bezug nehmen: "Projektmanagement", "Frausein und die Wissenschaft", "Teamarbeit", "Didaktik", "Gestaltungsmöglichkeiten an der Universität – Umgang mit Veränderung", "Frauenförderung, Dienstrecht".
Die Seminare wurden von Trainerinnen geleitet, wobei in einzelnen Teilen der Seminare eine universitätsinterne Expertin universitätsspezifisches Wissen vermittelte (vgl. Kastner/Grasenick 2003, S. 100 f.). Neben den Seminaren gab es weitere begleitende Angebote (Supervision, Coaching und bei Bedarf auch eine Wissenschaftsberatung) (vgl. Kastner 2004, S. 114 f.).

Die **Evaluierung des 1. Lehrgangs** wurde von Monika Kastner in detaillierter Form mittels Interviews vor, gleich nach Abschluss und ein Jahr nach dem Lehrgang durchgeführt (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 91). Es stellte sich dabei die Frage, ob die im Lehrgang gesetzten Maßnahmen zur Förderung, Schulung und Unterstützung der Teilnehmerinnen ausreichend und richtig gewählt waren (vgl. Kastner/Grasenick 2003., S. 101).
Die Ergebnisse dieser Evaluierung bildeten neben begleitenden Reflexionen und Teilnehmerinnen- und Trainerinnenfeedbacks (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 91) die Basis für die Erstellung des Modellcurriculums, welches in seiner ausgereiften, vollendeten Form beim 3. Lehrgang zum ersten Mal angewendet wurde.

Das **Modellcurriculum** umfasste neben der Supervision in der Gruppe, dem Einzelcoaching und der frei zur Auswahl stehenden Wissenschaftsberatung folgende Seminare (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 94 ff.):
- Persönliche Standortbestimmung. Perspektiven der Laufbahn. Selbst- und Zeitmanagement.

- Wissenschafterin sein. Qualifikationskriterien, Strukturen, Funktionsweisen von Anerkennung und Akzeptanz.
- Maßnahmen und Strategien der Frauenförderung.
- Dienstrecht.
- Konfliktmanagement: Konflikte lösen statt leugnen. Instrumente und Strategien der Konfliktsbearbeitung.
- Projektmanagement als ganzheitlicher Organisationsprozess. Fundraising.
- Teamarbeit im Schnittpunkt von Individuum und Organisation.
- Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung.
- Rhetorik.
- Kreativitätstechniken.
- Gendersensible Lehre an der Universität. Die Rolle der Lehrenden.
- Universität als Ort der Ambivalenz von und für Frauen. Identität, Anerkennung, Konkurrenz, Mangel an Wertschätzung, Solidarität.
- Umgang mit Führung und Erfolg. Selbst- und Fremdmotivation in der Führungsrolle. Gestaltung von Arbeitssitzungen.
- Einflussnehmen – Mitgestalten. Umgang mit Veränderungsprozessen an der Universität. Mitgestalten, Mitentscheiden, Mitverantworten.

Zwischen dem dritten Lehrgang (November 2002 bis November 2003) und dem Karriereprogramm 2005/2006 gab es massive Änderungen im Aufbau des Curriculums[6]: Das von nun an so genannte Karriereprogramm bestand nur noch aus 7 Seminaren und 2 Einzelcoachings. Diese Änderungen sind eine Maßnahme im Rahmen der Implementierung des Karriereprogramms in den Regelbetrieb der Universitäten, wofür für drei Jahre EU-Gelder zu einem Teil bewilligt wurden. Die Änderungen sind außerdem inhaltlich das Ergebnis der Evaluaierungen der bisherigen Lehrgänge und der zusätzlich bestehenden internen Weiterbildungsmöglichkeiten der Koordinationsstelle (z.B. Projektmanagement, Teamarbeit, Rhetorik). Die Inhalte der Seminare des Karriereprogramms wurden in Folge zum Teil gekürzt bzw. miteinander verknüpft und innerhalb einer Veranstaltung abgehandelt.

Das Ziel des Karriereprogramms unterschied und unterscheidet sich nach wie vor aber nicht von dem der drei Lehrgänge.
Es geht nach wie vor inhaltlich darum, *"(…) die Funktionsweisen der universitären Statusdistribution sichtbar zu machen, den Teilnehmerinnen die nötigen Fertigkeiten zur Nutzung dieser Instrumente zu vermitteln und ihnen einen kritischen Umgang mit den diesbezüglichen Mechanismen zu ermöglichen (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90)."*

[6] Diese Information ist bisher noch in keiner Literatur publiziert worden. Ich erhielt sie persönlich während meiner Praktikumsarbeit von meiner Vorgesetzten Frau Dr.in Barbara Hey.

Nach Abhaltung des Karriereprogramms 2005/2006 fand eine **weitere Evaluierung** statt. Die Ergebnisse wurden von der Evaluationsbeauftragten Mag.[a] Isabella Meier im November 2006 veröffentlicht.
Die Evaluierung hatte zum Ziel, das Programm in Bezug auf die Intentionen der Seminare zu untersuchen, sowie den Initiatorinnen und Leiterinnen des Programms und den Trainerinnen eine Rückmeldung zu liefern, um es in weiterer Folge zu verbessern (vgl. Meier 2006, S. 4).

Die Evaluierung setzte sich aus einer **Transferevaluierung** und einer **inhaltlichen Evaluierung** zusammen:
Die Transferevaluierung hatte das Ziel zunächst vor Beginn des Karriereprogramms die Ausgangssituation der Teilnehmerinnen als auch deren Motivation und Erwartungen an das Karriereprogramm zu ermitteln. Anschließend an das abgeschlossene Programm erfolgte der zweite Teil dieser Transferevaluierung, indem die Effekte des Karriereprogramms, sowie der persönliche und berufslaufbahnbezogene Nutzen für die Teilnehmerinnen erforscht wurden (vgl. ebd.).
Diese Transferevaluierung erfolgte teils anhand einer halbstandardisierten und zum Teil anhand einer offenen Befragung der Teilnehmerinnen vor Beginn und einige Monate nach Ende des Programms.
Der zweite Teil der Evaluationsarbeit von Mag.[a] Isabella Meier bestand aus einer inhaltlichen Evaluierung, welche Rückmeldungen in Bezug auf die Organisation des Programms und dessen Inhalte lieferte. Hierfür kam es direkt im Anschluss an die Seminare zur Befragung mittels standardisierter Feedbackbögen (vgl. Meier 2006, S. 4).
Verglichen mit den Evaluierungsergebnissen des 1. Lehrgangs erkennt Mag.[a] Isabella Meier in ihren Ergebnissen viele Verbesserungen, sowohl auf organisatorischer als auch auf gruppendynamischer und inhaltlicher Ebene (vgl. ebd., S. 12.).

Seit dieser Evaluierung aus dem Jahre 2006 fanden keine weiteren Evaluierungen statt.
Die Inhalte der auf das Karriereprogramm 2005/2006 folgenden Karriereprogramme variierten nur minimal.

Abschließende Übersichtstabelle:

Titel der Weiterbildungsmaßnahme	**Lehrgang** für das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Dissertation bis Habilitation) der drei Grazer Universitäten (2001 – 2003) bzw. **Karriereprogramm** für Wissenschafterinnen: Kompetenzen, Strategien, Netzwerke (ab 2005)
Zeitrahmen bzw. bisheriges Bestehen	3 Lehrgänge im Zeitraum von **2001 – 2003** bzw. 4 bisher abgeschlossene Karriereprogramme im Zeitraum **2005 – 2009**; weitere Karriereprogramme sind geplant
Dauer und Ausmaß	Je Lehrgang/Karriereprogramm im Durchschnitt **1 Jahr**; die Maßnahme findet **berufsbegleitend** statt, die Veranstaltungen finden im Abstand von ca. 3 bis 6 Wochen – mit Ausnahme der Sommerpause – an den Wochenenden, manchmal einschließlich Donnerstag statt
Zielgruppe	Weibliches wissenschaftliches Personal und insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs vom Dissertations- bis Habilitationsstadium der Grazer Universitäten
Teilnehmerinnen pro Lehrgang/Karriereprogramm	Im Schnitt 15 bis max. 20 Teilnehmerinnen pro Lehrgang/Karriereprogramm
Bisherige Evaluierungen	**2 durchgeführte Evaluierungen** vor, während und nach Ende des 1. Lehrgangs (von Monika Kastner) sowie vor, während und nach Ende des 1. Karriereprogramms (von Mag.[a] Isabella Meier)
Curriculumsänderungen	Überarbeitung des Curriculums nach dem 1. und 2. Lehrgang mit dem Ergebnis des "Modellcurriculums" im 3. Lehrgang; maßgebliche Curriculumskürzungen im Zuge der erstmaligen Abhaltung der Maßnahme als sog. "Karriereprogramm" im Jahr 2005

In meiner Bachelorarbeit werde ich die von mir durchgeführte Evaluierung und deren Ergebnisse behandeln. Im Unterschied zu den bisher stattgefundenen Evaluierungen habe ich nicht nur Teilnehmerinnen eines einzelnen Lehrgangs bzw. Karriereprogramms befragt, sondern alle Absolventinnen der bisher stattgefundenen Lehrgänge und Karriereprogramme[7] in meine Evaluierung integriert.

[7] Zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2009) handelte es sich um 6 abgeschlossene Lehrgänge bzw. Karriereprogramme. Zum Zeitpunkt der Einreichung der Bakkalaureatsarbeit (März 2010) sind bereits 7 Lehrgänge und Karriereprogramme abgeschlossen.

3) Fragestellungen

Da diese Arbeit hauptsächlich der Frage der Nachhaltigkeit nachgeht, ging es bei der Formulierung der Fragestellungen in dieser Evaluierung zum Großteil darum, die Absolventinnen der Lehrgänge und Karriereprogramme dazu aufzufordern, ihre persönliche Einschätzung des Ausmaßes und der Nachhaltigkeit der Auswirkungen dieser Weiterbildungs- und Förderungsmaßnahme auf ihre persönlichen und beruflichen Laufbahnen mitzuteilen.
Zusätzlich sollte die Evaluierung Fragen zu ihrer damaligen und derzeitigen Berufssituation beinhalten, um daraus mögliche Entwicklungsschritte, die seit der Absolvierung des Programms vollzogen wurden, zu erkennen.
Auch der Bewertung der einzelnen Seminare, Komponenten und Methoden des Programms sollte genügend Platz eingeräumt werden, um möglicherweise etwaige Veränderungen bzw. Optimierungen der Inhalte und des Aufbaus durchzuführen.
Die Hauptforschungsfrage, auf die bereits in den einleitenden Worten hingewiesen wurde, lautet demnach:

"Was hat das Karriereprogramm, vormals Lehrgang, für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht?"

Es ergeben sich daraus weitere Unterfragen. Dabei handelt es sich um allgemeine Fragen zur Person als auch inhaltliche Fragen zum Curriculum und Aufbau des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs:

Gibt es einen Unterschied in Bezug auf die Anstellungen der Teilnehmerinnen vor und nach deren Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs?

Gibt es Unterschiede im Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen bei den Absolventinnen des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs, wenn man die Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Teilnahme mit denen zum Zeitpunkt der Evaluierung vergleicht?

Hat es seit der Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs akademische Karriereschritte gegeben (Doktorat, Habilitation …) bzw. sind demnächst welche geplant?

Welche Seminare und Methoden/Komponenten erhielten am meisten Zuspruch von den Absolventinnen und welche wurden als weniger hilfreich empfunden?

Welche Aussagen zur Nachhaltigkeit treffen am meisten zu (wurden am häufigsten bestätigt) und welche am wenigsten – für welche weiterführenden Karriereschritte bzw. persönliche und berufliche Entwicklungsschritte war die Absolvierung des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms hilfreich?

Wie wichtig ist den Teilnehmerinnen der Gender-Aspekt im Rahmen dieser Weiterbildungsmaßnahme?

Hat sich das Karriereprogramm bzw. der Lehrgang laut Teilnehmerinnen deutlicher auf die berufliche als auf die persönliche Entwicklung ausgewirkt oder umgekehrt?

Gibt es einen Unterschied zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre weiteren Laufbahnen?

Gibt es einen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre weiteren Laufbahnen?

Wie stark und inwiefern hängen die Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu den persönlichen und beruflichen Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf ihre jeweiligen Laufbahnen zusammen?

Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabgängerinnen in Bezug auf die Verteilung der Leitungspositionen?

Gibt es einen Unterschied zwischen den Absolventinnen der Lehrgänge und den Absolventinnen der Karriereprogramme hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare?

Gibt es einen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare?

Gibt es einen Unterschied zwischen Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich der Bewertungen der Nachhaltigkeitsaspekte des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms und wenn ja – wo gibt es einen Unterschied?

All diese Fragen werden im Kapitel 5 anhand deskriptivstatistischer und inferenzstatistischer Methoden überprüft.

4) Beschreibung der Operationalisierung

Im Folgenden werden Erhebungsinstrument/Datenerhebungsmethode und die zu befragende Stichprobe vorgestellt.

In den vorangegangenen Kapiteln wurden zunächst das zu bearbeitende Problem bzw. die Problemstellung vorgestellt. Im nächsten Schritt wurden Fragen erstellt, aus denen sich zu überprüfende Hypothesen ableiten lassen, in welchen theoretisches Wissen als auch eine noch unbestätigte Vermutung in Bezug auf die Problemlösung enthalten sind (vgl. Häder 2006, S. 51).
Nun gilt es, die in den Hypothesen enthaltenen Sachverhalte zunächst messbar zu machen.
Das ist das Ziel bzw. die Aufgabe der Operationalisierung (vgl. ebd.).
"Das Ziel der Operationalisierung besteht also in der Messbarmachung beziehungsweise in der Schaffung der Voraussetzungen für die empirische Erhebung komplexer und/oder latenter Sachverhalte (Häder 2006, S. 51)."

4.1 Erhebungsinstrument/Datenerhebungsmethode:

Um die Daten zu erheben, wurde als Erhebungsinstrument ein **Fragebogen** verwendet.
Es handelt sich beim Fragebogen um ein **empirisches Datenerhebungsinstrument vom Typ schriftliche Befragung** (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 728).
Der für diese Erhebung erstellte Fragebogen setzt sich aus durchgehend standardisierten Fragen (Fragen mit Antwortvorgaben) und zum Abschluss aus zwei offenen Fragen zusammen.
Da es sich bei der Zielgruppe um eine homogene Gruppe handelt, werden keine demographischen Daten abgefragt (wie z.B. Geschlecht, Geburtsjahr …).
Viel bedeutungsvoller ist es, die Absolventinnen hinsichtlich ihres damaligen und derzeitigen Arbeitsplatzes sowie zu ihren damaligen und derzeitigen Beschäftigungsverhältnissen zu befragen, um eventuelle berufliche Auf- und Abstiege und Veränderungen ableiten zu können. Der Fragebogen konzentriert sich weiters auf die Bewertung der einzelnen Seminare und Methoden, wobei es sich als Schwierigkeit herausstellte, alle Seminare, die bisher in den unterschiedlichen Lehrgängen und Karriereprogrammen stattgefunden haben, zu einheitlichen, inhaltlich übergreifenden Seminaren zusammenzufassen.
Die Absolventinnen wurden daher innerhalb der schriftlichen Befragung darauf hingewiesen.
Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Einschätzung der Nachhaltigkeit dieser Fördermaßnahme. Daher nehmen Hypothesen bzw. Statements über die Nachhaltigkeit, die von den

Absolventinnen bewertet wurden (von trifft genau zu bis trifft gar nicht zu), einen weiteren großen Teil ein.
Die offenen Fragen zum Abschluss sollten als Interpretationshilfe dienen und wurden mehrfach in den folgenden Auswertungen miteinbezogen.

Grundsätzlich gilt es zu vermeiden, die Fragebogenitems als Fragen zu formulieren, da sie als Behauptungen bzw. Statements formuliert besser geeignet sind, um Positionen, Meinungen und Einstellungen zu erheben. Außerdem lässt sich mit Behauptungen die interessierende Position oder Meinung differenzierter erfassen als mit Fragen, die zum gleichen Inhalt gestellt werden (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 254).
Da es sich bei dieser Evaluierung um die Erhebung der Einschätzungen, Meinungen und Bewertungen der Absolventinnen handelt, schienen die Formulierungen der Fragebogenitems als Behauptungen und Statements in den meisten Fällen als angemessen.
Der Fragebogen enthält demnach hauptsächlich Aussagen (Statements), die auf Ratingskalen einzuschätzen sind (vgl. ebd.).
Unter Ratingskalen versteht man unterschiedlich etikettierte und abgestufte Darstellungen einer Dimension (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 739). Auf diesen Skalen soll der Urteiler/die Urteilerin seine/ihre Schätzurteile abgeben, indem er/sie den Standpunkt markiert, der dem Schätzurteil (eingeschätzte Merkmalsausprägung) am besten entspricht (vgl. ebd.).

Die Fragebögen wurden per Email an die Absolventinnen ausgesendet. In Abständen von zwei Wochen wurden außerdem Erinnerungsmails an die Probandinnen ausgeschickt, um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen.

Die **Auswertung der Daten** erfolgte computergestützt mithilfe eines Statistikprogramms.
Anwendung fand hierfür das *"(…) weltweit verbreitetste Programmsystem zur statistischen Datenanalyse (Bühl/Zöfel 2005, S. 15)"* – nämlich das SPSS – Programm (Statistical Package for the Social Sciences).

4.2 Stichprobe

Die **Stichprobe** dieser vorliegenden Evaluierung setzt sich aus 71 der insgesamt 103 Absolventinnen der von 2001 bis einschließlich 2008 stattgefundenen drei Lehrgänge und drei Karriereprogramme zusammen.

Merkmale dieser Stichprobe stimmen mit den Merkmalen der Zielgruppe, die für das Karriereprogramm bzw. den Lehrgang zugelassen ist, überein.
Zur **Zielgruppe der Lehrgänge und Karriereprogramme** zählen das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs vom Dissertations- bis Habilitationsstadium der folgenden Grazer Universitäten: Karl-Franzens-Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Technische Universität Graz.
Auch die Abgängerinnen der Medizinischen Fakultät waren zum Zeitpunkt der Zugehörigkeit zur Karl-Franzens-Universität zu dieser Weiterbildungsform zugelassen, wobei sich seit der Etablierung einer eigenen Medizinischen Universität in Graz die Situation geändert hat und vorübergehend keine Medizin-Universitätsabgängerinnen zur Zielgruppe gehören.
An der wieder aufgenommenen Teilnahmemöglichkeit für Medizinerinnen wird gearbeitet.

5.) Darstellung der Ergebnisse

5.1 Deskriptive Analysen

Zusätzlich zur Basisauswertung, die einen Überblick über die prozentuellen Verteilungen gibt und im Anhang zu finden ist, wurden einige **Häufigkeitsauszählungen** durchgeführt.
Die hinzugefügten Diagramm-Darstellungen sollen für einen noch besseren Überblick über die Ergebnisse dieser Evaluierung sorgen.

5.1.1 Rücklaufquote

Die bereits eingangs erwähnte **Rücklaufquote** beträgt **71%**; 71 von 103 Absolventinnen haben an der Befragung teilgenommen. Die Verteilung der beantworteten Fragebögen auf die sechs vollzogenen Karriereprogramme bzw. Lehrgänge ist relativ ausgewogen, wobei das Karriereprogramm 2008 mit 15 von 16 beantworteten Fragebögen besonders positiv hervorsticht und im Gegenzug der 3. Lehrgang mit nur 8 von 19 beantworteten Fragebögen bezogen auf den Rücklauf etwas schlechter abschneidet (Abb. 1).
Auf der folgenden Seite befindet sich ein Balkendiagramm, das die Verteilung veranschaulichen soll.

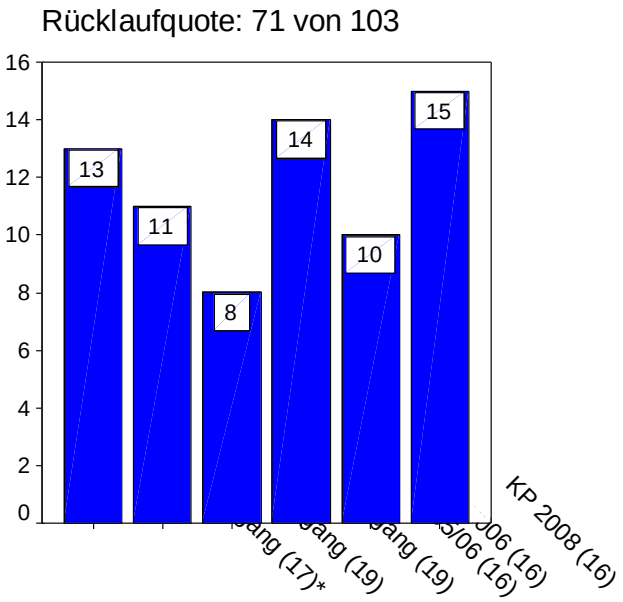

Abb. 1

* Gesamte Teilnehmerinnenanzahl pro Lehrgang/Karriereprogramm

5.1.2 Anstellungen damals vs. heute

Zu beantwortende Frage:

"Gibt es einen Unterschied in Bezug auf die Anstellungen der Teilnehmerinnen vor und nach deren Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs?"

Beinahe die **Hälfte der Teilnehmerinnen** an der Evaluierung war zu Beginn des jeweilig absolvierten Karriereprogramms bzw. Lehrgangs an der **Karl-Franzens-Universität**[8] tätig (insgesamt 46,5% bzw. 33 Frauen). Die **Technische Universität** folgt an **zweiter Stelle** mit 23,6% bzw. 17 Frauen. Die **Kunstuniversität Graz** und die **Medizinische Universität Graz** sind vergleichsweise **unterrepräsentiert**: Die Medizinische Universität wird nur von 7 Frauen (9,5%) repräsentiert, während die Teilnehmerinnen, die an der KUG beschäftigt waren, sich auf 6 Personen bzw. 8,5% beschränken.

Dies scheint darauf zurückzuführen zu sein, dass wissenschaftliche Karrieren eher von Abgängerinnen der KFU bzw. der TU angestrebt werden, als von (angehenden) praktizierenden Medizinerinnen und Musikerinnen, die sich vermutlich vermehrt auf die Praxis spezialisieren und sich nicht für wissenschaftliche Karrieren entscheiden.[9]

[8] Die Karl-Franzens-Universität wird in den folgenden Seiten teilweise als KFU abgekürzt, die Kunstuniversität Graz als KUG, die Technische Universität Graz als TU.

[9] Dies ist eine Annahme von mir, die nicht in dieser Evaluierung überprüft wurde.

Weitere 6 Frauen waren zu Beginn des Karriereprogramms zusätzlich in einer außeruniversitären Forschungsinstitution tätig, 7 Frauen klickten die Kategorie "Sonstiges" an.

Und heute… ?

Die Verteilung auf die verschiedenen Einrichtungen hat sich seit der Absolvierung des Programms verändert:

Derzeit sind viel mehr Frauen an anderen Universitäten, außeruniversitären Forschungsinstitutionen als auch an sonstigen Einrichtungen angestellt als zum Zeitpunkt der Teilnahme am Programm.

Insgesamt **30 Frauen** (42,25%) sind **derzeit** an anderen Universitäten, außeruniversitären Forschungsinstitutionen bzw. sonstigen Einrichtungen beschäftigt. Im Vergleich dazu: Zum **Zeitpunkt der Teilnahme** waren **nur 13 Frauen** an sonstigen Einrichtungen und Forschungsinstitutionen beschäftigt.

Die Anzahl der Frauen, die an den heimischen Universitäten in Graz angestellt sind, hat jedoch abgenommen: Derzeit sind noch 22 Frauen (31%) der Befragten an der KFU angestellt, 11 Frauen (15,5%) sind in der TU tätig, nur noch 4 Frauen (5,6%) sind an der KUG beschäftigt und 5 Frauen (7%) arbeiten in der Medizinischen Universität (Abb. 2).

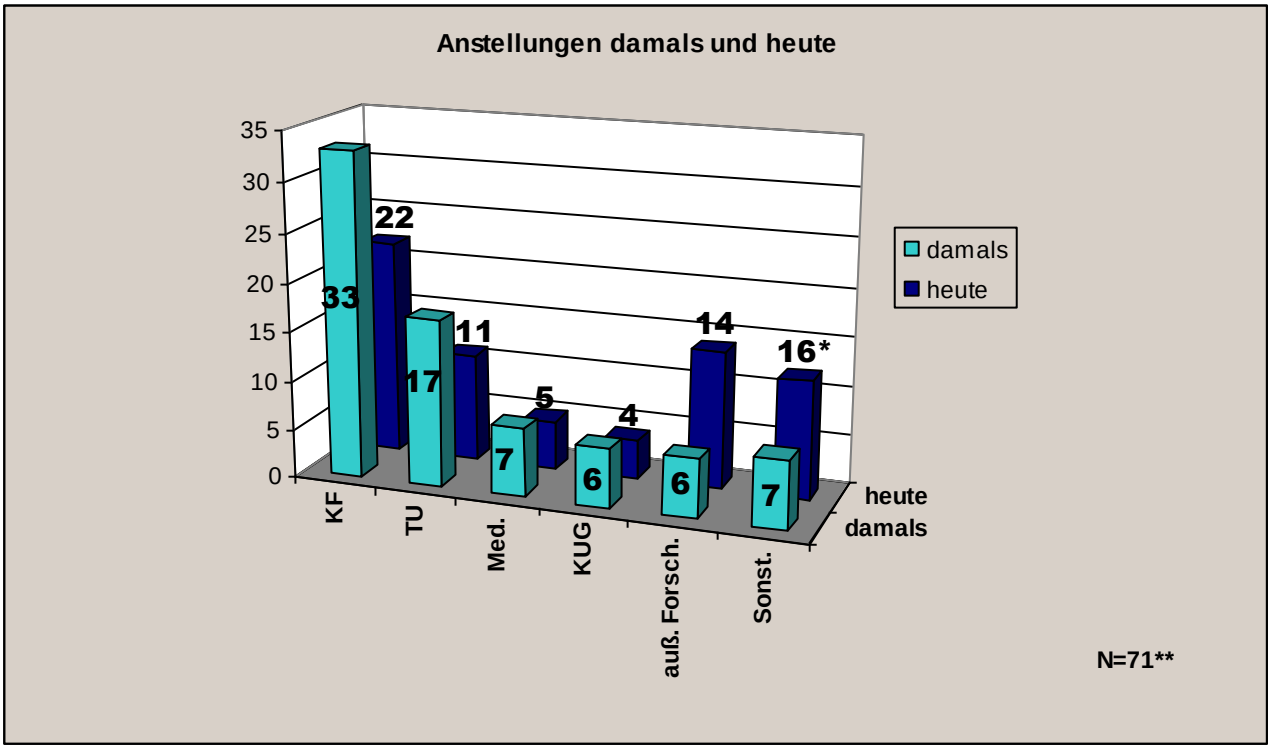

Abb.2

* Zu den 12, die die Kategorie "Sonstiges" angekreuzt haben, habe ich die 4, die die Kategorie "andere Uni" angekreuzt haben, addiert.

** Aufgrund der möglichen Mehrfachantworten und derjenigen, die keine Anstellung haben/hatten, entspricht die Summe der angekreuzten Kästchen nicht genau der Summe der Teilnehmerinnen, die an der Evaluierung teilnahmen.

Die eingangs erwähnte Frage lässt sich folgendermaßen beantworten:

Es gibt einen Unterschied in Bezug auf die Anstellungen der Teilnehmerinnen vor und nach deren Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs.

5.1.3 Beschäftigungsverhältnisse damals vs. heute

Zu beantwortende Frage:

"Gibt es Unterschiede im Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen bei den Absolventinnen des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs, wenn man die Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Teilnahme mit denen zum Zeitpunkt der Evaluierung vergleicht?"

Es gibt Erfreuliches über die **Beschäftigungsverhältnisse** zu berichten:
Mehr als die Hälfte der Befragten (52,1%; 37 Frauen) waren **zu Beginn des Karriereprogramms** als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Assistentinnen an einer Universität angestellt. Davon hatten jedoch nur **4 Frauen einen unbefristeten Vertrag**. Die restlichen 33 Frauen mussten sich mit befristeten Verträgen zufrieden geben.
Derzeit sind 43,7%, also 31 Frauen, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Assistentinnen an einer Universität tätig, wobei immerhin mehr als die Hälfte der Frauen, nämlich **16 Frauen einen unbefristeten Vertrag** besitzen. Das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen ist heute demnach ausgeglichen.

Auch die Projektmitarbeiterinnen- und Drittmittelstellen, die tendenziell nur befristet vergeben werden, haben im Vergleich zu damals abgenommen. Nur noch 8 Frauen haben heute eine Projekt- bzw. Drittmittelstelle.
Damals waren es noch 21 Frauen, die als Projektmitarbeiterinnen tätig waren. Davon hatten nur 3 Frauen einen unbefristeten Vertrag, die restlichen 18 Frauen hatten befristete Verträge.
Grundsätzlich ist eine **Tendenz zu vermehrten unbefristeten Stellen** zu erkennen. Derzeit sind von den 27 Frauen (38%), die sich bei den derzeitigen Beschäftigungsverhältnissen unter "Sonstiges" eingetragen haben, **16 Frauen mit einem unbefristeten Vertrag** (das sind mehr als die Hälfte) ausgestattet.
Die gestiegene Beschäftigungslosigkeit (von 7% auf 11,3%) lässt sich darauf zurückführen, dass einige der Teilnehmerinnen in Karenz bzw. Babypause sind.

Anhand der Darstellung der Häufigkeiten lässt sich gut erkennen, dass es sehr wohl einen Unterschied im Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen bei den Absolventinnen des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs gibt, wenn man deren Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Teilnahme mit den Beschäftigungsverhältnissen zum Zeitpunkt der Evaluierung vergleicht (Abb. 3 und Abb. 4).

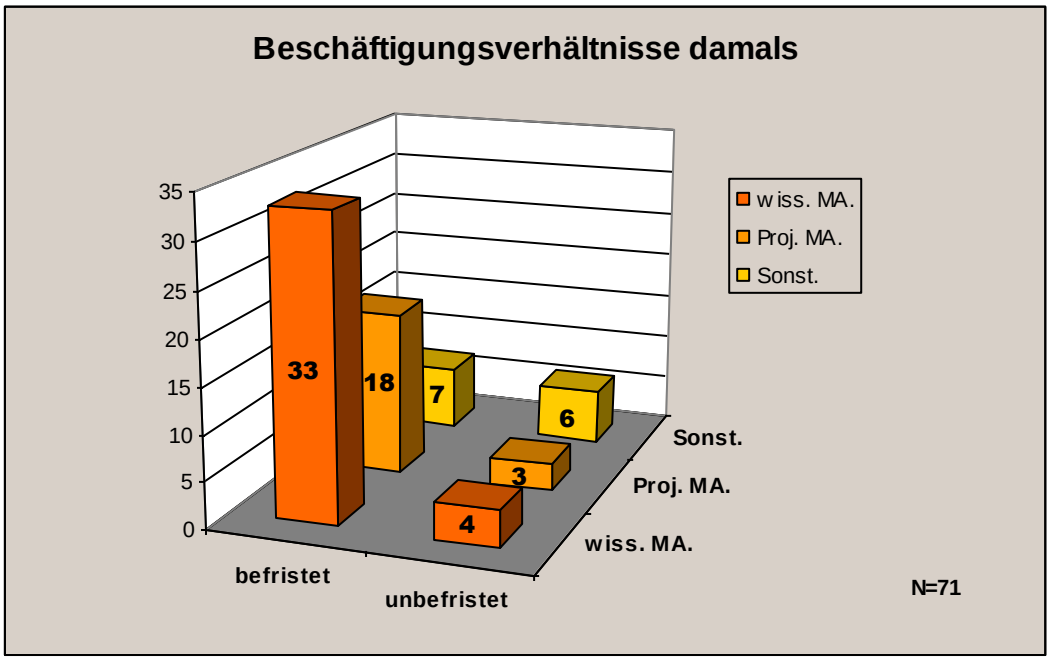

Abb.3

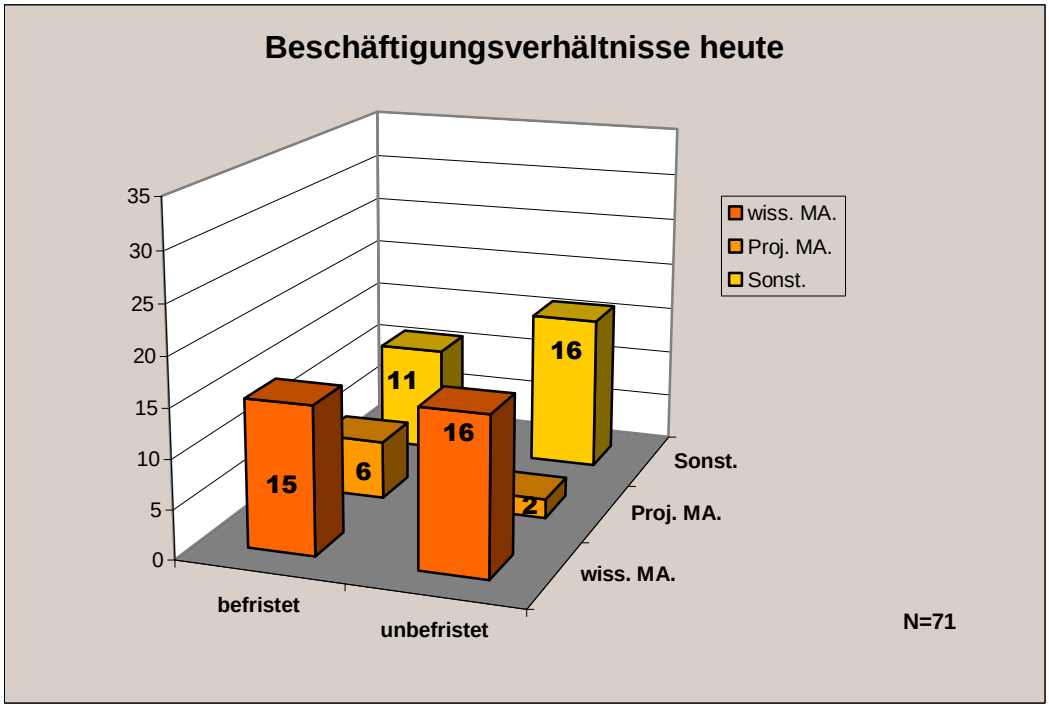

Abb. 4

Hochgerechnet sieht das Ergebnis folgendermaßen aus:
13 Frauen (18,3%) hatten **zu Beginn des Karriereprogramms** bzw. Lehrgangs einen **unbefristeten Vertrag**.
Derzeit haben **34 Frauen (47,9%)** einen **unbefristeten Vertrag**. Die Anzahl der unbefristeten Verträge hat sich demnach beinahe verdreifacht.

5.1.4 Akademische Karriereschritte: Ja – Nein – Vielleicht?

Zu beantwortende Frage:
"Hat es seit der Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs akademische Karriereschritte gegeben (Doktorat, Habilitation …) bzw. sind demnächst welche geplant?"

23 Frauen haben seit der Absolvierung des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs promoviert, 9 Frauen haben habilitiert. Außerdem haben 9 Frauen die Kategorie "Sonstiges" angekreuzt (Post Doc, Visiting Professorship…). 22 Frauen haben demnächst vor, einen akademischen Karriereschritt abzuschließen. Nur 20 Frauen (28,2%) sagen von sich, seit der Absolvierung keinen Karriereschritt gemacht zu haben und dies auch in naher Zukunft nicht zu beabsichtigen. Hochgerechnet haben insgesamt **51** – das sind stolze **71,8%** - der 71 Frauen **akademische Karriereschritte** gemacht bzw. demnächst geplant. [10]

Die Frage lässt sich also klar mit "Ja" beantworten: Es hat beim Großteil der Teilnehmerinnen akademische Karriereschritte gegeben bzw. es sind solche beim Großteil demnächst geplant.

5.1.5 Bewertung der Seminare & der einzelnen Komponenten/Methoden

Zu beantwortende Frage:
"Welche Seminare und Methoden/Komponenten erhielten am meisten Zuspruch von den Absolventinnen und welche wurden als weniger hilfreich empfunden?"
Die Antwort darauf wird in den folgenden Ausführungen und in den auf den nächsten Seiten erstellten zwei Rankings gegeben.

Die Bewertung der Seminare fiel durchwegs positiv aus. Am besten schnitten folgende zwei Seminare ab: Das Seminar *"Persönliche Standortbestimmung. Perspektiven der Laufbahn.*

[10] Eine intensivere Auseinandersetzung mit den Karriereschritten findet sich im Kapitel 5.2.

Selbst- und Zeitmanagement." wurde von 85,9% als sehr hilfreich bzw. hilfreich empfunden. Besonders gut abgeschnitten hat außerdem das Seminar *"Kommunikation. Selbstpräsentation. Moderation. Rhetorik."*, das von 80,2% der Teilnehmerinnen als sehr hilfreich bzw. hilfreich wahrgenommen wurde.
Auch die anderen Seminare bekamen durchwegs eine gute Bewertung. Im folgenden Ranking kommt es zur Auflistung aller Seminare mit den jeweiligen unterschiedlich guten Bewertungen.

Ranking der Seminare:
(Prozente entsprechen den Summen der jeweils ersten zwei Kategorien "sehr hilfreich" und "hilfreich")

1. Persönliche Standortbestimmung. Perspektiven der Laufbahn. Selbst- und Zeitmanagement.**85,9%**
2. Kommunikation. Selbstpräsentation. Moderation. Rhetorik. **80,2%**
3. Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement. **76,6%**
4. Universitätspersonalrecht. Dienstrecht. **55%**
5. Themenfelder der Gleichstellung an Universitäten. Maßnahmen und Strategien (…) **52,1%**
6. Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Umgang mit Veränderungsprozessen (…) **50,7%**
7. Organisationskultur im Universitätsbetrieb. Uni als Ort der Ambivalenzen von und für Frauen[11] **50,7%**

Es ist eine Tendenz hin zu den weniger universitätsspezifischen Seminaren zu erkennen. Unter die Kategorie **"universitätsspezifische Seminare"** fallen die Seminare zum Universitätsrecht, zur Organisationskultur im Universitätsbetrieb, zu Gleichstellungsthemen an Universitäten usw. Dies scheint darauf zurückzuführen zu sein, dass viele Frauen, die am Karriereprogramm teilnehmen, nicht unbedingt ausschließlich wissenschaftliche Karrieren an einer Universität anstreben.[12] Die am besten beurteilten Seminare auf den Rängen 1 bis 3 können allesamt unter die Kategorie **"Soft Skills" bzw. Schlüsselqualifikationen** zusammengefasst werden, welche in allen beruflichen Bereichen – sei es in der wissenschaftlichen Laufbahn auf einer Universität oder in anderen außeruniversitären Institutionen – von Nutzen sein können.
Die Bewertung der Seminare geht Hand in Hand mit der Tatsache, dass viele Frauen derzeit nicht mehr an Universitäten angestellt sind, sondern in anderen Institutionen tätig sind, in denen vielmehr Soft Skills bzw. Schlüsselqualifikationen relevant sind als das Wissen über

[11] Trotz des gleich großen Prozentsatzes folgte dieses Ranking, da ich die Prozente unter der Kategorie "mittelmäßig hilfreich" beachtet habe. Die Prozentzahl unter "mittelmäßig hilfreich" des Seminars "Einflussnehmen – Mitgestalten (usw.)" ist größer, daher erreichte es den 6. Platz vor dem Seminar "Organisationskultur im Universitätsbetrieb (usw.)".
[12] Diese Annahme ist eine Interpretation von mir und entstand v.a. aufgrund der Antworten der Teilnehmerinnen auf die beiden offenen Fragen, wurde aber nicht weitergehend überprüft.

den Universitätsbetrieb und die dort bestehenden Entfaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin (siehe auch Kapitel 5.1.2 und Kapitel 5.1.3).

Auch die Methoden und einzelnen Komponenten des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs wurden durchwegs positiv bewertet. Das **Einzelcoaching** wurde von insgesamt **64,8%** der Teilnehmerinnen als **sehr hilfreich** empfunden und bekam unter all den anderen einzelnen Methoden/Komponenten den meisten Zuspruch. Ansonsten gibt es **nur geringe Unterschiede** bei den Bewertungen der unterschiedlichen Methoden/Komponenten. Das Ranking sieht, wenn die jeweils ersten zwei Kategorien "sehr hilfreich" und "hilfreich" addiert werden, folgendermaßen aus:

Ranking der einzelnen Methoden/Komponenten:
(Prozente entsprechen den Summen der jeweils ersten zwei Kategorien "sehr hilfreich" und "hilfreich")

1. Seminare und Workshops. **85,9%**
2. Reflexion (Diskussion etc.). **81,7%**
3. Einzelcoaching. **80,3%**
4. Übungen (Rollenspiele, Videoanalyse etc.). **76,1%**
5. Vernetzung (Kontakte zu Expertinnen, Lehrenden, Wissenschafterinnen etc.). **76%**
6. Input (Expertinnenbeitrag, Vortrag etc.). **73,2%**
7. Gruppencoaching. **60,6%**
8. Expertinnengespräche. **56,4%**

5.1.6 Eine Frage der Nachhaltigkeit

Um einen Überblick über den großen Nachhaltigkeitsblock auf Seite 3 des Fragebogens (siehe Anhang) zu bekommen, werde ich in diesem Unterkapitel versuchen, die einzelnen Statements zur Nachhaltigkeit in unterschiedliche Kategorien hinsichtlich der **Häufigkeit des Zutreffens** für die Teilnehmerinnen zu gliedern. Im inferenzstatistischen Teil kommt es zur Behandlung dieses Blocks mithilfe der Faktorenanalyse.

Zu beantwortende Frage:
"Welche Aussagen zur Nachhaltigkeit treffen am meisten zu (wurden am häufigsten bestätigt) und welche am wenigsten – für welche weiterführenden Karriereschritte bzw. persönlichen und beruflichen Entwicklungsschritte war die Absolvierung des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms hilfreich?"
Diese Frage wird im folgenden Abschnitt genau beleuchtet.

Auf den ersten Blick stechen zwei Statements besonders ins Auge, wenn es zur Bewertung der Nachhaltigkeit kommt:

⇨ "Ich fühle mich besser vernetzt als vorher (Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen, Expertinnen, Frauen an der Universität …)."

⇨ "Ich habe mehr Einblick in die Organisationsstruktur der Universität als vorher."

Beide Aspekte wurden von jeweils **mehr als 50%** der Teilnehmerinnen an der Evaluierung bestätigt (Kategorien "trifft genau zu" und "trifft eher zu" summiert).

Folgende Kommentare zur Vernetzung und zum Einblick in die Organisationsstruktur der Universität unterstreichen diese Erkenntnis:

"Alleine dass man sieht, dass man mit gewissen Umständen nicht alleine ist und man viele Gleichgesinnte zum Austausch hat. (…)" (Teilnehmerin am 1. Lehrgang)

"Geteiltes Leid ist halbes Leid (…)" (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2006)

"Es stärkt den Rücken zu merken, dass man nicht 'Privatprobleme' an der Uni hat, sondern sich Kolleginnen anderer Disziplinen mit ähnlichen strukturellen Schwierigkeiten herumschlagen; es ist einfach schön, ambitionierte Frauen kennen zu lernen (…)" (Teilnehmerin am 3. Lehrgang)

"Der Kontakt zu Teilnehmerinnen dieses Lehrgangs besteht immer noch (…)" (Teilnehmerin am 1. Lehrgang)

"Vernetzung funktioniert perfekt (…)" (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)

"Gute Mischung aus 1) Aneignung von konkreten Kompetenzen, 2) feministischen Inhalten bzw. Aufarbeitung von Problemen, mit denen Frauen konfrontiert sind (…) und 3) VERNETZUNG (m.E. überhaupt das Wichtigste und Nachhaltigste!) (…)" (Teilnehmerin am 3. Lehrgang)

"Es hat mich sehr zum Nachdenken über mein (berufliches) Leben angeregt. Ich denke, ich habe ein realistischeres Bild von den Arbeitsbedingungen an der Universität (…) bekommen. Mir fallen systematische Ungerechtigkeiten besser auf, ich kann darauf reagieren." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2008)

Weiters wurden folgende Aspekte vom Großteil der Teilnehmerinnen bestätigt:

Die durch das Karriereprogramm erlernte Fähigkeit, auf Konfliktsituationen in der Organisation Universität situationsadäquat zu reagieren, die verbesserte Fähigkeit, persönliche Stärken im beruflichen Umfeld umzusetzen und die vermehrte eigene aktive Förderung von Frauen bzw. Nachwuchswissenschafterinnen.

Folgende Aspekte wurden vom Großteil der Teilnehmerinnen nicht bestätigt:

Die raschere Promotion bzw. Habilitation, die regelmäßige Verwendung der von den Veranstalterinnen zur Verfügung gestellten Unterlagen, die im Zuge des Karriereprogramms erfolgte Ermutigung zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen, das Aufzeigen von mehr Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Karriereprogramms.

Unschlüssigkeit …

Einige wenige Aspekte, die unter die Kategorie Nachhaltigkeit fallen, wurden weder klar bestätigt noch klar abgelehnt.

Dazu gehört der Aspekt des durch das Karriereprogramm erweckten Interesses an Führungspositionen. Hier sind sich die Teilnehmerinnen unschlüssig und die Bewertungen verteilen sich ausgewogen auf alle fünf möglichen Kategorien (von "trifft genau zu" bis "trifft gar nicht zu"). Weiters wurden die Aspekte der gesteigerten Wahrnehmung der universitären Mitgestaltungsmöglichkeiten und der gesteigerten Vertrautheit mit der Laufbahn als Wissenschafterin an der Universität nicht klar bestätigt oder abgelehnt. Das scheint erneut darauf zurückzuführen zu sein, dass sich viele Frauen gegen eine wissenschaftliche Karriere an der Universität entschieden haben und für sie in weiterer Folge diese universitätsspezifischen Nachhaltigkeitsaspekte nicht von Bedeutung waren.

Auch was die positive Auswirkung des Karriereprogramms auf die Professionalität im Bezug auf die Vorbereitung und Abhaltung von Präsentationen betrifft, gehen die Meinungen der Teilnehmerinnen auseinander.

Auf immerhin 54,9% der Frauen (Kategorien "trifft genau zu" und "trifft eher zu" summiert) trifft die Aussage zu, dass sie seit der Absolvierung des Karriereprogramms an weiteren Weiterbildungsprogrammen teilgenommen haben. 35,9% der Frauen können das im Gegenzug jedoch nicht von sich behaupten.

Ähnliches gilt für die These: "Ich bin/war im Ausland beruflich tätig". Auf 42,3% trifft diese Aussage genau zu (das sind 32 von 71 Teilnehmerinnen), während 39,4% (28 Teilnehmerinnen) aussagen, gar nicht im Ausland beruflich tätig (gewesen) zu sein.

5.1.7 Gender-Aspekt

Zu beantwortende Frage:

"Wie wichtig ist den Teilnehmerinnen der Gender-Aspekt im Rahmen dieser Weiterbildungsmaßnahme?"

" … Dass alle Mitwirkenden ausschließlich Frauen waren, empfand ich als sehr angenehm, weil die Themen dadurch mehr persönliche Relevanz bekamen, da Frauen Themen doch anders aufbereiten/verarbeiten und die Gruppenseminare dadurch sehr entspannt waren (…)." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2005/2006)

Für **64,8% (46 Teilnehmerinnen)** traf die Aussage völlig zu ("trifft genau zu"), dass sie es wichtig fänden, die Seminare mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen abzuhalten. Für nur 7% (5 Teilnehmerinnen) traf dies gar nicht zu.

"… Was die Expertinnen betrifft, denke ich aber, dass konkrete Frauenförderung an den Unis (leider) sehr von Männern abhängt und diese deshalb als Mentoren und Experten unbedingt einzubinden wären. Vor allem auch die Führungspersönlichkeiten sollten Frauenförderung lernen und konkret zur Verantwortung gemahnt werden." (*Teilnehmerin am 1. Lehrgang)*

Etwas weniger stark fiel die Bestätigung aus, was die ausschließlich weibliche Beteiligung von Trainerinnen, Expertinnen und Rollenmodellen betrifft. Für nur noch **47,9%** ist es sehr wichtig, dass ausschließlich mit und unter Frauen gearbeitet wurde.

Faktum ist: Der Gender-Aspekt ist für den Großteil der Teilnehmerinnen von großer Bedeutung.

Im Kapitel 5.2.7 kommt es zu einem Vergleich zwischen Lehrgang- bzw. Karriereprogrammabgängerinnen hinsichtlich der Bewertung des Gender-Aspekts.

5.1.8 Auswirkungen auf die persönliche und die berufliche Entwicklung

Zu beantwortende Frage:

"Hat sich das Karriereprogramm bzw. der Lehrgang laut Teilnehmerinnen deutlicher auf die berufliche als auf die persönliche Entwicklung ausgewirkt oder umgekehrt?"

Auf einer Skala von 1 bis 10 sollten die Frauen ihrer Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung zufolge bewerten, wie viel ihnen das Karriereprogramm bzw. der Lehrgang persönlich bzw. beruflich brachte.

Dabei gibt es einen eindeutigen Unterschied zwischen den Bewertungen der persönlichen und der beruflichen Auswirkungen. Der Mittelwert (das arithmetische Mittel), der sich auf die Auswirkungen des Karriereprogramms auf die persönliche Entwicklung bezieht, beträgt **6,7**, während der Mittelwert bezogen auf die Auswirkungen auf der beruflichen Ebene nur **5,7** beträgt.

Beim Vergleich zwischen den folgenden Balkendiagrammen ist die unterschiedliche Bewertung des Karriereprogramms hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die berufliche und die persönliche Entwicklung zu erkennen (Abb. 5 und 6).

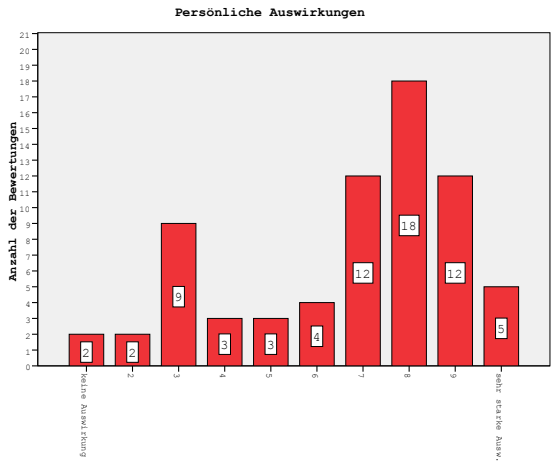

Abb. 5

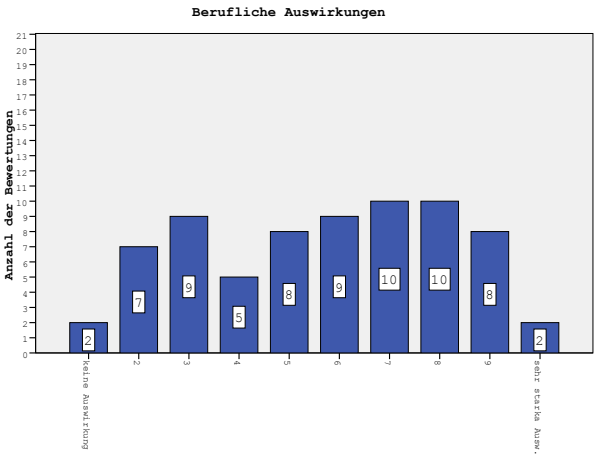

Abb. 6

Während sich bei der Einschätzung der beruflichen Auswirkungen die Teilnehmerinnen auf der gesamten Skala relativ ausgewogen verteilen, ist bei der Einschätzung der persönlichen Auswirkungen ein eindeutigeres Ergebnis erkennbar: Mit 18 Nennungen sticht der 8. Wert klar hervor. Der Großteil der Frauen ist sich also einig, dass der Lehrgang bzw. das Karriereprogramm einen großen Einfluss auf ihre persönliche Entwicklung hat(te), während sich die Frauen, was den Einfluss auf ihre beruflichen Laufbahnen betrifft, uneinig sind.

5.2 Inferenzstatistische Analysen

In den folgenden Darstellungen geht es zunächst hauptsächlich um einen Vergleich zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabgängerinnen, um zu überprüfen, ob die Änderungen und Kürzungen im Curriculum sich auf die Bewertungen ausgewirkt haben. Außerdem werden Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen angestellt, um auch hier etwaige Unterschiede herausfinden zu können.

5.2.1 Leitungspositionen: Karriereprogramm vs. Lehrgang

Zu beantwortende Frage:

"Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabgängerinnen in Bezug auf die Verteilung der Leitungspositionen?"

Da es wie bereits im 2. Kapitel erwähnt in den Jahren 2005/2006 einen Bruch im Curriculum zwischen dem 3. Lehrgang und dem 1. Karriereprogramm gab, galt es herauszufinden, ob sich diese Änderung in weiterer Folge auch auf die Karrieren und die beruflichen Aufstiege – "Innehabung einer Leitungsposition Ja/Nein" – ausgewirkt hat.
Zunächst wurde eine **Kreuztabelle** erstellt, die im Unterschied zu den bisher angewandten univariaten Häufigkeitsauszählungen zu den **bivariaten Analysen** zählt, da man sich damit beschäftigt, ob zwischen zwei oder mehreren Variablen Zusammenhänge bestehen (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 233). Es handelt sich bei den folgenden Variablen, die es zu untersuchen gilt, um zwei nominale Variablen (Variablen mit je zwei Ausprägungen: Variable 1 = Leitungsposition: Ja/Nein, Variable 2 = "Karriereprogramm vs. Lehrgang": Karriereprogramm/Lehrgang).
"Zusammenhänge mit nichtmetrischen, also nominal- oder ordinalskalierten Variablen mit nicht allzu vielen Kategorien, lassen sich am besten in Form von Kreuztabellen darstellen (Bühl/Zöfel 2005, S. 233)."

			Leitungsposition		
			Nein	Ja	Gesamt
Karriereprogramm vs. Lehrgang	**Lehrgang**	Anzahl	23	9	**32**
		% innerhalb von KP/Lg	71,90%	28,10%	100,00%
	Karriereprogramm	Anzahl	31	8	**39**
		% innerhalb von KP/Lg	79,50%	20,50%	100,00%
	Gesamt	Anzahl	54	17	**71**
		% innerhalb von KP/Lg	76,10%	23,90%	100,00%

Interpretiert man die Kreuztabelle, so erkennt man, dass die Absolventinnen der Lehrgänge in Bezug auf das Innehaben von Leitungspositionen den Absolventinnen der Karriereprogramme um ein paar Schritte bzw. wortwörtlich um "ein paar Leitungspositionen" voraus sind: Immerhin sind beinahe 30% der Lehrgang-Absolventinnen in einer Leitungsposition, während im Vergleich dazu nur ca. 20% der Karriereprogramm-Absolventinnen dies von sich sagen können, was natürlich auch daran liegen könnte, dass diese noch jünger sind und das Anstreben und Innehaben von Leitungspositionen noch vor sich haben.
Um herauszufinden, ob sich die beobachteten Häufigkeiten signifikant von den erwarteten Häufigkeiten unterscheiden, wurde daraufhin der **Chi-Quadrat-Test** angewandt (vgl. ebd.).
Der Chi-Quadrat-Test überprüft Häufigkeitsvergleiche auf ihre Signifikanz (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 153). Er überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen der Kreuztabelle und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 245).
"Die übliche Formel zur Berechnung des Chi-Quadrat-Wertes ist diejenige nach Pearson (…) (Bühl/Zöfel 2005, S. 246)."

Der Chi-Quadrat-Test liefert in diesem Fall jedoch **keinen signifikanten Unterschied** (Chi^2=0,559, df=1, p=0,455).

Für die Veranstalterinnen könnte dies Anlass sein, mit der Umgestaltung des Curriculums zufrieden zu sein, da sie sich nicht negativ auf die beruflichen Karrieren der Absolventinnen - im Speziellen in Bezug auf die Einnahme von Leitungspositionen - auswirkt.
Die unterschiedliche Absolvierung eines Karriereprogramms oder die eines Lehrgangs steht in keinem Zusammenhang mit der Einnahme oder Nichteinnahme von Leitungspositionen.
Die alleinige Interpretation anhand eines deskriptiven Vergleichs (siehe Kreuztabelle) ist also nicht ausreichend genug, um Hypothesen wie diese auf ihre tatsächliche Signifikanz zu überprüfen.

Die Antwort lautet:
Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der unterschiedlichen Absolvierung (Lehrgang vs. Karriereprogramm) und der Verteilung auf die Leitungspositionen bzw. der Einnahme von Leitungspositionen.

Karriereschritte: Lehrgangabgängerinnen vs. Karriereprogrammabgängerinnen

Da es nicht nur von Interesse ist, zu sehen, wie es um die Verteilung der Leitungspositionen steht, wurde zusätzlich dazu ein Vergleich der erreichten bzw. geplanten akademischen Karriereschritte zwischen den Teilnehmerinnen der Lehrgänge und den Teilnehmerinnen der Karriereprogramme angestellt.
Hierfür soll folgendes Diagramm Auskunft geben:

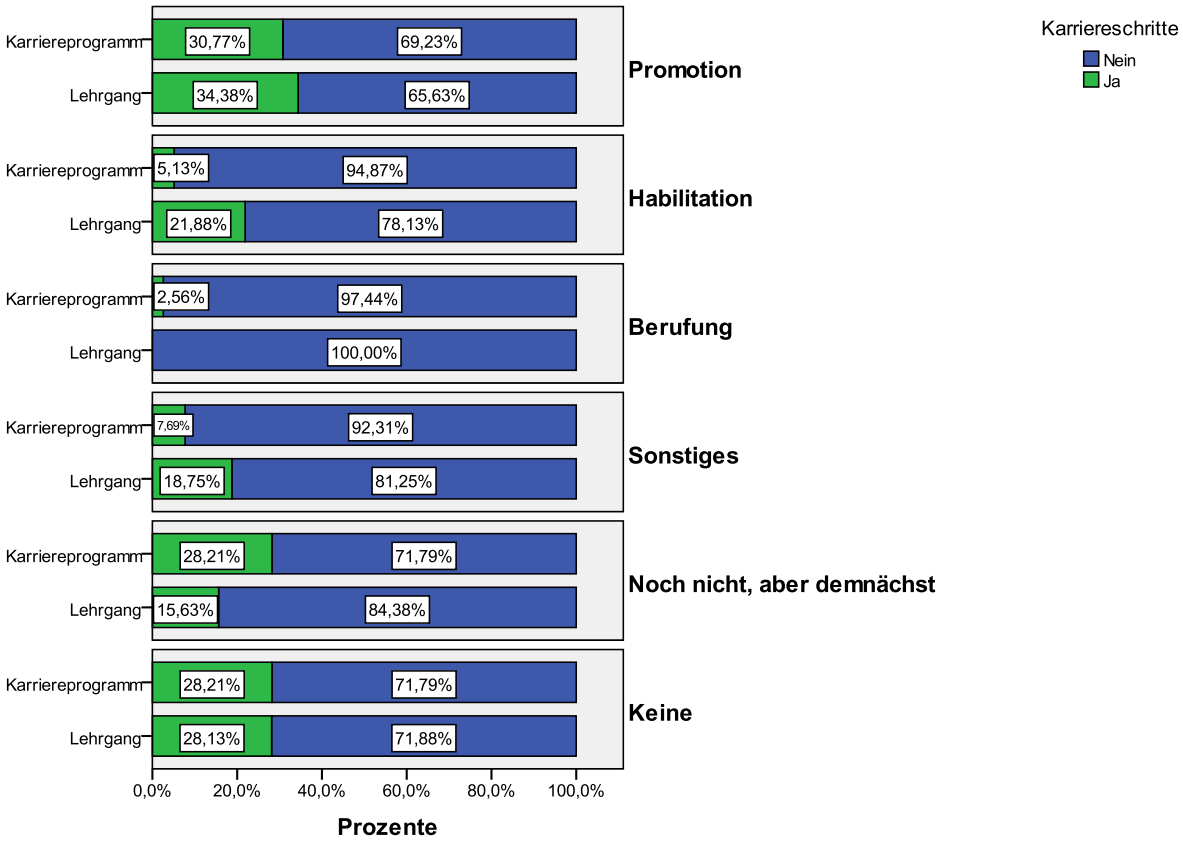

Abb. 7

Die häufigeren Promotionen und Habilitationen unter den Lehrgangabsolventinnen sind vermutlich hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die Teilnahme an den jeweiligen Lehrgängen weiter zurück liegt (2001 – 2003) als die an den jeweiligen Karriereprogrammen (2005 – 2008). Die noch nicht erreichten, jedoch demnächst geplanten akademischen Karriereschritte sind im Vergleich zu den Lehrgangabsolventinnen wiederum in etwa doppelt so häufig unter den Karriereprogrammabsolventinnen genannt worden. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass aufgrund der erst kürzlich absolvierten Karriereprogramme viele der Absolventinnen noch ihre akademischen Karriereschritte vor sich haben, die die Lehrgangabsolventinnen bereits vollzogen haben.

5.2.2 Bewertung der Seminare: Karriereprogramm vs. Lehrgang

Um herauszufinden, ob es einen Unterschied in der Bewertung der Seminare zwischen Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen gibt, wurde ein **Mann-Whitney-U-Test** berechnet. Es handelt sich bei diesem Test um einen Vergleich von zwei unabhängigen Stichproben. Der Mann-Whitney-U-Test gehört zu den nichtparametrischen (auch verteilungsfreien) Tests. Solche Tests werden überall dort angewendet, wo die Annahme der Normalverteilung nicht aufrechterhalten werden kann. Es werden bei diesen Tests nicht die Messwerte selbst, sondern deren Rangplätze verarbeitet. Sie sind also auch dort anzuwenden, wo kein Intervall-, sondern nur ein **Ordinalskalenniveau** gegeben ist (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 293 f.). Im Falle meiner durchgeführten Evaluierung handelt es sich um einen Vergleich zwischen den Abgängerinnen der Lehrgänge und den Abgängerinnen der Karriereprogramme in Bezug auf ihre Bewertungen der einzelnen Seminare, die in Ratingskalen von fünf möglichen Ausprägungen (sehr hilfreich bis gar nicht hilfreich) zu benoten waren und somit ordinales Datenniveau besitzen.

Zu beantwortende Frage:

"Gibt es einen Unterschied zwischen den Absolventinnen der Lehrgänge und den Absolventinnen der Karriereprogramme hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare?"

In der folgenden Tabelle wird ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Bewertungen zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen bei zwei Seminaren angezeigt:

Seminar	Gruppierter Median Lehrgang	Gruppierter Median Karriereprogramm	Signifikanz
Universitätspersonalrecht. Dienstrecht.	1,73	2,39	**0,008**
Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Umgang mit Veränderungsprozessen an der Universität. Leiten und Führen von Gruppen und Teams.	2,05	2,83	**0,004**

Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage lautet also:

Ja, es gibt einen Unterschied zwischen den Absolventinnen der Lehrgänge und den Absolventinnen der Karriereprogramme hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare.

Daraus könnte man schließen, dass sich die Kürzung des Curriculums an manchen Stellen doch ein wenig auf die Bewertungen der Absolventinnen ausgewirkt hat und die

Lehrgangabsolventinnen daher die beiden Seminare als positiver wahrgenommen haben, weil diese möglicherweise noch in einem zeitaufwendigeren und intensiveren Ausmaß abgehalten wurden.
Eine andere mögliche Erklärung könnte die sein, dass über die Jahre nicht mehr ausschließlich Frauen, die tatsächlich als Wissenschafterinnen an der Universität Fuß fassen und tätig sein wollen, an dieser Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, sondern auch Frauen mit Alternativplänen - und daraus resultierend mit anderen Vorstellungen - an diesem Programm teilnehmen, die in weiterer Folge die universitätsspezifischen Seminare als nicht so relevant empfinden wie angehende Wissenschafterinnen.[13]

5.2.3 Bewertung der Seminare: Vergleich zwischen den unterschiedlichen Unis

Bereits im deskriptivstatistischen Darstellungsteil (Kapitel 5.1) ist ersichtlich, dass unterschiedliche Universitätsabgängerinnen an dieser Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.
Die **vier unterschiedlichen Universitäten** sind: Karl-Franzens-Universität Graz, Technische Universität Graz, Kunstuniversität Graz und Medizinische Universität Graz.
Zusätzlich war es möglich, falls es für die Teilnehmerinnen zutreffend war, zwei weitere Kategorien ("Sonstiges" und "Außeruniversitäre Forschungsinstitution") anzukreuzen.
Diese beiden Kategorien werden in den folgenden Auswertungen außer Acht gelassen, da es für mich ausschließlich von Interesse ist, ob die unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen die Seminare und deren Inhalte auf unterschiedliche Art und Weise wahr- und aufgenommen haben.
Auch hier wurde der bereits im vorherigen Unterkapitel beschriebene **Mann-Whitney-U-Test** berechnet.

Zu beantwortende Frage:
"Gibt es einen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare?"

Da es sich bei allen vier Gruppen von Universitätsabgängerinnen um relativ kleine Stichproben handelt, wurden jeweils zwei Universitäten, die sich vom ethischen und studieninhaltsthematischen Aspekt ähneln, zusammengefasst.
Es wurden **zwei neue Variablen** erstellt, indem zum einen die Karl-Franzens-Universitäts- und Kunstuniversitätsabgängerinnen zu einer Variable zusammengefasst und zum anderen

[13] SPSS-Outputs im Anhang.

die Abgängerinnen der Technischen Universität und die der Medizinischen Universität innerhalb einer Variable miteinander verbunden wurden.

Die Variablen lauten folgendermaßen:

Variable 1: KFU/KUG

Variable 2: TU/Med.

Durch diesen Vorgang sollte ermöglicht werden, Unterschiede bei den Bewertungen der Seminare zwischen **Teilnehmerinnen mit einem technisch-naturwissenschaftlichen Hintergrund** und **Teilnehmerinnen mit einem künstlerisch-geisteswissenschaftlichen Hintergrund** herauszufinden.

Der Mann-Whitney-U-Test ergab jedoch, dass es **keine signifikanten Unterschiede** zwischen den verschiedenen Universitätsabgängerinnen gibt, was die Bewertungen der Seminare betrifft. Der unterschiedliche Hintergrund (künstlerisch-geisteswissenschaftlich vs. technisch-naturwissenschaftlich) wirkt sich demnach nicht signifikant auf die Wahr- und Aufnahme der Seminare und Seminarinhalte aus.[14]

In der folgenden Tabelle wird ersichtlich, dass es sich nur um geringe Abweichungen bei den Bewertungen zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen handelt.

Seminar[15]	**Gruppierter Median KFU/KUG**	**Gruppierter Median TU/Med.**	**Signifikanz**
Persönliche Standortbestimmung	1,50	1,69	**0,495**
Dienstrecht	2,17	2,00	**0,572**
Selbstpräsentation, Rhetorik	1,67	1.69	**0,986**
Gleichstellungsthemen	2,29	2,70	**0,306**
Durchsetzungsstrategien, Verhandlungsführung	2,00	1,69	**0,257**
Mitgestalten an der Universität	2,33	2,70	**0,412**
Universität als Ort der Ambivalenzen für Frauen	2,25	2,75	**0,361**

Die Beantwortung der Frage lautet demnach:

Es gibt keinen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Bewertungen der Seminare.

[14] SPSS-Outputs im Anhang.

[15] Es werden in dieser Tabelle aus Platzgründen nur Abkürzungen der Seminartitel angeführt. Die Originaltitel finden sich im Kapitel 2.

5.2.4 Persönliche und berufliche Auswirkungen: Unterschiedliche Vergleiche

Im deskriptivstatistischen Darstellungsteil (Kapitel 5.1.7) wurde bereits auf die persönlichen und beruflichen Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf die weiteren Laufbahnen der Absolventinnen eingegangen.
Nun soll herausgefunden werden, ob es einen Unterschied zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen als auch zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme gibt.
Auch hier kommt es wieder zur Anwendung des **Mann-Whitney-U-Tests**.

Zu beantwortende Frage 1:

"Gibt es einen Unterschied zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre weiteren Laufbahnen?"

Der Mann-Whitney-U-Test ergab keinen **signifikanten Unterschied**. Dies ist in folgender Tabelle ersichtlich[16]:

Auswirkungen	Signifikanz
Persönliche Auswirkungen	**0,495**
Berufliche Auswirkungen	**0,572**

Die Antwort 1 lautet:

Nein, es gibt keinen Unterschied zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre Laufbahnen.

[16] Aufgrund des klaren nicht vorhandenen signifikanten Unterschieds hielt ich es nicht für notwendig, den gruppierten Median darzustellen, da es sich nur um geringe Abweichungen handelt. Dies gilt auch für die nächste Berechnung auf Seite 32.

Zu beantwortende Frage 2:

"Gibt es einen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre weiteren Laufbahnen?"

Auch hier fanden die beiden neu erstellten Variablen "KFU/KUG und TU/Med." (siehe Kapitel 5.2.3) ihre Anwendung, um einen Vergleich zwischen den Teilnehmerinnen mit ihren unterschiedlichen universitären Hintergründen anzustellen.[17]

Auswirkungen	Signifikanz
Persönliche Auswirkungen	**0,741**
Berufliche Auswirkungen	**0,666**

Die Antwort 2 lautet:

Es gibt keinen Unterschied zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen des Ausmaßes der persönlichen und beruflichen Auswirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahme auf ihre weiteren Laufbahnen.

Da die statistische Überprüfung ergab, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen gibt – seien es die unterschiedlichen Gruppen aufgrund der unterschiedlichen Universitätszugehörigkeit oder die unterschiedlichen Gruppen aufgrund der unterschiedlichen Absolvierungsform (Lehrgang vs. Karriereprogramm) –, lautete das Ziel in weiterer Folge, herauszufinden, inwiefern es einen Zusammenhang zwischen den persönlichen und den beruflichen Auswirkungen gibt.

[17] SPSS-Outputs im Anhang.

5.2.5 Zusammenhang zwischen persönlichen und beruflichen Auswirkungen

Um Zusammenhänge zwischen Variablen ausfindig zu machen, greift man auf so genannte Korrelationskoeffizienten zurück, die sowohl Aussagen über die Stärke der Beziehung zwischen den Variablen als auch Aussagen über die Richtung der Beziehung liefern.
Für jedes Skalenniveau gibt es unterschiedliche Korrelationsmaße. Als Korrelationsmaß zwischen ordinalen Variablen wird der **Spearman'sche Korrelationskoeffizient** berechnet (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 247 ff.).
Da es sich im vorliegenden Fall bei beiden Variablen ("Auswirkungen auf die persönliche Entwicklung" und "Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung") um ordinale Variablen handelt, wird der Spearman'sche Korrelationskoeffizient angewandt, um Erkenntnisse über die Beziehung zwischen diesen beiden Variablen gewinnen zu können.

Zu beantwortende Frage:

*"Wie **stark (Stärke der Beziehung – hohe/niedrige Signifikanz)** und **inwiefern (Richtung der Beziehung – positive/negative Korrelation)** hängen die Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu den persönlichen und berufliche Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf ihre jeweiligen Laufbahnen zusammen?"*

Korrelationen

			Persönliche Auswirkung	Berufliche Auswirkung
Spearman-Rho	**Persönliche Auswirkung**	**Korrelationskoeffizient**	1	**0,418****
		Sig. (2-seitig)	.	**0,000**
		N	70	70
	Berufliche Auswirkung	**Korrelationskoeffizient**	**0,418****	1
		Sig. (2-seitig)	**0,000**	.
		N	70	70

Von dieser Tabelle ist abzulesen, dass der Spearman'sche Korrelationskoeffizient 0,418 beträgt und höchst signifikant ist ($p < 0{,}001$).

Ausgehend von dieser Tabelle können weiters folgende Aussagen getroffen werden:

Zwischen den Variablen "Persönliche Auswirkung" und "Berufliche Auswirkung" liegt eine **geringe bis mittlere Korrelation** vor (Aussage über die Stärke der Beziehung). Die Variablen sind **positiv korreliert** (Aussage über die Richtung der Beziehung).
Ausgehend von dieser positiven Korrelation gehen in dieser gleichgesinnten Beziehung niedrige Werte bei der einen Variablen mit niedrigen Werten bei der anderen Variablen einher, hohe Werte mit hohen Werten (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 248 f.).

Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage lautet demnach:
Es gibt einen hochsignifikanten geringen bis mittleren Zusammenhang zwischen den Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu den persönlichen und beruflichen Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf ihre jeweiligen Laufbahnen. Wenn Teilnehmerinnen die Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf ihre persönliche Entwicklung als sehr stark empfunden haben, so schlägt sich dies auch positiv auf die Bewertung der Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung nieder. Wenn im Gegenzug Teilnehmerinnen die Auswirkungen des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms auf ihre persönliche Entwicklung als eher mäßig empfunden haben, spiegelt sich diese mäßige Bewertung auch in den Einschätzungen zu den beruflichen Auswirkungen wieder.

Anhand dieses Diagramms (Streudiagramm bzw. Scatterplot) ist erkennbar, welche Nennungen öfter und welche weniger oft getätigt wurden. Man sieht dies anhand der Stärke der Kreise.

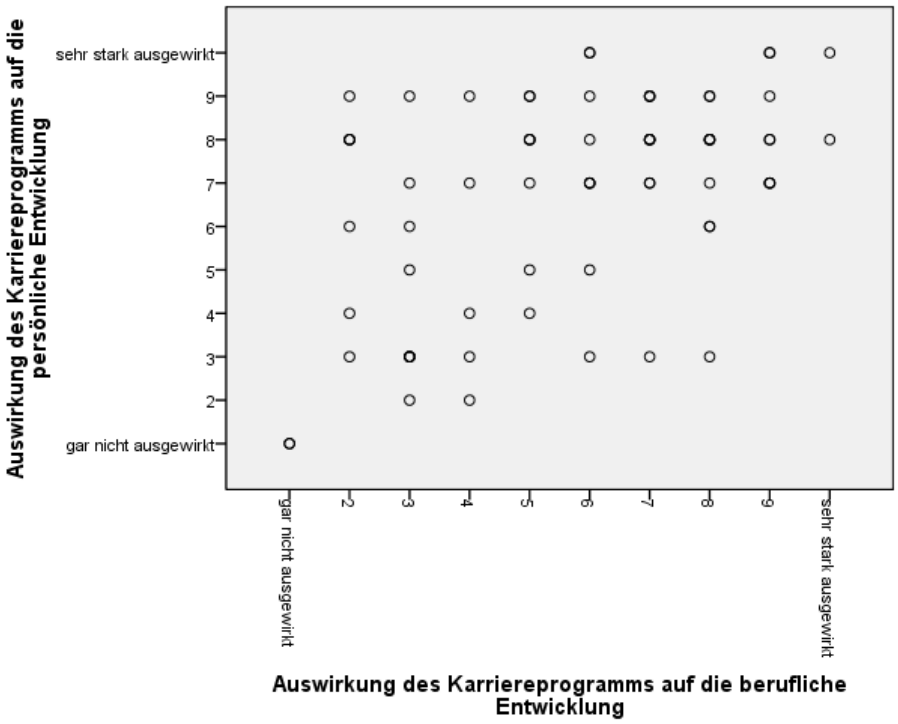

Abb. 8

5.2.6 Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse zum Nachhaltigkeitsblock

Da es sich beim Nachhaltigkeitsblock auf der dritten Seite des Fragebogens um insgesamt 17 Statements zur Nachhaltigkeit des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms handelt, die von den Teilnehmerinnen bestätigt bzw. nicht bestätigt wurden ("trifft genau zu" bis "trifft gar nicht zu") und es mir ein Anliegen war, zwischen den Teilnehmerinnen aus den Karriereprogrammen und den Teilnehmerinnen aus den Lehrgängen hinsichtlich ihrer Einschätzungen zur Nachhaltigkeit des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms zu vergleichen (siehe nächstes Kapitel 5.2.7), bot sich hierfür zunächst eine **Faktorenanalyse**, ein datenreduzierendes Verfahren an (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 378).
"Das allgemeine Ziel der Faktorenanalyse besteht darin, korrelierende Variablen auf höherer Abstraktionsebene zu Faktoren zusammenzufassen (ebd., 2006, S. 378)."
Es werden also im Folgenden eine größere Anzahl von Variablen anhand der gegebenen Fälle auf eine kleinere Anzahl unabhängiger Einflussgrößen, Faktoren genannt, zurückgeführt (vgl. Bühl//Zöfel 2005, S. 465). Die Variablen, die untereinander stark korrelieren, werden zu einem Faktor zusammengefasst. Variablen aus verschiedenen Faktoren korrelieren im Gegenzug nur gering untereinander (vgl. ebd.).

Um zu erkennen, wie zuverlässig die Faktorenanalyse ist, wird eine **Reliabilitätsanalyse** durchgeführt, die die Zuverlässigkeit bzw. Reliabilität überprüft. *"Die Reliabilität (Zuverlässigkeit) gibt den Grad der Messgenauigkeit (Präzision) eines Instrumentes an (Bortz/Döring 2006, S. 196)."*
Die Reliabilitätsanalyse beschäftigt sich demnach mit der Zusammenstellung von einzelnen Items zu einem Test und prüft nach verschiedenen Kriterien, welche Einzelaufgaben sich für den Gesamttest als brauchbar und welche sich als unbrauchbar erweisen (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 455). Der **Reliabilitätskoeffizient** ist das Maß der Genauigkeit, mit der ein Merkmal durch den Test erfasst wird. Die üblichste Methode ist **Cronbach's Alpha** mit einem Wert, der zwischen 0 und 1 liegt. Je höher der Wert ist, umso höher ist die Reliabilität bzw. Zuverlässigkeit des Tests - in diesem Fall die Zuverlässigkeit der durch die Faktorenanalyse gebildeten Subskalen (vgl. ebd., S. 457).

Bevor es also zur Benennung der Faktoren kam, wurden die Reliabilitätskoeffizienten zu den durch die Faktorenanalyse gebildeten Subskalen berechnet, um die Zuverlässigkeit dieser Analyse zu sichern.
Es stellte sich als schwierig heraus, angemessene Reliabilitätskoeffizienten zu erreichen. Dies ist zunächst auf die zum Teil nicht miteinander zusammenhängenden Inhalte unter den Items dieses Blocks als auch auf die relativ kleine Stichprobe zurückzuführen. Außerdem wurde von vielen Teilnehmerinnen die Kategorie "Weiß nicht bzw. für mich nicht relevant"

angekreuzt, die nicht in die Auswertungen eingebunden wurde, was die bereits ohnehin geringe Anzahl der gültigen und zu berücksichtigenden Nennungen zusätzlich minimierte.

Erst durch die Eliminierung dreier Items war es möglich, sowohl auf inhaltlicher und einigermaßen statistisch "zuverlässiger" Ebene weiterzurechnen[18].

Die drei eliminierten Items aus dem Nachhaltigkeitsblock lauten:

Item 6: Ich habe seit Absolvierung des Karriereprogramms an weiteren Weiterbildungsprogrammen teilgenommen (nicht fachspezifisch, sondern Programme bezogen auf Schlüsselqualifikationen wie z.B. Führungsseminare etc.).

Item 7: Ich bin/ war im Ausland beruflich tätig.

Item 8: Ich habe mich der eigenen Förderung von Frauen angenommen (z.B. Nachwuchswissenschafterinnen).

Die Faktorenanalyse über die restlichen 14 Items ergab **5 Faktoren**, die im Folgenden namentlich und mit den zugehörigen Items, den Cronbach's Alpha-Werten und den neu berechneten Mittelwerten aufgelistet sind[19]:

Faktor 1: "Beruflicher Nutzen": **Cronbach's Alpha:** 0,495; **Mittelwert:**[20] 3,26

Dazugehörige Items:
Item 1: Durch das Karriereprogramm habe ich rascher promoviert bzw. habilitiert.
Item 9: Das Karriereprogramm hat mir mehr Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgezeigt.
Item 10: Ich habe durch das Karriereprogramm gelernt, meine persönlichen Stärken im beruflichen Umfeld umzusetzen.
Item 13: Ich kann seit Absolvierung des Karriereprogramms Präsentationen professioneller vorbereiten und halten.

[18] Laut allgemein üblichen statistischen Vorgaben sollte der Cronbach's Alpha Wert über mind. 0,8 sein (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 199). Da sich diese Skalen in einem Entwicklungsstadium befinden, werden hier für die weitere Ergebnisdarstellung auch Subskalen mit einem niedrigeren Cronbach's Alpha Wert weiterverwendet.
[19] SPSS-Outputs (Rotierte Komponentenmatrix usw.) im Anhang.
[20] Die Mittelwerte werden auf zwei Kommastellen gerundet. Genauere Details siehe Anhang.

Faktor 2: "Gender-Aspekt": **Cronbach's Alpha:** 0,622; **Mittelwert:** 2,01

Dazugehörige Items:

Item 16: Ich fand es wichtig, dass die Seminare mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen abgehalten wurden.

Item 17: Ich fand es wichtig, dass im gesamten Programm mit ausschließlich Trainerinnen, Expertinnen und weiblichen Rollenmodellen gearbeitet wurde.

Faktor 3: "Universitätsdurchblick": **Cronbach's Alpha:** 0,531; **Mittelwert:** 2,91

Dazugehörige Items:

Item 2: Ich greife/griff immer wieder auf die zur Verfügung gestellten Unterlagen zurück.

Item 11: Seit Absolvierung des Karriereprogramms bin ich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der universitären Laufbahn vertraut und kann/konnte so meine Laufbahn darauf hingehend planen.

Item 12: Ich habe mehr Einblick in die Organisationsstruktur der Universität als vorher.[21]

Item 14: Durch das Karriereprogramm bin/war ich gut vorbereitet auf Konfliktsituationen in der Organisation Universität und kann/konnte situationsadäquat reagieren.

Faktor 4: "Führungspositionen": **Cronbach's Alpha:** 0,589; **Mittelwert:** 3,20

Dazugehörige Items:

Item 3: Durch das Karriereprogramm wurde mein Interesse an Führungspositionen geweckt.

Item 4: Das Karriereprogramm ermutigt/e mich zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen.

Faktor 5: "Vernetzungsaspekt": **Cronbach's Alpha:** 0,594**;** Mittelwert: 2,68

Dazugehörige Items:

Item 5: Ich fühle mich besser vernetzt als vorher (Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen, Expertinnen, Frauen an der Universität …).

Item 15: Dank des Karriereprogramms nehme ich meine Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin im Umfeld Universität verstärkt wahr.

[21] Trotz geringerer Korrelation jedoch aufgrund inhaltlicher Gründe ordnete ich dieses Item dem dritten Faktor zu. Details siehe Rotierte Komponentenmatrix im Anhang.

5.2.7 Bewertung der Nachhaltigkeit: Karriereprogramm vs. Lehrgang

Um zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen der Nachhaltigkeit des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms in den verschiedensten Bereichen zu vergleichen, wird zunächst geprüft, ob es sich bei den einzelnen Faktoren um eine Normalverteilung handelt.
Hierfür wird der für diesen Vorgang übliche **Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest** angewandt. Ist die Signifikanz kleiner als 0,05 ($p<0,05$), so sind die Werte nicht normalverteilt (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 313).

Der Test hat in diesem Fall ergeben, dass es sich bei vier der fünf Faktoren um eine Normalverteilung handelt (Faktor 1 "Beruflicher Nutzen", Faktor 3 "Universitätsdurchblick", Faktor 4 "Führungspositionen" und Faktor 5 "Vernetzungsaspekt"). Bei Faktor 2 ("Gender-Aspekt") liegt keine Normalverteilung vor.[22]
Bei diesem Faktor ist also ein nichtparametrisches Verfahren anzuwenden, um zwischen zwei Gruppen (in diesem Fall Lehrgang- bzw. Karriereprogrammabgängerinnen) zu vergleichen, während bei den anderen drei Faktoren parametrische Verfahren anwendbar sind.

Zunächst wird das Augenmerk auf die vier Faktoren mit normalverteilten Werten gerichtet.
Es eignet sich zum Mittelwertvergleich in diesem Fall ein **T-Test für unabhängige Stichproben**. Es geht dabei darum, herauszufinden, ob auftretende Mittelwertsunterschiede sich mit zufälligen Schwankungen erklären lassen oder nicht. Wenn sie nicht zufällig sind, spricht man von einem signifikanten Unterschied (vgl. Bühl/Zöfel 2005, S. 279).

Zu beantwortende Frage:

"Gibt es einen Unterschied zwischen Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich der Bewertungen der Nachhaltigkeitsaspekte des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms und wenn ja – wo gibt es einen Unterschied?"

[22] SPSS-Outputs im Anhang.

Der T-Test für unabhängige Stichproben ergab folgendes Ergebnis[23]:

Test bei unabhängigen Stichproben

		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz
Beruflicher Nutzen	Varianzen sind gleich	0,282	0,25290	0,23269
	Varianzen sind nicht gleich	0,263	0,25290	0,22359
Universitätsdurchblick	Varianzen sind gleich	0,877	-0,03750	0,24141
	Varianzen sind nicht gleich	0,875	-0,03750	0,23733
Führungspositionen	Varianzen sind gleich	0,158	0,48095	0,33626
	Varianzen sind nicht gleich	0,154	0,48095	0,33283
Vernetzungsaspekt	Varianzen sind gleich	**,044**	-,55795	,27041
	Varianzen sind nicht gleich	**,042**	-,55795	,26874

Die Antwort lautet:

Ja, es gibt einen Unterschied zwischen Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich der Bewertungen der Nachhaltigkeit des Lehrgangs bzw. Karriereprogramms im Bereich des Vernetzungsaspekts.

Die Teilnehmerinnen des Lehrgangs bewerten den Vernetzungsaspekt – ausgelöst durch die Teilnahme am jeweiligen Lehrgang bzw. Karriereprogramm – im Vergleich zu den Karriereprogrammteilnehmerinnen als zutreffender. Dies könnte darauf zurückzuführen zu sein, dass die Teilnehmerinnen am Karriereprogramm nicht mehr ausschließlich Karrieren als Wissenschafterinnen an der Universität anstreben und dadurch nicht so sehr auf die Vernetzung angewiesen sind. Es könnte aber auch daran liegen, dass aufgrund der Kürzung weniger universitätsinterne Expertinnen an den Seminaren der Karriereprogramme teilnehmen und dadurch weniger Vernetzungsmöglichkeiten gegeben sind.

[23] Weitere SPSS-Outputs im Anhang.

Um herauszufinden, ob es einen Unterschied bei den Bewertungen des Faktor 2 "Gender-Aspekt" gibt, wird ein nichtparametrisches Verfahren angewandt: Der **Mann-Whitney-U-Test**, der in den Kapiteln zuvor bereits beschrieben wurde und mehrfach Anwendung fand.

Der Test ergab mit einer **Signifikanz von 0,526**, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Lehrgang- und den Karriereprogrammabgängerinnen hinsichtlich der Bewertung des **Gender-Aspekts** gibt[24].
Wie bereits im Kapitel 5.1.7 erwähnt, ist sich der Großteil der Frauen – egal ob sie Teilnehmerinnen der Lehrgänge oder der Karriereprogramme waren – über die Wichtigkeit des gendersensiblen Lehrens und Lernens einig.

Mit diesem Test beende ich die inferenzstatistischen Analysen in dieser Arbeit.

Es folgt eine Abrundung dieser Auswertungen durch eine Zusammenfassung der offenen Kommentare.

[24] SPSS-Outputs im Anhang.

5.2.8 Zur Abrundung

Auf die letzte standardisierte Frage, ob die Absolventinnen des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs dieses Programm weiterempfehlen würden, haben **67 Frauen** mit **Ja** geantwortet. Nur 2 Frauen haben sich gegen eine Weiterempfehlung ausgesprochen. Weitere 2 Frauen enthielten sich der Stimme.

Abschließen möchte ich die Interpretation der Ergebnisse dieser Evaluierung mit freien Kommentaren der Teilnehmerinnen auf die (offene) Frage, warum sie dieses Programm weiterempfehlen würden und was gegen eine Weiterempfehlung spricht bzw. was es zu verbessern gäbe. Diese Kommentare sprechen für sich und summa summarum ganz eindeutig für das Karriereprogramm.

"Ich habe das Karriereprogramm bereits an eine Mitarbeiterin weiterempfohlen, um sie zu fördern und zu sensibilisieren. Für mich war die Teilnahme am 1. Lehrgang eine große Bereicherung, die ich auf gar keinen Fall missen möchte. Sowohl auf persönlicher als auch auf beruflicher Ebene haben sich mir dadurch neue Strategien eröffnet, die ich nutzen konnte." (Teilnehmerin am 1. Lehrgang)

"Der Austausch mit Frauen in ähnlichen Situationen, die Selbstreflexion und die Vernetzung geben einem Motivation, in der noch immer eher 'frauenfeindlichen' Organisation Universität weiterhin überleben zu wollen (…)." (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)

"Weil ich es durch den Kontakt mit anderen Frauen, v.a. auch außerhalb meines eigenen Instituts, und die Bewusstmachung und Besprechung von Machtmechanismen gelernt habe, meine Möglichkeiten besser zu nutzen, mit meinem Chef viel besser zurecht zu kommen, und sehr viel mehr Selbstbewusstsein und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (und Wünsche) aufzubauen (…)." (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)

"Empowerment für Frauen; Vernetzung unter Frauen, weibliche Role-Models kennenlernen, Strategien und Fähigkeiten erwerben, die für eine wissenschaftliche Karriere unabdingbar sind – all dies ist gerade für Frauen in der Wissenschaft von großer Bedeutung und wenn man nicht einen/eine MentorIn hat, lernt frau dies sonst nicht in so konzentrierter, hilfreicher und positiver Form innerhalb eines Jahres (sondern nur durch jahrelange, oft leidvolle Erfahrung…)." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2008)

"Vernetzungs- und Austauschaspekte sind absolut toll; ebenfalls Möglichkeit/Motivation zur Selbstreflexion, zum Hinterfragen des eigenen Tuns. Natürlich lernt frau auch eine ganze Menge brauchbare Tools, aber das geht auch in einzelnen Weiterbildungsseminaren. Das Besondere am Karriereprogramm ist die Gemeinschaft. Seminare mit wechselnden TeilnehmerInnen bringen für die Einzelne nicht dasselbe Ergebnis wie die Absolvierung mit vertrauten Gesichtern und Geschichten. Die Teilnahme am Karriereprogramm war eine tolle und nachhaltige Erfahrung." (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)

"Das Karriereprogramm bietet Raum für Reflexion, strategische Planung beruflicher Entwicklungen und stärkt in verschiedenen Bereichen - ein Aspekt der im leistunsgorientierten Unialltag kaum Platz findet. (…)" (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2006)

"Das Karriereprogramm basiert auf einem gut überlegten und professionellen Konzept. Daher stellt das Karriereprogramm meiner Meinung nach einen unverzichtbaren Teil des Aufbaus einer wissenschaftlichen Karriere dar." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2005/2006)

Was könnte verbessert werden? Was wurde kritisiert?

"Meine Kritik am Programm: manche Inhalte zu essentialistisch ("weibliches Führen" etc.), kaum Reflexion über 'Kehrseite' einer Karriere im Wissenschaftsbetrieb/Universität (es ging vorwiegend um 'Methoden', die frau sich aneignen müsse, um die Karriereleiter hochzuklettern, aber kaum darum, den Wissenschaftsbetrieb/Universität inhaltlich zu reflektieren, den Preis des 'Hochkletterns' zu diskutieren etc.) (…)." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2005/2006)

"… Ich für mich habe es letztlich zu sehr als Anpassungsprogramm erlebt und das war mir zu oberflächlich bzw. zu wenig hilfreich, um das zu entwickeln und an der Uni leben zu können, was ich selbst möchte. Wenn aber eine Frau einfach wissen will, wie es funktioniert an der Uni, auch im negativen Sinn, dann ist es empfehlenswert." (Teilnehmerin am 1. Lehrgang)

"… Die Seminarzeiten müssen weg vom Samstag, das gehört in die Arbeitswoche integriert, schließlich ist Weiterbildung ein wesentliches Ziel und eine Aufgabe der Universität und sollte auch und gerade im Zusammenhang mit Frauenförderung einen deutlich sichtbaren Platz im Arbeitsleben bekommen." (Teilnehmerin am 1. Lehrgang)

"… Allerdings erzeugen die unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten an Unis und Fakultäten eine disparate Gruppe, da die Teilnehmerinnen ganz unterschiedliche Arbeitsverträge (und damit verbundene Rechte und Möglichkeiten) haben, v.a. Differenzen zwischen Universitätsassistentinnen und Drittmittelmitarbeiterinnen (Kettenvertragsproblematik etc.). Diese Situation wird sicherlich weiterhin zunehmen, wodurch die Erwartungshaltung gegenüber so einem Kurs innerhalb einer Gruppe/eines Jahrganges sehr unterschiedlich sein wird." (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2008)

Die Kritiken habe ich bereits im Rahmen meines Praktikums den Leiterinnen des Karriereprogramms vorgelegt. Die Ergebnisse der Evaluierung sollen zusätzlich zu den freien Kommentaren bzw. Meinungen der Frauen für mehr Informationen sorgen, um das Karriereprogramm weiterhin zu optimieren.

6. Resümee

Zusammenfassend …

"Was hat das Karriereprogramm, vormals Lehrgang, für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht?"

So lautete die Hauptforschungsfrage dieser Evaluierung, die es zu beantworten galt.
Die Ergebnisse aus dem Kapitel 5 bilden ein komplexes Gefüge an Antworten – sowohl bezogen auf berufliche als auch auf persönliche Auswirkungen des Karriereprogramms bzw. Lehrgangs auf die Laufbahnen der Absolventinnen.
Zusammenfassend kann infolgedessen gesagt werden, dass die Hauptforschungsfrage erst durch die Beantwortung der Unterfragen beantwortet wurde. Die große Anzahl an Unterfragen war notwendig, um die Komplexität der Hauptforschungsfrage zu decken.
Die Antwort auf die Hauptforschungsfrage lautet:
Die Absolvierung eines Lehrgangs oder Karriereprogramms hat – summiert man die Ergebnisse der Evaluierung – den Teilnehmerinnen tendenziell sowohl auf beruflicher als auch auf privater Ebene etwas gebracht. Die angestrebten Ziele dieser Maßnahme wurden zum Großteil erreicht und die Teilnehmerinnen wurden nicht nur in ihrer Persönlichkeit, sondern auch in ihrer beruflichen Entwicklung gestärkt. Auf die Frage "WAS hat es gebracht?" gibt es keine einheitliche und für alle Teilnehmerinnen gültige Antwort. Um dies zu beantworten, empfiehlt es sich, das Kapitel 5 heranzuziehen. Es herrscht jedoch die eindeutige Tendenz vor, dass Absolventinnen dieses Weiterbildungsprogramms sowohl mit gestärktem Rücken und neu gewonnenem Wissen über universitäre Strukturen und Mitgestaltungsmöglichkeiten als auch mit neu gewonnenem Wissen über ihre eigenen Kompetenzen aus dieser Maßnahme hervorgehen. Zusätzlich zu den Ergebnissen dieser Evaluierung unterstreichen die offenen Kommentare diese Erkenntnis.

Rückblickend betrachtet …

Natürlich gäbe es im Nachhinein gesehen einige Verbesserungsvorschläge – angefangen bei der Fragebogenerstellung bis hin zu den Auswertungsmethoden.
Vieles an Kritikpunkten und daraus resultierenden Verbesserungsmöglichkeiten ist erst während der Auswertungsarbeit aufgetaucht, da durch die Voraussetzungen, die für die Durchführung bestimmter Verfahren gegeben sein müssen, plötzlich die Methodenauswahlmöglichkeiten sehr stark eingeschränkt waren.
Grundsätzlich hat der deskriptivstatistische Auswertungs- und Ergebnisteil dieser Arbeit gefühlsmäßig mehr Aussagekraft als der inferenzstatistische.

Dies liegt zunächst daran, dass ich mit inferenzstatistischen Methoden noch nicht so vertraut bin wie mit deskriptivstatistischen Methoden und Verfahren.
Außerdem konnte ich aufgrund der kleinen Gesamtstichprobe und den daraus resultierenden kleinen Unterstichproben (Gruppen) viele Tests, die theoretisch möglich gewesen wären, nicht in die Praxis umsetzen, da keine statistisch signifikanten Ergebnisse dabei herausgekommen wären.
Vor allem der Gruppenvergleich zwischen den unterschiedlichen Universitätsabgängerinnen zeigte, dass, selbst wenn es unterschiedliche Auffassungen unter den verschiedenen Universitätsabgängerinnen mit den spezifischen universitären Hintergründen und Zugängen gäbe, dies kaum anhand inferenzstatistischer Methoden aufgezeigt werden kann, da die Gruppengrößen zu klein sind und dadurch nur geringe Abweichungen erkennbar werden.
Würde ich diese Evaluierung noch einmal durchführen, würde ich auf dasselbe Problem stoßen. Es wäre daher in diesem Fall im Nachhinein gesehen angebracht gewesen, zusätzlich qualitative Interviews zu führen, um mehr Datenmaterial zur Verfügung zu haben und infolgedessen aussagekräftigere Interpretationen anstellen zu können.

Ausblick …

"Das Karriereprogramm kann in Zeiten der Transformation des Wissenschaftssystems freilich keine Wunder wirken, aber es ist eine gute Unterstützung für junge Wissenschaftlerinnen, sich entweder für die harte Karriere an der Universität zu entschieden oder in einen anderen Bereich zu wechseln. Für beide Bereiche bietet das Programm die Möglichkeit, sich eine Reihe von wichtigen Skills anzueignen. (…)" (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2005/2006)

Diese Teilnehmerin bringt die Bedeutung und Stellung des Karriereprogramms auf den Punkt und unterstreicht die Wichtigkeit der Erhaltung dieser Weiterbildungsmaßnahme für die Zukunft.
Selbst wenn durch die Absolvierung des Karriereprogramms bzw. ehemals Lehrgangs noch nicht überall und von jeder einzelnen Teilnehmerin "gläserne Decken" durchbrochen wurden und der Wunsch nach einer völlig gleichberechtigten Möglichkeit, sich als Wissenschafterin zu entfalten, nach wie vor zum Großteil ein unerfüllter Wunsch zu bleiben scheint, so hat das Karriereprogramm zumindest auf den Ebenen des Sichtbarmachens der Problematik und der Aufklärung über die grundsätzlich vorhandenen Mitgestaltungsmöglichkeiten seinen Zweck erfüllt.
Zusätzlich bietet die Absolvierung dieser Maßnahme den Teilnehmerinnen die einmalige Chance, sich ein Jahr lang auf die eigene Karriere und die eigenen Stärken konzentrieren zu

können und dabei zeitgleich professionelle Unterstützung, Austausch unter Gleichgesinnten und wertvolles Feedback zu erfahren.

Was diese Evaluierung betrifft, so werden die Ergebnisse die Veranstalterinnen wohl nicht sonderlich verwundern, da kontinuierliches Feedback während und nach den einzelnen Programmen wesentlicher Bestandteil ist.
Ich bin mit den Ergebnissen dieser Evaluierung zufrieden und finde, dass diese Evaluierung ein eindeutiges Ergebnis zugunsten der Erhaltung des Karriereprogramms vorlegt.

7.) Literaturverzeichnis

Bortz, Jürgen/**Döring**, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Bühl, Achim/**Zöfel**, Peter (2005): SPSS 12. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. 9. Auflage. München: Pearson Studium Verlag.

Häder, Michael (2006): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hey, Barbara/**Pellert**, Ada/ **Wieser**, Ilse (Hg.) (2003): Das Programm "Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität" der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Redaktion: Magdalena Felice. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz.

Kastner, Monika (2004): Wissenschaft als Beruf? Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität – zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Pädagogische Dissertation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Kastner, Monika/**Grasenick**, Karin (2003): Evaluation des Lehrgangs für Wissenschafterinnen im Rahmen des Programms "Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität". In: Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.): Das Programm "Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität" der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Redaktion: Magdalena Felice Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, S. 100 – 117.

Meier, Isabella (2006): Evaluierung des "Karriereprogramms für Wissenschafterinnen: Kompetenzen, Strategien und Netzwerke". Projekt Potenziale 2. Frauen an der Universität. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz.

8.) Anhang

Zum Kapitel 5.2.2, S. 28 f.
Mann-Whitney-U-Test zum Vergleich zwischen Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen hinsichtlich der Bewertungen der Seminare

Statistik für Test[a]

	Persönliche Standortbestimmung	Dienstrecht	Selbstpräsentation, Rhetorik	Gleichstellungsthemen auf der Uni
Mann-Whitney-U	622,5	381,5	489,5	469,5
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,985	**0,008**	0,193	0,131

Statistik für Test[a]

	Durchsetzungsstrategien, Verhandlungsführung	Mitgestalten an der Universität	Universität als Ort der Ambivalenzen für Frauen
Mann-Whitney-U	540	336,5	382
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,504	**0,004**	0,237

Zum Kapitel 5.2.3, S. 29 f.
Mann-Whitney-U-Test zum Vergleich zwischen den verschiedenen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich der Bewertungen der Seminare

Statistik für Test[a]

	Persönliche Standortbestimmung	Dienstrecht	Selbstpräsentation, Rhetorik	Gleichstellungsthemen auf der Uni
Mann-Whitney-U	155	152	159,5	136
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	**0,495**	**0,572**	**0,986**	**0,306**

Statistik für Test[a]

	Durchsetzungsstrategien, Verhandlungsführung	Mitgestalten an der Universität	Universität als Ort der Ambivalenzen für Frauen
Mann-Whitney-U	124,5	128	103
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	**0,257**	**0,412**	**0,361**

Zum Kapitel 5.2.5, S. 31 f.
Mann-Whitney-U-Test zum Vergleich zwischen den Lehrgang- und Karriereprogrammabgängerinnen bzw. zwischen den verschiedenen Universitätsabgängerinnen hinsichtlich ihrer Einschätzungen der persönlichen und beruflichen Auswirkungen

Statistik für Test[a]

	Auswirkung auf die persönliche Entwicklung	Auswirkung auf die berufliche Entwicklung
Mann-Whitney-U	566,5	579,5
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	**0,648**	**0,766**

Lehrgang/Karriereprogramm-Vergleich

Statistik für Test[a]

	Auswirkung auf die persönliche Entwicklung	Auswirkung auf die berufliche Entwicklung
Mann-Whitney-U	165	161,5
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	**0,741**	**0,666**

Universitätenvergleich

Auf den nächsten beiden Seiten folgen die SPSS-Ouputs zum **Kapitel 5.2.6 Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse zum Nachhaltigkeitsblock, S. 35 ff.**

Rotierte Komponentenmatrix	Komponente				
	1	2	3	4	5
Durch das Karriereprogramm habe ich rascher promoviert bzw. habilitiert.	,821	-,044	-,115	,200	-,040
Ich greife/griff immer wieder auf die zur Verfügung gestellten Unterlagen zurück.	,228	-,049	,695	,132	,073
Durch das Karriereprogramm wurde mein Interesse an Führungspositionen geweckt.	,160	,056	,264	,878	,021
Das Karriereprogramm ermutigt/e mich zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen.	,203	,052	,082	,895	,019
Ich fühle mich besser vernetzt als vorher (Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen, Expertinnen, Frauen an der Universität …).	,359	,089	-,015	-,259	,714
Das Karriereprogramm hat mir mehr Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgezeigt.	,633	,255	,274	,200	,177
Ich habe durch das Karriereprogramm gelernt, meine persönlichen Stärken im beruflichen Umfeld umzusetzen.	,762	,104	,375	,202	,141
Seit Absolvierung des Karriereprogramms bin ich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der universitären wissenschaftlichen Laufbahn vertraut und kann/konnte so meine Laufbahn darauf hingehend planen.	,028	,170	,774	,357	,053
Ich habe mehr Einblick in die Organisationsstruktur der Universität als vorher.	,083	,659	,482	-,066	-,168
Ich kann seit Absolvierung des Programms Präsentationen professioneller vorbereiten und halten.	,629	,423	,365	-,151	,024
Durch das Karriereprogramm bin/war ich gut vorbereitet auf Konfliktsituationen in der Organisation Universität und kann/konnte situationsadäquat reagieren.	,160	-,264	,623	-,001	,408
Dank des Karriereprogramms nehme ich meine Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin im Umfeld Universität verstärkt war.	-,136	,090	,269	,279	,784
Ich fand es wichtig, dass die Seminare mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen abgehalten wurden.	,098	,827	-,095	,153	,353
Ich fand es wichtig, dass im gesamten Programm mit ausschließlich Trainerinnen, Expertinnen und weiblichen Rollenmodellen gearbeitet wurde.	,139	,883	-,113	,058	-,017

Zur Reliabilitätsanalyse (Kapitel 5.2.6):

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		Anzahl	%
Fälle	Gültig	37	52,1
	Ausgeschlossen(a)	34	47,9
	Insgesamt	71	100,0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,620	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.-Abweichung	Anzahl
f1	3,2568	,94554	37
f2	2,0135	1,32543	37
f3	2,9054	,81512	37
f4	3,2027	1,26633	37
f5	2,6757	,94440	37

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
f1	10,7973	7,819	,532	,495
f2	12,0405	7,602	,296	,622
f3	11,1486	8,557	,483	,531
f4	10,8514	7,533	,344	,589
f5	11,3784	8,874	,313	,594

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.-Abweichung	Anzahl der Items
14,0541	11,525	3,39482	5

Zum Kapitel 5.2.7, S. 38 ff., Test auf Normalverteilung

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

		f1	f2	f3	f4	f5
N		53	69	56	58	58
Parameter der Normalverteilung(a,b)	Mittelwert	3,2264	1,8913	2,8973	3,2155	2,7241
	Standardabweichung	,84105	1,22135	,84716	1,29138	1,05619
Extremste Differenzen	Absolut	,134	,249	,127	,177	,136
	Positiv	,071	,249	,127	,124	,136
	Negativ	-,134	-,233	-,072	-,177	-,096
Kolmogorov-Smirnov-Z		,974	2,067	,950	1,344	1,034
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,299	,000	,328	,054	,235

a Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
b Aus den Daten berechnet.

Zum Kapitel 5.2.7, S. 38 ff., Mittelwertsvergleich zwischen den Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen

Gruppenstatistiken

	a1neu	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f1	Lehrgang	23	3,3696	,69031	,14394
	Karriereprogramm	30	3,1167	,93710	,17109
f3	Lehrgang	24	2,8229	,78532	,16030
	Karriereprogramm	32	2,9531	,89901	,15892
f4	Lehrgang	28	3,4643	1,07090	,20238
	Karriereprogramm	30	2,9833	1,44725	,26423
f5	Lehrgang	27	2,4259	,97767	,18815
	Karriereprogramm	31	2,9839	1,06836	,19188

Zum Kapitel 5.2.7, S. 38 ff., Mann-Whitney-U-Test zum Vergleich zwischen den Lehrgang- und Karriereprogrammabsolventinnen in Bezug auf den Gender-Aspekt

Statistik für Test(a)

	f2
Mann-Whitney-U	535,500
Wilcoxon-W	1000,500
Z	-,634
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,526

a Gruppenvariable: a1neu

BASISAUSWERTUNG:

Allgemeine Fragen zu Ihrer Person:

An welchem Karriereprogramm, vormals Lehrgang, nahmen Sie teil?
1. Lehrgang: Mai 2001 – Mai 2002: **76, 47% = 13 von 17** Karriereprogramm 2005/2006: **87,5% = 14 von 16**
2. Lehrgang: Februar 2002 – April 2003: **57,89% = 11 von 19** Karriereprogramm 2006: **62,5% = 10 von 16**
3. Lehrgang: Nov. 2002 – Nov. 2003: **42,1% = 8 von 19** Karriereprogramm 2008: **93,75% = 15 von 16**

Gesamtrücklauf: 71 von 103 ➔ 71,13 %

Bei welcher/welchen Institution/en waren Sie **zu Beginn des Karriereprogramms** beschäftigt?
(mehrere Antworten möglich)
46,5% (33 Pers.) KFU 23,6% (17 Pers.) TU 8,5% (6 Pers.) KUG 9,5% (7 Pers.) Med. Uni 8,5% (6 Pers.) Außeruniversitäre Forschungsinstitution 9,9% (7 Pers.) Sonstiges [25]

Wie war/waren Ihr **damaliges** Beschäftigungsverhältnis/Ihre **damaligen** Beschäftigungsverhältnisse?
(mehrere Antworten möglich)
7% keines befristetem, **52,1% (37 Pers.)** Assistentin/wissenschaftl. Mitarbeiterin an der Uni ***davon:* 45,1%** mit **5,6%** mit unbefristetem Vertrag [26]
29,6% (21 Pers.) Projektmitarbeiterin/Drittmittel ***davon:* 21,1%** mit befristetem, **4,2%** mit unbefristetem Vertrag
18,3% (13 Pers.) Sonstiges ***davon:* 5,6%** mit befristetem, **8,5%** mit unbefristetem Vertrag
Gesamt: Beschäftigungsverhältnis bei 93% (66 Pers.), nur 7% (5 Pers.) hatten keines

Bei welcher/welchen Institution/en sind Sie **derzeit** beschäftigt? *(mehrere Antworten möglich)*
31% (22 Pers.) KFU 15,5% (11 Pers.) TU 5,6% (4 Pers.) KUG 7% (5 Pers.) Med. Uni 5,6% (4 Pers.) Andere Uni 19,7% (14 Pers.) Außeruniversitäre Forschungsinstitution 16,9% (12 Pers.) Sonstiges

Haben Sie eine Leitungsposition?
23,9% (17 Pers.) Ja **76,1% (54 Pers.)** Nein

Wie ist/sind Ihr **derzeitiges** Beschäftigungsverhältnis/Ihre **derzeitigen** Beschäftigungsverhältnisse?
(mehrere Antworten möglich)
11,3% keines **43,7% (31 Pers.)** Assistentin/wissenschaftl. Mitarbeiterin an der Uni ***davon:* 19,7%** mit befristetem , **22,5%** mit unbefristetem Vertrag
11,3% (8 Pers.) Projektmitarbeiterin/Drittmittel ***davon:* 7%** mit befristetem, **2,8%** mit unbefristetem Vertrag
38% (27 Pers.) Sonstiges ***davon:* 14,1%** mit befristetem, **22,5%** mit unbefristetem Vertrag
Gesamt: Beschäftigungsverhältnis bei 88,7% (63 Pers.), 11,3% (8 Pers.) haben keines

[25] Aufgrund der möglichen Mehrfachantworten entspricht die Summe der angekreuzten Kästchen nicht genau der Summe der Teilnehmerinnen, die an der Evaluierung teilnahmen. Insgesamt gab es fünf Mehrfachantworten (es wurden dabei jeweils zwei Kategorien angekreuzt), daher kommt man auf insgesamt 76 Antworten.
[26] Die fehlenden Prozente beziehen sich auf jene, die nur das Kästchen vorne, z.B. Assistentin/wissenschaftl.Mitarbeiterin an der Uni, ohne den dazugehörigen Vertrag angekreuzt haben.

Hat es seit Absolvierung des Karriereprogramms akademische Karriereschritte gegeben? *(mehrere Antworten möglich, daher die Gesamtzahl von 84 Antworten)*

32,4% (23 Pers.) Promotion 12,7% (9 Pers.) Habilitation 1,4 % (1 Pers.) Berufung 12,7% (9 Pers.) Sonstiges 22,5% (22 Pers.) Noch nicht,aber demnächst 28,2% (20 Pers.) Keine

Bewertung der Seminare

	Wie hilfreich fanden Sie die Seminare aus den folgenden Bereichen für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung?	sehr hilfreich	hilfreich	mittel-mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Weiß ich nicht mehr
1	Persönliche Standortbestimmung. Perspektiven der Laufbahn. Selbst- und Zeitmanagement.	53,5%	32,4%	12,7%	1,4%	0%	0%
2	Universitätspersonalrecht. Dienstrecht.	26,8%	28,2%	22,5%	12,7%	5,6%	4,2%
3	Kommunikation. Selbstpräsentation. Moderation. Rhetorik.	56,3%	23,9%	12,7%	4,2%	0%	2,8%
4	Themenfelder der Gleichstellung an Universitäten. Maßnahmen und Strategien der Frauenförderung.	15,5%	36,6%	29,6%	12,7%	2,8%	2,8%
5	Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement.	39,4%	36,6%	14,1%	7%	0%	2,8%
6	Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Umgang mit Veränderungsprozessen an der Universität. Leiten und Führen von Gruppen und Teams.	15,5%	35,2%	28,2%	12,7%	2,8%	5,6%
7	Organisationskultur im Universitätsbetrieb. Universität als Ort der Ambivalenzen von und für Frauen. Identität, Anerkennung, Konkurrenz, Mangel an Wertschätzung, Solidarität.	12,7%	38%	21,1%	9,9%	4,2%	14,1%

Bewertung der einzelnen Komponenten / Methoden

	Wie hilfreich fanden Sie die folgenden Komponenten/Methoden des Karriereprogramms für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung?	Sehr hilfreich	hilfreich	mittel-mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Weiß ich nicht mehr
1	Vernetzung (Kontakte zu Expertinnen, Lehrenden, anderen Wissenschafterinnen, Frauen an der Universität im Allgemeinen …)	36,6 %	39,4%	16,9%	4,2%	1,4%	1,4%
2	Expertinnengespräche	25,4 %	31 %	22,5%	15,5%	4,2%	1,4%
3	Einzelcoaching	64,8 %	15,5%	9,9%	4,2%	2,8%	2,8%
4	Gruppencoaching	18,3 %	42,3%	18,3%	12,7%	0 %	8,5%
5	Seminare und Workshops	32,4 %	53,5%	7 %	4,2%	0 %	2,8%
6	Übungen (Rollenspiele, Videoanalyse etc.)	43,7 %	32,4%	19,7%	1,4%	2,8%	0 %
7	Input (Vortrag, Expertinnenbeitrag etc.)	19,7 %	53,5%	16,9%	4,2%	1,4%	4,2%
8	Reflexion (Diskussion etc.)	33,8 %	47,9%	12,7%	2,8%	0 %	2,8%

Nachhaltigkeit

	Bewerten Sie folgende Statements durch Ankreuzen des für Sie zutreffenden Kästchens:	Trifft genau zu				Trifft gar nicht zu	Weiß ich nicht bzw. für mich nicht relevant
1	Durch das Karriereprogramm habe ich rascher promoviert bzw. habilitiert.	5,6%	8,5%	18,3 %	15,5 %	36,6 %	14,1%
2	Ich greife/griff immer wieder auf die zur Verfügung gestellten Unterlagen zurück.	5,6%	15,5 %	23,9 %	25,4 %	26,8 %	2,8%
3	Durch das Karriereprogramm wurde mein Interesse an Führungspositionen geweckt.	8,5%	21,1 %	25,4 %	16,9 %	19,7 %	8,5%
4	Das Karriereprogramm ermutigt/e mich zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen.	14,1 %	15,5 %	16,9 %	19,7 %	19,7 %	14,1%
5	Ich fühle mich besser vernetzt als vorher (Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen, Expertinnen, Frauen an der Universität …).	28,2 %	31 %	19,7 %	16,9 %	2,8%	1,4%
6	Ich habe seit Absolvierung des Karriereprogramms an weiteren Weiterbildungsprogrammen teilgenommen (nicht fachspezifisch, sondern Programme bezogen auf Schlüsselqualifikationen wie z.B. Führungsseminare etc.).	31%	23,9 %	5,6%	4,2%	35,2 %	0 %
7	Ich bin/war im Ausland beruflich tätig.	42,3 %	2,8%	5,6%	5,6%	39,4 %	4,2%
8	Ich habe mich der eigenen aktiven Förderung von Frauen angenommen (z.B. Nachwuchswissenschafterinnen).	28,2 %	18,3 %	18,3 %	8,5%	23,9 %	2,8%
9	Das Karriereprogramm hat mir mehr Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgezeigt.	2,8%	9,9%	15,5 %	16,9 %	40,8 %	14,1%
10	Ich habe durch das Karriereprogramm gelernt, meine persönlichen Stärken im beruflichen Umfeld umzusetzen.	22,5 %	25,4 %	38 %	11,3 %	0 %	2,8%
11	Seit Absolvierung des Karriereprogramms bin ich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der universitären wissenschaftlichen Laufbahn vertraut und kann/konnte so meine Laufbahn darauf hingehend planen.	5,6%	23,9 %	18,3 %	22,5 %	14,1 %	15,5%
12	Ich habe mehr Einblick in die Organisationsstruktur der Universität als vorher.	28,2 %	29,6 %	16,9 %	11,3 %	5,6%	8,5%
13	Ich kann seit Absolvierung des Programms Präsentationen professioneller vorbereiten und halten.	19,7 %	18,3 %	36,6 %	12,7 %	7 %	5,6%
14	Durch das Karriereprogramm bin/war ich gut vorbereitet auf Konfliktsituationen in der Organisation Universität und kann/konnte situationsadäquat reagieren.	9,9%	35,2 %	28,2 %	11,3 %	4,2%	11,3%
15	Dank des Karriereprogramms nehme ich meine Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin im Umfeld Universität verstärkt war.	9,9%	15,5 %	29,6 %	9,9%	16,9 %	18,3%
16	Ich fand es wichtig, dass die Seminare mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen abgehalten wurden.	64,8 %	15,5 %	5,6%	4,2%	7 %	2,8%
17	Ich fand es wichtig, dass im gesamten Programm mit ausschließlich Trainerinnen, Expertinnen und weiblichen Rollenmodellen gearbeitet wurde.	47,9 %	21,1 %	11,3 %	5,6%	11,3 %	2,8%

Abschließendes

Wie hat sich das Karriereprogramm im Hinblick auf Ihre **persönliche** Entwicklung ausgewirkt? (*Bitte geben Sie auf einer Skala von 1-10 Ihre Einschätzung durch Ankreuzen der Zahl an.)*

gar nicht ausgewirkt ☐1☐2☐3☐4☐5☐6☐7☐8☐9☐10 sehr stark ausgewirkt

Der am häufigsten genannte Wert (Modalwert) ist die 8 mit insgesamt 18 Nennungen, die am seltensten genannten Werte sind im Gegenzug die 1 bzw. 2 mit jeweils 2 Nennungen.
Der Mittelwert (arithmetisches Mittel, alle Werte summiert und dann dividiert durch die Anzahl der Bewertungen) beträgt 6,71.

Wie hat sich das Karriereprogramm im Hinblick auf Ihre **berufliche** Entwicklung ausgewirkt? (*Bitte geben Sie auf einer Skala von 1-10 Ihre Einschätzung durch Ankreuzen der Zahl an.)*

gar nicht ausgewirkt ☐1☐2☐3☐4☐5☐6☐7☐8☐9☐10 sehr stark ausgewirkt

Es gibt in diesem Fall zwei Modi (Modalwerte). Diese sind die 7 und die 8 mit jeweils 10 Nennungen. Der am seltensten genannte Wert ist im Gegenzug die 1 mit 2 Nennungen.
Der Mittelwert (arithmetisches Mittel) beträgt 5,7.

Würden Sie das Karriereprogramm einer Kollegin weiterempfehlen?

97,1% Ja 2,9% Nein

Von den 69 abgegebenen Stimmen haben nur zwei Personen Nein angekreuzt, 67 entschieden sich für die Weiterempfehlung. Zwei Personen enthielten sich der Stimme.

Nachhaltigkeitsstudie Karriereprogramm
Liebe Teilnehmerin,
wir bitten Sie, die folgenden Fragen zu beantworten. Wir möchten einen Eindruck darüber gewinnen, inwiefern sich das Karriereprogramm auf Ihre weitere Karriere ausgewirkt hat.
Die Beantwortung der Fragen erfolgt entweder durch einen Mausklick auf das für Sie zutreffende Kästchen, oder durch Ihren frei formulierten Kommentar ("Sonstiges:"), der in die dafür zur Verfügung stehenden leeren, grauen Felder einzutragen ist. Wir möchten Sie darauf aufmerksam machen, grundsätzlich immer **nur eine Antwortmöglichkeit** anzukreuzen, es sei denn, es wird darauf hingewiesen, dass mehrere Antworten möglich sind.
Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Allgemeine Fragen zu Ihrer Person:

An welchem Karriereprogramm, vormals Lehrgang, nahmen Sie teil?
☐ 1. Lehrgang: Mai 2001 – Mai 2002
☐ 2. Lehrgang: Februar 2002 – April 2003
☐ 3. Lehrgang: Nov. 2002 – Nov. 2003
☐ Karriereprogramm 2005/2006
☐ Karriereprogramm 2006
☐ Karriereprogramm 2008

Bei welcher/welchen Institution/en waren Sie **zu Beginn des Karriereprogramms** beschäftigt?
(mehrere Antworten möglich)
☐ KFU ☐ TU ☐ KUG ☐ Med. Uni
☐ Außeruniversitäre Forschungsinstitution:
☐ Sonstiges:

Wie war/waren Ihr **damaliges** Beschäftigungsverhältnis/Ihre **damaligen** Beschäftigungsverhältnisse?
(mehrere Antworten möglich)
☐ keines
☐ Assistentin/wissenschaftl. Mitarbeiterin an der Uni mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag
☐ Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag
☐ Sonstiges: mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag

Bei welcher/welchen Institution/en sind Sie **derzeit** beschäftigt? *(mehrere Antworten möglich)*
☐ KFU ☐ TU ☐ KUG ☐ Med. Uni
☐ Andere Uni:
☐ Außeruniversitäre Forschungsinstitution:
☐ Sonstiges:

Haben Sie eine Leitungsposition?
☐ Ja ☐ Nein

Wie ist/sind Ihr **derzeitiges** Beschäftigungsverhältnis/Ihre **derzeitigen** Beschäftigungsverhältnisse?
(mehrere Antworten möglich)
☐ keines
☐ Assistentin/wissenschaftl. Mitarbeiterin an der Uni mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag
☐ Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag
☐ Sonstiges: mit ☐ befristetem / ☐ unbefr. Vertrag

Hat es seit Absolvierung des Karriereprogramms akademische Karriereschritte gegeben? *(mehrere Antworten möglich)*

☐ Promotion ☐ Habilitation ☐ Berufung ☐ Sonstiges:
☐ Noch nicht, aber demnächst: ☐ Keine

Bewertung der Seminare: Bitte beachten Sie, dass einige Seminare, die nicht in jedem Karriereprogramm angeboten wurden, nicht einzeln genannt werden, sondern aufgrund der ständigen Erneuerung des Curriculums unter gemeinsame Übertitel zusammengefasst werden.

	Wie hilfreich fanden Sie die Seminare aus den folgenden Bereichen für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung?	sehr hilfreich	hilfreich	mittel-mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Weiß ich nicht mehr
1	Persönliche Standortbestimmung. Perspektiven der Laufbahn. Selbst- und Zeitmanagement.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Universitätspersonalrecht. Dienstrecht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kommunikation. Selbstpräsentation. Moderation. Rhetorik.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Themenfelder der Gleichstellung an Universitäten. Maßnahmen und Strategien der Frauenförderung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Umgang mit Veränderungsprozessen an der Universität. Leiten und Führen von Gruppen und Teams.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Organisationskultur im Universitätsbetrieb. Universität als Ort der Ambivalenzen von und für Frauen. Identität, Anerkennung, Konkurrenz, Mangel an Wertschätzung, Solidarität.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bewertung der einzelnen Komponenten/Methoden

	Wie hilfreich fanden Sie die folgenden Komponenten/Methoden des Karriereprogramms für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung?	sehr hilfreich	hilfreich	mittel-mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Weiß ich nicht mehr
1	Vernetzung (Kontakte zu Expertinnen, Lehrenden, anderen Wissenschafterinnen, Frauen an der Universität im Allgemeinen …)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Expertinnengespräche	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Einzelcoaching	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Gruppencoaching	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Seminare und Workshops	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Übungen (Rollenspiele, Videoanalyse etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Input (Vortrag, Expertinnenbeitrag etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Reflexion (Diskussion etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nachhaltigkeit

	Bewerten Sie folgende Statements durch Ankreuzen des für Sie zutreffenden Kästchens:	Trifft genau zu				Trifft gar nicht zu	Weiß ich nicht bzw. für mich nicht relevant
1	Durch das Karriereprogramm habe ich rascher promoviert bzw. habilitiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ich greife/griff immer wieder auf die zur Verfügung gestellten Unterlagen zurück.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Durch das Karriereprogramm wurde mein Interesse an Führungspositionen geweckt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Das Karriereprogramm ermutigt/e mich zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ich fühle mich besser vernetzt als vorher (Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen, Expertinnen, Frauen an der Universität …).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Ich habe seit Absolvierung des Karriereprogramms an weiteren Weiterbildungsprogrammen teilgenommen (nicht fachspezifisch, sondern Programme bezogen auf Schlüsselqualifikationen wie z.B. Führungsseminare etc.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Ich bin/war im Ausland beruflich tätig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Ich habe mich der eigenen aktiven Förderung von Frauen angenommen (z.B. Nachwuchswissenschafterinnen).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Das Karriereprogramm hat mir mehr Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgezeigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Ich habe durch das Karriereprogramm gelernt, meine persönlichen Stärken im beruflichen Umfeld umzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Seit Absolvierung des Karriereprogramms bin ich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der universitären wissenschaftlichen Laufbahn vertraut und kann/konnte so meine Laufbahn darauf hingehend planen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	Ich habe mehr Einblick in die Organisationsstruktur der Universität als vorher.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	Ich kann seit Absolvierung des Programms Präsentationen professioneller vorbereiten und halten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	Durch das Karriereprogramm bin/war ich gut vorbereitet auf Konfliktsituationen in der Organisation Universität und kann/konnte situationsadäquat reagieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	Dank des Karriereprogramms nehme ich meine Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschafterin im Umfeld Universität verstärkt war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	Ich fand es wichtig, dass die Seminare mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen abgehalten wurden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	Ich fand es wichtig, dass im gesamten Programm mit ausschließlich Trainerinnen, Expertinnen und weiblichen Rollenmodellen gearbeitet wurde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Abschließendes

Wie hat sich das Karriereprogramm im Hinblick auf Ihre **persönliche** Entwicklung ausgewirkt? (*Bitte geben Sie auf einer Skala von 1-10 Ihre Einschätzung durch Ankreuzen der Zahl an.)*

gar nicht ausgewirkt ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 sehr stark ausgewirkt

Wie hat sich das Karriereprogramm im Hinblick auf Ihre **berufliche** Entwicklung ausgewirkt? (*Bitte geben Sie auf einer Skala von 1-10 Ihre Einschätzung durch Ankreuzen der Zahl an.)*

gar nicht ausgewirkt ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 sehr stark ausgewirkt

Würden Sie das Karriereprogramm einer Kollegin weiterempfehlen?

☐ Ja ☐ Nein

Würden Sie uns bitte Ihre Begründung mitteilen?

Sonstige Anmerkungen:

VIELEN DANK für die Beantwortung unseres Fragebogens, wir wünschen Ihnen noch einen schönen Tag und weiterhin viel Erfolg in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn!