

SUMMER SCHOOL

Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Graz 2005



Eine Weiterbildungsveranstaltung im Rahmen des Programms
„Frauen an der Universität“

Dokumentation und Evaluationsergebnisse

Graz 2005

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
der Universität Graz, Mag.^a Barbara Müller



Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz
Beethovenstraße 19, 8010 Graz
<http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww>



bm:bwk



Inhaltsverzeichnis

1.	Die Veranstaltung der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“	1
1.1.	Idee und Konzept	1
1.2.	Finanzierung	2
1.3.	Öffentlichkeitsarbeit	2
1.4.	Teilnehmerinnen	2
1.5.	Expertinnen und Trainerinnen	3
1.6.	Betreuung vor Ort	3
2.	Das Curriculum der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“	3
2.1.	Seminare	4
2.2.	Expertinnengespräche	4
2.3.	Themenzentrierte Gruppencoachings	4
2.4.	Einzelcoachings	5
2.5.	Körperarbeit	5
3.	Die Evaluation der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“	5
3.1.	Der Fragebogen	5
3.2.	Die Ergebnisse der Evaluation	6
	3.2.1. <i>Einschätzung der Seminare</i>	6
	3.2.2. <i>Einschätzung der Expertinnengespräche</i>	7
	3.2.3. <i>Einschätzung des Einzelcoachings</i>	7
	3.2.4. <i>Einschätzung des themenzentrierten Gruppencoachings</i>	7
	3.2.5. <i>Einschätzung der Körperarbeit</i>	8
	3.2.6. <i>Das wichtigste Element für die berufliche Zukunft und/oder die Karriereplanung</i>	8
	3.2.7. <i>Kommunikation und Zusammenarbeit in der Gruppe, Bedeutung der Kontakte</i>	8
	3.2.8. <i>Erfüllung der Erwartungen, Kritik und Anregungen</i>	9
3.3.	Nachevaluation	10
4.	Bilanz, Empfehlungen für die Weiterarbeit am Programm und Ausblick	12
5.	Anhang	14
	Curriculum der „Summer School“ 2005	

1. Die Veranstaltung der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

1.1. Idee und Konzept

Vorgeschichte

Die Entwicklung wissenschaftlerinnengerechter Weiterbildung und Karriereförderung wird speziell im Programm „Frauen an der Universität“ für Wissenschaftlerinnen der vier Grazer Universitäten seit 2001 erarbeitet.¹

Die Konzeption der „Summer School“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen basiert auf der Entwicklung des „Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke.“, das aus Mitteln von ESF und BM:BWK finanziert wird. Die karriereorientierte Weiterbildungsmaßnahme „Summer School“ fand 2005 zum zweiten Mal statt. Sie basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, was die geschlechtsspezifischen Strukturen von wissenschaftlichen Einrichtungen, speziell der Universitäten, und ihre Auswirkungen auf ihre Organisationskultur und die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen betrifft. Wissenschaft und Forschung jedes Fachgebietes profitieren von Gender Equality, das den Hintergrundüberlegungen entsprechend in die Zielvorstellungen dieser Weiterbildungsmaßnahme eingebettet ist.

Im Sinne der breiten Umsetzung von Forschungsgrundlagen und von Programmiererfahrung findet sich in Form der „Summer School“ eine ideale Trägerin für Weiterbildung. Gerade junge Wissenschaftlerinnen müssen sehr flexibel sein, was ihr Zeitbudget und die Zukunftsplanung betrifft. Eine geblockte, intensive Schulung von zehn Tagen kommt ihren Bedürfnissen entgegen und kann dennoch den nachweislich erforderlichen informellen Input, das nötige Training und Vernetzung bringen.

Die Trennung zwischen außeruniversitärem und universitärem Schwerpunkt, wie sie im Jahr 2003 noch sinnvoll war, wurde zugunsten einer Konzentration auf den allgemeinen wissenschaftlichen Bereich als Arbeitsgebiet insgesamt zurückgelassen. Diese Strategie ist gut aufgegangen und entspricht dem aktuellen Bedarf der jungen Wissenschaftlerinnen.

Idee und Konzept

Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz und Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Ada Pellert, in den Jahren 2000 bis 2003 Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, ihre Ideen von genderbezogener Personal- und Organisationsentwicklung in die Inhalte der „Summer School“ ein. Die Koordination und Organisation übernahm Ilse Wieser, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz. Das Projektteam kann auf profunde Kenntnisse im Bereich der frauenspezifischen Personalentwicklung zurückgreifen.

Trägerin des gesamten Projektes ist Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Roberta Maierhofer, Vizerektorin für Internationale Beziehungen und Frauenförderung der Universität Graz. Veranstalterin ist die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz.

¹ Nähere Inhalte zu diesem Personalentwicklungsprogramm sind unter der Homepage <http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww/chancen.html> zu erfahren.

Die Summer School lebt auch von den internationalen Kooperationen: Partnerinnen sind das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Bonn und das Women's Career Center der Universität Hamburg.

1.2. Finanzierung

Finanziert wurde die Summer School vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und vom Europäischen Sozialfonds. Der Beitrag von 700 Euro, den die Teilnehmerinnen aufbringen mussten, stellte viele Interessierte vor ein finanzielles Problem. Einige Teilnehmerinnen konnten Fördergelder lukrieren, einige Teilnahmen scheiterten an der Finanzierung. Es gab spürbar mehr Nachfrage nach Unterstützung als bei der „Summer School“-Premiere 2003 und die Veranstalterinnen erwarten für die Zukunft eine Verschärfung des Kostenproblems - decken doch die Teilnehmerinnenbeiträge in dieser Höhe nur einen Teil der Gesamtkosten ab.

Nicht zuletzt erhöht die Kostenpflicht die Verbindlichkeit an einer Teilnahme. Es wird aber versucht, die Beiträge der Teilnehmerinnen möglichst niedrig zu halten. Die Kostenbeteiligung von 700 Euro pro Person beinhaltet nicht nur die gesamte Weiterbildung, sondern auch die Übernachtungen im Einzelzimmer mit Balkon und Vollpension im Seminarhotel.

1.3. Öffentlichkeitsarbeit

Der deutsche Sprachraum wurde durch die Kooperationspartnerinnen, das CEWS Bonn und das Women's Career Center der Universität Hamburg, verstärkt beworben. Auch österreichische Kooperationspartnerinnen der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung wirkten an einer Bewerbung mit.

Ein Inserat im österreichischen feministischen Magazin „An.schläge“ wurde geschaltet. Ankündigungen durch europäische Mailinglisten wie die WISE-list und die eq-uni-list und im österreichischen Raum durch die FEMALE-list - alles elektronische wissenschaftlerinnen-spezifische Kommunikationsforen - wurden gesendet.

Berichtet wurde in „die.Standard.at“, der Online-Zeitschrift der österreichischen Tageszeitung „Der Standard“, der „Information. Zeitschrift der Plattform von Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten“ und in den aktuellen News auf der Homepage der Karl-Franzens-Universität Graz.

1.4. Teilnehmerinnen

Das Programm der „Summer School“ konzentriert sich auf junge Wissenschaftlerinnen, Dissertantinnen und Post-Docs, die weiterhin im Wissenschaftsbetrieb bleiben wollen. Fünfzehn Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Hamburg bis Klagenfurt, Heidelberg bis Wien, Jülich und Innsbruck kamen für zehn Tage nach Semriach bei Graz zur „Summer School“. Ein Drittel der Teilnehmerinnen kam aus Deutschland, die anderen aus Österreich. Aus der Schweiz kam keine Anfrage. Die Vernetzung über Ländergrenzen hinweg ist wegen der Stellenangebote und des potenzierten Informationsflusses sehr hilfreich.

Die Motivation der Teilnehmerinnen, für ihre berufliche Laufbahn zu lernen, war sehr hoch. Ihre Situation an den Universitäten war für sie so prekär, dass zwei Drittel von ihnen zu Beginn der „Summer School“ daran dachten, die Universität zu verlassen. Viel Reflexionsarbeit während der gesamten zehn Tage war nötig, um den daraus resultierenden Fragen und Diskussionen Raum zu geben.

1.5 Expertinnen und Trainerinnen

Als Trainerinnen und Expertinnen wurden Frauen, mit denen bereits in Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Programms „Frauen an der Universität“ kooperiert wurde, gewonnen. Sie bearbeiten die speziellen Themen mit einem universitäts-/wissenschaftsspezifischen und auch einem genderbezogenen Blick.

Die Trainerinnen müssen zudem improvisationsfreudig sein, um auf die sehr heterogenen Gruppen der Wissenschaftlerinnen reagieren zu können.

Die Vorbereitung für ihre Seminare bestand in der Diskussion des Rohkonzeptes und der Erstellung eines Feinkonzeptes, das auf die übrigen Feinkonzepte abgestimmt wurde. Über Inhalte, aber vor allem über die Befindlichkeit der Gruppe wurden die Informationen jeweils von der vorangegangenen Seminarleiterin an die nächste weitergegeben. So konnte ein „roter Faden“ trotz mehrfachem Trainerinnenwechsel gehalten werden.

Die Coaches sind ausgewählte Supervisorinnen und Persönlichkeitstrainerinnen, die Beraterinnen sind Expertinnen ihres Faches mit Beratungsqualitäten. Der Staff der „Summer School“ verfügt also über exzellente Kompetenzen in einem umfassenden Sinn. So konnte die kurzfristige krankheitsbedingte Absage von zwei Trainerinnen/Expertinnen auch spontan durch den bestehenden Staff nachbesetzt werden.

Seminarleitung: Dr.ⁱⁿ Renate Augusta, Dr.ⁱⁿ Christine Färber, Mag.^a Ulrike Gschwandtner, Dr.ⁱⁿ Mag.^a Elisabeth Holzleithner, Ass.Prof.ⁱⁿ Mag.ⁱⁿ DDr.ⁱⁿ Anneliese Legat, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Löschper, Mag.^a Marion Radl-Käfer, Ute Maria Riedler-Lindthaler.

Expertinnen: Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Evelyn Deutsch-Schreiner, Dr.ⁱⁿ Dorothea Mey, Dr.ⁱⁿ Mag.^a Barbara Haselsteiner, Dr.ⁱⁿ Fleur Wöss.

1.6. Betreuung vor Ort

Die kontinuierliche Begleitung einer so intensiven Weiterbildung ist empfehlenswert. Im Mittelpunkt stand das Wohlbefinden der Teilnehmerinnen. Ihre individuellen Bedürfnisse konnten durch die regelmäßige Anwesenheit der Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien wahrgenommen werden. Ebenso konnte die Kommunikation vor Ort, auch zwischen Expertinnen und Trainerinnen, intensiv begleitet und nicht zuletzt die Infrastruktur vor Ort gewährleistet werden.

Durch die Wahl des Veranstaltungsortes, das Seminarhotel „Semriacherhof“ in Graz-Umgebung mitten im Grünen, sind die Wissenschaftlerinnen dazu angehalten in Klausur zu gehen, wo es wenig Anreiz für Ablenkungen gibt und die Vernetzung der Teilnehmerinnen damit nur unterstützt werden konnte.

2. Das Curriculum der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

Das Curriculum wurde auf wissenschafts- bzw. universitätsspezifische Gegebenheiten zugeschnitten. Die Leitfrage für die inhaltliche Gestaltung lautete: Wie können Frauen ihre wissenschaftlichen Qualifikationen in symbolisches Kapital, also in Zugang zu Status in der Scientific Community, umsetzen?

Um einen Überblick über das speziell auf die Wissenschaftlerinnen ausgerichtete Weiterbildungsprogramm zu bekommen, kann das Curriculum im Anhang an diesen Bericht eingesehen werden, das auch Auskunft über Inhalte und Ziele der einzelnen Einheiten gibt.

2.1. Seminare

Insgesamt wurden neun eintägige Seminare zu folgenden Themen angeboten, die wissenschaftsbezogen und frauenspezifisch aufbereitet waren: „Wissenschaftlerin sein an Universitäten. Karriereverläufe. Lebensplanung“, „Personalrechtliche Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“, „Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation“, „Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement“, „Teamarbeit im Schnittpunkt von Individuum und Organisation“, „Gleichstellung und Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“, „Organisationskultur in der Wissenschaft“, „Ressourcenorientierte Kommunikation. Erweiterung des Handlungsspielraums“² und „Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen“.

Eine Neuerung gegenüber dem Summer School Programm 2003 war das Seminar zum Thema „Organisationskultur in der Wissenschaft“ unter der Leitung von Mag.^a Ulrike Gschwandtner. Die Teilnehmerinnen konnten einen Einblick in die informellen Strukturen der Organisation Universität gewinnen.

Aufgrund des vielfältigen Angebots im Bereich Projektmanagement auf dem Weiterbildungsmarkt haben sich die Veranstalterinnen dazu entschlossen, dieses Thema nicht mehr anzubieten. Der Vorzug wird Themen gegeben, die speziell für den wissenschaftlichen Arbeitsbereich mit einem genderspezifischen Blick entwickelt wurden.

Die Struktur der Seminare sah wie folgt aus: Konzept, Leitung und Durchführung oblagen einer oder zwei Trainerinnen/Expertinnen, themenspezifisches Wissen und Rollenmodelle wurden in einem Seminar zusätzlich von einer Expertinnen aus dem Wissenschaftsbetrieb vermittelt. Die Feinkonzepte der Seminare waren allen Trainerinnen/Expertinnen zugänglich, sodass methodische und inhaltliche Wiederholungen vermieden werden konnten. Die Inhalte und das Befinden der Gruppe betreffend hat es im Sinne einer „Stafettenübergabe“ einen geregelten Austausch zwischen den Trainerinnen/Expertinnen gegeben.

2.2. Expertinnengespräche

Im Rahmen dieses Programms referierten und diskutierten an drei Abenden Expertinnen/Referentinnen aus dem Wissenschaftsbetrieb themenbezogen über ihre Erfahrungen und gaben informelles Wissen über Karrierestrategien weiter. Die Themen „Wissenschaftlerin sein“, „Der souveräne Vortrag. Informieren – überzeugen – begeistern“ und „Fundraising, Drittmittelakquise, EU Forschungsförderung, Sponsoring, Finanzierungsstrategien“ ergänzten und vertieften die Seminare, waren karrierebezogen und dienten dem Austausch und der Vernetzung. Von Seiten der Koordinationsstelle für Genderstudien, Frauenforschung und Frauenförderung wurden die Abendgespräche moderiert.

2.3. Themenzentrierte Gruppencoachings

An zwei Abenden wurden themenzentrierte Gruppencoachings angeboten, um Bereiche, die im vorhergehenden Seminar angeschnitten wurden, je nach Bedarf der Teilnehmerinnen in der Gruppe zu vertiefen.

² Ursprünglich war vorgesehen, ein Seminar zum Thema „Change Management an Universitäten“ unter der Leitung von Dr.ⁱⁿ Julia Neissl abzuhalten, das aber aufgrund einer Erkrankung entfiel und kurzfristig durch Mag.^a Marion Radl-Käfer mit dem Seminar „Ressourcenorientierte Kommunikation. Erweiterung des Handlungsspielraums“ ersetzt werden konnte.

2.4. Einzelcoachings

Ein individuelles berufsbegleitendes Unterstützungsangebot zur Reflexion und Verbesserung der beruflichen Praxis waren die speziell auf die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen abgestimmten Einzelcoachings.

Ein vor Ort aufliegender Coachingplan ermöglichte es jeder Teilnehmerin, zwei individuelle Coaching-Einheiten in Anspruch zu nehmen, wobei die Coaches – ausgebildete Supervisorinnen, aber auch Beraterinnen – aus dem Angebotspool der Veranstalterinnen wählbar waren. Einsicht in die Einzelcoachings hatten ausschließlich Coach und Gecoachte.

2.5. Körperarbeit

Die an drei Abenden angebotene Körperarbeit diente im Sinne eines ganzheitlichen Modells der Wahrnehmung und Herstellung des Gleichgewichts zwischen intellektueller Arbeit und den Bedürfnissen des Körpers. Energiearbeit nutzt der individuellen Balance und dem Wohlbefinden, der Lösung von Blockaden mit dem Ziel der Entspannung, Stressbewältigung und Gesundheitsförderung.

3. Die Evaluation der „Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

Als Grundlage für die Entwicklungsarbeit der Veranstalterin erschien eine Evaluation und Dokumentation der „Summer School“ auch 2005 wieder sinnvoll. Zum einen kann durch die Evaluation das Curriculum flexibel bleiben, weil die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen aufs Neue eruiert werden und zum anderen kann sie folglich als Modell für andere Universitäten dienen. Somit ist die Evaluation nicht nur Reforminstrument, sondern auch Teil eines kreativen Prozesses.

Schon für die Lehrgänge im Rahmen des Programms „Frauen an der Universität“ wurde eine formative (begleitende) Evaluation erstellt und auch eine Transferevaluation. Die Ergebnisse dieser Untersuchung liegen in der Publikation „Das Programm `Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Grazer Universität` der Grazer Universitäten“³ vor und dienen als Grundlage schon für das Konzept der „Summer School“ 2003.

Erstmals wurde für die „Summer School“ heuer eine Nachevaluation (d.h. eine zeitlich später folgende Erhebung von Daten über das Feedback der Teilnehmerinnen zur Veranstaltung) erstellt, um mögliche frühzeitig feststellbare Wirksamkeiten oder Defizite festzumachen.

3.1. Der Fragebogen

Als Methode wurde eine schriftliche Befragung angewandt, basierend auf dem bereits für die „Summer School“ 2003 von Ass.Prof. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Monika Kastner konzipierten Fragebogen, in erweiterter und dem Programminhalt angepassten Form. Der Schwerpunkt bei der Befragung wurde auf die Zufriedenheit mit dem Angebot und möglichen Optimierungsvorschlägen gelegt. Gestellt wurden geschlossene Fragen, die mittels Schulnotensystem von eins bis fünf zu beantworten waren, und in Bezug darauf offene Fragen, die eine differenziertere Beantwortung ermöglichten. Um so authentische Angaben wie nur möglich zu erhalten, war es von Wichtigkeit, die Daten anonym zu erheben.

³ Barbara Hey, Ada Pellert und Ilse Wieser (Hg.), Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten.“ Dokumentation, Information Sondernummer 1/2003, Graz 2003.

Nach folgenden Aspekten wurde gefragt:

- Bewertung der Seminare nach der Zufriedenheit mit dem Inhalt, der Trainerin/Expertin und den Unterlagen; Bewertung der Bedeutung des jeweiligen Inhalts
- Wahl der drei wichtigsten Seminare
- Zufriedenheit mit den Expertinnengesprächen, den Einzelcoachings, den themenzentrierten Gruppencoachings und der Körperarbeit
- Wahl des wichtigsten Elements für die berufliche Zukunft bzw. Karriereplanung
- Bewertung der Teilnehmerinnengruppe (Kommunikation, Zusammenarbeit, Kontakte)
- Erfüllung der Erwartungen, Kritik und Anregungen

3.2. Ergebnisse der Evaluation

Schon zu Beginn der Veranstaltung wurden die Fragebögen an die Teilnehmerinnen ausgeteilt, da es sich gezeigt hatte, dass sich die Teilnehmerinnen der „Summer School“ 2003 mit dem Ausfüllen des Fragebogens am Abend des letzten Seminartags überfordert fühlten. Eine Evaluation noch während der Weiterbildungsveranstaltung war aber ganz im Interesse der Veranstalterinnen, da nur so eine hohe Rücklaufquote gewährleistet werden konnte. Die Retournierung aller 15 ausgefüllten Fragebögen noch vor der Abreise der Teilnehmerinnen spricht für die Strategie.

Um die Nachteile der Vorgangsweise auszugleichen, wurde eine Nachevaluation durchgeführt. Sechs Wochen später wurden aus diesem Grunde fünf offene Fragen gestellt.

3.2.1. Einschätzung der Seminare

Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, jene drei Seminare aus dem Gesamtprogramm auszuwählen, die sich für Sie als besonders wichtig herauskristallisiert haben und ihre Wahl zu begründen.

Als am bedeutsamsten wurden die Seminare „Teamarbeit im Schnittpunkt von Individuum und Organisation“ und „Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation“ eingestuft. Ersteres, da man notwendiges „Rüstzeug“ sowohl für die berufliche als auch für die persönliche Entwicklung vermittelt bekam und der Möglichkeit der Selbstreflexion genügend Zeit eingeräumt wurde. Zweiteres, da der Auftritt vor der Kamera als eine sehr spannende „Herausforderung“ empfunden wurde und mittels Videoanalyse effektiv an der Verbesserung der Selbstpräsentation gearbeitet werden konnte. Es wurde ein wichtiges persönliches Entwicklungsfeld aufgezeigt, das es für die Wissenschaftlerinnen zu verbessern gilt, das aber in allen Lebensbereichen eine Erweiterung des Handlungsspielraumes zulässt.

Themen wie „Wissenschaftlerin sein an Universitäten. Karriereverläufe. Lebensplanung“, „Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung, Konfliktmanagement“ und „Personalrechtliche Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“ wurden vergleichsweise als geringer bedeutend eingestuft.

Auffallend ist die Beobachtung, dass alle Seminareinheiten der zweiten Woche zu den Themen „Gleichstellung und Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“, „Organisationskultur in der Wissenschaft“, „Ressourcenorientierte Kommunikation. Erweiterung des Handlungsspielraums“ und „Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen“ mit nur sehr wenigen Nennungen versehen wurden. Grund dafür könnte eine leichte Ermüdung der Teilnehmerinnen in der zweiten Woche gewesen sein.

3.2.2. Einschätzung der Expertinnengespräche

Die Teilnehmerinnen waren mit den Expertinnengesprächen sehr gut bis mittelmäßig zufrieden. Als sehr inspirierend und als ein „positives Vorbild“ wurde die Expertin zum Thema „Wissenschaftlerin sein“ empfunden.

Die allgemeinen Informationen, die zu „Fundraising, Drittmittelakquise, EU Forschungsförderung, Sponsoring, Finanzierungsstrategien“ im österreichischen und deutschen Raum gegeben wurden, waren sehr interessant, aber noch hilfreicher wären für die Wissenschaftlerinnen sehr konkrete Tipps und Tricks zu Strategien der Forschungsfinanzierung gewesen.

Nach Meinung der Teilnehmerinnen wäre die Expertin im Abendgespräch zu „Der souveräne Vortrag“ auf dieses spezielle Publikum vorbereitet und auch sehr motivierend gewesen, trotzdem hätten sich die Zuhörerinnen noch mehr Tipps für Karrierestrategien, die besonders im wissenschaftlich-universitären Bereich umsetzbar wären, gewünscht.

Insgesamt wurde das „Hineinpacken“ des vielen Inhalts für den vorgegebenen Zeitrahmen dieser Abendeinheiten und die eigene verringerte Aufmerksamkeit⁴ als problematisch erachtet. Des Weiteren wurde der Wunsch nach Erfahrungsberichten „jüngerer“ Wissenschaftlerinnen mit dem UG 2002 laut.

3.2.3. Einschätzung des Einzelcoachings

In der numerischen Bewertung wurden die Einzelcoachings einstimmig mit „Sehr gut“ beurteilt. Die Anmerkungen der Teilnehmerinnen (z.B. „ausgezeichnet“ „super wichtig“ „sehr hilfreich“) verdeutlichen ihre Begeisterung und die Notwendigkeit dieses Elements. Die Inanspruchnahme von zumindest einer weiteren Einheit wäre für sie sehr wünschenswert gewesen, da aufgrund der knappen Zeitstruktur nicht alle Fragen geklärt werden konnten.

Die Möglichkeit der Reflexion, der Auseinandersetzung mit persönlichen Fragen, der Erarbeitung von Handlungskonzepten und das Erlangen einer besseren Orientierung wurden als ausschlaggebende Faktoren für die positive Bewertung genannt. Einige Coaches bzw. Beraterinnen wurden namentlich als besonders lobenswert hervorgehoben.

Kritik löste die Anforderung aus, sich bei der Terminfindung in den ersten Tagen für eine Coach/Beraterin entscheiden zu müssen, die zwar durch eine am Seminarort aufliegende Kurzbiografie, Themenangebot und Foto bekannt war, meist aber nicht persönlich. Mehr Information von Seiten der Organisatorinnen welche Coach zu welchen Themen besonders empfehlenswert wäre, hätte dieser Unsicherheit entgegengewirkt.

3.2.4. Einschätzung des themenzentrierten Gruppencoachings

Die Zufriedenheit mit der Coach bzw. dem Inhalt und die Bedeutung des Gruppencoachings wurden von sehr gut bis gut eingeschätzt, denn in diesen Einheiten konnte speziell auf die Wünsche der Gruppe eingegangen werden. Sie boten eine gute Möglichkeit um Themen aufzuarbeiten, die während des Tagesseminars nicht mehr berücksichtigt werden konnten. Den Coaches sei es gelungen, die Befindlichkeiten der Gruppe, die verschiedenen Interessen der Teilnehmerinnen und die fortgeschrittene Zeit am Abend zu berücksichtigen.

Einigen wenigen Wissenschaftlerinnen war die Struktur dieser Einheiten nicht ganz klar, was offenbar an der unterschiedlich aufgefassten Definition eines Gruppencoachings zu liegen schien.

⁴ Die Gespräche fanden als Abendeinheiten nach einem intensiven Seminartag statt.

3.2.5. Einschätzung der Körperarbeit

Ein Novum für viele der Teilnehmerinnen war das Element der Körperarbeit, das als äußerst positiv erlebt wurde und in der Bewertung die Bestnote erhielt. Der Spaßfaktor wurde als sehr hoch, das Erleben der Körperarbeit als „sehr angenehm“ und „entspannend“ beschrieben. Speziell die Partnerinnen-Übungen und die Shiatsu-Massagen wurden gut angenommen. Insgesamt betrachtet wirkte sich diese Einheit gruppenspezifisch sehr positiv aus, denn sie wurde als vertrauensbildend beschrieben, da es eine der Gelegenheiten war, sich besser kennen zu lernen.

Der Meinung zweier Teilnehmerinnen zufolge sollte die Körperarbeit vermehrt in das Veranstaltungsprogramm integriert werden, am besten als tägliche Abendeinheit, da so ein idealer Ausgleich zur intellektuellen Arbeit geschaffen werden kann. Die Perspektive der Ganzheitlichkeit und die Motivation, die Körperarbeit künftig in den Alltag zu integrieren, wurde von einer Teilnehmerin besonders betont.

3.2.6. Das wichtigste Element für die berufliche Zukunft und/oder die Karriereplanung

Zu den wichtigsten Elementen des Angebotes wurden die Seminare und die Einzelcoachings gewählt. Speziell die Seminare wurden als abwechslungsreiche Einheiten erlebt, in denen die Vermittlung wertvoller Informationen geboten wurde, die Teilnehmerinnen viele Impulse zum Weiterarbeiten bzw. –denken bekommen haben, aber ebenso Raum für Diskussionen, Selbstreflexion und ein gegenseitiger Erfahrungsaustausch möglich war.

Besonderes Lob wurde dem Seminar „Personalrechtliche Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an den Universitäten“ ausgesprochen, dem die Wissenschaftlerinnen wesentliche Impulse verdanken. Sie bekamen wesentliche Anregungen für die Planung der nächsten Karriereschritte und erfuhren eine Aufklärung über die konkreten Chancen „beruflich“ Wissenschaftlerin zu sein.

Wie sich nach der Auswertung der Evaluation herausstellte, war das absolut hilfreichste Angebot unter allen Programmeinheiten das Einzelcoaching - als Möglichkeit zur Thematisierung der persönlichen Situation. Mit welcher Wertschätzung die Teilnehmerinnen die beiden Einzelcoaching-Termine in Anspruch genommen haben, zeigen ihre Anmerkungen: Das Einzelcoaching war wichtig, denn es ermöglichte das Aufarbeiten von Problemen, die Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen, das Ausarbeiten von konkreten Methoden und Strategien, um an jedem Gabelpunkt im Leben die „richtige“ Entscheidung zu treffen, den Input wichtiger Tipps zur Karriereplanung und die Bestimmung der eigenen Rolle im Arbeitsumfeld.

Als sehr spannend wurden auch der fachliche Hintergrund und die Erfahrungen der Expertinnen an den Abendgesprächen und die Körperarbeit als notwendiger Ausgleich zwischen Körper und Seele eingestuft. Für eine Teilnehmerin war die persönliche Begegnung mit anderen jungen Wissenschaftlerinnen am bedeutendsten, eine andere Teilnehmerin sah sich außerstande eine Wertung vorzunehmen, da für sie alle Programmeinheiten wichtige Ecksteine einer erfolgreichen Karrierestrategie sind.

3.2.7. Kommunikation und Zusammenarbeit in der Teilnehmerinnengruppe, Bedeutung der Kontakte

Obwohl sich doch einige dominante Sprecherinnen herausgestellt haben, herrschte viel Rededisziplin und die Teilnehmerinnen sprachen sich gegenseitig eine sehr hohe kommunikative

Kompetenz zu. Sie empfanden ihr Gesprächsklima als „ehrlich“, „befreiend“, „konstruktiv“, „intensiv“ und „bereichernd“. Eine Teilnehmerin hatte nicht erwartet, dass sich eine Gruppe aus so unterschiedlichen Frauen so gut zusammenreden, -tratschen und -üben kann und es schafft, in dieser kurzen Zeit eine Basis für Vertrauen zu legen. Selten ergäbe sich eine Gruppenkonstellation, in der der Umgang der Teilnehmerinnen miteinander derart wertschätzend und das persönliche Interesse aneinander so groß wäre.

Die Gruppe zeichnete sich außerdem durch die Fähigkeit zur Selbstorganisation, einer hohen Konfliktfähigkeit und durch eine gute Feedback-Kultur aus. Die Zusammenarbeit in der Gruppe war gut, effektiv, auch geprägt von viel Konzentration und es war ebenso Platz für lustvolles Arbeiten. An den Aufgabenstellungen waren immer alle Frauen beteiligt und vor allem die Kleingruppenarbeiten ermöglichten eine tiefergehende Auseinandersetzung miteinander. Viele der Teilnehmerinnen haben eine positive Bestärkung der eigenen Person und Motivation durch die Gruppe erfahren.

Nach der Frage um die Bedeutung der gewonnenen Kontakte antwortete der Großteil der Teilnehmerinnen, dass für sie persönlich und ihre berufliche Zukunft diese Kontakte sehr wertvoll seien, sich Freundschaften gebildet hätten und sie sich ein längerfristiges Netzwerk wünschen würden. Ausdruck davon sollen u.a. der Austausch über Email und Folgetreffen sein. Es war sehr wichtig zu erfahren, dass andere Wissenschaftlerinnen – auch wenn sie in einem völlig anderen Fachbereich arbeiten – ähnliche Fragen und Probleme haben.

Dass die Vernetzung weniger im fachlichen, aber doch im beruflichen Bereich als allgemeine Unterstützung und gegenseitige Motivation von großem Wert ist, haben acht Teilnehmerinnen besonders betont. In erster Linie sind es auch die „feministischen“ Kontakte, die eine Teilnehmerin sehr zu schätzen weiß.

Sehr treffend formulierte eine Wissenschaftlerin den Sinn einer Vernetzung: „Die jungen Wissenschaftlerinnen sind die Wissenschaftlerinnen von morgen und Wissenschaft macht man nicht alleine!“

Die gewonnenen Kontakte zu den Expertinnen werden als weniger bedeutend eingeschätzt, obwohl die Freude über das persönliche Kennenlernen dieser herausragenden Frauen, die in ihren Vorträgen sehr präsent waren, sehr groß war. Sie seien wichtige Vorbilder, vor allem waren sie sehr bestärkend und ermutigend trotz der schwierigen Entwicklung im universitären Bereich.

Das Angebot von Seiten der Expertinnen auch in Zukunft für Fragen zur Verfügung zu stehen wurde dankend angenommen und hatte die Integration in das persönliche Netzwerk der einen oder anderen Teilnehmerin zur Folge. Gleiches gilt auch für die Trainerinnen. Auch sie stellten in Aussicht, den Kontakt weiter zu halten und den Wissenschaftlerinnen als Ansprechpartnerinnen bei fachspezifischen Fragen zur Verfügung zu stehen. Mindestens eine Teilnehmerin visiert eine Weiterarbeit mit einer Trainerin im Coaching-Bereich auch nach der „Summer School“ an.

3.2.8. Erfüllung der Erwartungen, Kritik und Anregungen

Die Erwartungen, mit denen die Teilnehmerinnen gekommen sind, wurden alle erfüllt, bei gut einem Drittel der Gruppe sogar übertroffen. Das Programm war ansprechend, durchdacht, die Inhalte hervorragend.

Der Erfolg der „Summer School“ liegt nicht zuletzt auch an der Konstellation der Gruppe: Obwohl eine gewisse Heterogenität (Alter, berufliche und familiäre Situation, wissenschaftliche Fachrichtung) der Teilnehmerinnen gegeben war, war der Umgang miteinander geprägt von Wertschätzung, Akzeptanz und Respekt und die Zusammenarbeit in der Gruppe, auch mit den Expertinnen und Trainerinnen wurde als vorbildlich empfunden. Nicht zuletzt wurde auch das Engagement der Organisatorinnen lobend hervorgehoben.

Doch auch kritische Anmerkungen wurden zur Summer School gemacht, die an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben sollen. Speziell den feministisch gebildeten Teilnehmerinnen hat eine grundlegende Gender-Sensibilisierung der Kolleginnen gefehlt; sie hätte nicht nur einem noch sensibleren Umgang mit geschlechtergerechter Sprache und der Sichtbarmachung der Geschlechterkonstruktionen und –verhältnisse, sondern auch einem besseren Kennenlernen gedient. Der Wunsch nach mehr „feministischer“ Schulung der Trainerinnen in Hinblick auf Frauenrolle/Frauenbilder, Sensibilität für Heterozentrismus und Diskriminierung ist unter diesem Aspekt verständlich.

Gleich von vier Teilnehmerinnen wurde – als Anregung für die nächste „Summer School“ - ein Gender-Sensitivity Training als Einstieg in die Weiterbildung vorgeschlagen, das für alle in der Veranstaltung involvierten Teilnehmerinnen verpflichtend sein sollte. Des Weiteren wäre eine Zielklärung für die Gruppe schon zu Veranstaltungsbeginn und zu Beginn eines jeden Seminars die Bekanntgabe des genauen Tagesablauf sinnvoll gewesen.

Als ein großer Diskussionspunkt zeigte sich in der Evaluation der Faktor Zeit. Aufgrund der Programmdichte fehlten der einen oder anderen Teilnehmerin Reflexionsmöglichkeiten, um das Gelernte und Erfahrene besser verarbeiten zu können.

Die Seminareinheiten erschienen als zu kurz und gedrängt, um alle Inhalte und anstehenden Fragen aufzuarbeiten. In diesem Zusammenhang wurden besonders die Seminare „Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an den Universitäten“ (hier hätte man sich mehr Zeit für die Entwicklung von Gegenargumenten zu geschlechterspezifischer Diskriminierung gewünscht) und „Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation“ als zeitlich nicht ausreichend hervorgehoben.

Man hätte auch mehr Zeit einräumen können, um besser über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert zu werden und in Finanzierungsfragen Hinweise für die rechtliche Handhabe z.B. im Falle einer Mutterschaft zu bekommen.

Insgesamt fünf Teilnehmerinnen sprachen sich für eine Verlängerung einer künftigen „Summer School“ von ein bis zwei Tagen aus, denn dadurch wäre eine lockerere Programmgestaltung mit zusätzlichen freien Tagen - die zur Teamreflexion oder zur Selbstreflexion genutzt werden können - möglich. Eine Teilnehmerin regte die Implementierung einer neuen Seminareinheit zum spannenden Thema „Karriere und Gesundheit“ an. Im Sinne der Nachhaltigkeit sollte man auf alle Fälle ein Folgetreffen andenken.

3.3. Nachevaluation

Nachdem die Einschätzung eines Weiterbildungsangebots wie der „Summer School“ sechs Wochen nach Veranstaltungsende differenzierter ausfallen würde, haben sich die Veranstalterinnen dazu entschlossen, eine Nachevaluation durchzuführen. Die Teilnehmerinnen wurden am letzten Seminartag darüber informiert. Als Methode wurde wiederum ein schriftlicher Fragebogen gewählt, per Email verschickt und für die Beantwortung eine zweiwöchige Frist gesetzt. Die Einschätzung, dass eine Evaluation zu einem späteren Zeitpunkt eine geringere Rücklaufquote zur Folge hätte, hat sich bestätigt.⁵ Trotzdem kann man anhand der neun beantworteten und retournierten Fragebögen Aussagen über die Nachhaltigkeit der Summer School machen.

⁵ Zu berücksichtigen ist, dass aufgrund der noch anhaltenden Urlaubszeit nicht alle Bögen rechtzeitig retourniert werden konnten. Die Abgabefrist musste jedoch sehr kurz angesetzt werden, um die Ergebnisse noch in den Bericht einfließen lassen zu können.

Es wurde nach folgenden Aspekten gefragt:

- Bestehen noch Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen bzw. Expertinnen/Trainerinnen?
- Welche Programminhalte sind besonders in Erinnerung geblieben bzw. bedeutsam gewesen?
- Gab es bereits einen erfolgreichen Einsatz des Gelernten und Erfahrenen?
- Welche Impulse hat das Angebot gegeben? Haben sich neue Perspektiven eröffnet?
- Sehen Sie fehlende Inhalte? Was hätten Sie an Erfolgsstrategien benötigt, um Ihre Ziele zu erreichen?

Zusammenfassend sollen die wichtigsten Anmerkungen wiedergegeben werden: Sehr erfreulich ist die Mitteilung seitens der Teilnehmerinnen, dass sie noch immer in regem Kontakt per Email stehen. In erster Linie wurden über die von der Koordinationsstelle eingerichtete Mailing-Liste interessante Artikel über Konferenzen, Fördermöglichkeiten, Stipendien, Netzwerke, Stellenausschreibungen etc. versandt, über den privaten Email-Kontakt tauschen sich die Wissenschaftlerinnen über ihre näheren Fachbereiche aus, geben „Statusberichte“ über ihre berufliche Entwicklung ab und gegenseitige Empfehlungen weiter. Die Vernetzung der Teilnehmerinnen hat so gut geklappt, dass es bereits unregelmäßige Treffen der Wienerinnen, die mit Freizeitaktivitäten verbunden waren, gegeben hat und noch im Jahr 2005 ein Österreicherinnen-Treffen stattfinden wird. Aufgrund ihrer regionalen Nähe haben sich auch drei Hamburgerinnen Anfang September 2005 das erste Mal nach der „Summer School“ wiedergetroffen.

Den letzten Seminarnachmittag nutzten die Teilnehmerinnen, um Strategien für eine anhaltende Vernetzung zu erarbeiten. Seitdem wird eifrig am Aufbau einer Homepage mit einer Kommunikationsplattform gearbeitet. Erste Ergebnisse können sich bereits sehen lassen, so die Dokumentation der „Summer School“ anhand vieler Fotos oder die Verankerung wichtiger Texte, so die Europäische Charta für ForscherInnen. Eine eigene Mailing-Liste löste ab Mitte September 2005 jene der Veranstalterinnen ab.

Zu den Expertinnen gibt es - bis auf den telefonischen Austausch zwischen einer Teilnehmerin und einer Expertin - keinen Kontakt, doch auf die Empfehlung einer Teilnehmerin hin wird sich für eine Expertin ein Engagement für ein Seminar ergeben.

Rückblickend sind folgende Inhalte besonders in Erinnerung geblieben: Die Seminare „Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation“, da hier die eigenen Schwächen und Stärken aufgezeigt und rhetorische Strategien entwickelt wurden und „Personalrechtliche Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“, da man hier Klarheit über reale Aufstiegschancen und dafür nötige Qualifikationen bekam. Der Input zum Thema Geld im Seminar „Fundraising. Drittmittelakquise, EU Forschungsförderung, Sponsoring, Finanzierungsstrategien“, wie auch die Informationen im Seminar „Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement“ waren sehr hilfreich.

Mehrere Teilnehmerinnen merkten an, dass von den Seminaren jene insbesondere wichtig waren, die konkrete Übungen beinhalteten: Beschäftigung mit dem inneren Team, Fremdwahrnehmung/Selbstwahrnehmung, Karriereplanung/Lebensplanung, Zielarbeit.

Interessant waren auch die Lebensgeschichten im Rahmen der Expertinnengespräche, um zu sehen wie Karriereverläufe mit der Persönlichkeit, konkreter Planung und jeder getroffenen Entscheidung zusammenhängen und wie mit beruflichen Hindernissen umgegangen werden kann. Wie zu erwarten, wurden die Einzelcoachings, aber auch die Körperarbeit, die sehr zur Entspannung beigetragen hat, nochmals lobend hervorgehoben.

Der erfolgreiche Einsatz des Gelernten äußerte sich bereits in einer verbesserten Vortragstechnik bei Konferenzen, in einer besseren Verhandlungsvorbereitung bei Bewerbungsgesprächen bzw. mit Vorgesetzten und der Weitergabe wichtiger Tipps in beratender Tätigkeit an KollegInnen. Viele der Teilnehmerinnen arbeiten an einem besseren Selbst-

marketing durch vermehrte Medienarbeit, an einer verbesserten Selbstpräsentation und einem besseren Durchsetzungsvermögen. Im Sinne der Ganzheitlichkeit wird auch an der Optimierung der eigenen Körperhaltung und an der Stimmbildung gearbeitet.

Seit der Summer School haben sich für die Wissenschaftlerinnen naturgemäß in dieser kurzen Zeit weniger neue Perspektiven aufgetan, doch gab sie einen wesentlichen Impuls zur strategischeren Karriereplanung, zu einer positiveren Einstellung gegenüber den eigenen Karrierezielen, die sich für einige als „erreichbar“ herausgestellt haben, und sie hat wertvolle Hilfestellung bei schwierigen Entscheidungsfindungen geleistet.

Erfreulicherweise haben sich auch schon erste Erfolge eingestellt. Eine Teilnehmerin bekam wieder die nötige Motivation, um ihre Dissertation zeitgerecht fertig zu stellen, eine andere konnte bereits eine Führungsposition übernehmen: „Ich habe dort nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch im August eine unbefristete Stelle angeboten bekommen. Die Summer School hat sicher das ihre zu diesem Erfolg unter weltweit 150 Mitbewerberinnen beigetragen.“

Auf die Frage nach fehlenden Inhalten im Angebot wurde auch in der Nachevaluation auf den Aspekt der Gender-Sensibilisierung aufmerksam gemacht. Um die eigenen Wahrnehmungen in Bezug auf „Geschlecht“ zu hinterfragen, geschlechterspezifisches Kommunikationsverhalten zu trainieren und konkrete Möglichkeiten zur Umsetzung geschlechtersensibler Ansätze zu erarbeiten, sollte zu Beginn der Veranstaltung ein Gender-Training für alle Beteiligten stattfinden.

Auch der Wunsch nach mehr Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu „Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten“ bzw. Verhaltenstipps zur Reaktion auf Abwertung und Diskriminierung wurde geäußert. Der Blickwinkel sollte auch auf jene „jungen“ Wissenschaftlerinnen gerichtet werden, die noch nicht den Anschluss an das Netzwerk ihrer Universität gefunden haben und dafür strategische Tipps bräuchten.

Nach Meinung der Teilnehmerinnen wurde aber eine große Vielfalt, mit einer Auswahl an sehr guten Themen und Trainerinnen, geboten. Das Nichtzustandekommen des Seminars „Change-Management“ wurde bedauert, da es eine interessante Ergänzung zum Angebot gewesen wäre. Die Unterlagen wurden den Teilnehmerinnen auf Wunsch zugesandt.

Die Bedeutung dieser Weiterbildungsveranstaltung soll durch das positive Feedback, das eine Teilnehmerin im Rahmen der Nachevaluation gegeben hatte, nochmals hervorgehoben werden: „Die Summer School war ein wichtiger Meilenstein zum Innehalten, Reflektieren, (neue) Perspektiven entwickeln – vielen Dank für Alles.“

4. Bilanz, Empfehlungen für die Weiterarbeit am Programm und Ausblick

Zehn Tage befassten sich die Wissenschaftlerinnen mit dem dichten Programm und lernten jenseits der Fachbereiche einander zu schätzen und auch zu unterstützen. Auf beruflicher, wie auch auf privater Ebene sind wertvolle Kontakte entstanden, die durch eine nachhaltige Vernetzung garantiert gepflegt werden. Eine Mailing-Liste, sowie eine Homepage mit einer Kommunikationsplattform wurden bereits eingerichtet und erste gemeinsame Aktivitäten fanden bereits statt.

Die Rückmeldungen zur „Summer School“ sind äußerst positiv. Die Seminare wurden hinsichtlich Themenauswahl und fachlicher Besetzung sehr gut bis gut bewertet. Es waren besonders jene wichtig, die neben dem Theorieinput vor allem konkrete Übungen bein-

halteten, wie die Beschäftigung mit dem inneren Team, der Fremd-/Selbstwahrnehmung, der Karriere-/Lebensplanung und der Zielarbeit.

Auch wenn inhaltliche Programmschwerpunkte wie das Seminar „Führungskompetenzen für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ von den Teilnehmerinnen als weniger wichtig erachtet werden - offenbar da sie sich selbst nicht so sehr in einer leitenden Position sehen - halten die Veranstalterinnen nach wie vor an der Durchführung dieser Einheit fest. Der beste Beweis für die Notwendigkeit ist eine Teilnehmerin, die unmittelbar nach der „Summer School“ mit einer Führungsrolle betraut wurde.

Uneingeschränkt positiv beurteilt wurden das Einzelcoaching und die Körperarbeit – von beiden Angeboten wurde mehr gewünscht. Die Expertinnengespräche, die als Abendeinheiten präsentiert wurden, wurden nach einem langen Seminartag zwar als sehr interessant, aber von einigen als „zuviel“ empfunden. Bei den themenzentrierten Gruppencoachings konnte speziell auf die Wünsche der Gruppe eingegangen und die Möglichkeit genutzt werden, um Themen aufzuarbeiten, die während des Tagesseminars nicht mehr berücksichtigt werden konnten.

Ein Problem ist leider nach wie vor ein existierender Mangel an Sensibilität für geschlechtergerechte Sprache und für Diskriminierung durch Heteronormativität auch in den Unterlagen unter ansonsten genderkompetenten Trainerinnen und Expertinnen.

Wie zu erwarten, ist auch in der „Summer School“ 2005 der Faktor Zeit ein großer Diskussionspunkt. Aufgrund der Programmdichte fehlten der einen oder anderen Teilnehmerin Reflexionsmöglichkeiten, um das Gelernte und Erfahrene besser verarbeiten zu können. Durch eine Verlängerung der „Summer School“ von einigen Tagen wäre zwar eine lockerere Programmgestaltung möglich, doch dem knappen Zeitbudget des Großteils der Wissenschaftlerinnen, die an Weiterbildungsangeboten interessiert sind, kommt eine kurze straff gehaltene Schulung entgegen.

Vielleicht könnte (auf die Anregung einer Teilnehmerin hin) für die nächste „Summer School“ auch die Implementierung einer neuen Seminareinheit zum spannenden Thema „Karriere und Gesundheit“ angedacht werden.

Die Kommunikation und Zusammenarbeit der Gruppe wurden durchwegs als sehr konstruktiv und kompetent bezeichnet, überraschend für einige war die Kontaktfähigkeit und die Vertrauensbildung in der kurzen Zeit und trotz der unterschiedlichen Fachbereiche. Wie wichtig es auch in Zukunft sein wird, Raum und Zeit für die Vernetzung der Teilnehmerinnen einzuplanen, zeigten die Evaluationsergebnisse dieser Wissenschaftlerinnengruppe. Den letzten Seminarnachmittag nutzten die Teilnehmerinnen, um Strategien für eine anhaltende Vernetzung (Homepage, Kommunikationsplattform, Mailing-liste, geplante Folgetreffen) zu erarbeiten. Das Konzept der „Summer School“ scheint aufgegangen zu sein.

In einem abschließenden Resümee kann gesagt werden, dass die Vermittlung von Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen sinnvoll und wichtig ist, und eine Folgeveranstaltung der „Summer School“ sehr wünschenswert wäre.

In Anbetracht der äußerst zufriedenstellenden Rückmeldungen während und nach Ablauf der „Summer School“, die durch die Evaluationsergebnisse bekräftigt wurden, wäre es sehr wünschenswert dieses Weiterbildungsangebot aufrecht erhalten zu können. Eine nächste „Summer School“ wird von den Veranstalterinnen für das Jahr 2007 angedacht.

Eine Umsetzung ist in erster Linie von der Finanzierung abhängig, daher sind ein erfolgreiches Fundraising bzw. die Lukrierung öffentlicher Gelder Voraussetzung für eine Folgeveranstaltung, denn alleine über die Kostenbeiträge der Teilnehmerinnen wäre die „Summer School“ nicht finanzierbar.

5. Anhang

Curriculum der „Summer School“ 2005



**Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
der Universität Graz**

Beethovenstrasse 19, 8010 Graz, Austria
Tel. +43 (0)316/ 380 5721; Fax: +43 (0)316/ 380 9010
www.uni-graz.at/kffwww/home.html



Summer School 2005: Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen

10. – 20. Juli 2005 in Semriach bei Graz

im Rahmen des Programms
„Frauen an der Universität“

Die zehntägige „Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ hat das Ziel, die sozialkompetenzbezogene und wissenschaftsorganisationsbezogene Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

Das Programm „Frauen an der Universität“ ist ein Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen bzw. zur **Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Kultur an den Grazer Universitäten**. Trägerin des Projekts ist die Vizerektorin für internationale Beziehungen und Frauenförderung der Universität Graz, Ao.Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Roberta Maierhofer.

Das Konzept wurde von Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, der Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz und von Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Ada Pellert, in den Jahren 2000 bis 2003 Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung an der Universität Graz, jetzt Vizerektorin für Lehre und Weiterbildung an der Donau-Universität Krems, entwickelt und wird aus Mitteln des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Diese berufslaufbahnorientierte Weiterbildungsmaßnahme für Nachwuchswissenschaftlerinnen will einen Beitrag zur Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen leisten.

Inhalte und Umfang der Summer School

Seminare (á 8 Stunden)

Wissenschaftlerin sein an Universitäten. Karriereverläufe. Lebensplanung.

Leitung: Dr.ⁱⁿ Renate Augusta (Graz)

Expertin: Dr.ⁱⁿ Christine Färber (Potsdam)

Inhalte: Kennenlernen. Persönliche Stärken und Entwicklungsfelder. Stärken stärken. Das Balance-Modell. Lebens- und Karriereplanung. Nutzen und Anwendungsfelder von Coaching.

Ziele: Sich als Arbeits- und Erfahrungsgruppe formieren - die persönlichen Stärken kennen und bewusst einsetzen - ein Entwicklungsfeld benennen und bearbeiten - Ausgewogenheit der persönlichen Ziele - Coaching als Reflexions- und Entwicklungskonzept kennenlernen.

Personalrechtliche Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an Universitäten.

Leitung: Dr.ⁱⁿ Christine Färber (Potsdam) und Ass.Prof. DDr.ⁱⁿ Anneliese Legat (Graz)

Inhalte: Wissenschaft als Beruf: Erwerbstätigkeit in der Wissenschaft. Vorstellung von verschiedenen Personalkategorien und Personalauswahlverfahren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland und der Schweiz. Geschlecht als Strukturmerkmal bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation. Beratung und Unterstützung durch Gleichstellungsmaßnahmen und -institutionen in der Wissenschaft. Handlungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen.

Einführung in das Personalrecht für wissenschaftlich-künstlerisches Personal unter den Vorgaben des UG 2002 an Österreichischen Universitäten. Berufsbild Universitätslehrerin: Dienstpflichten in Forschung – Lehre – Selbstorganisation – PatientInnenbetreuung - Verwaltung (Mitwirkungspflichten). Evaluierungsinstrumente und Qualifikation bei der Karrieregestaltung. Ausblick auf Beschäftigungsverhältnisse im außeruniversitären wissenschaftlichen Bereich.

Ziele: Wissenstransfer von personalpolitischen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Erwerbstätigkeit von Frauen als Grundlage für Strategiebildung. Sensibilisierung zu Gestaltungsmöglichkeiten der universitären wissenschaftlichen Laufbahn in ausgegliederten Universitäten. Erhöhung der Handlungssicherheit und der Aufstiegorientierung.

Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation.

Leitung: Ute Maria Riedler-Lindthaler (Graz)

Inhalte: Redevorbereitungstechnik. Körpersprache. Grundlagen der Moderation. Kommunikationsprozesse steuern. Geschlechterbezogene Aspekte der Kommunikation.

Ziele: Erfolgreiches Gestalten von Besprechungen und Arbeitssitzungen. Zielgerichtet kommunizieren. Persönliche Stärken kennen und präsentieren.

Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung. Konfliktmanagement.

Leitung: Ute Maria Riedler-Lindthaler (Graz)

Inhalte: Strategische Kommunikation. Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien. Individuelle und institutionelle Konflikte. Kritik- und Konfliktgespräch. Konfliktlösungen und Interventionen. Strukturen und Funktionsweisen von Anerkennung und Akzeptanz.

Ziele: Kompetent mit Konfliktsituationen umgehen. Erzielen optimaler Verhandlungsergebnisse. Durch optimale Selbstpräsentation Anerkennung und Sympathie gewinnen.

Teamarbeit im Schnittpunkt von Individuum und Organisation.

Leitung: Mag.^a Marion Radl-Käfer (Graz)

Inhalte: Grundlagen und Nutzen von Teamarbeit in modernen Organisationen. Teamentwicklung als Führungskompetenz. Merkmale erfolgreicher Teams. Rollenverteilung in Gruppen, Phasen der Teamentwicklung, Kommunikationsformen. Die Führung des „Inneren Teams“, Kongruenz und Außenwirkung.

Ziele: Bewusst machen von Teamarbeit als einen Prozess im Spannungsfeld von Individuum und Organisation. Erkennen von Qualitätskriterien, gruppendynamischen Gesetzen in Teams und eigenen Teamrollen. Kennenlernen des „Inneren Teams“ und seiner Spielregeln. Reflexion betreffend der eigenen Führungsfähigkeiten.

Gleichstellung und Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten.

Leitung: Univ.-Ass. Dr.ⁱⁿ Elisabeth Holzeithner (Wien) und Prof. Dr.ⁱⁿ Gabriele Löscher (Hamburg)

Inhalte: Das Konzept der Gendergleichstellung: Antidiskriminierung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming im Kontext der neuen EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung. Gleichstellung an den Universitäten nach UG 2002 und in den universitären Satzungen (Rechte, Institutionen). Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Unis in Deutschland. Frauenförderung im Kontext von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung – Antidiskriminierung.

Quotenregelungen: Begründung, Problematik. Fragen der Rechtsdurchsetzung: Fallstricke beim Umgang mit Frauenförderungsmaßnahmen, rhetorische Strategien, Tricks zum Umgehen von Frauenförderungsmaßnahmen und mögliche Gegenstrategien. Planerische und strategische Aspekte einer Universitätskarriere. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt (Rechtslage, Ansprechpersonen). Ziele: Wissensvermittlung, Reflexion und Empowerment.

Organisationskultur in der Wissenschaft.

Leitung: Mag.^a Ulrike Gschwandtner (Salzburg)

Inhalte: Strukturen der Organisation Universität und der außeruniversitären Forschungslandschaft. 'Institution als Männerbund' – Geschlechterverhältnisse an Universitäten und in der außeruniversitären Forschung. Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen an der Universität: Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen, Handlungsspielräume in der Organisation Universität. Wertschätzung, Konkurrenz, Solidarität, Kooperationen, Networking. Wie kommen Wissenschaftlerinnen unter diesen Bedingungen zu individuellen und solidarischen Wertschätzungen, zu selbst-bewusstem Handeln und zu einem Denken, das Widersprüche produktiv machen kann?

Ziele: Kennenlernen der Organisation Universität aus einem feministischen Blickwinkel. Kennenlernen von außeruniversitären Organisationsformen von Wissenschaft. Kritische Reflexion von Organisationsstrukturen und Entwicklung eigener Handlungsoptionen.

Ressourcenorientierte Kommunikation. Erweiterung des Handlungsspielraums.

Leitung: Mag.^a Marion Radl-Käfer (Graz)

Inhalte: Grundannahmen des Neurolinguistischen Programmierens. In Rapport gehen. Repräsentationssysteme. Fremdbild - Selbstbild - Wirklichkeitskonstruktionen. Meta-Sprachmodell. Zielarbeit. Themenbezogene Reflexionsgruppen.

Ursprünglich vorgesehen:

Change Management an Universitäten.

Leitung: Dr.ⁱⁿ Julia Neissl (Salzburg)

Inhalte: Wie können Universitäten und andere Wissenschaftseinrichtungen, deren Institute und Abteilungen vernetzungsförderliche und karrierefremdliche Organisationsstrukturen und -prozesse schaffen, um sich selbst, ihre Wissenschaftlerinnen, deren Wissen und ihre Verfahren ständig innovativ zu gestalten? Wie können sie reflektiert mit der Vielfalt von Konzepten im Change Management Prozess umgehen, welche davon sind überhaupt für das Universitäts- und Wissenschaftssystem passend und was bedeuten sie für die persönliche Entwicklung als Wissenschaftlerin?

Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen.

Leitung: Dr.ⁱⁿ Renate Augusta (Graz)

Inhalte: Persönlichkeit und Führungsstil. Leiten von moderierten Teamsitzungen. Qualitäten einer erfolgreichen Führungspersönlichkeit. Selbst- und Fremdmotivation. Als Frau führen. Reflexion des Gesamtlehrgangs. Perspektiven für die Zukunft.

Ziele: Wissen um die wesentlichen Kriterien der Führung erlangen. Den persönlichen Führungsstil erkennen. Faktoren der Motivation und Demotivation beachten. Gesamtreflexion, Vernetzung, Planung weiterführender Aktivitäten.

Expertinnengespräche (6 Stunden)

Wissenschaftlerinnen referieren zum Tages- oder einem speziellen Thema und diskutieren mit den Teilnehmerinnen. Hierbei geht es um Information, informelles Wissen, Austausch und Vernetzungsstrategien. Moderation: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey

Wissenschaftlerin sein.

Expertin: Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Evelyn Deutsch-Schreiner (Graz)

Folgende Fragen werden diskutiert: Die Wichtigkeit der Habilitation. Wie bildet man sein eigenes Netzwerk? Mit welcher Unterstützung darf man rechnen? Der Zwiespalt zwischen internationaler Anbindung und institutsinterner Anerkennung (Harmonie am Arbeitsplatz) – der für Frauen oft zur Falle wird. Fördert der Forschungsschwerpunkt Frauenforschung die Karriere oder behindert er sie? Das Thema Berufungsabläufe. Die Koordination Privatleben (Kinder, Karriere des Ehepartners) und Uni-Karriere. Was würde ich genauso machen, was würde ich heute ganz anders machen?

Der souveräne Vortrag. Informieren – überzeugen – begeistern.

Expertin: Dr.ⁱⁿ Fleur Wöss (Wien)

Was ist das Geheimnis erfolgreicher RednerInnen? Was macht es aus, dass ZuhörerInnen einmal begeistert sind, und ein andermal unzufrieden und unbefriedigt weggehen? Die fachliche Substanz ist es jedenfalls meist nicht. Was es aber wirklich ist, ist schwer zu benennen. Seit nunmehr 12 Jahren beobachtet Fleur Wöss die erfolgreichsten RednerInnen und coacht Vortragende auch selbst. Diskussion der fünf wesentlichen Schlüssel, die sie herausgefunden hat.

Fundraising, Drittmittelakquise, EU Forschungsförderung, Sponsoring, Finanzierungsstrategien.

Expertinnen: Prof. Dr.ⁱⁿ Dorothea Mey (Göttingen), Dr.ⁱⁿ Barbara Haselsteiner (Graz), Mag.^a Ulrike Gschwandtner (Salzburg)

EU Forschungsförderung: 6. Rahmenprogramm (Inhalte; Evaluierungsprozess und –kriterien; das passende Konsortium; Finanzierungsmodelle; Tipps und Tricks für AntragstellerInnen).

Ausblick 7. Rahmenprogramm. Nationale Forschungsförderung Österreichs.

Existenzsicherung und Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der außeruniversitären Forschung in Österreich. Sponsoring, Netzwerken und Lobbying – Chancen und Grenzen.

Unternehmensgründungen von Frauen als Möglichkeit, Wissenschaft und Forschung außerhalb von Universitäten zu betreiben – notwendige Grundlagen und Rahmenbedingungen.

Übersicht und Charakterisierung unterschiedlicher Finanzierungsmöglichkeiten wissenschaftlicher Arbeit im Anschluss an die Promotion. Bezugspunkt sind die Universitätsstrukturen und die Förderlandschaft der Bundesrepublik Deutschland. Übergreifende Aspekte und Hintergründe. Vorstellung von Finanzierungsstrategien. Länderübergreifende Diskussion von Strategieüberlegungen.

Einzelcoaching (2 Stunden/Teilnehmerin)

Coaching ist ein speziell auf Wissenschaftlerinnen abgestimmtes, individuelles berufsbegleitendes Unterstützungsangebot zur Reflexion und Verbesserung der beruflichen Praxis.

Themenzentriertes Gruppencoaching (3 Stunden)

Aktuelle Themen werden ergänzend zu den Seminaren in der Gruppe bearbeitet.

Körperarbeit (4,5 Stunden)

Ganzheitliches Modell zur Herstellung des Gleichgewichts zwischen intellektueller Arbeit und den Bedürfnissen des Körpers. Energiearbeit zur Herstellung individueller Balance und des Wohlbefindens, der Lösung von Blockaden mit dem Ziel der Entspannung, Stressbewältigung und Gesundheitsförderung. Ziele: Körperwahrnehmung und Umgang mit den Bedürfnissen des Körpers.

**Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
der Universität Graz**

Beethovenstrasse 19, A - 8010 Graz
Web: <http://www.uni-graz.at/kffwww>

Leitung: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey

Tel. 0043/(0)316/380-5722, Email: koordff@uni-graz.at

Programmkoordination und Organisation: Ilse Wieser

Tel. 0043/(0)316/380-1020, Email: ilse.wieser@uni-graz.at

Programm-Mitarbeit: Mag.^a Barbara Müller

Tel. 0043/(0)316/380-5724, Email: office.esf@uni-graz.at

unterstützt von:



Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz
Beethovenstraße 19, 8010 Graz
<http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww>



bm: **bwk**

