

**Evaluierung zur Nachhaltigkeit der Summer Schools –
Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen 2003/05/07**

Erstellt von Bakk. phil. Evangeline Adler - Klausner
im Rahmen des Pflichtpraktikums (Juni-August 2009) für das
Master – Studium „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und
Frauenförderung

der Universität Graz

Beethovenstraße 19, 8010 Graz

<http://www.uni-graz.at/kffwww>

Leitung: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, MBA

Inhaltsverzeichnis:

1. AUFBAU DER SUMMER SCHOOL	3
2. EVALUIERUNG	4
2.1. GESTALTUNG DES FRAGEBOGENS	4
3. ERGEBNISSE	7
3.1. ALLGEMEINE FRAGEN ZUR PERSON	7
3.2. SEMINARE	8
3.3. BEWERTUNG DER EINZELNEN KOMPONENTEN/METHODEN:	9
3.4. NACHHALTIGKEIT	10
3.5. ABSCHLIESSENDES	12
4. FAZIT	13
5. ANHANG	13
- Curriculum 2003	
- Curriculum 2005	
- Curriculum 2007	
- Curriculum 2009	
- Fragebogen	
- quantitative Auswertung	
- qualitative Auswertung	

1. Aufbau der Summer School – Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, im Folgenden Summer School genannt.

Die erste Summer School fand 2003 statt. Die Idee und das Konzept stammen von Frau Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, der Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz und von Ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ada Pellert – Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung an der Universität Graz (von 2000 – 2003).

Die Planung und Organisation wurde von Ilse Wieser und ab dem Jahr 2005 auch von Mag.^a Gertraud Gollner von der Koordinationsstelle bewerkstelligt.

Im Abstand von 2 Jahren fanden weitere Summer School - Veranstaltungen statt (die Curricula dazu sind im Anhang). Alle wurden in einem Seminarhotel in Semriach bei Graz abgehalten, ausgewählte Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum nahmen daran teil. Semriach wurde ganz bewusst ausgewählt, um der Summer School einen Gefühl der Klausur zu verleihen.

Die Kosten für diese Qualifizierung betragen für die Teilnehmerinnen bis heute 700 Euro, damit wird ein Viertel der Kosten abgedeckt.

Jahr	Teilnehmerinnen-Anzahl
2003	30
2005	15
2007	15
2009	16

Im Jahr 2003 nahmen je 15 Teilnehmerinnen aus dem universitären und aus dem außeruniversitären Bereich teil.

Diese Nachhaltigkeitsstudie Summer School 2003/05/07 soll darstellen, wie sich der 10-tägige Seminarblock auf die anschließenden Karriereschritte auswirkt, welche Seminare und Inputs besonders gewinnbringend waren und wie wichtig Vernetzung unter NachwuchswissenschaftlerInnen ist.

2. Evaluierung

Diese Befragung richtete sich an die Teilnehmerinnen der ersten drei Summer Schools. Sie fand im Zuge eines Praktikums im Juni und Juli statt. Durch den Zeitpunkt der Evaluation gab es teilweise Schwierigkeiten mit der Rückmeldung – bedingt durch Urlaub, auch waren einige e-mail-Adressen schon veraltet.

Es handelt sich um insgesamt 60 Teilnehmerinnen, die mit einem per E-Mail ausgesandten Fragebogen, befragt wurden. Es wurden 22 (36% aller Teilnehmerinnen) Fragebögen retourniert.

2.1. Gestaltung des Fragebogens

Der Fragebogen wurde adaptiert. Die ursprüngliche Version wird gerade in einer Evaluation im Zuge der Bakkalaureats – Arbeit von Anna Rath (2009/2010) am Institut für Bildungs- und Erziehungswissenschaften zur Auswertung des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien Netzwerke (ein 1-jähriges Weiterbildungsangebot für Wissenschaftlerinnen / Dissertantinnen an der Karl – Franzens – Universität) verwendet.

Mehr Information ist unter dem Link: http://www.uni-graz.at/kffwww/gleichstellung_frauenfoerderung/karriereprogramm09.pdf auffindbar.

Der Fragebogen gliedert sich in 5 Teile:

1. allgemeine Fragen zur Person, unter anderem, an welcher Summer School teilgenommen wurde, wo und wie sie davor und danach beschäftigt war und welche akademischen Karriereschritte es seither gab.

2. Danach konnten zehn einzelne Seminare bewertet werden – zu beachten ist, dass einige Seminare nicht in jeder Summer School angeboten werden:

1	Wissenschaftlerin sein. Spielregeln und Erfolgsstrategien. Karriereverläufe. Lebensplanung
2	Personal/-Dienstrechtliche Verhältnisse und Rahmenbedingungen
3	Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation
4	Konfliktarbeit, Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung
5	Teamarbeit
6	Führungskompetenz
7	Gleichstellung- und Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen
8	Organisationskultur/- struktur in der Wissenschaft
9	Change Management an Universitäten
10	Projektmanagement (betrifft nur die Teilnehmerinnen der Summer School 2003)

3. Die Bewertung von sieben Komponenten und Methoden:

1	Vernetzung (Kontakte zu Expertinnen, Lehrenden, anderen Wissenschaftlerinnen, Frauen an der Universität im Allgemeinen...)
2	Expertinnengespräche
3	Einzelcoaching
4	Seminare
5	Übungen (Rollenspiele, Videoanalyse etc.)
6	Input (Vortrag, Expertinnenbeitrag etc.)
7	Reflexion (Diskussion etc.)

4. Ein großer Teil des Fragebogens beschäftigte sich mit der Nachhaltigkeit: Hier wurde in 17 Einzelpunkten gefragt, inwieweit sich das vermittelte Wissen auf die Karriere danach ausgewirkt hat. Alle 17 Punkte sind dem Fragebogen im Anhang zu entnehmen.
5. Abschließend wurden die Teilnehmerinnen befragt, wie stark die Summer School ihre persönliche und ihre berufliche Entwicklung beeinflusst hat und ob sie die Summer School einer Kollegin weiterempfehlen würden.

3. Ergebnisse

3.1. Allgemeine Fragen zur Person

Die retournierten Fragebögen stammten von sechs Teilnehmerinnen der Summer School 2003, zehn Teilnehmerinnen von 2005 und sechs Teilnehmerinnen der Summer School 2007.

Die Teilnehmerinnen der Summer Schools sind vielfach beschäftigt. Sie haben vor den jeweiligen Summer Schools oft mehrere Arbeitsstellen gleichzeitig gehabt. 72% der Befragten waren davor an der Universität beschäftigt, 13% an einer außeruniversitären Forschungsinstitution, die restlichen waren Studentinnen oder auch selbstständig.

Die Frage „**Wie war/waren Ihr damaliges Beschäftigungsverhältnis/Ihre damaligen Beschäftigungsverhältnisse?**“ beantworteten die Teilnehmerinnen wie folgt: (mehrere Antworten waren möglich)

Keines	3
Assistentin/wissenschaftliche Mitarbeiterin an d. Uni m. befristetem Vertrag	7
Assistentin/wissenschaftliche Mitarbeiterin an d. Uni m. unbefristetem Vertrag	1
Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit befristetem Vertrag	6
Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit unbefristetem Vertrag	2
Sonstiges (z.B. Angestellte, Stipendiatin, selbstständig etc.)	6

Derzeit sind 59% der Teilnehmerinnen an einer Universität beschäftigt, 40% gaben „Sonstiges“ an, 5% gaben an, an einer außeruniversitären Forschungsinstitution zu arbeiten. Von den 22 Befragten haben 9 (40%) eine Leitungsposition.

Die genaue Auswertung der Frage „**Wie ist/sind Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis/Ihre derzeitigen Beschäftigungsverhältnisse?**“ ergibt folgende Zahlen:

Keines	1
Assistentin/wissenschaftliche Mitarbeiterin an d. Uni m. befristetem Vertrag	6
Assistentin/wissenschaftliche Mitarbeiterin an d. Uni m. unbefristetem Vertrag	1
Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit befristetem Vertrag	2
Projektmitarbeiterin/Drittmittel mit unbefristetem Vertrag	2
Sonstiges (z.B. Angestellte, Steuerberaterin, Privatwirtschaft, Researcher, Selbstständig...)	13

Momentan ist nur eine einzige Teilnehmerin auf Arbeitssuche, 31,8 % arbeiten an der Uni – auch hier hat wiederum eine Wissenschaftlerin einen unbefristeten Vertrag, 18 % sind Projektmitarbeiterinnen oder werden durch Drittmittel finanziert, die restlichen 50,2% haben „Sonstiges“ angekreuzt, sie sind Angestellte, Steuerberaterinnen, haben eine Firma, sind in der Forschung oder in der Privatwirtschaft tätig. Hier zeigt sich ein breites Beschäftigungsfeld.

Seit der Teilnahme an den Summer Schools erfolgten einige Karriereschritte: So haben 7 Teilnehmerinnen promoviert, vier weitere promovieren demnächst, es gab eine Habilitation und eine Berufung. 27% der Teilnehmerinnen haben keine weiteren akademischen Karriereschritte gemacht.

3.2. Seminare

Grundsätzlich wurden die „**Seminare**“ von 54% als „sehr hilfreich“, von 27% als „hilfreich“ eingestuft. Im folgenden Teil werden die Inhalte der zehn Seminare bewertet:

Das Seminar „**Teamarbeit**“ bewerteten 50 % der Teilnehmerinnen als „sehr hilfreich“, weitere 22 % als hilfreich.

Das Seminar „**Wissenschaftlerin sein. Spielregeln und Erfolgsstrategien. Karriereverläufe. Lebensplanung**“ fanden 63% sehr hilfreich, 18 % hilfreich. Dies zeigt sich auch im qualitativen Teil, auf den später eingegangen wird.

Ähnlich verhält es sich mit dem Seminar „**Konfliktarbeit, Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung**“. Hier kreuzten 54% der Teilnehmerinnen „sehr hilfreich“, 32 % „hilfreich“ an.

Das Seminar „**Kommunikation. Leitung von Arbeitssitzungen. Selbstpräsentation**“ wurde ebenfalls als sehr wichtig eingestuft . 54% fanden es „sehr hilfreich“, 23% „hilfreich“.

Das Seminar „**Personal/-Dienstrechtliche Verhältnisse und Rahmenbedingungen**“ bewerteten 68% mit „sehr hilfreich – mittelmässig hilfreich“.

Ähnlich verhält es sich mit dem Seminar „**Führungskompetenz für Nachwuchswissenschaftlerinnen**“: So bewerteten 73% der Teilnehmerinnen es als „sehr hilfreich – mittelmässig hilfreich“.

Das Seminar „**Gleichstellungs- und Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen**“ bewerteten 59% als „sehr hilfreich – mittelmässig hilfreich“.

Das Seminar „**Organisationskultur/-struktur in der Wirtschaft**“ wurde von 50% als „sehr hilfreich – mittelmässig hilfreich“ bewertet.

Das Seminar „**Projektmanagement**“ betraf nur die Teilnehmerinnen der Summer School 2003, 50% fanden dies sehr hilfreich.

Das Seminar „**Change Management an Unis**“ war 68% nicht mehr in Erinnerung („weiß ich nicht mehr“), was aber auch daran liegt, dass es nicht in jeder Summer School angeboten wurde.

3.3. Bewertung der einzelnen Komponenten/Methoden:

Im folgenden Teil werden die einzelnen Komponenten / Methoden evaluiert. Hier werden die sieben Schwerpunkte aufgelistet:

Besonderen Anklang fand die Komponente des „**Einzelcoachings**“: 82% empfanden diese sehr persönliche Form des Coachings als „sehr hilfreich“.

Die „**Reflexion**“ von 63% als sehr hilfreich bewertet. Im qualitativen Teil zeigte sich ab, dass die Reflexion sehr wichtig war, eine Teilnehmerin hätte gerne „mehr Zeit und Raum für Reflexion“ gehabt.

Das Thema „**Vernetzung**“ wurde sehr gut aufgenommen, 41% empfanden es als „sehr hilfreich“, jeweils 27% als „hilfreich“ bzw. „mittelmässig hilfreich“. Die Vernetzung funktioniert heute auch noch sehr gut, besonders die Gruppe, die 2005 teilgenommen hat, ist heute auch noch immer speziell gut vernetzt – hier wurde dieser Fragebogen auch intern noch einmal verschickt.

Die „**Expertinnengespräche**“ wurden von 36% als „sehr hilfreich“, von 27% als „hilfreich“ und von 31% als „mittelmässig hilfreich“ bewertet.

Die „**Übungen**“ – wie Rollenspiele oder Videoanalyse – wurden von 59% als „sehr hilfreich“ bezeichnet, weitere 23% fanden sie „hilfreich“.

Die „**Seminare**“ wurden von 54% als „sehr hilfreich“, von 27% als „hilfreich“ eingestuft.

Der „**Input**“ (Vorträge, Expertinnenbeiträge etc.) wurde von 50% der Teilnehmerinnen als „sehr hilfreich“, von 13% als „hilfreich“ bewertet.

3.4. Nachhaltigkeit

Das Thema „Nachhaltigkeit“ war in 17 Items unterteilt, die von „Trifft genau zu“ in 5 Abstufungen bis „Trifft gar nicht zu“ abgestuft waren. Zusätzlich gab es die Option „Weiß ich nicht bzw. war für mich nicht relevant“.

Herausstechend war das Item **„Ich fühle mich besser vernetzt als vorher“** (Punkt 5): 45% stimmten für „trifft genau zu“, jeweils 23% stimmten die nächsten Abstufungen. Ebenfalls erfreulich ist, dass 68% der Teilnehmerinnen noch immer Kontakt mit anderen Teilnehmerinnen haben. So schrieb eine von ihnen:
„Die Gruppe ist in meinem Leben immer noch wichtig und wird es immer bleiben“. Eine Teilnehmerin wiederum empfand es schwierig, Kontakte rein per E-Mail aufrecht zu erhalten.

Auch die **Weiterbildung im Bereich der Schlüsselqualifikationen** (Punkt 6) wie z.B. Führungsseminare, wurde nach den Summer Schools gerne gemacht, insgesamt 59% der Teilnehmerinnen haben dies getan.

Im **Ausland** (Punkt 7) sind oder waren 32% beruflich tätig. Mobilität ist also auch essentiell.

Das Thema der **„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“** (Punkt 9) ist den Teilnehmerinnen sehr wichtig und wird offensichtlich zu knapp behandelt, zumindest empfinden dies 50% als zu wenig vermittelt.

Zitat einer Teilnehmerin: „Teilweise war die Auswahl der Vorzeigefrauen nicht so glücklich gewählt – wir wissen selbst, dass sich Familie und Beruf mit ein wenig „Kleingeld“ vereinbaren lassen – schwieriger wird es ja wohl, wenn der finanzielle Hintergrund ein anderer ist.“

„Was allerdings für mich ungelöst ist, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Dilemma konnte auch die Summerschool nicht helfen.“

Die **„Stärkung von persönlichen Stärken“** (Punkt 10), welche die Teilnehmerinnen in weiterer Folge im beruflichen Umfeld umsetzen, haben 54% erfahren.

Zitat einer Teilnehmerin: „Die Summer School hat meine persönliche und berufliche Entwicklung einen großen Schritt voran gebracht und vor allem das Bewusstsein gestärkt, im universitären Umfeld bestehen zu können und dort auch Karriere machen zu wollen (...)“.

Eine Andere formulierte es so: „Nur durch die Summerschool habe ich genug Mut bekommen, unserem Institutsvorstand zu sagen, dass ich mich habilitieren will – nun bin ich nicht nur habilitiert, sondern auch Professorin und habe weiters mein eigenes Institut.“

Das Item **„Seit Absolvierung der Summer School bin ich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der universitären wissenschaftlichen Laufbahn vertrauter und kann/konnte so meine Laufbahn darauf hingehend planen“** (Punkt 11) wurde von 63% mit „trifft genau und trifft zu“ bewertet, so schrieb eine Teilnehmerin:

„Das Seminar hat sowohl durch die Vermittlung von Fakten und informellem Wissen als auch durch den regen Austausch mit den Kolleginnen meine Motivation, eine Karriere an der Universität anzugehen, erheblich gestärkt. Alles, was ich mir während des Seminars

vorgenommen habe, konnte ich in den folgenden zwei Jahren umsetzen (z.B. Einwerbung einer selbstständigen Nachwuchsgruppe, zweites Kind)“.

Die Tatsache, dass zu den Summer Schools **nur weibliche Teilnehmerinnen** (Punkt 16) zugelassen sind, fanden 72% sehr wichtig, 18% eine Abstufung niedriger wichtig – dies ist ein sehr aussagekräftiges Ergebnis. Diese Meinung bestätigt sich auch im qualitativen Teil des Fragebogens:

„Es war sehr spannend und extrem motivierend in einem Kreis von nur Frauen zu sein“, „in meiner Erinnerung war jene Summer School 2003 vor allem moralisch ermutigend und aufbauend: die Gemeinschaft der Frauen, die in unterschiedlichen Disziplinen und Konstellationen alle irgendwie ums Vorankommen strampeln (...) und die durchweg reflektierende und unterstützende Haltung der Referentinnen, hat einfach viel Kraft und Ermutigung zum „Weiterstrampeln“ ergeben (...)“.

„Es war toll, in einem solch geschützten Umfeld mit Kolleginnen unterschiedlicher Fachbereiche und Nationalitäten Fragen der wissenschaftlichen Karriere zu erörtern. (...) Ich konnte sehen, dass andere Frauen im Hinblick auf die Karriereplanung ähnliche Probleme und Befürchtungen haben und gleichzeitig auch neue Lösungsstrategien erkennen“.

„Die Probleme anderer Frauen haben mir aufgezeigt, dass ich selbst mich in einem sehr geschützten Raum befinde und habe den Wert zu schätzen gelernt. Alles in allem hat mir die Summer School ein verändertes Bewusstsein vermittelt.“

Noch immer im **Kontakt mit anderen Teilnehmerinnen** (Punkt 5a) sind 86%, so viele schätzten ihren Kontakt mit „sehr stark – stark“ ein. So haben beispielsweise die Teilnehmerinnen des Jahres 2005 noch immer einen „Rundverteiler“ und sind somit per e-mail in regelmäßigem Kontakt. Einige Teilnehmerinnen sind auch noch im Kontakt mit den Vortragenden, so schrieb eine von ihnen: „(...) Im Moment bin ich gerade wieder an einem Punkt beruflicher und persönlicher Neuorientierung und als erstes habe ich mir das Material von der Summer School hervorgeholt und die Frau angerufen, bei der ich damals das Coaching gemacht habe. Wir sind seither in losem aber stetigem Kontakt“.

Mehr **Einblick in die Organisationsstruktur der Universität** (Punkt 12) haben 77%, sie bewerteten diesen Punkt mit „sehr stark – mittelmässig stark“.

Ähnlich verhält es sich mit der Frage, ob es wichtig sei, im gesamten Programm mit ausschließlich **Trainerinnen, Expertinnen und weiblichen Rollenmodellen** (Punkt 17) zu arbeiten. Dies fanden 68% der Teilnehmerinnen sehr wichtig. Eine Teilnehmerin meinte: „Die Summer School hat das Selbstvertrauen gestärkt. Männliche Teilnehmer würde ich persönlich begrüßen, aber es war toll, dass nur weibliche Vortragende eingeladen wurden.“

Die Aussage „**Durch die Summer School habe ich rascher promoviert bzw. habilitiert**“ (Punkt 1) bestätigten 27 % mit „sehr stark – mittelmässig stark“.

Auf die im **Rahmen der Summer School zur Verfügung gestellten Unterlagen** (Punkt 2) greifen 55% der Teilnehmerinnen „sehr stark – mittelmässig stark“ zurück. Zitat einer Teilnehmerin: „Das war ein hervorragendes Programm, das insbesondere stark persönlichkeitsbildende Aspekte wirklich gut umgesetzt hat. Ich war damals sehr beeindruckt und habe die Angebote z.T. als wirklich sehr nachhaltig (im Sinne von, dass ich auf die Erfahrungen und das Wissen zurückgreifen kann) erlebt.“

Die Aussage „**Durch die Summer School wurde mein Interessen an Führungspositionen geweckt**“ (Punkt 3) wurde von 68% mit „sehr stark – mittelmässig stark“ bewertet.

Hinsichtlich des Punktes „**Die Summer School ermutigt/e mich zur Bewerbung für höhere Positionen und/oder Führungspositionen**“ (Punkt 4) entschieden sich 59% für „sehr stark – mittelmässig stark“. Eine Teilnehmerin schrieb: „Die Summer School hat meine persönliche und berufliche Entwicklung einen großen Schritt voran gebracht und vor allem das Bewusstsein gestärkt, in universitärem Umfeld bestehen zu können und dort auch Karriere machen zu wollen“.

Die **eigene, aktive Förderung von Frauen (z.B. Nachwuchswissenschaftlerinnen)** (Punkt 8) forcieren 59% der Teilnehmerinnen „sehr stark – mittelmässig stark“.

Den Punkt „**Ich kann seit Absolvierung der Summer School Vorträge/Präsentationen professioneller vorbereiten und halten**“ (Punkt 13) bewerteten 72% als „sehr stark – mittelmässig stark“.

63% der Teilnehmerinnen finden, dass sie durch die Summer School „sehr stark – mittelmässig stark“ auf **Konfliktsituationen in der Organisation Universität** vorbereitet sind (Punkt 14).

Das Item „**Dank der Summer School nehme ich meine Mitgestaltungsmöglichkeiten als Wissenschaftlerin im Umfeld Universität verstärkt wahr**“ (Punkt 15) stuften 45% der Teilnehmerinnen als „sehr stark – mittelmässig stark“ ein.

3.5. Abschließendes

Deutlich wird, dass die Summer School eine große Auswirkung auf die **persönliche Entwicklung** der Teilnehmerinnen hat. So empfanden 50% sie als sehr stark (10 auf einer Skala von 1-10), weitere 27% kreuzten die Abstufung „9“ an.

Die **Wirkung auf die berufliche Entwicklung** empfanden die Teilnehmerinnen recht verschieden. Die meisten siedelten sie in der Mitte an (zwischen Stufe 5-7). Im qualitativen Teil gab es auch Erklärungen dafür. So schrieb eine Teilnehmerin:

„(...) Kein Wunder, natürlich ändern die zehn Tage Summer School, als singuläre „Maßnahme“ nicht Haltung, Verhalten oder Lebenslauf. Gleichwohl bin ich sicher, dass die Summer School 2003 als Baustein auf meinem Weg wichtig und gut, aufbauend und ermutigend war (...)“. Insofern wird deutlich, dass die Summer School ein wichtiger und notwendiger Impuls ist, dass aber noch viele andere Faktoren notwendig sind, um berufliche Entwicklung zu erfahren.

Besonders positiv, ja beeindruckend ist das Ergebnis der Frage „Würden Sie die Summer School einer Kollegin weiterempfehlen?“. Alle Teilnehmerinnen stimmten für „Ja“. Diese Aussage ist stark und ermutigend.

Eine Teilnehmerin schrieb: „In der Summer School habe ich so viel gelernt und über mich selbst erfahren, dass ich nur jeder Kollegin wünschen kann, dass sie die Möglichkeit zur einer

Teilnahme hat. Bei uns am Institut habe ich einen Vortrag über die Summer School gemacht und besonders den Doktorandinnen nahegelegt, sich daran zu beteiligen.“

4. Fazit

Wie im vorigen Kapitel ersichtlich wird die Summer School von allen Teilnehmerinnen weiterempfohlen.

Sie sind sowohl mit den Inhalten („selten gibt es die Möglichkeit, so viel geballte Information kompetent vermittelt zu bekommen“) zufrieden, als auch mit den Expertinnen und Vortragenden. Die Tatsache, dass nur weibliche Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit haben, zehn Tage lang intensiv an ihrer Karriere zu arbeiten – dies im schönen Ambiente des Semriacherhofes, ruhig und ohne Ablenkungen gelegen – wird sehr positiv angenommen, viele stehen noch immer im Kontakt miteinander und das seit vielen Jahren. Positiv ist auch das Entwickeln und Aufrechterhalten von Networking, das unter WissenschaftlerInnen nicht selbstverständlich ist.

Alle haben diese Tage ganzheitlich sehr genossen, bedingt durch die Situation der Klausur, das gute Essen, die liebe und kompetente Betreuung und die vielen Informationen, die ihnen vermittelt wurden. Weiters haben die Teilnehmerinnen viel an Selbstvertrauen und Kompetenz aufgebaut und die Motivation bekommen, im universitären Bereich Karriere zu machen, und wenn nicht hier, dann in der Privatwirtschaft.