



## **Evaluierungsbericht: Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke. 2001 - 2016**

Evaluierung des einjährigen berufslaufbahnenorientierten Weiterbildungsangebots im Rahmen der Kooperation „Potenziale“ von Karl-Franzens-Universität Graz, Technischer Universität Graz, Medizinischer Universität Graz und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz im Zeitraum 2001-2016.

**Durchführung der Evaluierung:** Felicitas Fröhlich, BA und Desirée Gradenegger, BA

**Verfasserin des Berichts:** Felicitas Fröhlich, BA

**Leitung:** Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey, MBA (Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz)

**Koordination und Kontakt:** Ilse Wieser (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz), Email: [ilse.wieser@uni-graz.at](mailto:ilse.wieser@uni-graz.at), Tel. 0316/380-1020

Graz, Oktober 2017



## Inhalt

Executive Summary .....	5
1 Einleitung .....	7
2 Das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen .....	7
3 Fragestellungen .....	8
4 Beschreibung der Erhebungsmethode .....	8
4.1 Der Fragebogen .....	8
4.2 Stichprobe / Grundgesamtheit / Rücklaufquote.....	9
5 Darstellung der Ergebnisse .....	11
5.1 Beschäftigungsverhältnisse damals vs. heute .....	11
5.2 Vertragsverhältnisse damals vs. heute .....	13
5.3 Akademische Karriereschritte .....	14
5.4 Führungspositionen .....	16
5.5 Bewertung der Seminare & der Methoden .....	18
5.6 Nachhaltigkeit .....	20
5.7 Gender-Aspekt .....	22
5.8 Auswirkungen auf die persönliche und die berufliche Entwicklung.....	23
5.9 Faktorenanalyse zum Nachhaltigkeitsblock .....	24
6 Resümee „Wohin fördern wir die Frauen?“ .....	25
7 Literaturverzeichnis .....	27
8 Abbildungsverzeichnis.....	28
9 Tabellenverzeichnis .....	28
10 Anhang .....	29
10.1 Persönliche Rückmeldungen via E-Mail.....	29
10.2 Fragebogen .....	31



## Executive Summary

Die Evaluierung des **Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen Strategien und Netzwerke** wurde vorgenommen, um die Auswirkung dieser Frauenförderungsmaßnahme auf den weiteren Karriereverlauf der Teilnehmerinnen einschätzen zu können.

Das interuniversitäre Karriereprogramm wird seit 2001 durchgeführt; die Evaluierung umfasste insgesamt 14 abgeschlossene Karriereprogramme der Jahre 2001-2016. Das Karriereprogramm ist eine berufsbegleitende Weiterbildung, dauert ein Jahr und besteht aus Seminaren und begleitenden Coachings. Die Jahrgangsguppen bestehen aus 15-17 weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen im Dissertations- bis fallweise Habilitationsstadium der vier Grazer Universitäten.

Inhaltlich werden 1) berufslaufbahnbezogene Kompetenzen mit den Schwerpunkten Kommunikation-Präsentation-Verhandeln-Konflikt-Leiten und 2) karrierestrategische wie universitätsorganisatorische Kompetenzen vermittelt. Im Erhebungszeitraum haben 226 Wissenschaftlerinnen der 4 Grazer Universitäten das Programm absolviert.

Die Evaluierung wurde im Sommer 2017 mithilfe eines online Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen enthielt geschlossene und offene Fragen. Die Evaluierung fokussierte die berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung im Vergleich der zum Zeitpunkt der Absolvierung des Programms, die Bewertung der Methoden und Seminarinhalte und der Nachhaltigkeit.

Von den 226 Absolventinnen konnten 203 kontaktiert und um Teilnahme einer Umfrage gebeten werden. Mit 132 ausgefüllten Fragebögen wurde eine erfreulich hohe Rücklaufquote von über 65% erreicht. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 60% der Befragten an einer Universität tätig, 22% inzwischen habilitiert und 10% waren Professorinnen. Knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmerinnen gab an, derzeit eine Führungsposition inne zu haben. Auffallend ist dabei der besonders hohe Anteil von Führungspositionen bei Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität Graz.

Teilnehmerinnen, die nicht mehr an einer Universität aktiv sind, nennen vor allem zwei Gründe dafür: 1. fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und 2. bessere Arbeitsverhältnisse außerhalb der Universität.

Was die Bewertung der Seminarinhalte und Methoden betrifft, stehen die Befragten insgesamt sehr positiv zum Karriereprogramm. Extrem hohe Werte hinsichtlich ihrer Wichtigkeit bekamen die Inhalte (Selbst)Präsentation, Moderation, Durchsetzungs- & Verhandlungsstrategien und Konfliktmanagement sowie die persönliche Standortbestimmung, strategische Karriereplanung, Leiten & Führen, Netzwerken. Nicht ganz so hohe Zustimmungswerte erhielten Themen wie Arbeitsrecht, Organisationskultur und Gleichstellung an Universitäten.

Insgesamt bewerten die Befragten das Karriereprogramm äußerst positiv und würden es zu 97,6 % weiterempfehlen. 90 % würden aus heutiger Sicht des Karriereprogramms wieder absolvieren. 76 % der Teilnehmerinnen stimmen zu, dass die Absolvierung des Karriereprogramms eine nachhaltige Wirkung auf ihre Karriere hatte.

Auch ist der Evaluierung zu entnehmen, dass eine rein weibliche Besetzung - was Trainerinnen, Expertinnen, Rollenmodelle und Teilnehmerinnen betrifft - von den Absolventinnen auch heute noch als wichtig und positiv wahrgenommen wird.



## 1 Einleitung

2001 wurde zwischen der Karl-Franzens-Universität Graz, der Technischen Universität Graz, der Medizinischen Universität Graz und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz die Kooperation „Potenziale“ geschaffen, um jenseits der Fachdisziplinen frauenfördernde Maßnahmen – im Rahmen gleichstellungsorientierter Personalentwicklung – anzubieten und durchzuführen. Die Kooperation umfasst seither ein Maßnahmenbündel, das im Wesentlichen aus Weiterbildungsseminaren, Orientierungsworkshops für Studentinnen und Absolventinnen, Genderkompetenztrainings, Berufungstrainings und einjährigen Karriereprogrammen für Wissenschaftlerinnen besteht.

Die Angebote und Zielgruppen dieser Maßnahmen sind umfassend: Laufbahnförderung von Studentinnen, von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase bis hin zur Unterstützung von Professorinnen, aber auch Genderkompetenz für Studierende und Lehrende. Ziel des Programms der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung ist es, die Potenziale von (jungen) Frauen aus dem akademischen Bereich nicht zu verlieren. Dazu wurden Maßnahmen konzipiert, um allgemein die Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Universitäten zu fördern.

Ein wesentlicher Teil dieser Weiterbildungsmaßnahmen ist das „Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke.“ Die folgende Evaluierung des Karriereprogramms wurde von zwei Studentinnen der Karl-Franzens-Universität im Frühjahr/Sommer 2017 durchgeführt: Désirée Gradenegger (Entwicklung des Online-Fragebogens) und Felicitas Fröhlich (Auswertung und Berichterstellung). Die Ergebnisse der Evaluierung sollen aufzeigen, wie sich diese Frauenförderungsmaßnahme auf den weiteren Karriereverlauf der Teilnehmerinnen auswirkt bzw. wohin die Frauen gefördert werden. Die letzte umfassende Evaluierung des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen wurde im Sommer 2009 von Anna Rath durchgeführt<sup>1</sup>(vgl. Rath (2010) S. 23).

In den nächsten Abschnitten dieses Berichtes werden zunächst das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen und die Forschungsfragen dieses Berichtes beschrieben. Danach werden die Methoden und die Stichprobe der Evaluierung vorgestellt und die Ergebnisse detailliert dargestellt.

## 2 Das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen

Das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen wurde von den Leiterinnen des Programms „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“, Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey, MBA (Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung) und Prof.<sup>in</sup> Dr. in Ada Pellert (Vizektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung an der Uni Graz 2000-2003), ins Leben gerufen. Ilse Wieser ist Koordinatorin seit Beginn des Programms. In den ersten drei Jahren lief das Programm unter dem Titel „Lehrgang für das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Dissertation bis Habilitation) der drei<sup>2</sup> Universitäten“.

*„Ziel war es, den Teilnehmerinnen der Lehrgänge eine berufslaufbahnorientierte Weiterqualifikation 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).*

Nach einer Überarbeitung des Programms wurde es erstmals 2005 als „Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke“ durchgeführt. **Insgesamt haben bis heute 226 Wissenschaftlerinnen der vier Grazer Universitäten das Programm absolviert, welche sich auf drei abgeschlossene Lehrgänge (2001–2003) und 11 abgeschlossene Karriereprogramme (2005–2016) aufteilen.** Das aktuelle Karriereprogramm (das 15.) läuft seit Jänner 2017 und ist in dieser Evaluierung nicht berücksichtigt. Ein Karriereprogramm/Lehrgang dauert ein Jahr und ist berufsbegleitend konzipiert, wobei pro Karriereprogramm/Lehrgang 15–17 Frauen teilnehmen können.<sup>3</sup> Die Komponenten des Programms finden, mit Ausnahme einer Sommerpause, alle drei bis sechs Wochen statt. Als Zielgruppe dieser Frauenfördermaßnahme wurden weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen im Dissertations- bis

<sup>1</sup> Die Ergebnisse ihrer Evaluierung können in ihrer Bachelorarbeit „Zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms. Was hat das Karriereprogramm für die Absolventinnen – auf beruflicher und persönlicher Ebene – gebracht?“ nachgelesen werden. Diese ist online auf der Webseite der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung unter: <https://koordination-gender.uni-graz.at/de/services/publikationen/> abrufbar.

<sup>2</sup> Zu diesem Zeitpunkt war die medizinische Fakultät noch Teil der Karl-Franzens-Universität Graz.

<sup>3</sup> Im Jahr 2002 nahmen ausnahmsweise 19 Frauen teil.

Habilitationsstadium der Grazer Universitäten definiert. Inhaltlich werden den Teilnehmerinnen des Karriereprogramms bzw. des Lehrgangs zwei umfangreiche Themengebiete vermittelt:

- Entwicklung und Stärkung der eigenen Kompetenzen durch berufslaufbahnbezogene Seminare und Workshops (Leiten von Gruppen und Teams, Bewerbungstraining, Kollegiale Beratung, Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien, Kommunikation, Selbstpräsentation sowie persönliche Standortbestimmung)
- Wissen und Kompetenzen bezogen auf die Organisation von Wissenschaft und Universität (Universitätsrecht, Gleichstellung an Universitäten, Organisationskultur im Universitätsbetrieb, Rahmenbedingungen universitärer Forschung) (vgl. Rath (2010) S. 25).

Bisher wurde das Curriculum des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen bzw. des Lehrgangs im Sinne der Qualitätssicherung dreimal überarbeitet. Zunächst wurde das Curriculum jeweils nach dem ersten und dem zweiten Lehrgang überarbeitet, bevor es zu einer Neukonzeption des Curriculums des Karriereprogramms 2005 kam. Begleitend zu den Überarbeitungen des Curriculums wurden Evaluierungen durchgeführt. Die erste umfassende Evaluierung wurde 2004 von Monika Kastner<sup>4</sup> fertiggestellt. Eine weitere Evaluierung wurde nach der Neukonzeption des Karriereprogramms 2005 in Auftrag gegeben, und von Isabella Meier<sup>5</sup> durchgeführt. Die dritte Evaluierung war die bereits weiter oben zitierte Bachelorarbeit von Anna Rath, wobei sie den Fokus auf die Evaluierung der drei abgeschlossenen Lehrgänge und der drei abgeschlossenen Karriereprogramme legte.

Im Folgenden werden die Fragestellungen der Evaluierung und der Fragebogen dargestellt.

### 3 Fragestellungen

Nach 16 Jahren Karriereprogramm und Lehrgang<sup>6</sup> für Wissenschaftlerinnen war es wieder an der Zeit, sich folgende Fragen zu stellen: Wohin fördern wir die Absolventinnen des Karriereprogramms? Wie wirkt sich die Absolvierung des Programms auf die akademische Laufbahn der Teilnehmerinnen aus? Konnten Karriereschritte, wie z.B. Habilitationen, früher abgeschlossen werden als geplant? Verbleiben die Absolventinnen des Karriereprogramms im akademischen Berufsfeld? Wenn die Absolventinnen nicht an den Universitäten bleiben, worin liegen die Gründe dafür? Welche Teilbereiche des Karriereprogramms werden von den Teilnehmerinnen als besonders hilfreich empfunden? Hilft die Absolvierung des Programms, sich leichter in dem immer noch patriarchal geprägten System Universität durchzusetzen? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurde 2017 eine Evaluierung der gesamten Karriereprogramme durchgeführt. Ziel war es, mittels eines Online-Fragebogens einerseits die oben genannten Fragen beantworten zu können, und andererseits den Absolventinnen der Karriereprogramme die Möglichkeit für Feedback (sowohl zum Karriereprogramm allgemein, als auch zu den einzelnen Seminaren und Methoden) zu geben.

### 4 Beschreibung der Erhebungsmethode

Im folgenden Abschnitt werden die Erhebungsmethoden vorgestellt und die Stichprobe beschrieben. Wie in der Einleitung erwähnt, wurde die Evaluierung im Frühjahr und Sommer 2017 von zwei Master Studentinnen durchgeführt. Der Online-Fragebogen wurde von Désirée Gradenegger bis Juni 2017 erstellt und für insgesamt zwei Wochen online verfügbar gemacht. Dann wurden die Ergebnisse des Fragebogens von Felicitas Fröhlich sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgewertet und in diesem Bericht verschriftlicht.

#### 4.1 Der Fragebogen<sup>7</sup>

Um die oben genannten forschungsleitenden Fragestellungen beantworten zu können, wurde ein Fragebogen, der sowohl geschlossene als auch offene Fragen enthält, entwickelt. Der Fragebogen unterteilt sich in vier Themenblöcke.

---

<sup>4</sup> Kastner, Monika: Wissenschaft als Beruf? Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität – zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2004

<sup>5</sup> Meier, Isabella: Evaluierung des „Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen. Kompetenzen, Strategien und Netzwerke“. (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien) Graz 2006

<sup>6</sup> Zur Vereinfachung des Leseflusses wird in Folge Karriereprogramm/Lehrgang unter dem Begriff „Karriereprogramm“ subsumiert, da dieser auch die aktuelle Bezeichnung darstellt.

<sup>7</sup> Der vollständige Fragebogen ist im Anhang des Berichtes zu finden.



1. Die Ausgangssituation der Absolventinnen des Karriereprogramms: In diesem Themenblock wurde die berufliche Situation zum Zeitpunkt der Absolvierung des Programms erhoben: An welcher Institution waren sie angestellt und in welchem Laufbahnstadium befanden sie sich? Wie war das damalige Beschäftigungsverhältnis (befristet, unbefristet)?
2. Die Bewertung der Seminare und Methoden: In diesem Teil konnten die Teilnehmerinnen die einzelnen Seminare und Methoden des Karriereprogramms bewerten und in einer offenen Antwortkategorie allgemeines Feedback zu den Seminaren/Methoden geben.
3. Die Nachhaltigkeit des Karriereprogramms aus beruflicher Perspektive: In diesem Themenblock wurden zwei verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Im ersten Teil hatten die Teilnehmerinnen in drei Frageblöcken die Möglichkeit, die Nachhaltigkeit des Karriereprogramms zu bewerten. Im zweiten Teil lag der Fokus auf der Frage nach der Vernetzung mit den anderen Absolventinnen ihres Karriereprogramm-Jahrgangs.
4. Die berufliche Situation der Teilnehmerinnen heute: Parallel zum ersten Teil wurde im vierten Teil nach der aktuellen beruflichen Situation gefragt (Laufbahnstadium, Beschäftigungsverhältnis). Als Abschluss des Fragebogens wurde noch einmal die Frage gestellt, inwieweit die Absolvierung des Karriereprogramms Auswirkungen auf den Karriereverlauf hatte und ob sie das Programm anderen Wissenschaftlerinnen empfehlen würden.

Der Online-Fragebogen wurde zunächst mit Hilfe des Umfrageprogramms LimeSurvey erstellt, und anschließend unter Zuhilfenahme des Statistikprogramms SPSS quantitativ ausgewertet. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden mit Hilfe des Programmes MaxQDA qualitativ ausgewertet.

#### 4.2 Stichprobe / Grundgesamtheit / Rücklaufquote

Seit 2001 haben insgesamt 226 Wissenschaftlerinnen das Karriereprogramm absolviert. Von diesen kamen 47% von der Karl-Franzens-Universität Graz (KFU), 25% von der Technischen Universität Graz (TUG), 19% von der Medizinischen Universität Graz (MUG) und 9% von der Kunstuniversität Graz (KUG). Von den insgesamt 226 (Grundgesamtheit) Absolventinnen des Karriereprogramms konnten 203 Personen mit der Bitte um Teilnahme an der Umfrage kontaktiert werden. Schließlich haben 133 Personen (gilt als Stichprobe) am Fragebogen zur Evaluierung des Karriereprogramms teilgenommen, 132 den Fragebogen ausgefüllt zurückgesendet. **Sehr erfreulich ist die besonders hohe Rücklaufquote von über 65%.** Auf die einzelnen 14 Karriereprogramme verteilen sich die Teilnehmerinnen wie folgt:

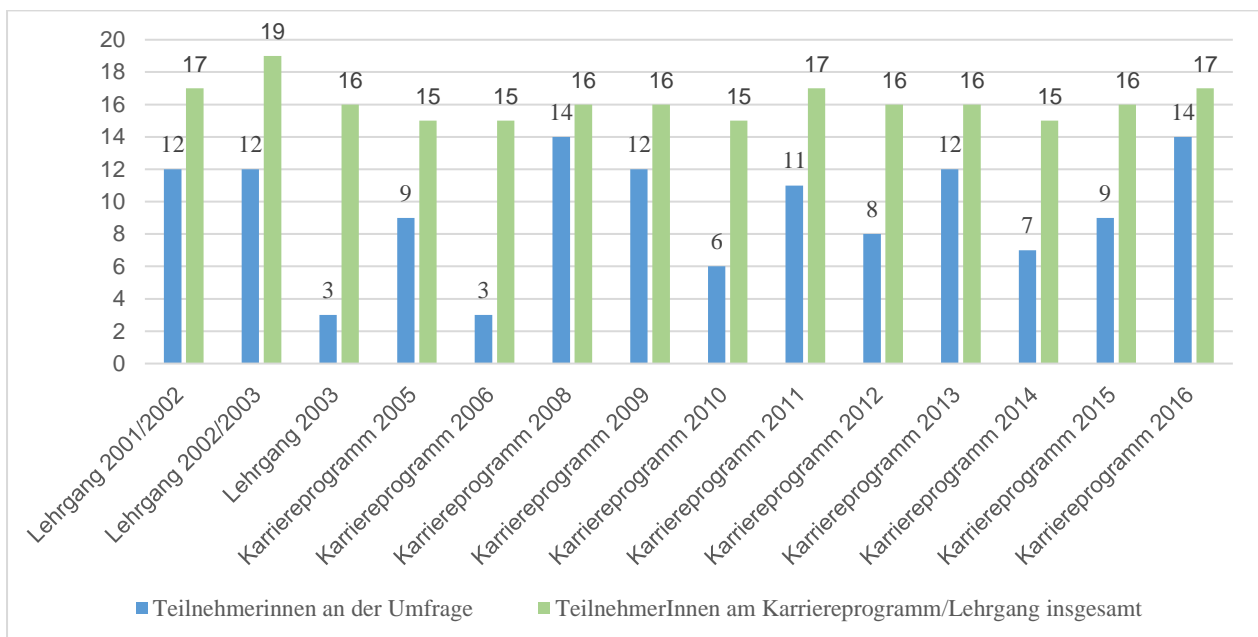


Abb.1: Rücklaufquote der Teilnehmerinnen (in Absoluten Zahlen | n=132<sup>8</sup>)

<sup>8</sup> Nicht alle Teilnehmerinnen des Fragebogens haben alle Fragen beantwortet, dadurch unterscheiden sich die n in den unterschiedlichen Auswertungen.

Wie sich im Diagramm zeigt, haben Absolventinnen aller Karriereprogramme an der Umfrage teilgenommen. Besonders hervorgehoben werden kann die Rücklaufquote des Karriereprogramms 2008 mit 87,5% und jene des im Vorjahr (2016) durchgeführten Karriereprogrammes mit 82,35%. Betrachtet man die gesamten Rücklaufquoten nach den Universitäten, an denen die Absolventinnen zum Zeitpunkt der Teilnahme am Karriereprogramm beschäftigt waren, so zeigt sich folgendes Bild:

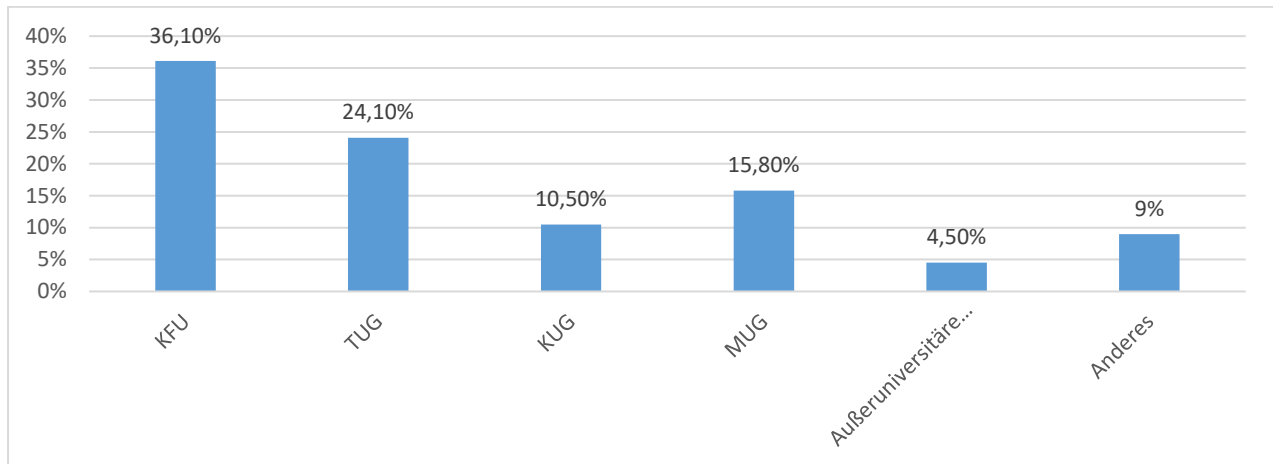


Abb.2: Verteilung der Teilnehmerinnen der Umfrage auf die vier Universitäten (in % | n=133)

Deutlich wird bei der Darstellung der Verteilung der Umfrageteilnehmerinnen, dass die Karl-Franzens-Universität mit 36,1%, als größte Universität in Graz, auch den größten Anteil an Umfrageteilnehmerinnen stellt. Sie stellte aber auch den größten Anteil an Teilnehmerinnen in den Karriereprogrammen, besonders in den Jahren 2001-2003, als die Medizinische Uni noch Teil der Uni Graz war. Der geringe Anteil der MUG erklärt sich zusätzlich aus einer Kooperationsabstinenz in den Jahren 2004-2009 (2 Kooperationsperioden, 4 Karriereprogramme).

Für Uni Graz, Technische Uni Graz und Kunstuniversität Graz können wir sagen, dass der prozentuelle Anteil bei der Umfrage die Teilnahmezahlen am Karriereprogramm grob widerspiegelt.

Die Antwortkategorie „Anderes“ konnte von den Teilnehmerinnen durch eine offene Antwort spezifiziert werden. Dabei wurde von den Teilnehmerinnen zum Beispiel angegeben: Fachhochschule, Johanneum Research, freie Forschungstätigkeit ohne Anstellung, Stipendium und Karenz.

## 5 Darstellung der Ergebnisse

Der fünfte Abschnitt dieses Berichtes beschäftigt sich mit der Darstellung der Ergebnisse. Dabei werden einerseits Ergebnisse deskriptiver Analysen wie Häufigkeitsauszählungen (absolute und relative Häufigkeiten = Anzahl und Prozentwerte) und Kreuztabellen und andererseits Ergebnisse von inferenzstatistischen Analysen (Faktorenanalyse) präsentiert.

### 5.1 Beschäftigungsverhältnisse damals vs. heute

Mit der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis bzw. dem Vertragsverhältnis während der Teilnahme am Karriereprogramm und dann zum Zeitpunkt der Umfrageteilnahme<sup>9</sup> soll festgestellt werden, wie groß der Unterschied zwischen diesen Zeitpunkten ist. Diese Darstellung kann (begrenzt) Aufschlüsse über die Karriereverläufe der Teilnehmerinnen geben.<sup>10</sup> Für den damaligen Zeitpunkt wurden drei Kategorien abgefragt: Assistentin, Projektmitarbeiterin und eine offene Kategorie („Anderes“).

#### Die Teilnehmerinnen verteilen sich wie folgt auf diese Kategorien:

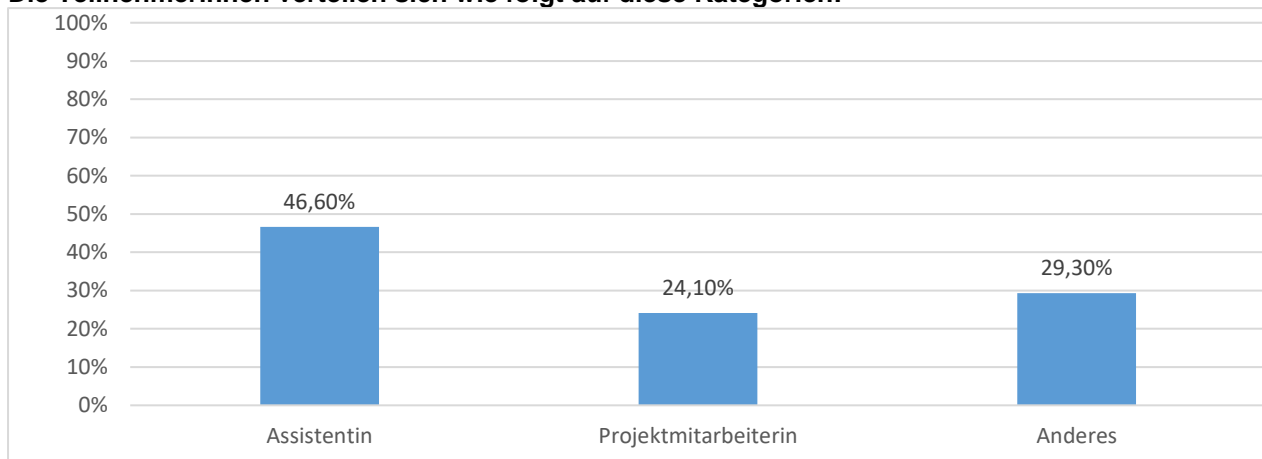


Abb.3: **Damaliges** Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmerinnen (in % | n=133)

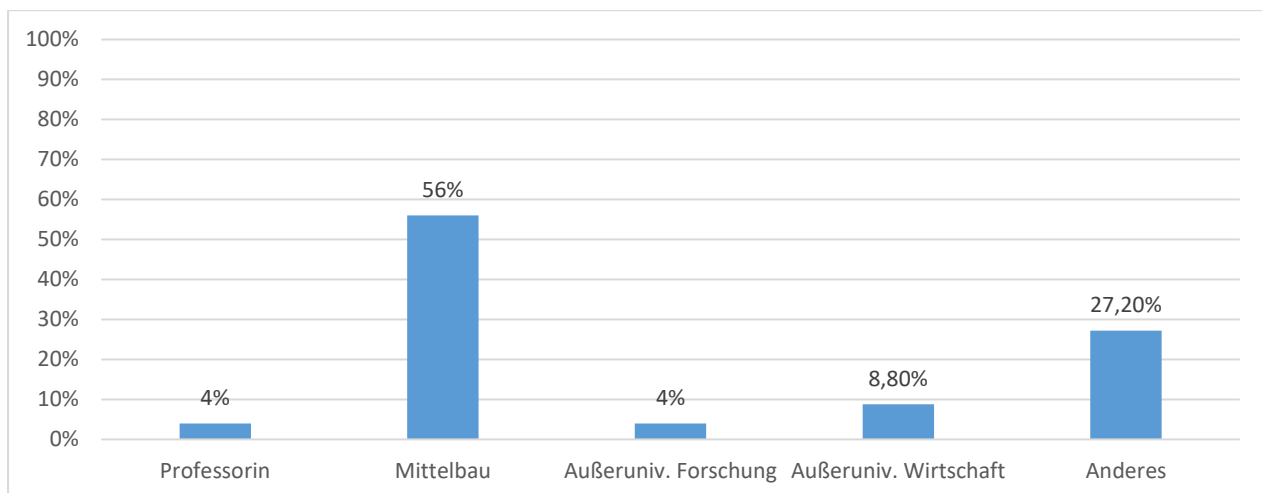


Abb.4: **Heutiges** Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmerinnen (in % | n= 125)

Wie aus der Abbildung 3 zu entnehmen ist, hatten damals fast doppelt so viele Teilnehmerinnen eine Anstellung als Assistentin (46,6%) wie eine Anstellung als Projektmitarbeiterin (24,1%). Weitere 39 Teilnehmerinnen (29,3%) haben die Kategorie „Anderes“ angegeben. Bei den Antworten der offenen

<sup>9</sup> Im weiten Verlauf des Berichtes werden die Formulierungen „damals“ für den Zeitpunkt der Teilnahme am Karriereprogramm und „heute“ für den Zeitpunkt der Umfrageteilnahme verwendet.

<sup>10</sup> Es gab keine detaillierte Abfrage über den Zeitraum zwischen der Absolvierung des Karriereprogrammes und dem Zeitpunkt der Evaluierung. Deshalb können hier auch keine detaillierten Karriereverläufe rekonstruiert werden, sondern lediglich die damalige Situation mit der heutigen verglichen werden.

Antwortkategorie fiel auf, dass sieben Teilnehmerinnen angegeben haben ein Stipendium zu bekommen, auch Lehraufträge wurden als weiteres Beschäftigungsfeld genannt. Die übrigen offenen Antworten sind sehr heterogen.

Bei der Abfrage der Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Erhebung wurden nun andere Kategorien zur Auswahl gegeben: Neben dem universitären Beschäftigungsverhältnis einer Professorin<sup>11</sup> wurden sowohl Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau<sup>12</sup>, als auch außeruniversitäre Beschäftigungsverhältnisse in Forschung und Wirtschaft als Kategorien angeboten. Wie aus der Abbildung 4 ersichtlich ist, sind **60% der Befragten an einer Universität beschäftigt**, 56% im universitären Mittelbau, 4% als ordentliche Professorin. Auch hier konnten die Teilnehmerinnen in einer offenen Kategorie ihr Beschäftigungsverhältnis näher beschreiben. Auffällig dabei ist, dass für die Teilnehmerinnen neben den oben abgefragten Kategorien auch noch die universitäre Verwaltung ein Betätigungsfeld ist (unter Anderes).

#### Beschäftigungsverhältnisse nach den damaligen Herkunftsuniversität/Institution:

Institution	Assistentin	Projektmitarbeiterin	Anderes	Summe
KFU	45,1%	21,6%	33,3%	100%
TUG	54,4%	33,3%	12,1%	100%
KUG	35,7%	21,4%	42,9%	100%
MUG	71,4%	23,8%	4,8%	100%
Außeruniv.Forschungseinrichtung	16,7%	33,3%	50%	100%
Anderes	0%	8,3%	91,7%	100%

Tabelle 1: **Damalige** Beschäftigungsverhältnisse nach Universitäten, an denen sie zum **damaligen** Zeitpunkt beschäftigt waren (n=133)

Institution	Professorin	Mittelbau	Außerunivers. Forschung	Wirtschaft	Anderes	Summe
KFU	4,3%	51,1%	2,1%	6,4%	36,2%	100%
TU	3%	60,6%	3%	15,2%	18,2%	100%
KUG	0%	81,8%	0%	0	18,2%	100%
MUG	10%	65%	5%	5%	15%	100%
Außeruniv. Forschungs-E.	16,7%	33,3%	33,3%	0%	16,7%	100%
Anderes	0%	25%	0%	16,7%	58,3%	100%

Tabelle 2: **Heutige** Beschäftigungsverhältnisse nach Universitäten, an denen sie zum **damaligen** Zeitpunkt beschäftigt waren (n=125)

Wie aus der Tabelle 1 ersichtlich ist, war die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse der Teilnehmerinnen auf die Institutionen, in denen sie damals beschäftigt waren, bei der Karl-Franzens-Universität als auch bei der Technischen Universität Graz ähnlich. Von den Teilnehmerinnen haben 45,1% auf der Karl-Franzens-Universität und 54,4% der Technischen Universität angegeben, eine Anstellung als Assistentin gehabt zu haben. Als auffällig kann hier betrachtet werden, dass 71,4 % der Teilnehmerinnen der Medizinischen Universität das Beschäftigungsverhältnis einer Assistentin hatten, und insgesamt 95,2% die zwei zur Verfügung stehenden Kategorien ausgewählt haben. Wohingegen der größte Teil der Teilnehmerinnen der Kunstuniversität (42,9%) ein anderes Beschäftigungsverhältnis hatte.

Werden nun die heutigen Beschäftigungsverhältnisse nach Universitäten an denen die Teilnehmerinnen während der Teilnahme am Karriereprogramm beschäftigt waren betrachtet (Tabelle 2), wird bei allen ein deutlicher Überhang des Mittelbaus sichtbar, d.h. die meisten der Absolventinnen haben heute eine Anstellung im universitären Mittelbau. Dabei sticht vor allem die Kunstuniversität mit 81,8% hervor, welche den universitären Mittelbau als ihr Beschäftigungsfeld angeben und keine Professur. Auch an den drei Universitäten mit den meisten Teilnehmerinnen (KFU, TU, MUG) kommt der Sektor Mittelbau auf 50% - 65%. Sichtbar ist auch, dass vor allem für Absolventinnen der Technischen Universität neben dem universitären Mittelbau, erwartungsgemäß die Wirtschaft ein Tätigkeitsfeld bildet.

<sup>11</sup> Zur ProfessorInnenkurie gehörig

<sup>12</sup> Als akademischer Mittelbau werden alle Stadien der universitären Karriere ab dem PraeDoc Stadium bis zur Erlangung einer ordentlichen universitären Professur gesehen.

## 5.2 Vertragsverhältnisse damals vs. heute

Wie im vorhergehenden Punkt die Beschäftigungsverhältnisse, werden nun die verschiedenen Vertragsverhältnisse der Teilnehmerinnen zwischen dem Zeitpunkt der Absolvierung des Karriereprogramms und dem Zeitpunkt der Evaluierung verglichen. Sowohl bei der Abfrage der damaligen als auch der aktuellen Vertragsverhältnisse dieselben Kategorien angewendet wurden ist eine einfachere Darstellung der Ergebnisse möglich. Als Antwortmöglichkeiten standen „befristet“, „unbefristet“, „befristet mit Option auf Weiterbeschäftigung“ und „Anderes“ zur Verfügung.

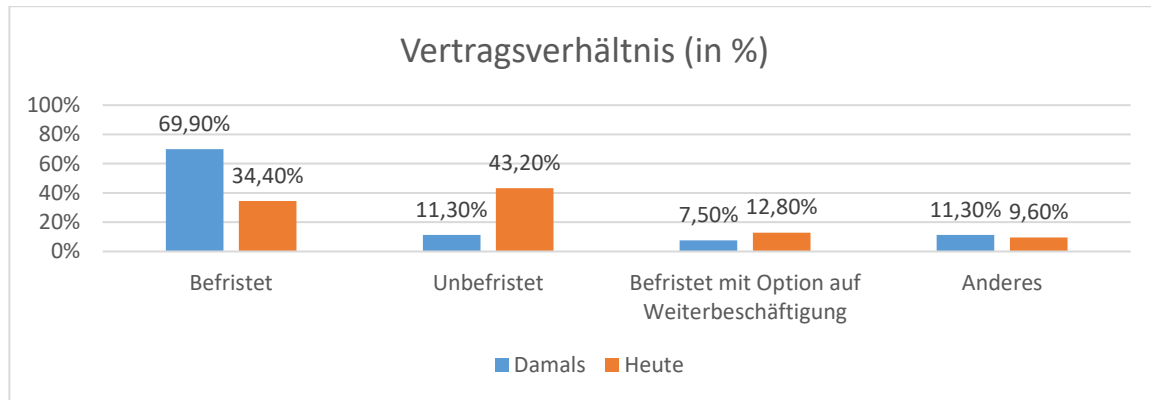


Abb. 5: Vertragsverhältnisse der Teilnehmerinnen **damals und heute** (in % | n=133 bzw. 125<sup>13</sup>)

Wie aus Abbildung 5 hervorgeht, hat sich erwartungsgemäß die Verteilung der Vertragsverhältnisse stark verändert. Werden alle Teilnehmerinnen in Betracht gezogen, so halbiert sich die Anzahl der befristeten Vertragsverhältnisse von 69,9% auf 34,4%, im Gegenzug dazu vervierfacht sich die Anzahl der unbefristeten Verträge von 11,3% auf 43,2%.

### Vertragsverhältnisse nach Herkunftsuniversität/Institution

Institution	Befristet	Unbefristet	Befristet mit Option auf Weiterbeschäftigung	Anderes	Summe
KFU	76,5%	3,9%	9,8%	9,8%	100%
TU	75,8%	9,1%	12,1%	3%	100%
KUG	64,3%	28,6%	0%	7,1%	100%
MUG	81%	14,3%	4,8%	0%	100%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	16,7%	66,7%	0%	16,7%	100%
Anderes	16,7%	8,3%	0%	75,0%	100%

Tabelle 3: **Damaliges** Vertragsverhältnis der Teilnehmerinnen nach damaligen Universitäten (n=133)

Institution	Befristet	Unbefristet	Befristet mit Option auf Weiterbeschäftigung	Anderes	Summe
KFU	38,3%	38,3%	12,8%	10,6%	100%
TU	24,2%	54,5%	12,1%	9,1%	100%
KUG	36,4%	36,4%	9,1%	18,2%	100%
MUG	45%	30%	25%	0%	100%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	16,7%	66,7%	16,7%	0%	100%
Anderes	25%	50%	0%	25%	100%

Tabelle 4: **Heutiges** Vertragsverhältnis der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie zum **damaligen** Zeitpunkt beschäftigt waren (n=125)

<sup>13</sup> Nicht alle Teilnehmerinnen des Fragebogens haben alle Fragen beantwortet, dadurch unterscheiden sich die n in den unterschiedlichen Auswertungen. Die Frage zum Vertragsverhältnis von damals haben 133 Teilnehmerinnen beantwortet, jene zum Vertragsverhältnis von heute nur 125.

Die Tabelle der damaligen Vertragsverhältnisse (Tabelle 3) zeigt, dass ein überwiegender Teil der Teilnehmerinnen während der Absolvierung des Karriereprogramms ein befristetes Vertragsverhältnis hatte, mit Ausnahme von Teilnehmerinnen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Besonders sticht dies bei Teilnehmerinnen von der Medizinischen Universität Graz hervor, hier hatten 81% ein befristetes Vertragsverhältnis.

Werden nun die Zahlen von damals mit den Zahlen von heute verglichen ergibt sich folgendes Bild: Bei Absolventinnen der Karl-Franzens-Universität liegt der Anteil an befristeten und unbefristeten Verträgen bei jeweils 38,3%. Ähnliches gilt für die Absolventinnen der Kunstuniversität Graz mit 36,4%. Sowohl bei Absolventinnen welche damals auf der Technischen Universität beschäftigt waren (mit 54,5%) als auch bei den Außeruniversitären Forschungseinrichtungen (mit 66,7%) überwiegen heute unbefristete Vertragsverhältnisse. Nur bei Absolventinnen, welche während der Teilnahme am Karriereprogramm auf der Medizinischen Universität beschäftigt waren, gibt es einen Überhang von befristeten Verträgen, hier gibt jedoch auch ein Viertel der Teilnehmerinnen an, einen befristeten Vertrag mit Option auf Weiterbeschäftigung (Laufbahnstellen) zu haben, was im Gegensatz zu den anderen Unis sehr hoch ist.

### 5.3 Akademische Karriereschritte

Um die möglichen akademischen Karriereschritte der Teilnehmerinnen abzufragen, wurde im Fragebogen am Anfang nach dem akademischen Laufbahnstadium gefragt, welches die Teilnehmerinnen zum Zeitpunkt der Teilnahme am Karriereprogramm innehatten. In einem weiteren Schritt wurde das Laufbahnstadium zum Zeitpunkt der Erhebung abgefragt.

Für einen ersten Überblick werden hier die damaligen und heutigen Laufbahnstadien der Teilnehmerinnen gegenübergestellt:

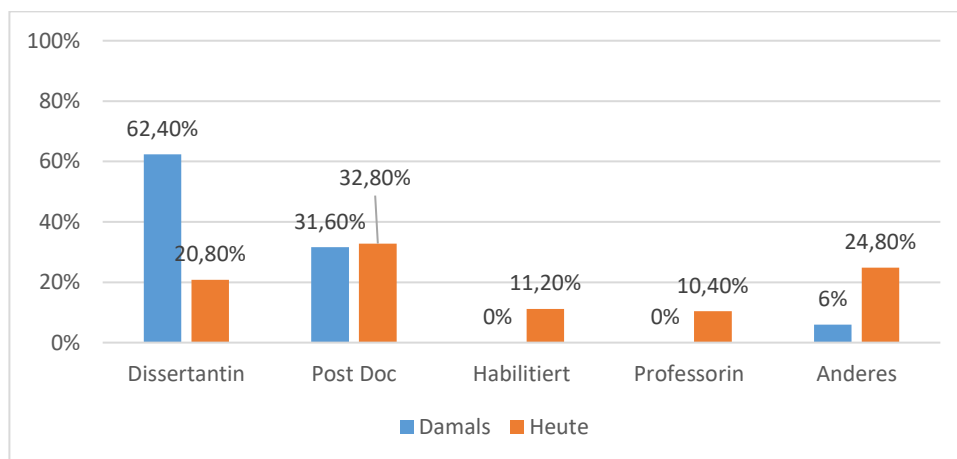


Abb.6: Laufbahnstadien der Teilnehmerinnen **damals und heute** (in % | n= 133 bzw. 125)<sup>14</sup>

**Wir sehen, dass sich fast 22% der Teilnehmerinnen habilitierten.** Zur Analyse der Daten werden nun die Laufbahnstadien der Teilnehmerinnen nach den einzelnen Universitäten, an denen die Teilnehmerinnen während des Karriereprogrammes beschäftigt waren, aufgeschlüsselt:

Institution	Dissertantin	PostDoc	Anderes
KFU	62,7%	33,3%	3,9%
TU	57,6%	39,4%	3,0%
KUG	85,7%	7,1%	7,1%
MUG	42,9%	38,1%	19,0%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	50,0%	50,0%	0,0%
Anderes	91,7%	8,3%	0,0%

Tabelle 5: **Damaliges** Laufbahnstadium der Teilnehmerinnen nach **damaligen** Universitäten (n=133)

<sup>14</sup> Das *Laufbahnstadium Professorin* umfasst neben den Professuren nach §98 und §99 UG auch die dem Mittelbau angehörigen ProfessorInnengruppen.

Allgemein kann bei Tabelle 5 festgestellt werden, dass ein überwiegender Teil der Teilnehmerinnen zum Zeitpunkt der Absolvierung des Karriereprogramms im Dissertantinnenstadium war. Dies zieht sich durch alle Universitäten an denen die Teilnehmerinnen während des Karriereprogrammes beschäftigt waren mit Ausnahme der Außeruniversitären Forschungseinrichtungen in welcher sich die Teilnehmerinnen gleichermaßen auf Dissertantinnen und PostDoc aufteilten. Die Antwortkategorie „Anderes“ konnte von den Teilnehmerinnen durch eine offene Antwort spezifiziert werden. Dabei haben zwei Teilnehmerinnen Assistenzärztin und Habilitandin als damaliges Laufbahnstadium angegeben.

Institution	Dissertantin	PostDoc	Habilitiert	Professorin	Anderes
KFU	19,1%	34,0%	8,5%	12,8%	25,5%
TU	12,1%	39,4%	9,1%	6,1%	33,3%
KUG	45,5%	18,2%	9,1%	0,0%	27,3%
MUG	20,0%	30,0%	25,0%	15,0%	10,0%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%
Anderes	33%	33%	0%	8,3%	25%

Tabelle 6: **Heutiges Laufbahnstadium** der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie **damals** beschäftigt waren (n=125)

Wie aus der Tabelle 6 entnommen werden kann, hat sich vor allem die Zahl der Dissertantinnen zu Gunsten von PostDocs, Habilitierten und Professorinnen geändert. Besonders fallen hier die außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit 33,3% Professorinnen und weiteren 16,7% habilitierten Teilnehmerinnen auf (n=6). Auch die Medizinische Universität und die Karl-Franzens-Universität haben einen höheren Anteil an Professorinnen mit 15% bzw. 12,8%.

Die Kategorie „Anderes“ wurde von einem Viertel bis zu einem Drittel der Teilnehmerinnen angekreuzt. Auch hier hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit diese Antwort noch vertieft zu beschreiben. Die Antworten der Teilnehmerinnen überschneiden sich stark mit den Antworten auf die offene Frage nach den heutigen Beschäftigungsverhältnissen. Möglicherweise ist dies der Fall, da sich im Fragebogen die Frage nach dem Laufbahnstadium vor der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis befand.

Jene Teilnehmerinnen, die bei der Frage nach dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis ein außeruniversitäres Beschäftigungsverhältnis angegeben hatten, wurden in einer offenen Frage nach den **Gründen gefragt, warum sie nicht mehr an einer Universität tätig sind**. Insgesamt gab es 20 Antworten auf diese offene Frage. Dabei wurden vor allem zwei Gründe genannt:

- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war nicht gegeben:**

Die Teilnehmerinnen sahen in ihrer beruflichen Laufbahn an der Universität zu viele Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Beispiele:

„Umfeld war für mich mit Kindern nicht vereinbar“

„Familie und Umzug in ein anderes Bundesland“

- **Bessere Arbeitsverhältnisse außerhalb einer universitären Laufbahn:**

Die Teilnehmerinnen hatten sich für attraktivere Angebote als jene des universitären Beschäftigungsfeldes entschieden.

„Besseres Arbeitsverhältnis - unbefristeter Vertrag, bessere Bezahlung“

„Mehrere Gründe, u. a. bessere Promotionsbedingungen, größere Flexibilität durch Teilzeit-Beschäftigung in der freien Wirtschaft“

„es gab nie Stellen, von denen man leben hätte können“

„Kein Jobangebot und wenn nur auf wenige Monate befristet...“

**Eine Teilnehmerin führte eine weitere Hürde einer wissenschaftlichen Laufbahn im universitären Feld an:**

„Die Universität, völlig egal welche, hat wenige Stellen die besetzt werden und wenn sie besetzt werden die Stellen, dann durch Männer, weil man als Frau ‚angeblich‘ fachlich nicht zu 100% auf die Stelle gepasst hat – alles sehr gestellt meiner Meinung nach!“



## 5.4 Führungspositionen

Bei der Befragung der Absolventinnen des Karriereprogramms wurde auch nach einer eventuellen aktuellen Führungsposition gefragt.<sup>15</sup> **Die Antworten der Umfrageteilnehmerinnen ergeben, dass 32%, also knapp ein Drittel, eine Führungsposition haben.** Zunächst werden die Teilnehmerinnen nach den Institutionen dargestellt, an denen sie beschäftigt waren, als sie das Karriereprogramm besuchten.

Institution	Teilnehmerinnen mit Führungsposition	Teilnehmerinnen ohne Führungsposition
KFU	23,4%	76,6%
TU	45,5%	54,5%
KUG	36,4%	63,6%
MUG	25%	75%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	83,3%	16,7%
Anderes	8,3%	91,7%

Tabelle 7: **Heutige** Führungspositionen der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie **damals** beschäftigt waren (n=125)

In Tabelle 7 können Unterschiede zwischen den einzelnen Universitäten erkannt werden. So ist der Anteil an Führungspositionen der Teilnehmerinnen, die damals an der Karl-Franzens-Universität beschäftigt waren (mit 23,4%) als auch jene die damals auf der Medizinischen Universität beschäftigt waren (mit 25%) geringer als der Prozentanteil der Teilnehmerinnen der Kunstuniversität (mit 36,4%). Vor allem die Technische Universität hat mit 45,5% am meisten Führungskräfte unter den Teilnehmerinnen hervorgebracht.

Institution	Teilnehmerinnen mit Führungsposition	Teilnehmerinnen ohne Führungsposition
KFU	7,5%	35,3%
TU	25%	8,2%
KUG	7,5%	8,2%
MUG	10%	16,5%
Anderer Universität im Inland	0%	4,7%
Anderer Universität im Ausland	10%	1,2%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	7,5%	1,2%
Anderes	32,5%	24,7%

Tabelle 8: **Heutige** Führungspositionen der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie **heute** beschäftigt sind (n=125)

<sup>15</sup> Hierbei wurden im Fragebogen jedoch nur nach einer aktuellen Führungsposition gefragt, etwaige Führungspositionen im Zeitraum zwischen der Absolvierung des Karriereprogramms und der Ausfüllung des Fragebogens wurden nicht beachtet.



In der Tabelle 8 wurden die Teilnehmerinnen danach unterschieden, in welcher Institution sie heute beschäftigt sind - wo haben die Teilnehmerinnen also Führungspositionen erreichen können? Der größte Anteil der Teilnehmerinnen mit Führungsposition arbeitet heute in einem **anderen** Beschäftigungsfeld (32,5 %). Danach hat die Technische Universität heute den höchsten Prozentanteil an den Führungspositionen der Teilnehmerinnen (mit 25%) (und hat auch am meisten Führungskräfte hervorgebracht). Die anderen Universitäten haben den Absolventinnen der Karriereprogramme sehr wenige Führungspositionen geboten - die Karl-Franzens-Universität liegt im Schlussfeld.

Werden die Führungspositionen und die Anzahl der Beschäftigungsjahre in der Wissenschaft betrachtet, ergibt sich ein vorhersehbares Bild: **Je länger in der Wissenschaft gearbeitet wurde, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Führungsposition.** Zu beachten ist hierbei, dass in der Gruppe 0 bis 5 Jahre (n=33) auch jene Teilnehmerinnen berücksichtigt wurden, welche keinen weiteren Karriereverlauf in der Wissenschaft hatten, jedoch aktuell eine Führungsposition innehaben. Den höchsten Anteil an Führungspositionen haben jene Teilnehmerinnen welche über 20 Jahre in der Wissenschaft tätig sind (n=13).

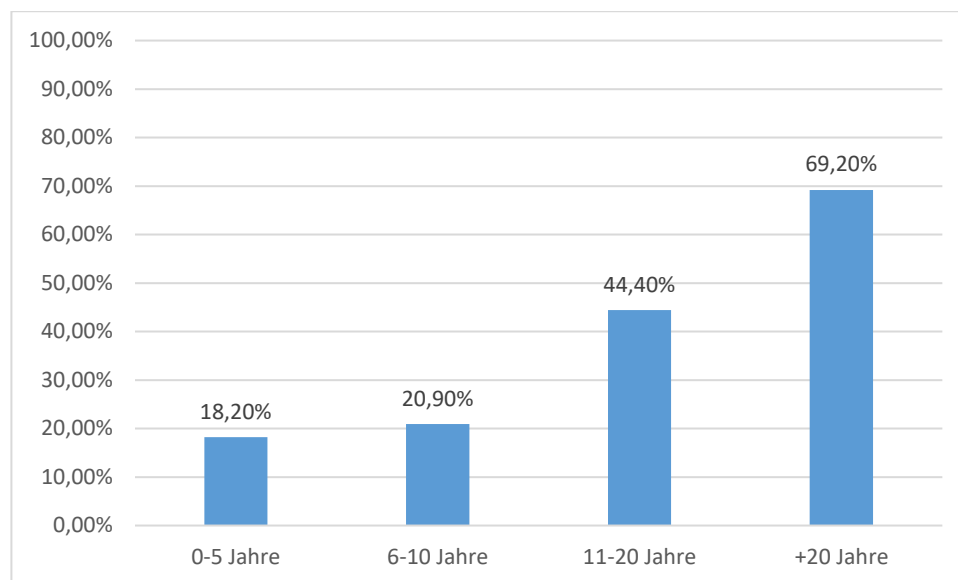


Abb. 7: Führungspositionen nach Jahren in der Wissenschaft, in Stufen gruppiert (in % | n=125)

Der Anteil an Führungspositionen von Frauen in der Wissenschaft wird von den strukturellen Hürden und den patriarchalen Seilschaften im universitären Bereich geprägt. Darauf weisen die Teilnehmerinnen der Evaluierung in ihren Antworten zu der offenen Frage „Würden Sie das Karriereprogramm/ den Lehrgang weiterempfehlen?“ hin.

*„Im Karriereprogramm sollte vielmehr darauf eingegangen werden, wie das Berufsleben so ist mit dominanten Männern. Wie das so ist, wenn man durch einen Seilschaft ausgebremst wird... das ist wichtig zu wissen.“*

*„... Um anderen Frauen zu mehr Selbstvertrauen zu verhelfen, Ermutigung durch die Vernetzung mit anderen Frauen zu suchen, und sie zu darin zu bestärken, sich in der Wissenschaft ihren Platz zu suchen und an die Wichtigkeit ihres wiss. Beitrages zu glauben“*

Der Anteil an Führungspositionen kann auch von Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Wissenschaft als Berufsfeld und Familienarbeit beeinflusst sein. Eine Teilnehmerin beschreibt diese wie folgt:

*„Für mich war es [das Karriereprogramm; Anmerkung der Autorin] zu dem damaligen Zeitpunkt ein großer Motivationsschub. Kurz darauf bin ich allerdings schwanger geworden und nach 2 Kindern und Teilzeit bis zum 12. Lebensjahr des älteren Kindes war eine Umsetzung des Erlernten nicht wirklich möglich. Leider! Dafür hat mein Mann Karriere gemacht und ist mittlerweile Professor ;-) und ich fange wieder mit einer Dissertation an...“*

An diesem Punkt stellt sich die deutliche Frage nach weiteren Schritte die Universitäten leisten müssen, um eine geschlechtersymmetrische universitäre Geschlechterkultur zu schaffen.

## 5.5 Bewertung der Seminare & der Methoden

Für die Bewertung der Seminare und Methoden wurden die Teilnehmerinnen nach der Wichtigkeit der einzelnen Seminare gefragt bzw. wie hilfreich die einzelnen Methoden waren.<sup>16</sup> Vorweggenommen kann gesagt werden, dass alle Seminare und Methoden des Karriereprogrammes von den Teilnehmerinnen der Evaluierung durchwegs sehr positiv bewertet wurden.

Für eine vereinfachte Darstellung der Bewertungen werden in den folgenden Tabellen jeweils die beiden höchsten Kategorien („wichtig“ und „eher wichtig“ bzw. „hilfreich“ und „eher hilfreich“) kumuliert (d.h. die Prozentanteile der beiden Kategorien werden zusammengezählt) dargestellt.

Kommunikation, Selbstpräsentation, Moderation.	96,8%
Persönliche Standortbestimmung. Karriereplanung und Perspektiven der Laufbahn in der Wissenschaft. Selbst- und Zeitmanagement.	96%
Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien. Konfliktmanagement	95,3%
Leiten von Gruppen und Teams. Motivation. Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Reflexion des Programms. Netzwerken. Transfer	94,3%
Arbeitsrecht/Personalrecht an Universitäten.	80,3%
Organisation und Organisationskultur an der Universität	73,2%
Themenfelder der Gleichstellung an Universitäten.	70,6%
Universität als ambivalenter Ort für Frauen – ein Reflexionsseminar.	65,5%

Tabelle 9: Ranking der Seminare nach der Bewertung „wichtig“ und „eher wichtig“ kumuliert

**Die Bewertung der einzelnen Seminare des Karriereprogramms durch die Umfrageteilnehmerinnen fiel äußerst positiv aus.** Dabei wurden die Seminare „Kommunikation, Selbstpräsentation, Moderation“, „Persönliche Standortbestimmung. Karriereplanung und Perspektiven der Laufbahn in der Wissenschaft. Selbst- und Zeitmanagement“ und „Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien. Konfliktmanagement“ von über 95% der Teilnehmerinnen als „wichtig“ bzw. „eher wichtig“ bewertet. Besonders hervorzuheben ist bei der Bewertung der Seminare die offene Antwortkategorie, welche von den Teilnehmerinnen zu beantworten war. Dabei wurde besonders oft Ute Riedler als exzellente Expertin und Vortragende genannt.

Input durch Vorträge und Expertinnenbeiträge	95,3%
Einzelcoaching	95,2%
Workshop Bewerbungstraining	94,3%
Gruppencoaching	92,9%
Rollenmodelle	79,8%
Workshop Kollegiale Beratung	79,8%

Tabelle 10: Ranking der Methoden nach der Bewertung „hilfreich“ und „eher hilfreich“ kumuliert

Vier Methoden wurden von über 90% der Teilnehmerinnen mit „hilfreich“ bzw. „eher hilfreich“ bewertet: „Input durch Vorträge und Expertinnenbeiträge“, „Einzelcoaching“, „Workshop Bewerbungstraining“ und das „Gruppencoaching“. Rollenmodelle und Kollegiale Beratung befinden sich mit rund 80% in der Bewertung „hilfreich“/„eher hilfreich“.

<sup>16</sup> Da nicht bei jedem Karriereprogramm die gleichen Seminare angeboten, bzw. die gleichen Methoden angewandt wurden, variiert hier die Anzahl der Antworten auf die jeweiligen Fragen.

In einer offenen Frage wurden die Teilnehmerinnen gefragt, was ihnen in Hinblick auf ihre wissenschaftliche Karriere noch im Karriereprogramm gefehlt habe. Dazu haben insgesamt 23 Teilnehmerinnen eine Antwort gegeben.

Nach einer inhaltsanalytischen Betrachtung der Antworten haben sich, mit Zuhilfenahme des Programmes MaxQDA, vier Bereiche abgezeichnet, welche hier vorgestellt werden:

a) Karriere außerhalb des wissenschaftlichen Bereiches

Die Teilnehmerinnen des Fragebogens hatten hierbei darauf hingewiesen, dass ein Einblick in Karrieren außerhalb der Universität auch von Vorteil wäre. Als ein Beispiel:

*"mehr Information zu Berufsfeldern außerhalb der klassischen Universitätslaufbahn"*

b) Ausblick auf eine wissenschaftliche Karriere (besonders im Ausland)

Hierbei wurde nach Personen außerhalb des österreichischen universitären Kontext als Expertinnen gefragt:

*"Tipps für englischsprachige Bewerbungen von einer Person aus den USA/UK, da im angloamerikanischen Raum Bewerbungen anders geschrieben und bewertet werden. Und auch die Laufbahnoptionen sich unterscheiden."*

c) Individuelle Analyse der eigenen Karrieremöglichkeiten

Die Umfrageteilnehmerinnen schlugen eine intensivere Auseinandersetzung mit den individuellen Karriereverläufen der Teilnehmerinnen vor. Dabei wurde zum Beispiel auch nach konkreten Rollenbildern in speziellen Disziplinen gefragt:

*"Rollenbilder speziell in den Geisteswissenschaften bzw. Karrierestrategien in diesem Bereich."*

d) Vereinbarkeit von Wissenschaft als Berufsfeld und Familie

Einer der wichtigsten Bereiche für die Teilnehmerinnen, welche sich durch den gesamten Fragebogen zieht, ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft als Berufsfeld und Familienarbeit. Um exemplarisch die Verbesserungsvorschläge in diesem Bereich hier vorzustellen wird ein Zitat einer Teilnehmerin vorgestellt, welches sehr gut Probleme und mögliche Handlungsstrategien dagegen aufzeigt:

***"Noch mehr Ermutigung, dass man Wissenschaft und Familie vereinen kann, ohne ‚Horrorgeschichten‘ von Frauen mit Kindern, die in dieser Zeit dann einfach nicht geschlafen haben. Es muss auch anders möglich sein, Familie zu haben und trotzdem Wissenschaft zu betreiben. Die Uni wird von öffentlichen Geldern finanziert und MUSS Mitverantwortung für die Gleichstellung in der Gesellschaft tragen nicht nur an der Uni.***

***Es reicht nicht, dass Frauen Professorinnen werden und dafür auf eine Familie verzichten müssen, wenn sie eine haben wollen, was nicht sein muss. Ich denke das Thema Familienplanung könnte noch stärker integriert werden. Hier hat die Uni meiner Ansicht nach den größten Nachholbedarf. Ich würde mir daher auch ein Seminar zum Thema ‚Wissenschaftskarriere und Familie‘ wünschen. [...]***

***Mir ist schon klar, dass die Genderfrage keinesfalls auf die Kinderfrage reduziert werden kann, aber in Österreich hängt sie einfach nach wie vor an den Frauen und wenn das nicht thematisiert wird, stehen die Frauen, die Kinder haben oder haben wollen ziemlich alleine da. Ich denke auch für die Frauen, die keine Kinder haben wollen, könnte ein Seminar zum Thema ‚Kinder‘ dennoch interessant sein. Falls sie mal in eine Führungsposition aufsteigen (was ja bei kinderlosen Frauen viel wahrscheinlicher ist) kennen sie auch die Perspektive der Frauen mit Kindern. Außerdem sollte thematisiert werden, dass in Österreich immerhin fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen an den Unis kinderlos bleiben, obwohl nur 10 Prozent sich das so gewünscht hatten (siehe Buber, Berghammer & Prkawetz 2011). Daher meine Empfehlung: unbedingt stärker thematisieren."***

## 5.6 Nachhaltigkeit

Um einen ersten Überblick über die Zustimmung zu den Aussagen aus dem Nachhaltigkeitsblock zu geben, werden in der folgenden Tabelle alle Aussagen in einer Rangliste dargestellt, um festzustellen, welche Aussagen zur Nachhaltigkeit am häufigsten genannt wurden. Hier stechen vor allem vier Aussagen besonders hervor, welche von jeweils mehr als 80% der Teilnehmerinnen des Fragebogens mit „trifft zu“ und „trifft eher zu“ bewertet wurden:

Die Absolvierung des Karriereprogramms hat mir dabei geholfen, meine eigenen Stärken besser zu erkennen und beurteilen zu können.	89,2%
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich einen besseren Einblick in die Organisationskultur von Universitäten	86,2%
Das Karriereprogramm ist ein wirksames Werkzeug zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Universitäten.	82,3%
Durch das Karriereprogramm habe ich gelernt mich besser zu vernetzen.	82,3%
Die Absolvierung des Karriereprogramms hilft mir dabei, strukturelle Benachteiligungen besser zu erkennen.	82,3%

Tabelle 11: Nachhaltigkeitsaussagen mit über 80% Zustimmung (n=130)

Auch die weiteren Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden auch durchwegs positiv bewertet. Einzig die Aussage über die Verwendung der zur Verfügung gestellten Unterlagen des Karriereprogramms wurde „nur“ von etwas mehr als der Hälfte der Teilnehmerinnen bestätigt.

Durch das Karriereprogramm habe ich eine höhere Motivation zur aktiven Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt.	78,5%
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms kann ich besser mit beruflichen Konfliktsituationen umgehen.	78,5%
Ich kann durch die Absolvierung des Karriereprogramms Präsentationen besser vorbereiten und halten.	66,9%
Durch das Karriereprogramm habe ich mehr Interesse an der Übernahme einer Führungsposition entwickelt.	66,2%
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich Mittel in die Hand bekommen, die Balance zwischen Wissenschaft und Leben besser zu koordinieren	60%
Die zur Verfügung gestellten Unterlagen des Karriereprogramms werden von mir immer noch verwendet	53,8%

Tabelle 12: Zustimmung zu den Nachhaltigkeitsaussagen (n=130)

Neben den dargestellten Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden die Teilnehmerinnen im weiteren Verlauf des Fragebogens nochmals mit speziellen Fragen zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms befragt: **„Würden Sie das Karriereprogramm weiterempfehlen?“ Diese Frage wurde mit 97,6% Ja- Antworten bestätigt. „Würden Sie, aus heutiger Sicht, das Karriereprogramm noch einmal absolvieren?“ Diese Frage wurde von einer großen Mehrheit (89,6%) bejaht.**

Um diese Antworten noch näher erläutern zu können, konnten die Teilnehmerinnen eine offene Antwortkategorie nutzen. Unter zur Hilfenahme des Programmes MaxQDA wurden diese Antworten geclustert. Dabei konnten sechs Cluster ermittelt werden. Die ersten 4 werden in diesem Bereich nun vorgestellt. Die weiteren zwei Cluster können dem Kapitel 5.7 „Gender-Aspekt“ entnommen werden:

### 1. Positives am Karriereprogramm

Der Großteil der Teilnehmerinnen hatte nur positive Anmerkungen zum Programm. Sie würden es weiterempfehlen und auch aus heutiger Sicht noch einmal absolvieren. Insgesamt konnten in den Antworten der zwei oben dargestellten Fragen 180 positive Aussagen der Teilnehmerinnen gesammelt werden. Hier zwei Beispiele:

*“Es ist eine wichtige Erfahrung. Es eröffnet [die] Möglichkeit des Netzwerkens; Selfempowerment; es verankert einen stärker im Feld Wissenschaft. Ich habe bereits mehrere Frauen zur Teilnahme motiviert”*

*„Das Karriereprogramm ist genial! Perfekt zugeschnitten auf ehrgeizige, engagierte Frauen, die in der Wissenschaft weiter kommen wollen; Seminare mit äußerst kompetenten Vortragenden, sehr wertvolle Einzelcoachings; danach war mir klar, wie ich mich persönlich weiterentwickeln kann und welche Strategien ich anwenden werden; auch jetzt noch gute Kontakte zu den anderen Teilnehmenden“*

2. Negatives an der Universität als Berufsfeld und strukturelle Hürden.

Neben den zahlreichen positiven Rückmeldungen, wurde durch die Beschreibungen struktureller Hürden im universitären Berufsfeld, welche sich besonders für Frauen stellen, nochmals auf die Wichtigkeit des Programms hingewiesen.

*„Die Herausforderungen denen Wissenschaftlerinnen im akademischen Alltag begegnen, sind oftmals etwas anders als die der männlichen Kollegen, Vorbilder sind selten, und wie man mit diesen Herausforderungen umgeht hat großen Einfluss auf die Chancen einer erfolgreichen akademischen Karriere - jede Hilfe hier ist höchst willkommen.“*

*„Als Wissenschaftlerin ist man oft sehr stark thematisch mit den Forschungsinhalten beschäftigt, sodass wenig Zeit bleibt für die Beschäftigung mit der Rolle als Frau in der Wissenschaft. Dies ist aber sehr relevant, weil die Voraussetzungen für Frauen immer noch schwieriger sind, und die bei Männern üblichen Netzwerke oft fehlen.“*

3. Vernetzung und Austausch

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt für die Teilnehmerinnen der Evaluierung war die Vernetzung und der Austausch mit anderen Absolventinnen des Karriereprogramms. Dieser Punkt wurde auch oft mit dem Begriff Empowerment in Verbindung gesetzt.

*„Insbesondere der Austausch mit den Kolleginnen hilft immer wieder neue Antworten auf immer wieder neue Herausforderungen zu entwickeln. Das dynamische Programm ist daher weitaus hilfreicher als ein gedruckter Ratgeber...“*

*„Das Karriereprogramm hat mir vor allem in der Hinsicht geholfen, dass man aus den Situationen der Kolleginnen viel gelernt hat. Die besten Rollenmodelle waren eigentlich die anderen Kolleginnen im Programm. Damals bin ich mitten in der Dissertation gesteckt und hatte andere Probleme, als ich sie vielleicht heute habe. Dafür habe ich konkrete Hinweise von anderen bekommen, ich selbst hatte da nicht den Überblick oder die gesunde Distanz und konnte auch mit Arbeitskollegen nicht so offen sprechen. Meine heutige Position hätte ich vermutlich auch nicht erreicht ohne viele Dinge, die ich damals gelernt habe oder angefangen habe, im Uni-Betrieb wahrzunehmen.“*

4. Vorschläge für das Karriereprogramm

Die Teilnehmerinnen der Evaluierung schlagen eine tiefere Auseinandersetzung mit Strategien zur Umgehung von strukturellen Hürden, beispielsweise Männer-Seilschaften, vor.

*“For this reason, tips and tricks that were presented at the workshop are not generally effective, because the system itself is deeply corrupt. It may perhaps be of more use to inform workshop participants of the existing barriers and corrupt strategies employed at the university, than provide the participants with tips how they may themselves engage in these strategies or "network" (to use a euphemism) with key players to climb up the academic ladder.”*

*“Weil es bei mir das Auge für die geschlechterstereotypen Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft und im Wissenschaftsbetrieb geschult hat. Leider hat es mir persönlich zu wenig Handwerkszeug gegeben, um diesen entgegenzuwirken.“*

## 5.7 Gender-Aspekt

Um Auskunft über die Wichtigkeit der Tatsache, dass es ausschließlich weibliche Teilnehmerinnen, Trainerinnen und Expertinnen gibt, geben zu können wurden im Nachhaltigkeitsblock zwei Aussagen zu diesem Thema zur Bewertung beigefügt.

Dabei kann festgestellt werden, dass ein Großteil der Umfrageteilnehmerinnen bei beiden Statements zugestimmt hat, wobei hier die Antworten der beiden Kategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“ kumuliert wurden:

Ich finde es wichtig, dass es ausschließlich weibliche Teilnehmerinnen beim Karriereprogramm gibt.	88,5%
Ich finde es wichtig, dass im gesamten Programm ausschließlich mit weiblichen Trainerinnen, Expertinnen und Rollenmodellen gearbeitet wird.	71,5%

Tabelle 13: Zustimmung zu den Statements mit Gender Aspekt (n=130)

Hier konnten aus den offenen Antworten der Fragen „Würden Sie das Karriereprogramm weiterempfehlen?“ und „Würden Sie aus heutiger Sicht, das Karriereprogramm noch einmal absolvieren?“ zwei Cluster gebildet werden, welche sich mit dem Genderaspekt des Karriereprogramms auseinandersetzen:

### 1. Empowerment

Neben der Wichtigkeit der Vernetzung mit anderen Teilnehmerinnen des Karriereprogramms, wurde vor allem auch die Wichtigkeit des Empowerments durch Frauenförderungsprogramme beschrieben: „Vernetzung und das Empowerment mit den Kolleginnen ist äußerst wertvoll.“

*„Weil ich Einblicke in universitäre Strukturen und Abläufe bekommen habe, die mir vorher nicht bekannt und bewusst waren. Weil wir Frauen Empowerment an den Unis dringend benötigen. Ich würde auch nach Abschluss des Programms regelmäßige Empowerment Workshops äußerst hilfreich finden. Es ist ein ständiger Kampf! Und wir können jede Unterstützung brauchen.“*

### 2. Work-Life-Balance

Ein weiterer wichtiger Punkt für die Teilnehmerinnen der Evaluierung war die Auseinandersetzung im Karriereprogramm mit dem Thema Work-Life-Balance:

*„Ich finde es sehr wichtig, sich mit anderen angehenden Wissenschaftlerinnen auszutauschen, gemeinsam einen Überblick darüber zu gewinnen, was eine wiss. Karriere an einer Universität bedeutet, welche Rollenmodelle es gibt, welche Methoden es gibt, um eine gute Work-Live-Balance zu haben“*

*„Weil ich neue Sichtweisen erfahren konnte, meine eigenen Motive besser verstehe [...] eigene Prioritäten im Leben besser verstehen gelernt [habe], Work-Life-Balance-Seminar war sehr hilfreich, um auf die eigenen Ressourcen zu achten, ...“*

## 5.8 Auswirkungen auf die persönliche und die berufliche Entwicklung

Um einen Einblick in die Auswirkungen des Karriereprogrammes auf die persönliche und berufliche Entwicklung der Absolventinnen erlangen zu können, wurde den Umfrageteilnehmerinnen zunächst die Frage gestellt, ob sich das Karriereprogramm positiv auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung ausgewirkt hat.

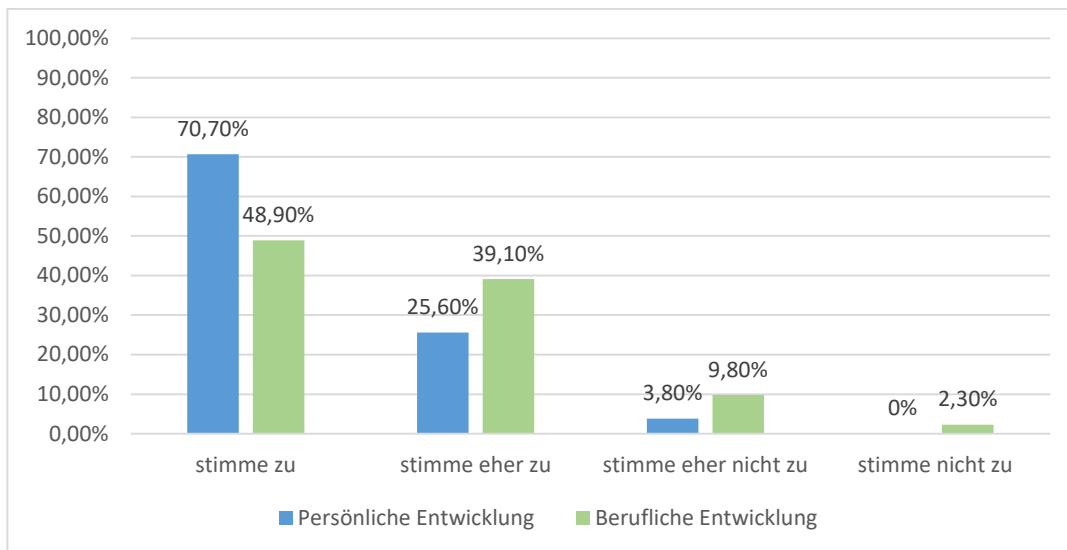


Abb.8: Hat sich das Karriereprogramm positiv auf ihre persönliche/berufliche Entwicklung ausgewirkt (in % | n=133)

Dabei ist zu sehen, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen einen positiven Einfluss des Karriereprogramms auf ihre persönliche und/oder ihre berufliche Entwicklung angibt.<sup>17</sup>

**In einen weiteren Schritt wurden die Teilnehmerinnen befragt, ob ihrer Einschätzung nach die Absolvierung des Karriereprogramms eine nachhaltige Wirkung auf ihre Karriere hatte. 76% der Teilnehmerinnen haben dieser Frage zugestimmt, in der folgenden Grafik wird die genaue Verteilung dargestellt:**

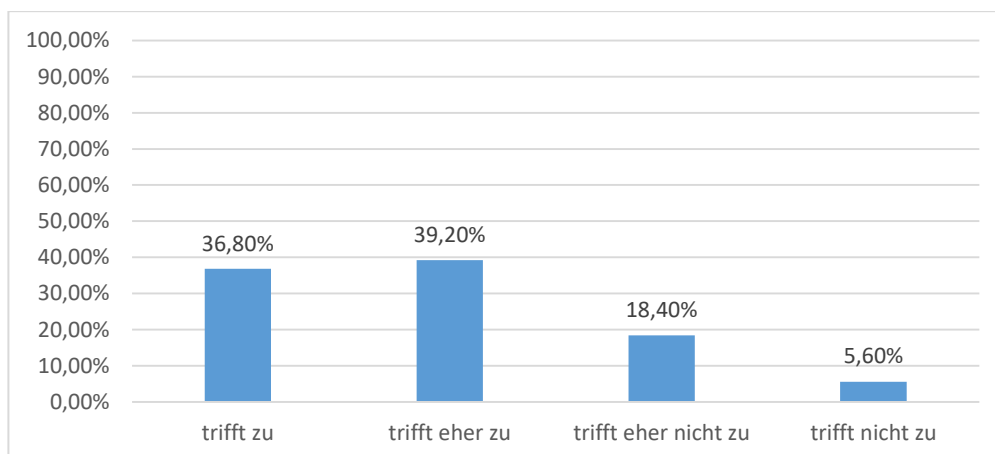


Abb.9: Hat die Absolvierung des Karriereprogramms Ihrer Einschätzung nach eine nachhaltige Wirkung auf den weiteren Verlauf Ihrer Karriere? (in % | n=125)

<sup>17</sup> Um die Zusammenhänge zwischen den oben dargestellten Variablen darzustellen wurde auf den Korrelationskoeffizienten nach Spearman zurückgegriffen, da es sich im vorliegenden Fall der Variablen „Auswirkungen auf die persönliche Entwicklung“ und „Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung“ um ordinal skalierte Variablen handelt. Dieser beträgt  $r_s=0,531$  und ist hoch signifikant ( $p<0,01$ ). Demzufolge liegt zwischen den Variablen „Auswirkung auf die persönliche Entwicklung“ und „Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung“ eine starke positive Korrelation vor: Wenn Teilnehmerinnen die Auswirkungen auf ihre persönliche Entwicklung sehr positiv empfunden haben, so haben sie auch die Auswirkung auf ihre berufliche Entwicklung positiv bewertet.



## 5.9 Faktorenanalyse zum Nachhaltigkeitsblock

Um Gemeinsamkeiten zwischen den Statements aus dem Nachhaltigkeitsblock (Punkt 5.6 und 5.7) darstellen zu können, wurde hier eine Faktorenanalyse als datenreduzierendes Verfahren angewendet.<sup>18</sup> Aus den 11 Items des Nachhaltigkeitsblocks ergaben sich dabei drei Faktoren:

<b>Faktor Organisation und Struktur von Universitäten</b>
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich einen besseren Einblick in die Organisationskultur von Universitäten.
Das Karriereprogramm ist ein wirksames Werkzeug zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Universitäten.
Die Absolvierung des Karriereprogramms hilft mir dabei, strukturelle Benachteiligungen besser zu erkennen.

Tabelle 14: Faktor Organisation und Struktur von Universitäten

<b>Faktor Gender</b>
Ich finde es wichtig, dass es ausschließlich weibliche Teilnehmerinnen beim Karriereprogramm gibt.
Ich finde es wichtig, dass im gesamten Programm ausschließlich mit weiblichen Trainerinnen, Expertinnen und Rollenmodellen gearbeitet wird.

Tabelle 15: Faktor Gender

<b>Faktor Persönliche und Berufliche Entwicklung</b>
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich Mittel in die Hand bekommen, die Balance zwischen Wissenschaft und Leben besser zu koordinieren.
Durch das Karriereprogramm habe ich mehr Interesse an der Übernahme einer Führungsposition entwickelt.
Ich kann durch die Absolvierung des Karriereprogramms Präsentationen besser vorbereiten und halten.
Die Absolvierung des Karriereprogramms hat mir dabei geholfen, meine eigenen Stärken besser zu erkennen und beurteilen zu können.
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms kann ich besser mit beruflichen Konfliktsituationen umgehen.
Durch das Karriereprogramm habe ich gelernt mich besser zu vernetzen.

Tabelle 16: Faktor Persönliche Entwicklung

Demnach kann gesagt werden, dass die Nachhaltigkeit des Karriereprogramms von den Teilnehmerinnen besonders in drei Aspekten bestätigt wird:

- Das Karriereprogramm kann den Teilnehmerinnen helfen, sich in der universitären Struktur zurecht zu finden, strukturelle Hürden zu erkennen und als Werkzeug zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Universitäten dienen.
- Das Karriereprogramm schafft es, dass Teilnehmerinnen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung einen Fortschritt machen, besonders in den Bereichen Work-Life-Balance, (Selbst-)Präsentation und Vernetzung.
- Die Tatsache, dass das Karriereprogramm ausschließlich von weiblichen Teilnehmerinnen besucht wird und ausschließlich weibliche Trainerinnen, Expertinnen und Rollenmodelle ausgesucht werden, hat einen hohen Stellenwert bei den Teilnehmerinnen der Evaluierung.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Im Kontext der Faktorenanalyse werden diese Gemeinsamkeiten als latente Merkmale oder Faktoren dargestellt (vgl. Bortz/ Döring (2006) S. 378). „Faktoren sind Konstrukte und es gibt keine bestimmte Anzahl von Faktoren in einem ‚dimensionalen Universum‘. Vielmehr muss die Frage, welche und wie viele Faktoren sinnvoll konstruiert werden, stets aufgrund statistischer und inhaltlicher Überlegungen beantwortet werden“ (Raithel (2008) S. 106). In unserem vorliegenden Fall wurden in einem ersten Schritt alle unter 5.7 und 5.8 vorgestellten Statements einer datenreduzierenden Faktorenanalyse unterzogen. Dabei stellte sich heraus, dass zwei Statements aus dem Nachhaltigkeitsblock gestrichen werden müssen, um auf inhaltlicher und statistischer Ebene weiterrechnen zu können. Diese beiden Statements konnten inhaltlich nicht in die entwickelten Faktoren eingearbeitet werden: C15: Durch das Karriereprogramm habe ich eine höhere Motivation zur aktiven Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt. C23: Die zur Verfügung gestellten Unterlagen des Karriereprogramms werden von mir immer noch verwendet.

<sup>19</sup> Nach der erfolgreichen Aufteilung der Item-Batterie in drei Faktoren wurden diese auf ihre interne Konsistenz geprüft. Dabei stellt der Cronbach Alpha-Koeffizient die gängigste Methode zu dieser Überprüfung dar. Dabei ergab die Reliabilitätsanalyse für den Faktor „Organisation und Struktur von Universitäten“ 0,707, für den Faktor „Gender“ 0,718 und für den Faktor „Persönliche Entwicklung“ 0,800. In der Literatur werden Alpha-Werte ab 0,8 als akzeptabel erachtet, jedoch werden in der Praxis weit niedrigere Werte akzeptiert. (vgl.: Raithel (2008) S. 115)



## 6 Resümee „Wohin fördern wir die Frauen?“

Die Evaluierung des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen konnte wichtige Antworten zur Beantwortung der Forschungsfrage „Wohin fördern wir die Frauen im Karriereprogramm?“ geben.

Hier sei ein Zitat einer Teilnehmerin vorangestellt:

*„Das Karriereprogramm trägt extrem viel zu Standortbestimmung und Zielformulierung bei (wo will ich eigentlich hin?). Die (neu) gefundenen und formulierten Ziele können dann weiterverfolgt werden; es wird auf Barrieren hingewiesen und die Wichtigkeit der Work-Life-Balance betont; besonders nachhaltig für mich war es in der Gruppe bei einer Übung zu sehen, dass keine (!) Frau gut oder gerne über eigene Erfolge sprechen kann, dass da sozusagen eine Leere und großer Widerstand bei einigen war.“<sup>20</sup>*

Der Fragebogen zur Evaluierung des Karriereprogramms legte den Fokus auf Einschätzung der Teilnehmerinnen bezüglich der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Programmes. So kann das Karriereprogramm helfen, sich in der universitären Struktur zurecht zu finden und einen persönlichen und beruflichen Fortschritt zu machen – besonders in den Bereichen Work-Life-Balance, (Selbst-) Präsentation und Vernetzung. Auch kann ein „Factor Gender“ beschrieben werden, welcher besagt, dass die Wahl einer ausschließlichen weiblichen Besetzung – sowohl der Teilnehmerinnen als auch der Expertinnen – von den Teilnehmerinnen positiv aufgenommen wird.

Besonders das **Thema Work-Life-Balance**, bzw. die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben bzw. Familienarbeit, durchzieht die Ergebnisse dieser Evaluierung. Die Teilnehmerinnen sehen im universitären Berufsfeld viele Hürden, diese beiden Bereiche unter einen Hut zu bekommen. Auch wird von den Teilnehmerinnen, welche nicht mehr an der Universität tätig sind, die Unvereinbarkeit als einer der Hauptgründe für ihr Verlassen der Universität angegeben. Auch wurde von den Teilnehmerinnen **die Wichtigkeit des Programms vor allem in den Bereichen der Vernetzung und des Empowerments von Frauen dargestellt**. Die Hürden, vor denen Wissenschaftlerinnen im akademischen Alltag stehen, unterscheiden sich von jenen ihrer männlichen Kollegen. So wird von den Teilnehmerinnen der Evaluierung von „Ausbremsungen“ durch männliche Seilschaften in ihrem Karriereverlauf berichtet. **Das Weitergeben des Wissens über diese Hürden und möglichen Strategien, diese zu umgehen, sind deswegen Schwerpunkte des Karriereprogramms, welche in Zukunft noch weiter ausgebaut werden können.**

Durch die Vernetzung zwischen den Teilnehmerinnen während des Programmes kann das Empowerment gesteigert werden. Eine Teilnehmerin beschreibt diesen Umstand wie folgt:

*„Um anderen Frauen zu mehr Selbstvertrauen zu verhelfen, Ermutigung durch die Vernetzung mit anderen Frauen zu suchen, und sie zu darin zu bestärken, sich in der Wissenschaft ihren Platz zu suchen und an die Wichtigkeit ihres wiss. Beitrages zu glauben“*

Sowohl die Seminare als auch die Methoden des Karriereprogramms wurden von den Umfrageteilnehmerinnen durchgängig (sehr) positiv bewertet. **Besonders hervorzuheben sind hier Seminare, welche sich mit der Berufslaufbahn auseinandersetzen** und von über 95% der Teilnehmerinnen in ihrer Wichtigkeit als hoch eingestuft wurden. Auch hervorzuheben sind Seminare von Ute Riedler, welche oft von den Teilnehmerinnen als exzellente Expertin und Vortragende genannt wurde. Bei der Bewertung der Methoden wurden „Input und Vorträge durch Expertinnen“ und das „Einzelcoaching“ von einem Großteil der Teilnehmerinnen als hilfreich betrachtet. Als Themen für Verbesserungsvorschläge für das Karriereprogramm wurden von den Teilnehmerinnen drei Teilbereiche angegeben: Karriere außerhalb der Wissenschaft, Tipps zur Bewerbung im Ausland und Work-Life-Balance.

Das folgende Zitat einer Teilnehmerin zeigt eine Stärke des Karriereprogrammes und ein mögliches Erweiterungspotenzial auf:

*„Weil es bei mir das Auge für die geschlechterstereotypen Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft und im Wissenschaftsbetrieb geschult hat. Leider hat es mir persönlich zu wenig Handwerkszeug gegeben, um diesen entgegenzuwirken.“*

---

<sup>20</sup> Offene Antwort einer Teilnehmerin auf die Frage „Würden Sie das Karriereprogramm weiterempfehlen? Würden Sie dies bitte kurz begründen?“

**Wenn wir uns nun die Arbeitsverhältnisse der Teilnehmerinnen anschauen, kann allgemein gesagt werden, dass heute die Hälfte der Umfrageteilnehmerinnen im universitären Mittelbau arbeitet.** Ein weiteres Beschäftigungsfeld der Teilnehmerinnen sind universitäre Verwaltungsstellen. Neben der Universität bieten sich vor allem für Absolventinnen der Technischen Universität Beschäftigungsverhältnisse in der freien Wirtschaft an.

**Über die Hälfte der Teilnehmerinnen hat heute eine unbefristete Stelle oder einen befristeten Vertrag mit Option auf Weiterbeschäftigung.**

**Knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmerinnen hat bereits eine Führungsposition.** Dieser Anteil steigt bei jenen auf 69,2% die über 20 Jahre im wissenschaftlichen Betrieb arbeiten. Allgemein kann gesagt werden, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in der Wissenschaft stark mit strukturellen Hürden im universitären Bereich, und der Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familienarbeit, zusammenhängt. Diesbezüglich nochmal ein Zitat einer Teilnehmerin:

*„Für mich war es [das Karriereprogramm; Anmerkung der Autorin] zu dem damaligen Zeitpunkt ein großer Motivationsschub. Kurz darauf bin ich allerdings schwanger geworden und nach 2 Kindern und Teilzeit bis zum 12. Lebensjahr des älteren Kindes war eine Umsetzung des Erlernten nicht wirklich möglich. Leider! Dafür hat mein Mann Karriere gemacht und ist mittlerweile Professor ;- ) und ich fange wieder mit einer Dissertation an...“*

**Abschließend kann nun die Frage gestellt werden: „Wohin fördern wir die Frauen?“.**

Das 2001 formulierte Ziel war, die Nachwuchswissenschaftlerinnen professionell darin zu unterstützen, in ihrem universitären beruflichen Feld wissenschaftliche Qualifikationen in symbolisches Kapital umzusetzen.

Dazu kann gesagt werden, dass das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen den Teilnehmerinnen auf jeden Fall wichtige Anhaltspunkte bei der Planung ihrer (universitären) Karriere bietet. Das Karriereprogramm kann jedoch kein Bulldozer sein, welcher die oben beschriebenen Hürden der Universität als Beschäftigungsfeld wegschieben könnte, jedoch werden durch das Karriereprogramm im übertragenen Sinne Leitern aufgestellt und Treppen gezeigt, um Wissenschaftlerinnen die Möglichkeiten zu geben diese Hürden in ihrem Karriereverlauf leichter wahrzunehmen und zu überwinden.

Diesen Umstand bestätigen auch die Teilnehmerinnen dieser Evaluierung, da drei Viertel von ihnen eine nachhaltige Wirkung des Karriereprogramms auf den weiteren Verlauf ihrer Karriere sehen, siehe Seite 19. Demzufolge kann gesagt werden, dass das Karriereprogramm auf dem richtigen Weg ist. Jedoch ist es wichtig zu erkennen, dass wie in jedem Frauenförderungsprogramm ein Entwicklungspotenzial steckt, um neue Erkenntnisse einarbeiten zu können. Umso wichtiger ist eine Evaluierung wie diese.

## 7 Literaturverzeichnis

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006) „Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler.“ 4., überarbeitete Auflage. Springer Medizinverlag. Heidelberg.

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), Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung. Graz.

Hey, Barbara; Riccabona, Michael; Wieser, Ilse (2010) „Qualitätssicherung im Programm „Potenziale“ der Grazer Universitäten“ In: Hey, Barbara; Rath, Anna; Wieser, Ilse (Hg.) „Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz.“ Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz. Graz.

Kastner, Monika (2004) „Wissenschaft als Beruf? Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität – zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming.“ Frankfurt am Main, Peter Lang Verlag

Meier, Isabella (2006) „Evaluierung des „Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen. Kompetenzen, Strategien und Netzwerke“. Graz (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien)

Raitzel, Jürgen (2008) „Quantitative Forschung. Ein Praxisbuch.“ VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Rath, Anna (2010) „Ausgewählte Evaluierungsergebnisse zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen“ In: Hey, Barbara; Rath, Anna; Wieser, Ilse (Hg.) „Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz.“ Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz. Graz.

Rath, Anna (2010) „ZUR NACHHALTIGKEIT DES KARRIEREPROGRAMMS. Was hat das Karriereprogramm für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht? Bachelorarbeit, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Karl-Franzens-Universität Graz

## 8 Abbildungsverzeichnis

<b>Abb.1:</b> Rücklaufquote der Teilnehmerinnen). In Absoluten Zahlen (n=132)	5
<b>Abb.2:</b> Verteilung der Teilnehmerinnen auf die teilnehmenden Universitäten (in %   n=133)	6
<b>Abb.3:</b> Damaliges Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmerinnen (in %   n=133)	7
<b>Abb.4:</b> Heutiges Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmerinnen (in %   n= 125)	7
<b>Abb.5:</b> Vertragsverhältnisse der Teilnehmerinnen damals und heute (in %   n=133 bzw. 125)	9
<b>Abb.6:</b> Laufbahnstadien der Teilnehmerinnen damals und heute. (in %   n=133 bzw. 125)	10
<b>Abb.7:</b> Führungspositionen nach Jahren in der Wissenschaft, in Stufen gruppiert (in %   n=125)	13
<b>Abb.8:</b> Hat sich das Karriereprogramm positiv auf ihre persönliche/berufliche Entwicklung ausgewirkt. (in %   n=133)	19
<b>Abb.9:</b> Hat die Absolvierung des Karriereprogramms Ihrer Einschätzung nach eine nachhaltige Wirkung auf den weiteren Verlauf ihrer Karriere? (in %   n=125)	19

## 9 Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Damalige Beschäftigungsverhältnisse nach Universitäten, an denen sie zum damaligen Zeitpunkt beschäftigt waren (n=133)	8
<b>Tabelle 2:</b> Heutige Beschäftigungsverhältnisse nach Universitäten, an denen sie zum damaligen Zeitpunkt beschäftigt waren (n=125)	8
<b>Tabelle 3:</b> Damaliges Vertragsverhältnis der Teilnehmerinnen, an denen sie zum damaligen Zeitpunkt beschäftigt waren (n=133)	9
<b>Tabelle 4:</b> Heutige Vertragsverhältnisse der Teilnehmerinnen, an denen sie zum damaligen Zeitpunkt beschäftigt waren (n=125)	9
<b>Tabelle 5:</b> Damaliges Laufbahnstadium der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie damals beschäftigt waren (n=133)	10
<b>Tabelle 6:</b> Heutiges Laufbahnstadium der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie damals beschäftigt waren (n=125)	11
<b>Tabelle 7:</b> Führungspositionen der Teilnehmerinnen nach Universitäten, an denen sie damals beschäftigt waren (n=125)	12
<b>Tabelle 8:</b> Führungspositionen nach Jahren in der Wissenschaft (in %   n=125)	12
<b>Tabelle 9:</b> Ranking der Seminare „wichtig“ und „eher wichtig“ kumuliert	14
<b>Tabelle 10:</b> Ranking der Methoden „hilfreich“ und „eher hilfreich“ kumuliert	14
<b>Tabelle 11:</b> Nachhaltigkeitsstatements mit über 80% Zustimmung (n=130)	16
<b>Tabelle 12:</b> Zustimmung zu den Nachhaltigkeitsstatements (n=130)	16
<b>Tabelle 13:</b> Zustimmung zu den Statements mit Gender Aspekt. (n=130)	18
<b>Tabelle 14:</b> Faktor Organisation und Struktur von Universitäten	20
<b>Tabelle 15:</b> Faktor Gender	20
<b>Tabelle 16:</b> Faktor Persönliche Entwicklung	20

## 10 Anhang

### 10.1 Persönliche Rückmeldungen via E-Mail

Bemerkenswert und aussergewöhnlich sind die vielen persönlichen Rückmeldungen der Karriereprogramm-Absolventinnen auf die Aufforderung zu Evaluierung. Die folgenden ausgewählten Rückmeldungen kamen im Juni/Juli 2017 via Email und wurden für diese Darstellung anonymisiert (x) und gekürzt (...):

Liebe Frau Wieser, habe den Online-Fragebogen ausgefüllt und finde es sehr gut, dass so viel Feedback von den Teilnehmerinnen eingeholt wird. Das Karriereprogramm war für mich eine sehr positive und nützliche Erfahrung, besonders auch die Gespräche mit Ihnen. (...)

Sehr geehrte Frau Wieser, vielen Dank für Ihre Mail, nehme sehr gern an solchen Befragungen teil, weil ich weiß, dass damit sowohl Ihnen als auch den nachfolgenden Teilnehmerinnen geholfen wird. Ich könnte mir vorstellen, dass meine Antworten mit noch mehr Abstand zum Programm (und damit hoffentlich mit abgeschlossener Diss) teils etwas anders ausfallen würden als jetzt. Vielleicht ist das ohnehin geplant, alle paar Jahre mal „nachzufragen“? Unser Karriereprogramm-Jahrgang trifft sich Ende Juni wieder, zumindest der „harte Kern“. Aus der Organisation dieser Treffen haben wir einen „Wanderpokal“ gemacht, es kümmern sich also immer zwei andere aus der Gruppe um Terminfindung und Raumreservierung. Das Netzwerk funktioniert aber auch so, dass man voneinander weiß, sich gegenseitig Links / Infos zuschickt oder einfach lose in Kontakt bleibt. So habe ich neulich z. B. die Besprechung eines von x mit-herausgegebenen Buches in einer deutschen Kirchenmusiker-Zeitschrift gefunden und an sie gemailt. Ich profitiere bis heute von diesem Programm, habe viel dazugelernt und wollte es nicht missen. Deshalb weiterhin alles Gute in Sachen Karriereprogramm, viele herzliche Grüße.

Liebe Frau Wieser! Gerne habe ich den Fragebogen ausgefüllt. Ich profitiere bis heute vom Gelernten und hoffe, dass das Programm noch lange weiter besteht. Und ich habe es auch weiterempfohlen und zwei Freundinnen durften teilnehmen (...) Ich bemühe jetzt selbst den Nachwuchs am Institut zu fördern!

Liebe Ilse Wieser, ich habe die Evaluierung schon vor längerem ausgefüllt. Leider bin ich keine "Vorzeige-Absolventin" des Karriereprogramms, ich selber bin allerdings nach wie vor dankbar, dass ich es machen konnte - es hat mir einige Augen geöffnet :-)

(...) vielen Dank für die Erinnerung, habe ich gerne ausgefüllt.

(...) Ich habe gerne an der Umfrage teilgenommen!

(...) Das war echt eine tolle Zeit!

Liebe Ilse, (...) es war anregend, aus einiger zeitlicher Distanz wieder daran zurückzudenken.

Liebe Frau Wieser, es freut mich sehr von Ihnen zu hören. - Ich hoffe, es geht Ihnen gut.

Sehr geehrte Frau Wieser! Unser Karriere-Treffen fand am Freitag mit 4 Frauen statt, aber es gab inzwischen noch ein paar Lebenszeichen aus der Runde derer, die nicht kommen konnten (sind derzeit teils beruflich im Ausland). Eine hat etwas geschrieben, das ich Ihnen nicht vorenthalten möchte: „Der Chef schaut sehr auf seine Mitarbeiterinnen, fördert und fordert uns sehr, mit der Einstellung: "Mir doch egal, ob der Bewerber ein X oder Y Chromosom hat - ich nehme den/die Beste/n! Auch ein Mann kann plötzlich für mehrere Monate in die Elternzeit verschwinden". Ich sehe hier sehr gute Chancen für mich und freue mich schon so richtig loszulegen. Ist doch ziemlich genau das, was das Karriereprogramm als Zielsetzung hat?!

Hallo Frau Wieser, ich habe das Formular bereits ausgefüllt – schon allein, weil ich das gute Programm unterstützen möchte und hoffe, dass es weitergeführt wird. Einige Dinge, die ich da gelernt habe, habe ich vielleicht nicht unmittelbar nach dem Programm gebraucht. Heute, einige Jahre später, tauchen da aber immer wieder Dinge auf, auf die ich besser vorbereitet wurde durch das Karriereprogramm.

Liebe Frau Wieser, ich danke Ihnen für die Informationen zur Evaluierung. Nun sind ja bereits xx Jahre vergangen, seit ich das Karriereprogramm absolviert habe. Wie schnell die Zeit vergeht! Das Karriereprogramm mit dem facettenreichen Kursangebot hat mir auf jeden Fall viel geholfen. Wie geht es

Ihnen und Frau Dr. Barbara Hey denn? Ich habe vor x Jahren an einer staatlichen Universität in x die Professur für x bekommen und bin nun auch als Mitglied im wissenschaftlichen Komitee der Universität tätig. Doch in den Ferien komme ich immer wieder nach Graz zurück. (...) In diesem Zusammenhang lade ich Sie und alle Angehörigen der Koordinationsstelle herzlich zu den Konzerten mit freiem Eintritt ein. (...) Es würde mich innigst freuen, Sie und Ihre Freunde bei den Konzerten wiedersehen zu können.

Liebe Frau Wieser, danke für Ihre Nachricht. Da ich einen Ruf an die Hochschule x erhalten und angenommen habe, und hier mit x begonnen habe, darf ich Sie bitten meine neue Emailadresse (...) sowie meine private Emailadresse (...) in den Verteiler aufzunehmen. (...) Ich möchte mich noch einmal für die tolle Möglichkeit am Karriereprogramm teilzunehmen bedanken! Für mich war es eine große Bereicherung, die maßgeblich dazu beigetragen hat, dass es nun so schnell mit dem Ruf geklappt hat!

## 10.2 Fragebogen

### Evaluierung Karriereprogramm/Lehrgang

Liebe Frau x!

Sehr geehrte Absolventin des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien, Netzwerke (vormals Lehrgang „Frauen an der Universität – Potenziale, Barrieren, Chancen“)!

Die Nachhaltigkeit des Karriereprogramms ist uns wichtig, weshalb wir diese Maßnahme zur Frauenförderung an den Grazer Universitäten evaluieren wollen. Wir fragen Sie nach der Bedeutung des Karriereprogramms für Ihre wissenschaftliche Laufbahn – dafür benötigen wir Ihre Rückmeldung und Ihre Mitarbeit! Die Beantwortung der Fragen und die damit verbundene Auswertung des Fragebogens erfolgt selbstverständlich anonym. Sie benötigen dafür ca. 12–15 Minuten. Von den Ergebnissen können wir Sie im Herbst des Jahres informieren.

Vielen Dank, dass Sie sich dafür die Zeit nehmen.

Mit herzlichen Grüßen,

Dr.in Barbara Hey, MBA, Ilse Wieser, Désirée Gradenegger, BA und Felicitas Fröhlich, BA;  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz.

Diese Umfrage enthält 38 Fragen.

### Allgemeiner Teil

**Die Absolvierung des Karriereprogrammes hat sich positiv auf meine berufliche Entwicklung ausgewirkt.**

**(Für den Lesefluss der Umfrageteilnehmerinnen werden alle Jahrgänge als Karriereprogramm bezeichnet. Die Teilnehmerinnen der ersten drei Lehrgänge sind bei der Bezeichnung als Karriereprogramm mitgedacht.)**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- stimme zu
- stimme eher zu
- stimme eher nicht zu
- stimme nicht zu

**Die Absolvierung des Karriereprogramms hat mir bei meiner Karriereplanung geholfen. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- trifft zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu

**In welchem Jahr haben Sie am Karriereprogramm teilgenommen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Lehrgang 2001/2002
- Lehrgang 2002/2003
- Lehrgang 2003
- Karriereprogramm 2005
- Karriereprogramm 2006
- Karriereprogramm 2008
- Karriereprogramm 2009
- Karriereprogramm 2010
- Karriereprogramm 2011
- Karriereprogramm 2012
- Karriereprogramm 2013
- Karriereprogramm 2014
- Karriereprogramm 2015
- Karriereprogramm 2016



**Bei welcher Institution/welchen Institutionen waren Sie zu Beginn des Karriereprogramms beschäftigt? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- KFU
- TUG
- KUG
- MUG
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Anderes

Welche? :

**In welchem Laufbahnstadium befanden Sie sich zum Zeitpunkt der Absolvierung des Karriereprogramms?**

\*

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Dissertantin
- Post Doc
- Anderes

Welches? :

**In welchem Beschäftigungsverhältnis/welchen Beschäftigungsverhältnissen befanden Sie sich zur damaligen Zeit? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Assistentin
- Projektmitarbeiterin
- Anderes

Welches? :

**In welchem Vertragsverhältnis befanden Sie sich zur damaligen Zeit? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Befristet
- Unbefristet
- Befristet mit Option auf Weiterbeschäftigung
- Anderes
- Welches? :

**Durch die Absolvierung des Karriereprogramms konnte ich einen Karriereschritt (z. B. Promotion, Habilitation) früher als geplant abschließen. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- trifft zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu

**Beim Karriereprogramm wurde über die Vorbedingungen und Komponenten für eine wissenschaftliche Karriere informiert. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- trifft zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu

**Die Absolvierung des Karriereprogrammes hat sich positiv auf meine persönliche Entwicklung ausgewirkt. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- stimme zu
- stimme eher zu
- stimme eher nicht zu
- stimme nicht zu

## Bewertung der Seminare, Methoden und anderen Komponenten

**Wie wichtig waren für Sie die folgenden Seminare?**

**(Bitte beachten Sie, dass aufgrund der ständigen Adaptierung des Karriereprogramms nur die Seminare des aktuellen Curriculums genannt werden; d. h. es ist möglich, dass die Bezeichnungen der Seminare, die Sie besucht haben, leicht von den genannten abweichen.)**

**Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:**

	wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig
Persönliche Standortbestimmung, Karriereplanung und Perspektiven der Laufbahn in der Wissenschaft. Selbst- und Zeitmanagement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsrecht/Personalrecht an Universitäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Themenfelder der Gleichstellung an Universitäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universität als ambivalenter Ort für Frauen – ein Reflexionsseminar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikation, Selbstpräsentation, Moderation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation und Organisationskultur an der Universität.				
Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien. Konfliktmanagement.				
Leiten von Gruppen und Teams. Motivation. Einflussnehmen – Mitgestalten an der Universität. Reflexion des Programms. Netzwerken. Transfer.				

**Andere Seminare, die mir wichtig waren:**

**Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:**

**Wie hilfreich waren für Sie folgende Methoden und Komponenten des Karriereprogramms?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	nicht hilfreich
Input durch Vorträge und Expertinnenbeiträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rollenmodelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppencoaching	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einzelcoaching	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workshop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewerbungstraining	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workshop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegiale Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Weitere Methoden und Komponenten, die mir wichtig waren:**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

## Nachhaltigkeit des Karriereprogramms aus beruflicher Perspektive

Bitte beantworten Sie folgende Fragen: \*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich einen besseren Einblick in die Organisationskultur von Universitäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Karriereprogramm ist ein wirksames Werkzeug zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Universitäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms habe ich Mittel in die Hand bekommen, die Balance zwischen Wissenschaft und Leben besser zu koordinieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Absolvierung des Karriereprogramms hilft mir dabei, strukturelle Benachteiligungen besser zu erkennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch das Karriereprogramm habe ich eine höhere Motivation zur aktiven Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[ ]Bitte beantworten Sie folgende Fragen: \*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich finde es wichtig, dass es ausschließlich weibliche Teilnehmerinnen beim Karriereprogramm gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es wichtig, dass im gesamten Programm ausschließlich mit weiblichen Trainerinnen, Expertinnen und Rollenmodellen gearbeitet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die zur Verfügung gestellten Unterlagen des Karriereprogramms werden von mir immer noch verwendet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte beantworten Sie folgende Fragen: \***

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher ZU	trifft eher nicht zu	trifft nicht ZU
Durch das Karriereprogramm habe ich mehr Interesse an der Übernahme einer Führungsposition entwickelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann durch die Absolvierung des Karriereprogramms Präsentationen besser vorbereiten und halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Absolvierung des Karriereprogramms hat mir dabei geholfen, meine eigenen Stärken besser zu erkennen und beurteilen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Absolvierung des Karriereprogramms kann ich besser mit beruflichen Konfliktsituationen umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch das Karriereprogramm habe ich gelernt mich besser zu vernetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Ich habe bis heute Kontakt zu anderen Karriereprogrammteilnehmerinnen: \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**Wofür nutzen Sie die Vernetzung mit den anderen Absolventinnen des Karriereprogramms? \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '18 [C4]' (Ich habe bis heute Kontakt zu anderen Karriereprogrammteilnehmerinnen:)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Hilfestellung bei Entscheidungen
- Anderes

Welche? :

**Wieso haben Sie keinen Kontakt mehr zu den anderen Absolventinnen? \***

**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
Antwort war 'Nein' bei Frage '18 [C4]' (Ich habe bis heute Kontakt zu anderen  
Karriereprogrammteilnehmerinnen:)**

**Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:**



## Abschließendes

**Wie lange sind Sie bereits in der Wissenschaft tätig (Angabe in Jahren)? \***

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**Waren Sie bis zum jetzigen Zeitpunkt überwiegend teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Überwiegend teilzeitbeschäftigt
- Überwiegend vollzeitbeschäftigt

**Ich war seit der Absolvierung des Karriereprogramms im Ausland tätig. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**Geben Sie bitte näheres dazu an: \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [D3]' (Ich war seit der Absolvierung des Karriereprogramms im Ausland tätig.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Können Sie die Tätigkeit kurz beschreiben?

Wie lange waren Sie im Ausland?

**Bei welcher Institution/welchen Institutionen sind Sie aktuell beschäftigt? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- KFU
- TUG
- KUG
- MUG
- andere Universität im Inland
- Universität im Ausland
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Anderes
- Welche? :

**In welchem Laufbahnstadium befinden Sie sich aktuell? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Dissertantin
- Post Doc
- Habilitiert
- Professorin
- Anderes
- Welches? :

**In welchem Beschäftigungsverhältnis/welchen Beschäftigungsverhältnissen befinden Sie sich aktuell? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Universitäres Beschäftigungsverhältnis Professorin
- Universitäres Beschäftigungsverhältnis Mittelbau
- Außeruniversitäres Beschäftigungsverhältnis
- Forschung Außeruniversitäres
- Beschäftigungsverhältnis Wirtschaft Anderes
- Welches? :

**Aus welchem Grund sind Sie nicht mehr an einer Universität beschäftigt? \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Außeruniversitäres Beschäftigungsverhältnis Forschung ' oder  
'Außeruniversitäres Beschäftigungsverhältnis Wirtschaft ' bei Frage '27 [D7]' (In welchem  
Beschäftigungsverhältnis/welchen Beschäftigungsverhältnissen befinden Sie sich aktuell?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**In welchem Vertragsverhältnis befinden Sie sich zur aktuell? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Befristet
- Unbefristet
- Befristet mit Option auf Weiterbeschäftigung
- Anderes
- Welches? :

**Befinden Sie sich aktuell in einer Führungsposition (z. B. Teamleitung, Laborleitung oder Institutsleitung)? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**Bitte spezifizieren Sie Ihren Aufgabenbereich: \***

**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

**Antwort war 'Ja' bei Frage '30 [D10]' (Befinden Sie sich aktuell in einer Führungsposition (z. B. Teamleitung, Laborleitung oder Institutsleitung)?)**

**Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:**

**Hat Ihnen im Hinblick auf Ihre wissenschaftliche Karriere etwas im Karriereprogramm gefehlt?**

\*

**Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:**

- Ja
- Nein

**Können Sie kurz beschreiben, welche Komponenten Ihnen gefehlt haben? \***

**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

**Antwort war 'Ja' bei Frage '32 [D12]' (Hat Ihnen im Hinblick auf Ihre wissenschaftliche Karriere etwas im Karriereprogramm gefehlt? )**

**Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:**

**Hat die Absolvierung des Karriereprogramms Ihrer Einschätzung nach eine nachhaltige Wirkung auf den weiteren Verlauf Ihrer Karriere? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- trifft zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft nicht zu

**Würden Sie das Karriereprogramm anderen Wissenschaftlerinnen weiterempfehlen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**Würden Sie dies bitte kurz begründen? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**Würden Sie aus heutiger Sicht das Karriereprogramm noch einmal absolvieren? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**Würden Sie dies bitte kurz begründen? \***

**Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:**

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens und Ihre Mithilfe! Dr.in Barbara Hey, MBA, Ilse Wieser, Désirée Gradenegger, BA und Felicitas Fröhlich, BA; Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz.

10.07.2017 – 09:48

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:  
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.