

**Tisch Verena Aichholzer; Ludwig Boltzmann Gesellschaft / LBG Career Center –
Intersektorale Karriereentwicklung**

- Co-Creation als zentraler Ansatz – Offenheit, gemeinsam im Dialog mit den Forschenden Formate zu entwickeln.
- „Career Chat“ als wichtiger Einstieg für Austausch und Orientierung. Eine zentrale Frage, die geklärt gehört: bin ich wirklich ein/e WissenschaftlerIn? Oder gibt es noch andere Wege, z.B. als Expertin/Experte bzw. Führungskraft Fuß zu fassen (und nicht nur als ProfessorIn).
- Sehr erfolgreiches Format: „Co-Create Careers Circle“ (in Kooperation mit der FFG) – hier geht es v.a. darum, Vorstellungen über bestimmte Rollen zu hinterfragen (Kultur, Sprache, Werte) und diese Rollenbilder zu prüfen („stimmen meine Vorstellungen von einem bestimmten Bereich/vom Verhalten der dort Arbeitenden“).
- Unterschiedliche Angebote – niederschwellig (z. B. Chats) versus hochschwellig (Internships/zweimonatige Entsendungen).
- Wichtig ist auch ein Perspektivenwechsel: „80 % der Forschenden bleiben nicht in der Wissenschaft“ oder „nur 20 % verbleiben in Academia“
- Die Bedeutung von Leadership Trainings ist nicht zu unterschätzen (komplementär zu den Angeboten für die WissenschaftlerInnen), um eine Veränderung in den Vorstellungen zu erreichen (LAB - Leadership Academy Boltzmann seit 2019).
- Gutes weiteres Format (kleiner als die Internships): „Transfer Weeks“ – 1 Woche Austausch, kann frei gestaltet werden – für Austausch von Wissen, Methoden, Nutzung von Geräten etc. Wichtig hier: keine Einbahnstraße, sondern Austausch in beide Richtungen, d.h. auch von Unternehmen in die LBG.
- Internships sind auch eingebettet in Betreuung, Erfahrungsberichte (online einsehbar) und Feedbackgespräche, auch mit dem Unternehmen. Eindruck: wird sehr gut angenommen. Nächste Runde auch möglich für WissenschaftlerInnen von außerhalb der LBG – erhalten 3.000 EUR Förderung.
- Alle Maßnahmen bewirken auch, dass stärker institutsübergreifend kommuniziert und interagiert wird, z. T. sind gemeinsame Projekte daraus entstanden.

**Tisch Michaela Gindl, Donau-Universität Krems, DUK – Förderung von
Wissenschaftlerinnen**

- Zentrale Frage nach dem „Warum“ – sind wir nicht schon längst bei Gleichstellung angekommen? Nein: wie die Ende 2018 veröffentlichte IHS-Studie „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ (https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2018/BMBWF-GSD_BFREI_FINAL.pdf) zeigt, besteht die Leaky Pipeline weiterhin. An den österreichischen Universitäten sind im Schnitt 23 % der Professuren mit Frauen besetzt, an der Technischen Universität Wien sind es sogar nur 12 % (VZÄ).
- Häufiges Argument bzw. Erklärungsansatz dafür: „Vereinbarkeit“ bzw. individuelle Entscheidung der Frauen. Aus Sicht der Genderforschung geht es aber um

strukturelle Barrieren und wie diese überwunden werden können, d.h. welche Maßnahmen können gesetzt werden, um hier eine Veränderung zu bewirken.

- Zwei Ansätze: 1) Führungskräfte-Training – schwierig wegen gewisser Weiterbildungsresistenz seitens akademischer Führungskräfte, 2) Frauen direkt fördern – nicht weil Frauen mehr Förderung per se brauchen, sondern weil Frauen es vergleichsweise an Universitäten schwerer haben als Männer.
- Vorstellung Mentoring-Programm (Universität Krems, Uni Linz, Uni Salzburg): Grundsatz des Teilens und gemeinsam Machens – mit dem Vorteil, dass Programme administrativ, finanziell und auch von der kritischen Masse her überhaupt machbar sind. Es handelt sich um eines der wenigen kooperativen Mentoring-Programme an Universitäten in Österreich, und um das wahrscheinlich einzige Programm mit einem expliziten Fokus auf „fachlichem Mentoring“: Das Programm besteht aus Mentoring (mit Sponsoring-Elementen, d.h. MentorInnen geben konkrete Ressourcen an die und Mentees, z. B. ein gemeinsamer Artikel, Teilhabe / Integration ins eigene wissenschaftliche Netzwerk, gemeinsamer Projektantrag o.ä.), individuellem Coaching, fachspezifischen Workshops, Peervernetzung.

Tisch Lucas Zinner, Universität Wien – Karrierewege verfolgen

- Zahlen zu Verbleib der Studierenden über Kooperation mit der Statistik Austria erhalten – aggregierte Zahlen, an sich sehr gut (wie lange nach Abschluss in Fach X bis erster Job, Einstiegsgehalt, in welchen Bereichen). Eine Bewegung in den Sektoren ist sichtbar. Auch erfasst werden Selbständigkeit, aber nicht Personen, die nach Abschluss ins Ausland gehen. Bald werden alle Universitäten die gleiche Datengrundlage für Analysen (via Statistik Austria) haben. → HRSM Projekt <https://www.gs.univie.ac.at/analysen/absolventinnen-tracking/>
- Zentrale Fragen: Wie kommt man zu guten Daten? Und: Verhältnis Aufwand – Nutzen, was findet man damit eigentlich heraus (bzw. nicht heraus).
- Analysen zu Postdocs sind besonders schwierig, weil sie als Gruppe kaum greifbar sind.
- In einem Pilotversuch wurden an der Uni Wien Postdocs befragt, die über eigene Drittmittel an die Uni Wien kamen. Es sollte herausgefunden werden, wie gut sie auf der Uni betreut werden/wurden, in den Betrieb aufgenommen und eingebunden werden, welche Services sie sich wünschen würden. Ziel ist ein evidenzbasierendes Service für Postdocs anzubieten.
- Diskussion über die (verpflichtende) Einbettung von Transferable Skills in Studienprogramme und speziell in Doktoratsstudien. Sowohl für Verpflichtung als auch für Freiwilligkeit des Besuchs von Transferable Skills gibt es Argumente. Auch für die Frage, ob dafür unbedingt auch ECTS vergeben werden müssen, es gibt konträre Zugänge in verschiedenen Ländern bzw. Unis (denn: Doktorat ist v.a. Forschung und weiters: will man Leute in Transferable-Skills-Kursen haben, die diese nur machen, um die ECTS abzuhaken – aber nicht mit einem wirklichen Interesse?).