

## Zwischenergebnisse aus der INNOVATORINNEN Begleitforschung

25. Oktober 2022

Dr. Verena Régent, Dr. Brigitte Ecker

# Das Programm INNOVATORINNEN

- Ging aus den Programm-Erkenntnissen von w-fORTE (2005-2021) hervor, insbesondere aus dem w-fORTE Innovatorinnen Pilot-Programm (auch durch WPZ Research evaluiert)
- Ziel: Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen F&I und insbesondere in ihrer gestalterischen Rolle zu unterstützen und sichtbar zu machen
- w-fORTE bereits seit 2005 fixer Bestandteil der Frauenförderungsaktivitäten des BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft) und der FFG (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft), darauf basierend wurden viele weitere FFG-Förderformate geschaffen

# Frauenförderung ist zeitgemäß!

- Frauen sind – trotz steigender Absolventinnenzahlen – in der angewandten, wirtschaftsnahen F&E&I nach wie vor **signifikant unterrepräsentiert** (z.B. Wroblweski, 2022, Greussing et al., 2016; OECD, 2016)
- Frauen in Wissenschaft und Forschung **verdienen weniger** als Männer und finden **schwerer Zugang zu Spitzenpositionen** (Wroblweski, 2022)
- Ähnliches zeigt sich auch in anderen Beschäftigungsbereichen, insbesondere auch in der Unternehmensgründung
- **Die Gründe sind vielfältig:**
  - Fehlende gesellschaftliche Rollenbilder
  - Geschlechterstereotype
  - Fehlender Zugang zu (männlich dominierten) Netzwerken
  - Effekt des „Uniformismus“ (Reproduktion des männlichen Typs; Kanter, 1977)
  - Schwierigkeiten, sich in männerdominierten Strukturen zu behaupten
  - Weniger Unterstützung, höhere Anforderungen (Wisenöcker et al., 2021, Weissenrieder et al., 2017)
  - Vorsichtigeres Agieren, Wunsch nach mehr Sicherheit, Unterschätzung der eigenen Expertise (Meyer et al., 2021)
  - Stärkeres Engagement in der Care-Arbeit (➔ Teilzeit)

# Was leistet das INNOVATORINNEN Programm?

- Forscherinnen, F&I-Unternehmerinnen und Praktikerinnen aus F&I werden angesprochen mit dem Ziel, ihre **Rolle als Gestalterin bewusst auszubauen** und ihre **Gestaltungsmissionen voranzubringen**
- Fokus liegt auf Bestärkung/Empowerment, Vernetzung/Schaffung einer Peer Group Innovationssessions und das eigenständige Vorantreiben der langfristigen Positionierungsidee bzw. des Innovationsthemas
- 3 Module:
  - „Groß Denken!“
  - „Mission Possible“
  - „Losstarten“
- Zielt auf eine breite, buntgemischte Gruppe ab – **Frauen aus den unterschiedlichen Schnittstellen des F&I-Systems** werden abgeholt (z.B. Bildungsbereich, Kreativwirtschaft, Sozialbereich), nicht nur jene mit klassischen wissenschaftlichen Karrierewegen

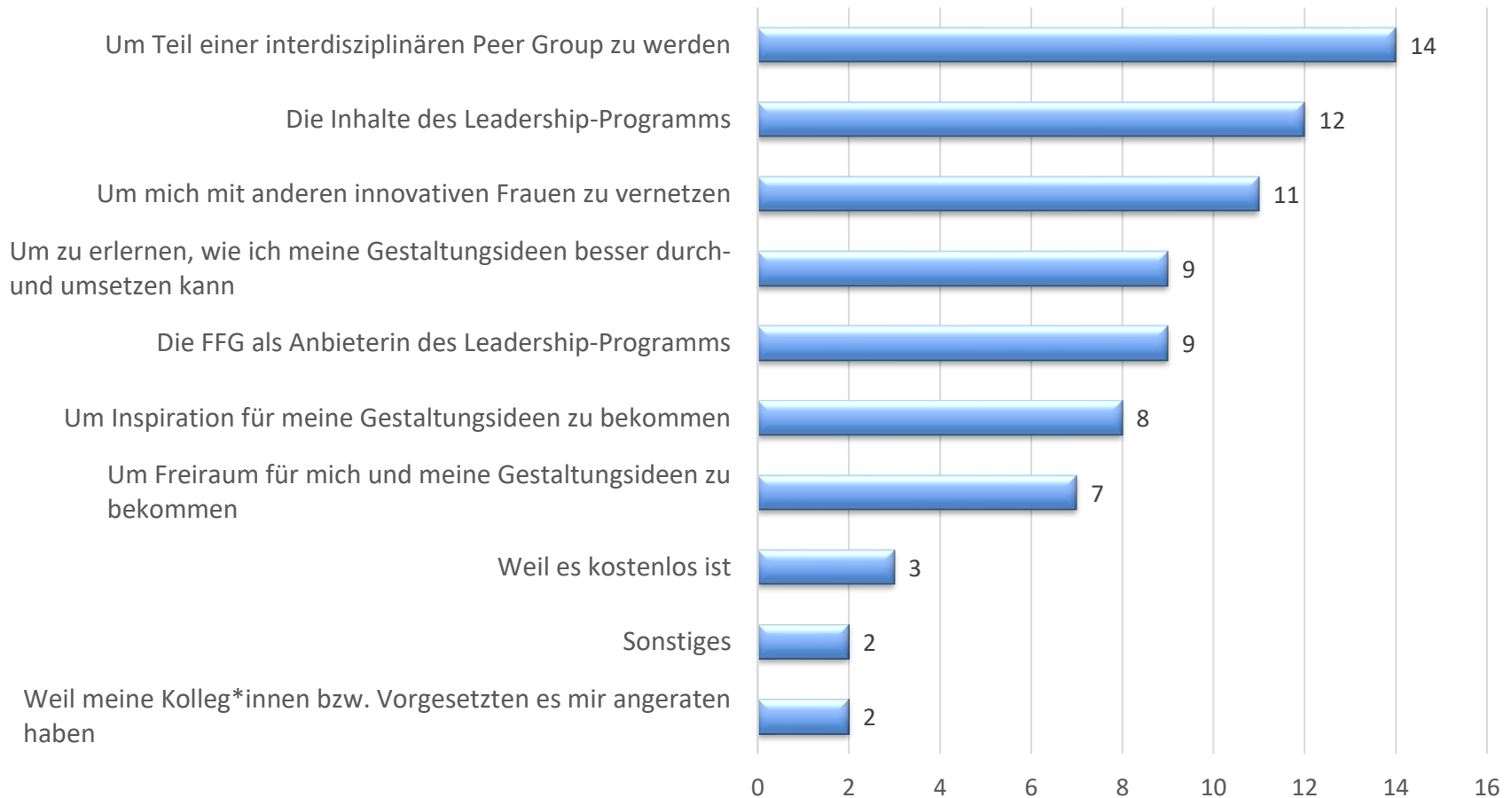
- **18 Teilnehmerinnen ...**
  - ... aus 7 Bundesländern
  - ... 39 % aus Unternehmen/Startup/Gründung EPU
  - ... 1/3 aus der außeruniversitären Forschung
  - ... 1/3 aus Universitäten
  - ... zwischen 25 und 55 Jahre alt (56 % sind zwischen 25 und 34)
  - ... unterschiedliche berufliche Phasen
  - ... unterschiedliche Fachbereiche

---

## Einblick in erste Ergebnisse der Leadership-Befragung

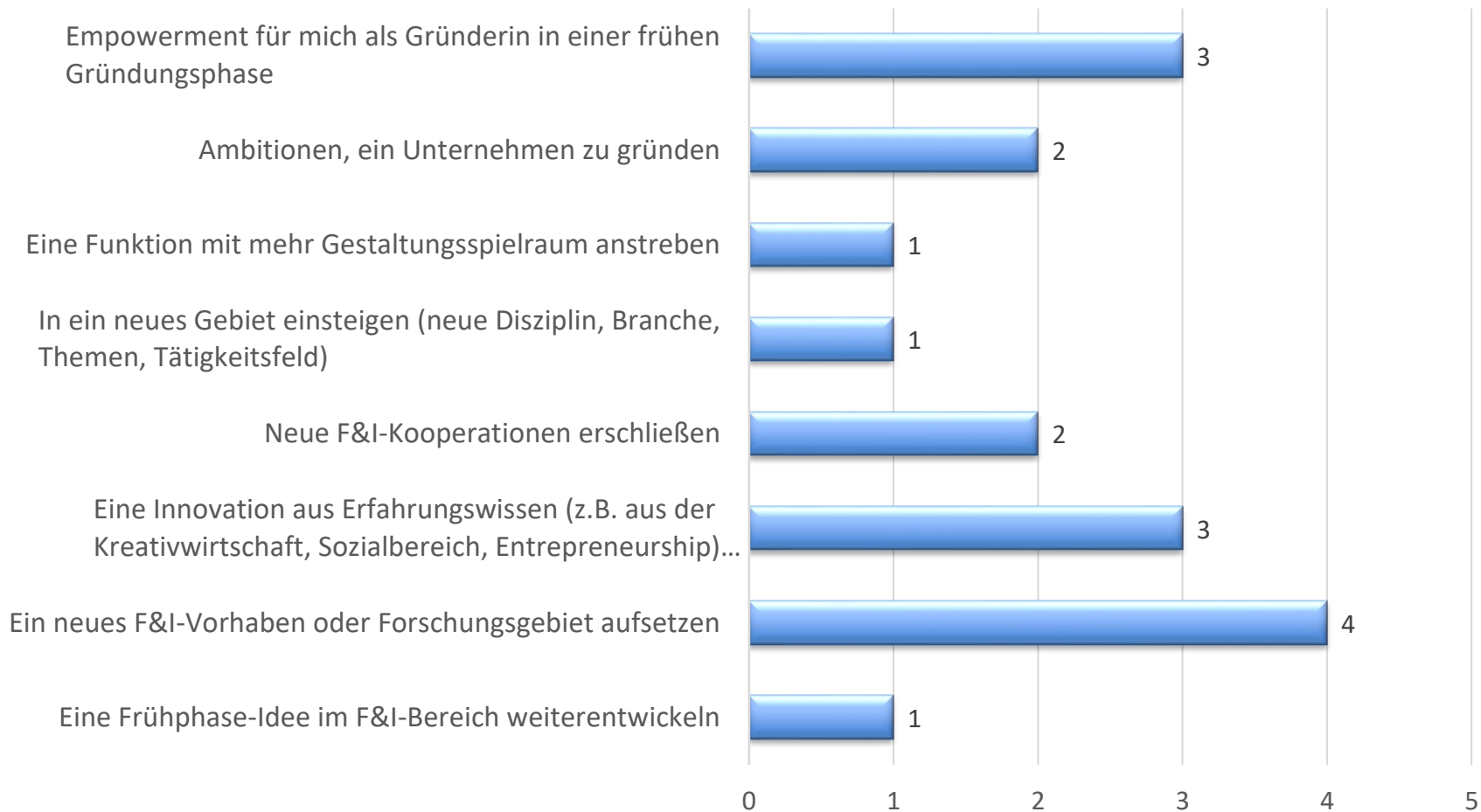
# Teilnahme bei INNOVATORINNEN Leadership (2)

Was war der ausschlaggebende Grund, sich zu bewerben? (Mehrfachantwort), n = 17



# Eigene Gestaltungsmission

Woraus besteht Ihre Gestaltungsmission, die Sie im Rahmen von INNOVATORINNEN Leadership derzeit verfolgen? n = 17





# Was hat sich durch die Teilnahme verändert? (Offene Frage)

**Klarheit – Konkretisierung – Kompetenzsteigerung – Sichtbarkeit – Selbstbewusstsein – Mut**

„Mehr Klarheit;  
Entscheidungen wurden  
getroffen; Positionierung  
erfolgt; mehr Mut in der  
Kommunikation über  
meine Stärken und meine  
Vision; “

„Ich trete wesentlich klarer  
auf und bin selbstsicherer,  
fühle mich kompetenter. “

“Ich nehme mir mehr Zeit  
für mich und arbeite  
bestärkt durch meine  
Kolleginnen an meiner  
Mission. ”

“Ich bin proaktiver  
aufgetreten und  
sichtbarer  
geworden”

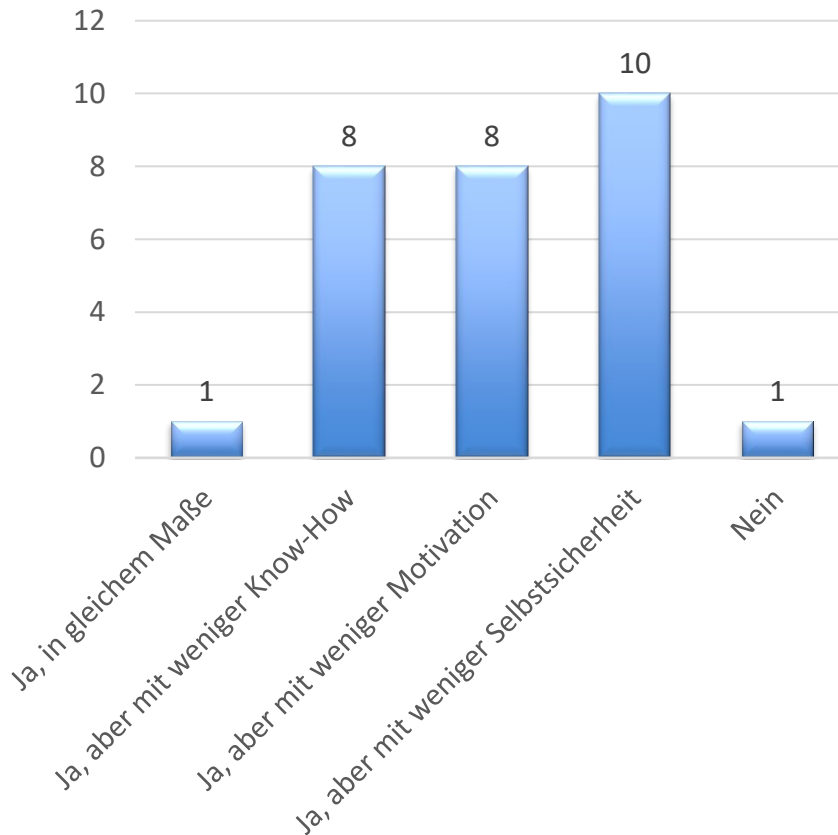
„Selbstbewusster  
mit dem was ich  
kann umgehen,  
Grenzen setzen “

„Ich konnte das  
gelernte Wissen  
bereits anwenden. “

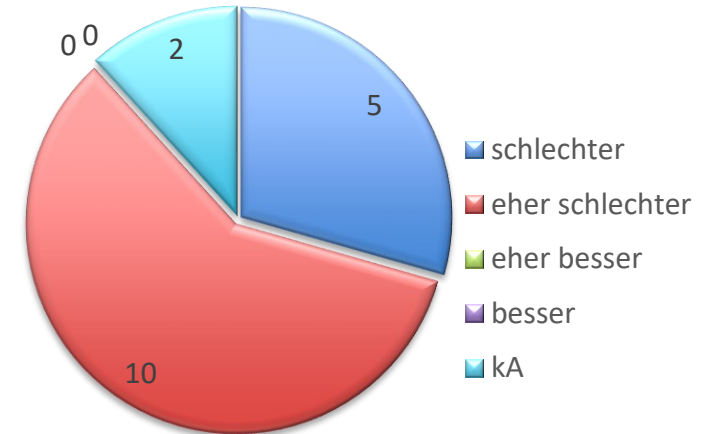
„Klarere Vorstellungen  
des eigenen Weges  
führen zu klarerem  
Umgang mit anderen. “

# Zur Rolle von INNOVATORINNEN Leadership

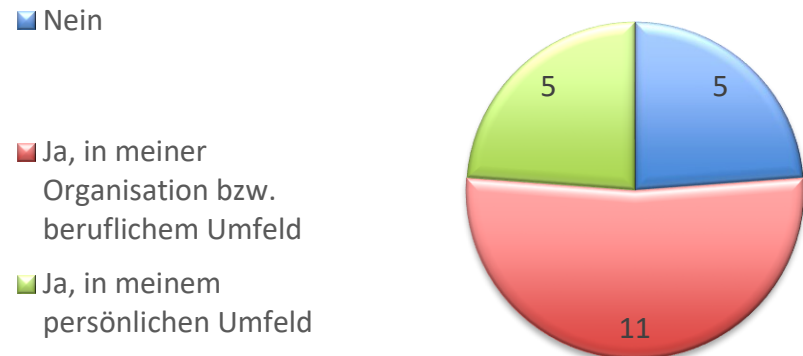
Hätten Sie Ihre Mission auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben? (Mehrfachantwort) n = 17



Wie schätzen Sie das Gelingen Ihrer Gestaltungsmission ohne die Unterstützung des Leadership-Durchgangs ein? n = 17



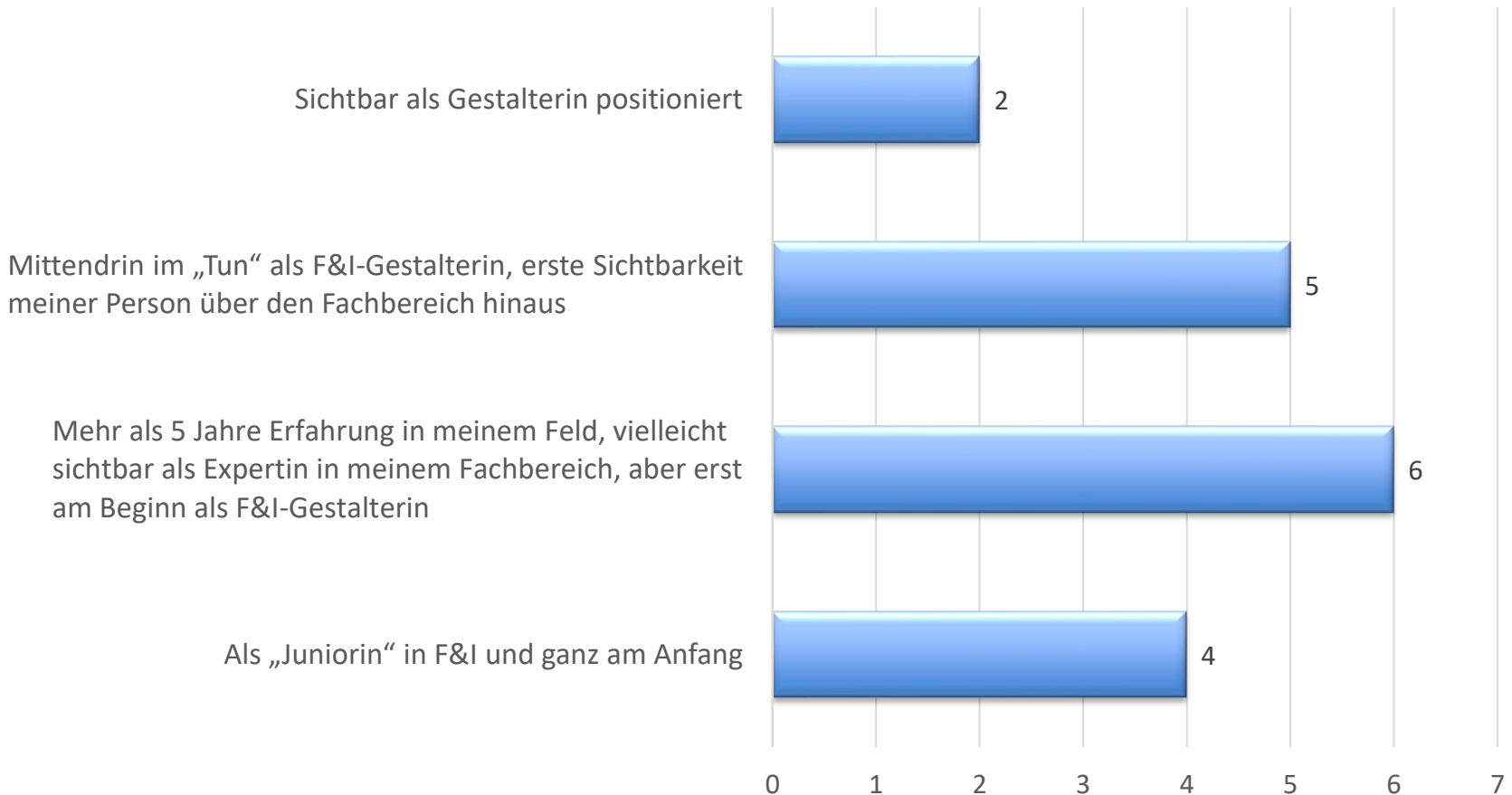
Hat sich Ihre Herangehensweise oder Rolle seit Ihrer Teilnahme am Leadership-Durchgang verändert? (Mehrfachantwort) n = 17



# Gedankenexperiment

Angenommen, Sie befänden sich an einem Zeitpunkt in der Zukunft (z.B. 20 Jahre voraus). Sie blicken nun von diesem Zukunftszeitpunkt wieder zurück auf das Jahr 2022. In welcher aktuellen Phase als Gestalterin in F&I würden Sie sich einschätzen?

n = 17



# Was wird gebraucht? (Offene Frage)

**Was brauchen Sie, um sich in Ihrem Tun und in Ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterzuentwickeln?**

Netzwerke – Freiraum – Zeit – Förderung/Unterstützung

„Freiraum, Eigeninitiative, gesellschaftlichen Sinn und ein unterstützendes Netzwerk“

„Konkrete Projekte und Ergebnisse“

„Mentor\*innen, persönliches Coaching“

„Förderungen, die Wissenstransfer aus Unternehmen entsprechend „hoch“ fördern (>50%).“

„Mediale Sichtbarkeit“

„Ein größeres Netzwerk“

„Mehr Zeit mich über bezahlte Projekte hinaus mit meinem Forschungsthema zu beschäftigen und Kontakte zu knüpfen“

„Klare Botschaften, Kontakt, ein "Bild" das mit mir und dem Thema verbunden wird, das ich gestaltet habe“

„Zeit, um mir fachlich noch einen größeren Überblick zu verschaffen.“

# Gestalterische Rolle in F&E&I (1)

Ihrer Meinung nach: Weshalb finden sich weibliche Forschende seltener in einer gestaltenden Rolle als männliche Forschende? (Mehrfachantwort) n = 17



Diese Beantwortung fällt ähnlich aus wie bei der INNOVATORINNEN Club-Befragung (zu beachten sind jedoch die Unterschiede in der Stichprobengröße)

# Gestalterische Rolle in F&E&I (2)

\* Als „Sonstiges“ wurden genannt:

„Unternehmenskultur, Sozialisierung von Frauen: Sichtbarmachen und Kommunikation über Leistung ist untypisch für Frauen; Frauen drängen selten in die erste Reihe; häufig fehlt eine systematische Förderung der Karrieremöglichkeit beider (oder aller) Geschlechter in den Unternehmen (...)“

„Im technischen Bereich wahrscheinlich auch durch den generell höheren Männeranteil“

„Es fehlen Role-Models und Selbstbewusstsein“

„Es fehlt die Zeit zum Netzwerken und Selbstmarketing; viele Frauen arbeiten während ihre Kollegen Selbstmarketing betreiben, plaudern und sich Unterstützer-Netzwerke bauen“

„Am eigenen ,Licht unter den Scheffel stellen““

„Fehlende Rollenbilder und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sorgen meiner Meinung nach dafür, dass weniger Frauen in der (technischen Forschung) einsteigen bzw. zu Früh wieder von der Bildfläche verschwinden“

# Persönliche Bewertung des Programms (Offene Frage)

## Überaus positive Gesamtbewertung

„Ich finde das Programm sehr gut und freue mich Teil davon zu sein.“

„Mit mehr Freiraum meinerseits wäre noch mehr rauszuholen“

„Ich habe bislang sehr viel gelernt, auch über mich selbst, das wäre mir sicher in keinem anderen Rahmen so möglich gewesen und dafür bin ich sehr dankbar.“

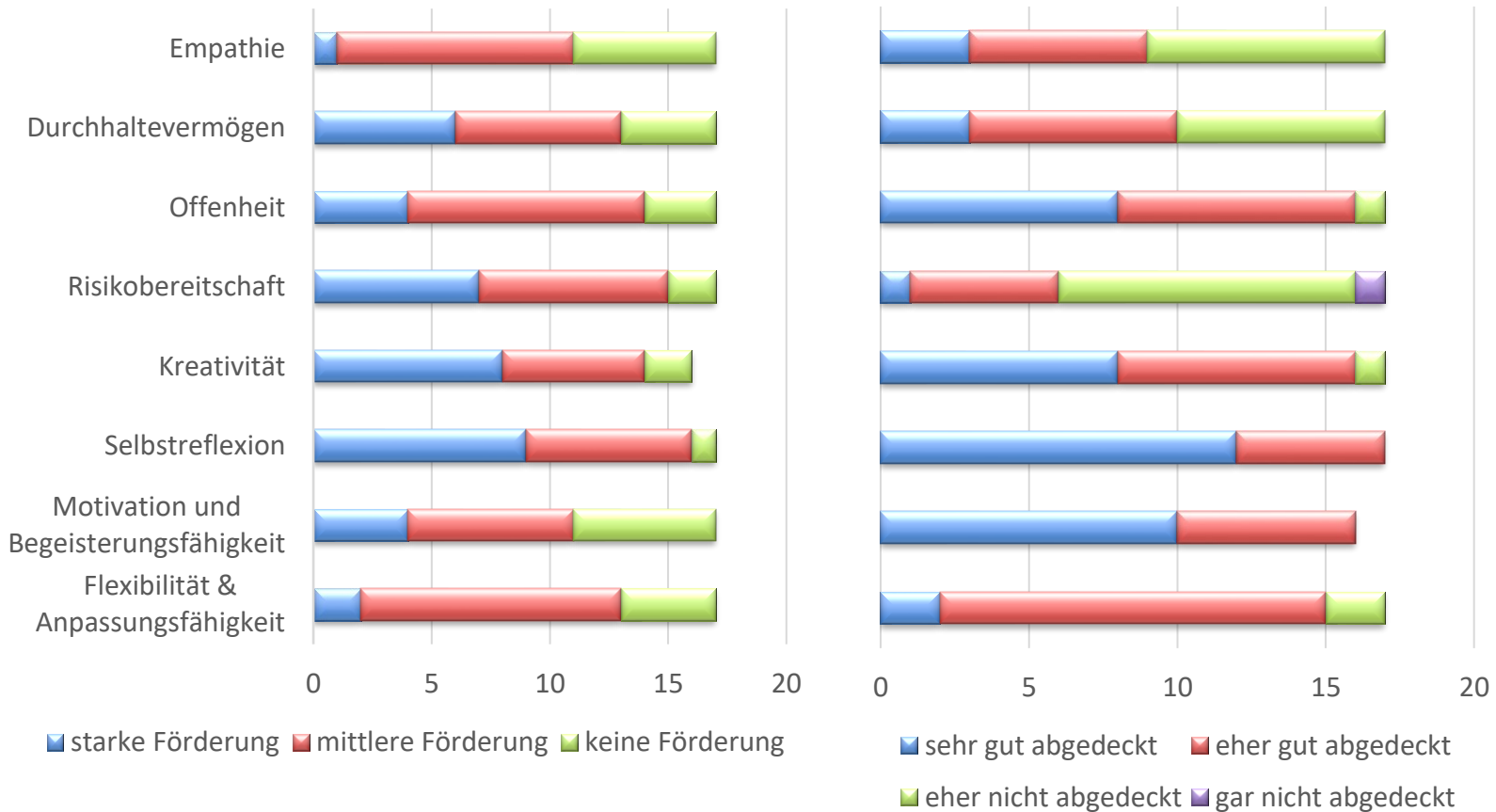
„Ich habe schon sehr viel mitgebracht, und konnte trotzdem sehr viel mitnehmen. Vielen Dank dafür!“

„Habe doch schon einiges an Erfahrung, wodurch die persönliche Entwicklung weniger im Vordergrund steht, als die Vernetzung, die Möglichkeit zu Fokussieren und der interdisziplinäre Austausch.“

# Kompetenzbereiche

In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission? n = 16-17

Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise abgedeckt? n = 16-17

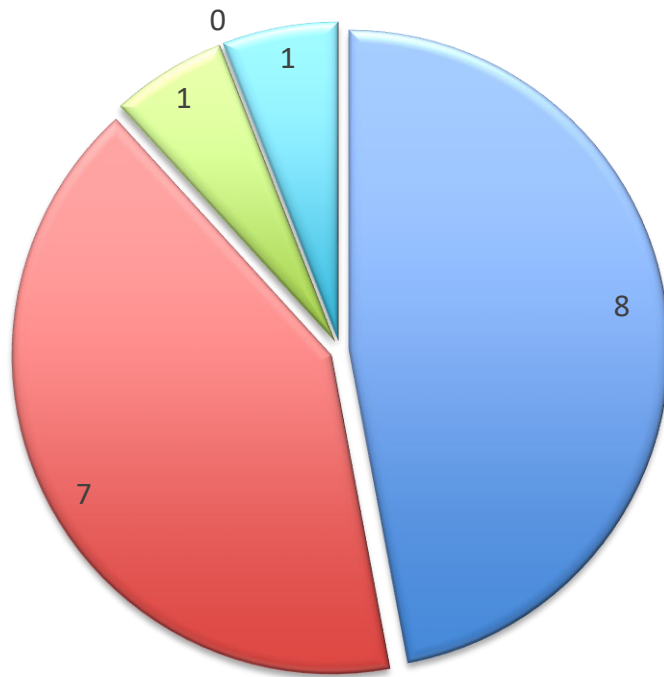




# Praxisbezug und Vereinbarkeit des Programms

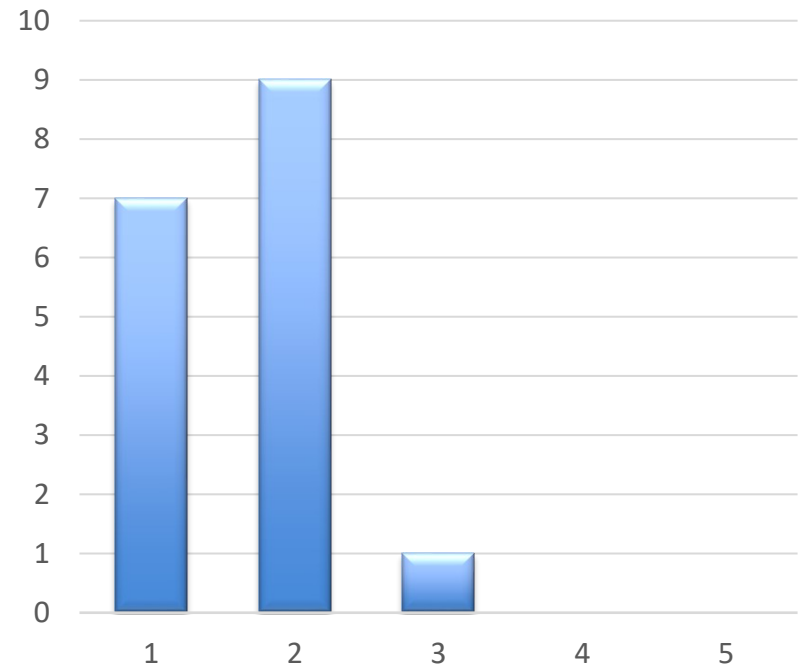
Haben Sie die Kenntnisse, Kompetenzen und entwickelten Fähigkeiten aus dem Leadership-Durchgang bereits in der Praxis angewendet?

n = 17



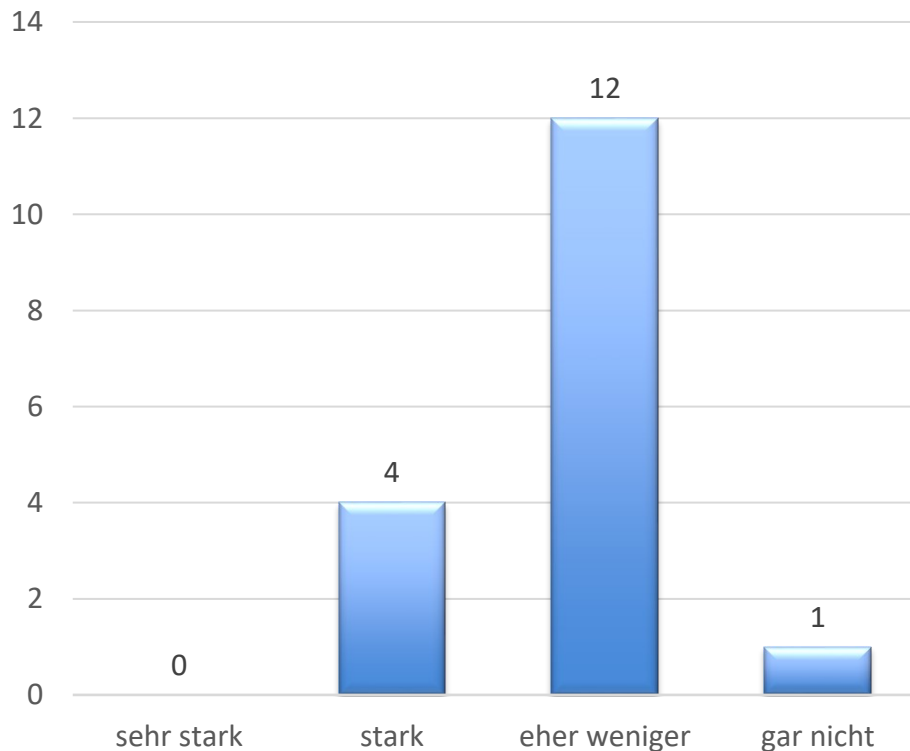
■ ja ■ eher ja ■ eher nein ■ nein ■ kA

Wie gut empfinden Sie die Vereinbarkeit der Formate des Leadership-Durchgangs mit Ihren privaten Verpflichtungen und Engagements (Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt etc.)? – Bitte bewerten Sie nach dem Schulnotensystem n = 17



Notendurchschnitt = 1,65

Ihrem Empfinden nach: Wie stark stehen Sie mit den anderen TeilnehmerInnen des derzeitigen Leadership-Programms in einem selbst organisierten Austausch außerhalb der formalen Formate? n = 17



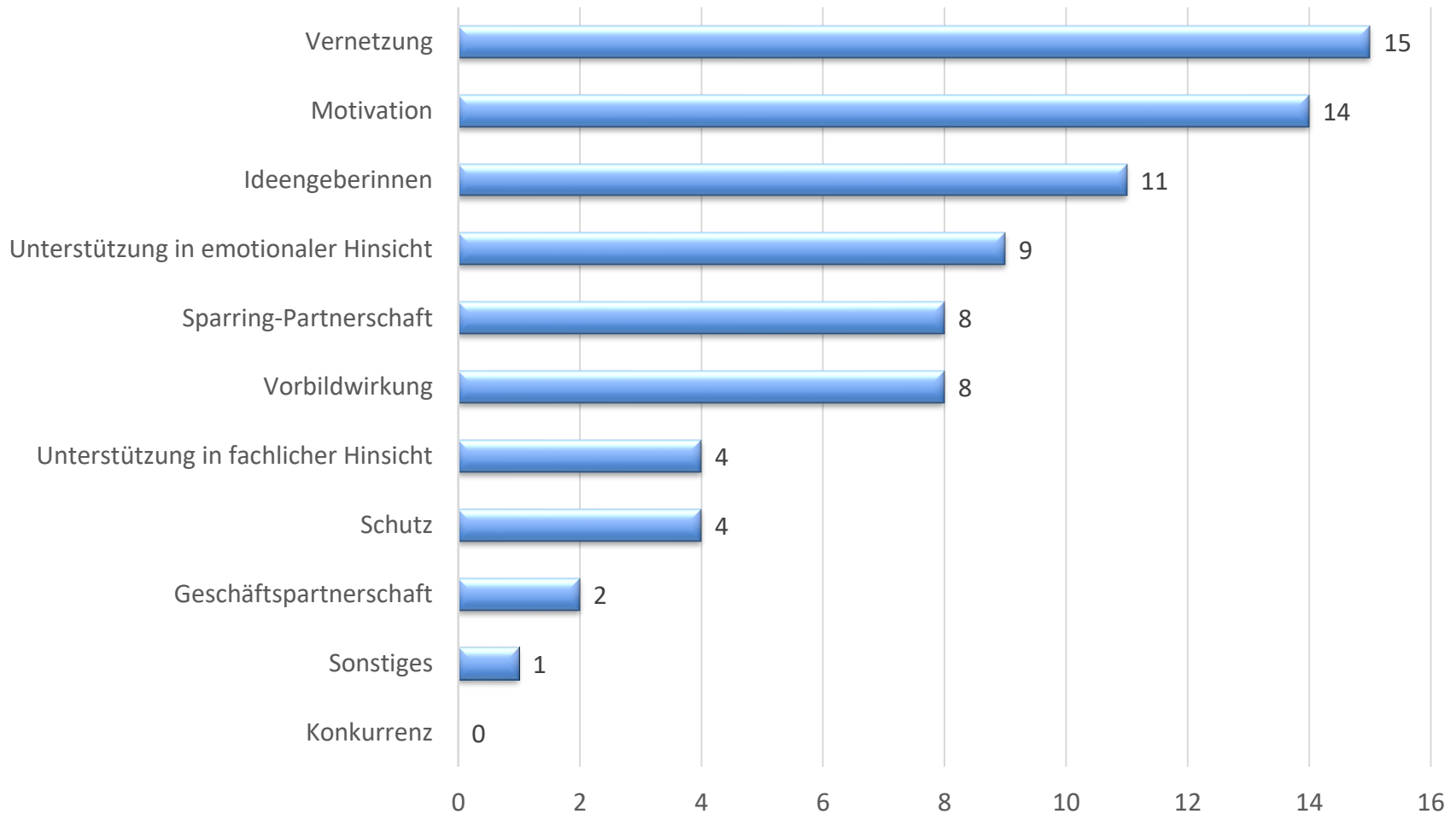
Der Austausch findet überwiegend über Online-Netzwerke statt (4 Nennungen), gefolgt von E-Mail (2), Videokonferenzen (1) und physischen Treffen (1).

Die Austauschfrequenz schwankt zwischen mehrmals pro Woche, einmal pro Woche, einmal alle 2 Wochen und einmal im Monat (je 1 Nennung)

5 der 17 TeilnehmerInnen stehen auch mit Alumnae des Vorjahres in Austausch.

# Funktion(en) der Peer-Group

Welche Funktion(en) erfüllt die Peergroup für Sie? (Mehrfachantwort) n = 17



# Zusammenfassung der ersten Kernerkenntnisse

- Die Inhalte des Leadership-Programms sowie die Aussicht auf Vernetzung spielten bei der Entscheidung für eine Teilnahme die größte Rolle.
- Die Teilnahme am Leadership-Durchgang führte für den Großteil zu einer **verbesserten Klarheit ihrer Gestaltungsmission**.
- Es kann ein hohes Ausmaß an Zufriedenheit festgestellt werden. Die Teilnehmerinnen erfahren vor allem Bestärkung (allen voran: **Selbstsicherheit** (10 Nennungen), Motivation (8), Know-How (8)).
- Das **Gelingen ihrer Gestaltungsmission** schätzen die Teilnehmerinnen ohne den Leadership-Durchgang „eher schlechter“ (10) oder „schlechter“ (5) ein, was die **Bedeutung des Programms deutlich unterstreicht**.
- Am Leadership-Durchgang schätzen die meisten Teilnehmerinnen die **Möglichkeit zum Austausch mit anderen Teilnehmerinnen**, gefolgt von Motivation sowie der Bereitstellung von Freiräumen zur persönlichen Weiterentwicklung bzw. zum Einbringen eigener Ideen
- Der **Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen und Alumnae** über die Formate hinaus erweist sich als ausbaufähig.

# Hinweis

- Bewerbungsmöglichkeit für den Leadership-Durchgang 2023 bis 8.1. mittels Motivationsschreiben
- Alle Infos, Anmeldung & Leitfaden auf <https://www.ffg.at/leadership-innovatorinnen>