



## **Fortschrittsbericht 2011**

# **Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“**



Diese Studie wird im Auftrag des  
Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) durchgeführt.

**Verfasser/innen des Berichts:**

Aliette Dörflinger  
Eva Heckl (Projektleitung)

**Internes Review/Begutachtung:**

Sonja Sheikh

**Layout:**

Susanne Fröhlich

**Mitglied bei / Member of**



European Network for  
Social and Economic Research



AUSTRIAN COOPERATIVE RESEARCH  
KOOPERATION MIT KOMPETENZ

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.  
Die KMU FORSCHUNG AUSTRIA übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder  
Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurück-  
gehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung,  
Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Da-  
tenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit aus-  
drücklicher Zustimmung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA gestattet.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Programmaktivitäten im Jahr 2011 .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Evaluierungsaktivitäten im Jahr 2011 .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Vorläufige Ergebnisse .....</b>	<b>4</b>
4.1	Das „Besondere“ am Programm Laura Bassi Centres of Expertise .....	5
4.1.1	Gender, Exzellenz und Management .....	5
4.1.2	Lerneffekte Auswahlverfahren .....	6
4.1.3	Die Laura Bassi Centres – von außen und von innen betrachtet.....	8
4.2	Wissenstransfer und erste Ansätze zur Übertragbarkeit.....	9
<b>5</b>	<b>Planung für 2012 .....</b>	<b>11</b>



## 1 Vorwort

Die begleitende Evaluierung des Impulsprogramms „Laura Bassi Centres of Expertise“ enthält viele Elemente einer *formativen Evaluierung* und wird verstanden als eine strategische Prozessbegleitung mit starkem Fokus auf Lernmöglichkeiten und Feedbackschleifen sowie klaren Empfehlungen zu Programmsteuerung und -verlauf aus der Außensicht. In diesem Sinne werden jährlich in einem Fortschrittsbericht, wie der hier vorliegende, Arbeitsschritte und Teil-Ergebnisse des Jahres dokumentiert. Die begleitende Evaluierung wurde Ende 2009 gestartet und läuft bis Ende 2014. Sie hat vorrangig folgende Ziele und Aufgaben:

1. Berücksichtigung der Programmgenese und Reflexion der Phasen und Prozesse der Programmumsetzung
2. Analyse der Funktionsweise und Wahrnehmung des Programms
3. Unterstützung bei der Gewinnung weiterer Erkenntnisse über gendergerechte Gestaltung von FTI-Programmen und neue Forschungskulturen

Die Evaluierung wird von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Kooperation mit Susanne Bühner vom Fraunhofer ISI (Karlsruhe) durchgeführt und ist in die folgenden Module gegliedert.

Modul 1: Vorbereitung der Evaluierung und systematischer Austausch

Modul 2: Bewertungskriterien und Auswahlverfahren

Modul 3: Governance; Programmmanagement

Modul 4: Reporting und Monitoringsystem

Modul 5: Funktionsweisen und Wahrnehmung der "Laura Bassi Centres of Expertise"

Modul 6: Modelle für gendergerechte FTI-Förderung; Identifikation und Übertragbarkeit

Querschnittsmodul 1: Wissenstransfer

Querschnittsmodul 2: Synthese und Bericht

Bei den Fragestellungen der begleitenden Evaluierung sind zwei Ebenen von Zielen zu unterscheiden:

1. Die Ziele, die durch die "Laura Bassi Centres of Expertise" selbst erreicht werden sollen. Sie beziehen sich auf die Zielbereiche Forschung, Management und Karriere. Die Zielgruppen der Impulsaktion sind hier WissenschaftlerInnen und wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Unternehmen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Universitäten und FHs („direkte Zielgruppe“).
2. Die Ziele, die durch die Rolle des Impulsprogramms als Lern- und Lehrinstrument für die Unterstützung von weiblichen wissenschaftlichen Karrieren auf Programmebene erreicht werden sollen. Zielbereiche sind hier die Entwicklung transparenter und nachvollziehbarer Verfahren zur Gewährleistung von Chancengleichheit sowie der Aufbau von Genderkompetenz und von Modellen für das Förderungsmanagement, die auch für andere FTI-Förderungen zugänglich und umsetzbar sind. Zielgruppe für diese Zielbereiche ist die forschungspolitische Community („erweiterte Zielgruppe“).



## 2 Programmaktivitäten im Jahr 2011

Nach dem Auswahlverfahren, das im Sommer 2009 abgeschlossen wurde, ist die Förderungsentscheidung für 8 "Laura Bassi Centres of Expertise" (LBC) gefallen. Die geförderten Zentren sind operativ im Herbst 2009 gestartet.

Im Jahr 2011 war laut Programmdokument das 2-Jahres-Assessment der Zentren geplant. Für die Durchführung dieses Assessments waren im Programmdokument nur grobe Vorgaben gesetzt. Das Format bzw. das Konzept dieses „Assessments“ wurde daher Ende 2010 durch die FFG konkretisiert und 2011 entsprechend umgesetzt. Die beschlossenen Rahmenbedingungen für die Durchführung des Assessment sind nun so gesetzt, dass in der gesamten ersten Förderperiode (d.h. Y1-Y4) ein „begleitendes Assessment“ stattfindet, in der Form von jährlichen Management-Kompetenz-Workshops. Zielsetzung dieses Formats für das Assessment ist die laufende Unterstützung der LBC-Leiterinnen in der Entwicklung ihrer Management- und Führungsfähigkeiten.

Diese Management-Kompetenz-Workshops werden von externen nationalen und internationalen ExpertInnen aus den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung durchgeführt. Folgende Themenblöcke werden darin adressiert:

- Teamentwicklung
- Organisationsverständnis
- Kooperationsfähigkeit
- Umfeldmanagement und Eigenmarketing

Die Workshops und Vernetzungstreffen, die dazu ergänzend angeboten werden, sollen einen laufenden Lernprozess anregen. Als Ergebnis der Workshops wird jeder Teilnehmerin und der FFG ein Bericht von den jeweiligen ExpertInnen übermittelt, in dem Empfehlungen (die als „Übung“ verstanden werden sollen) ausgewiesen sind. Diese Empfehlungen können von den Leiterinnen der Laura Bassi Centres of Expertise umgesetzt und im nächsten Zwischenbericht an die FFG entsprechend dokumentiert werden. Diese Art des begleitenden Assessments soll den Zentren bzw. den Leiterinnen ermöglichen, bei der vorgesehenen 4-Jahres-Evaluierung der Zentren im wichtigen Zielbereich „Management und Karriere“ exzellente Leistungen zu erbringen.

Im 1. Quartal 2011 fand in Wien der erste und im 3. Quartal in Salzburg der zweite von vier geplanten Management-Workshops statt. Integraler Bestandteil dieser Workshops ist die Vernetzungstätigkeit und der Erfahrungsaustausch der Zentrumsleiterinnen.

Im Laufe der letzten Monate wurden die Website der Initiative w-fforte, in die sich das Programm einbettet, sowie die entsprechenden Seiten, die den Laura Bassi Centres gewidmet sind, umgestaltet und relauncht. Ziel dabei war u. a. die Erhöhung der Sichtbarkeit der Zentren sowie die genaue Dokumentation der Programmgenese und des Programmablaufs sowie die Bereitstellung von Informationen bezüglich des Auswahlverfahrens.



### 3 Evaluierungsaktivitäten im Jahr 2011

Folgende Übersicht zeigt den Arbeitsplan für das Jahr 2011:

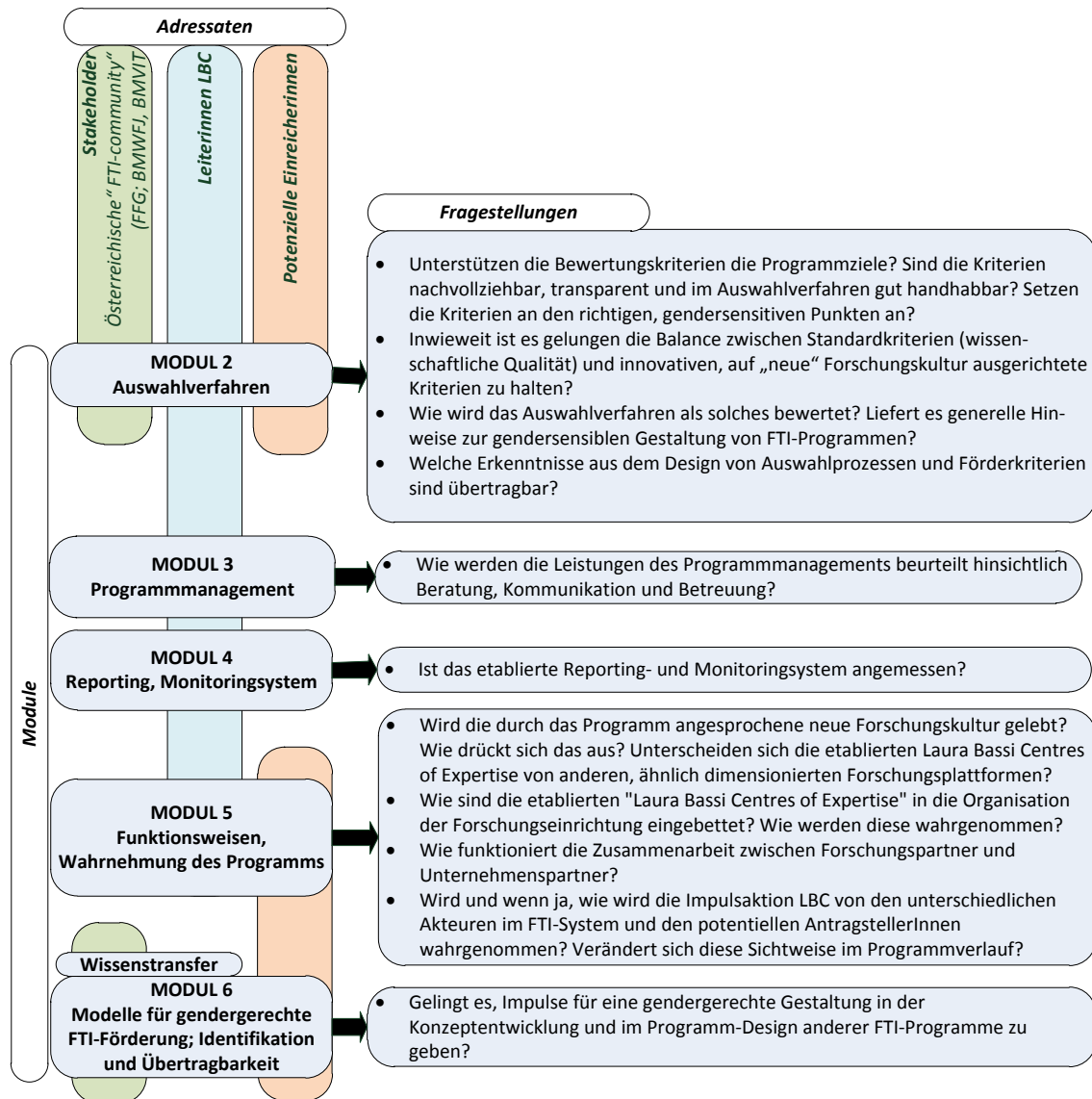
Tätigkeit	Zeitraum
<b>Inhaltliche Arbeitsschritte im Jahr 2011</b>	
<b>Modul 1:</b> systematischer Austausch Vorbereitung Workshop Jour Flex	Mai 2011 November 2011
<b>Modul 2:</b> Bewertungskriterien und Auswahlverfahren Bestandsaufnahme und Vertiefung der Ergebnisse	Jan. – Dez. 2011
<b>Modul 3:</b> Governance; Programmmanagement Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
<b>Modul 4:</b> Reporting- und Monitoringsystem Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
<b>Modul 5:</b> Funktionsweisen und Wahrnehmung der LBC Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
<b>Modul 6:</b> Modelle für gendergerechte FTI-Förderung; Identifikation und Übertragbarkeit Bestandsaufnahme	Mai – Dez. 2011
<b>Querschnittsmodul 1:</b> Wissenstransfer Vorbereitung und Durchführung Workshop	Mai – Juni 2011
<b>Methodische Arbeitsschritte im Jahr 2011</b>	
Dokumentenanalyse	laufend
Vorbereitung der 2. Interviewrunde	Jän- Feb 2011
2. Interviewrunde Leiterinnen der „Laura Bassi Centres of Expertise“ (Input für Module 2 – 6)	März - April 2011
Vorbereitung der Fokusgruppe	April – Mai 2011
Fokusgruppe potenzielle Leiterinnen / Antragstellerinnen (Input für Module 2, 5 und 6)	Mai 2011
Vorbereitung Workshop (Modul 1)	Mai 2011
Durchführung Workshop mit relevanten Stakeholder (Querschnittsmodul 1)	Juni 2011
Synthese aus den bis dato erhobenen Informationen	Nov – Dez 2011
<b>Kommunikation und Berichte im Jahr 2011</b>	
Vorbereitung Workshop	Mai 2011
Workshop „Auswahlverfahren, Auswahlkriterien“	Juni 2011
Workshopbericht	Juli 2011
Jour-flex	November 2011
Fortschrittsbericht II	Dezember 2011



## 4 Vorläufige Ergebnisse

Im zweiten Jahr der begleitenden Evaluierungen wurde anknüpfend an das Jahr 2010 an Fragestellungen aus mehreren Modulen weitergearbeitet und Perspektiven von weiteren Stakeholdern eingeholt. Folgende Grafik verdeutlicht die adressierten Akteure sowie die Fragestellungen aus den bearbeiteten Modulen/Themenblöcken:

Abbildung 1 Module, Fragestellungen und Adressaten



## 4.1 Das „Besondere“ am Programm Laura Bassi Centres of Expertise

Im Fortschrittsbericht 2010 wurden einige Aspekte in Bezug auf das Auswahlverfahren als Besonderheiten des Laura Bassi Centres of Expertise (LBC) – Programms identifiziert. Zu diesem Zeitpunkt wurden die Perspektiven von folgenden Akteuren berücksichtigt: die Programmverantwortlichen im zuständigen Fachministerium BMWFJ, das Programmmanagement in der FFG sowie externe ExpertInnen<sup>1</sup>.

Im Rahmen der diesjährigen Evaluierungsarbeiten wurde die Sicht um die Perspektive der direkten Zielgruppe des Programms, d. h. jene der Leiterinnen der LBC<sup>2</sup> (in Summe 8 Interviews, Vollerhebung), erweitert. Ergänzt wurden diese Einschätzungen mit Erkenntnissen aus einer Fokusgruppe mit potenziellen Einreicherinnen. Bei den acht Teilnehmerinnen der Fokusgruppe handelte es sich um Wissenschaftlerinnen, die im Vorfeld der Ausschreibung als potenzielle Zielgruppe angesprochen worden sind und somit die Impulsaktion seit der Genese und Implementierung beobachten konnten.

Es wurde 2011 von den Evaluatorinnen in den leitfadengestützten Gesprächen explizit auf Lerneffekte eingegangen, die durch das Impulsprogramm Laura Bassi Centres im Allgemeinen und durch das Auswahlverfahren im Speziellen bei den Leiterinnen ausgelöst werden konnten. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf ersten Hinweisen für die spezifische Funktionsweise der Zentren bzw. auf deren Wahrnehmung – nach innen und nach außen.

### 4.1.1 Gender, Exzellenz und Management

Aus ersten Untersuchungsschritten der begleitenden Evaluierung wurde 2010 festgehalten, dass die gemeinsame Berücksichtigung von wissenschaftlicher Exzellenz UND Gleichstellung UND Managementaspekten ein Alleinstellungsmerkmal der Impulsaktion "Laura Bassi Centres of Expertise" darstellt. Dies wurde auch aus Sicht der Leiterinnen bestätigt. Einige gaben dabei an, „länger“ gebraucht zu haben, um zu verstehen was von ihnen tatsächlich in der Ausschreibung verlangt wird, da die Kombination dieser Zielbereiche auch für die Antragstellerinnen sehr neu war.

Der Fokus auf „Management“ bzw. den explizit ausgewiesenen Zielbereich „Management & Karriere“ im Auswahlverfahren war für die Mehrzahl der Leiterinnen herausfordernd. Es war für einige sehr neu, sich mit diesen Themen zu beschäftigen, anderen bot es die Möglichkeit zu reflektieren, was und wie sie mit diesen Themen bisher umgegangen sind. Auf jeden Fall konnten die Leiterinnen – eigenen Angaben zufolge – einige Lerneffekte erzielen – darauf wird im Abschnitt 4.1.2 näher eingegangen.

---

<sup>1</sup> Experten:

\*die an der Genese und Vorbereitung des Programms beteiligt waren,

\*die an der Konzeption des Auswahlverfahrens, der Entwicklung der Kriterien und Auswahlprozesse beteiligt waren,

\*die an der organisatorischen Umsetzung des Auswahlverfahrens beteiligt waren,

\*die als Jurymitglieder am Auswahlverfahren teilgenommen haben und die Förderungsempfehlung ausgesprochen haben.

<sup>2</sup> Zwei Interviews wurden 2010 durchgeführt, die restlichen 6 Leiterinnen wurden 2011 anhand des gleichen Leitfadens interviewt.



Der Gender-Aspekt des Programms wurde als Asset wahrgenommen. Zentral für die Leiterinnen ist es dabei, positive Frauen-Vorbilder zu schaffen, Wege/Modelle aufzubereiten, in denen Karriere und Familie im Wissenschaftsbereich gut vereinbar sind, Potentiale aufzuzeigen und nachhaltige Netzwerke aufzubauen. Die wissenschaftliche Qualität der Forschungsleistung im Sinne von Exzellenz wird auch hier von den Leiterinnen als „conditio sine qua non“ (siehe auch Ergebnisse Fortschrittsbericht 2010) betrachtet.

Hervorgehoben wurde auch der Aspekt der neuen Forschungskultur. Diese wird vor allem an der neuen Teamkultur festgemacht, die durch das Programm propagiert und tatsächlich in den Zentren umgesetzt wird. Diese „Teamkultur“ beobachten die Leiterinnen auch innerhalb des Programms selbst, im Miteinander der Leiterinnen untereinander. Durch das Format des begleitenden Assessments wird die Vernetzung optimal unterstützt und von den Leiterinnen sehr geschätzt. Dieser Raum für den Austausch auf der Leitungsebene ermöglicht dabei die (Selbst-)Reflexion des eigenen Führungsstils und der Führungsverantwortung.

Für einige Leiterinnen war das Programm Laura Bassi Centres of Expertise die erste Chance, Projekte in Kooperation mit der Industrie zu starten. Die Laufzeit der Zentren (7 Jahre) und somit die längere Finanzierung des Forschungsvorhabens ist für viele Leiterinnen mit universitärem Kontext, die bis dahin Forschungsförderung aus dem wissenschaftlichen Bereich in Anspruch genommen haben, eine wichtige Ausgangsbasis für ihre Forschungstätigkeit und ein „nachhaltiger“ Aspekt des Programms, der sehr begrüßt wird.

#### 4.1.2 Lerneffekte Auswahlverfahren

In den Interviews wurde untersucht, ob und wodurch im Speziellen die AntragstellerInnen gerade durch das Antrags- und Auswahlverfahren (Beschäftigung mit den spezifischen Kriterien, Kommunikationsprozesse im Auswahlverfahren, z. B. Hearing, Feedback aus den Bewertungsergebnissen, Zukunftspotentialanalyse) Lerneffekte wahrgenommen haben.

Die Einschätzungen der Leiterinnen zum Auswahlverfahren korrelieren dabei in einer Vielzahl von Punkten mit jenen der Jurymitglieder, die im Fortschrittsbericht 2010 zur begleitenden Evaluierung aufgezeigt worden sind<sup>3</sup>. Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Auswahlverfahren eindeutige Lerneffekte bei den Antragstellerinnen induziert hat. Cursorisch wird dabei auf folgende Stärken und Schwächen des Auswahlverfahrens aus Sicht der Leiterinnen hingewiesen:

---

<sup>3</sup> U. a. wissenschaftliche Qualität als *conditio sine qua non*; explizite Berücksichtigung der Zielbereiche „Management“ und „Karriere“; Blick in die Zukunft durch neue Instrumente im Auswahlverfahren; spezifische Kriterien für spezifische Ziele; Zusammensetzung der Jury; strukturierte Umsetzung des Auswahlverfahrens. Siehe dazu „Fortschrittsbericht 2010 – Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise““, Wien November 2010



### Anforderungen, Kriterien:

Die Ausschreibung wurde als „einzigartig“ beschrieben. Vor allem durch die Beschäftigung mit Fragen des Managements und der Personalentwicklung konnte Lernen bei den AntragstellerInnen induziert werden. Dies war in vielerlei Hinsicht unterstützend in der Startphase der Zentren, so wie es auch weiterhin im Alltag der Zentren sehr hilfreich ist, mit den erstellten Karrieremodellen, Indikatoren und Projektmanagementtools weiterzuarbeiten. Leiterinnen berichteten, dass sie das „Gelernte“ von LBC v. a. hinsichtlich der Darstellung des Management- und Personalentwicklungskonzepts in anderen Antragsverfahren erfolgreich eingesetzt haben.

### Auswahlverfahren:

Das Auswahlverfahren war nicht nur für die Jury sondern auch für die AntragstellerInnen mit hohem Aufwand verbunden. Der hohe Aufwand bezieht sich hierbei u. a. auf:

- die Suche und Einbeziehung von wirtschaftlichen Partnern,
- die finanzielle Darstellung,
- die Erarbeitung des Managementkonzepts und die Vorbereitung auf das Hearing.

Als einzige eindeutige Schwäche des Auswahlverfahrens wurde die Komplexität der Budgetdarstellung im Antrag erwähnt. Als besonders herausfordernd wurde die Stufe 2 des Auswahlverfahrens qualifiziert, in der das Hearing stattgefunden hat und die Zukunftspotenzialanalyse angewendet worden ist. Es war eine „ungewöhnliche“ Situation für die Antragstellerinnen, die als Wissenschaftlerinnen dazu angehalten waren, ein Management-Konzept für ihre Zentren mündlich zu präsentieren, wobei sie sich mit der wirtschaftlichen Komponente, der Karriereentwicklung und Frauenförderung sowie der Teamentwicklung ihrer Zentren beschäftigen mussten. Diese Situation wurde als sehr „spannend“ und „lehrreich“ eingestuft. Insgesamt wird der Aufwand im Verhältnis zur Höhe der Förderung zumeist als adäquat betrachtet. Viele Leiterinnen haben aus dieser Antragsphase und dem Auswahlverfahren wichtige Inputs für ihre Reflexion als „Führungsperson“ und im Weiteren für das tägliche „managen“ der Zentren mitgenommen.

Die Transparenz im Auswahlverfahren und die Unterstützung durch das Programmmanagement in der FFG wurden als sehr positiv bewertet. Zum Thema Transparenz von Auswahlverfahren wiesen die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe darauf hin, wie wichtig die Transparenz im Gutachterverfahren als Voraussetzung für ein gutes Förderprogramm ist. Detaillierte Stellungnahmen zu den Anträgen (keine „drei Zeiler“) sowie keine Anonymisierung der GutachterInnen sind dabei wichtige Elemente.

Die neuen Wege, die durch das innovative Auswahlverfahren bestritten worden sind, wurden von den erfolgreichen Antragstellerinnen gut angenommen. Das entsprechende Konzept ist vor allem hinsichtlich der intendierten Lerneffekte gut aufgegangen.



#### 4.1.3 Die Laura Bassi Centres – von außen und von innen betrachtet

Das Programm wird, lt. LBC-Leiterinnen, in ihrer scientific community gut angenommen und wird als „exzellentes Programm“ wahrgenommen. Die Implementierung des LBC-Zentrums hat einigen Leiterinnen dazu verholfen, mehr Sichtbarkeit für ihre Forschungsgruppe bzw. -inhalte an ihrer Universität wie auch auf internationaler Ebene zu erlangen. Für Leiterinnen mit unternehmerischem Background fallen diese positiven Wirkungen nicht so eindeutig aus wie für diejenigen, die an Universitäten angesiedelt sind. Eine Leiterin merkte an, dass in „sehr konservativen“ Kreisen das Programm „als Frauen-Pimperl Geschichte“ gesehen wurde, wenn es darum ging das Programm entsprechend abzuwerten.

Teilnehmerinnen der Fokusgruppe unterstrichen die Vorbildwirkung, die durch die Leiterinnen der LBC erzeugt wird: sie zeigen auf, wie die gläserne Decke im Wissenschaftsbereich durchbrochen werden kann. Um diese Wahrnehmung nach außen zu verstärken, sei es aus ihrer Sicht bedeutsam, eine kritische Masse an Frauen in Führungspositionen zu bilden, damit die Wirkung sich nachhaltig entfalten kann. Dies steht für sie in Zusammenhang mit der Kontinuität des Programms, das keine Pilotaktion sein sollte. Vor allem in Zeiten, in denen die Finanzierung knapp sei, Kosteneinsparungen durchgeführt werden und der Zugang zu Planstellen limitiert ist, werden wieder verstärkt Diskriminierungsmechanismen in Bezug auf Nominierungen von Frauen und allgemein in der Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen beobachtet.

Wie wird das Programm von „innen“ wahrgenommen bzw. wie wirken die Zielsetzungen/-bereiche des Programms auf die Organisation des Zentrums und deren täglichen Arbeitsablauf? Die Zentren haben Ende 2009 gestartet. Der Zeitraum 2010 wie auch 2011 (zumindest bis zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews) können als „Startjahre“ der Zentren betrachtet werden. Somit kann/soll hier nicht auf erste „Wirkungen“ eingegangen, sondern vielmehr Hinweise gesammelt werden, um zu verstehen, wie sich die Zentren entwickeln. Dabei spielt die Sicht nach innen, nämlich auf die interne Organisation, eine wichtige Rolle.

Es wurde von einigen Leiterinnen angemerkt, dass das sichtbar machen und bewusst werden von „Management“ und den damit verbundenen Aufgaben im täglichen Arbeitsablauf positive Effekte mit sich gebracht habe. Die Leiterinnen gaben an, dies erleichtere die Erfüllung ihrer Führungsaufgaben und die Leitung der Teamkonstellationen in den Zentren. Dieses „besser zu Recht finden“ in ihrer Führungsrolle wie auch das Vorhandensein von entsprechenden (Personal-)Ressourcen ermöglichen einigen Leiterinnen sich im Alltag teilweise von administrativen Belastungen zu befreien. Gepaart mit der längeren Finanzierung des Forschungsvorhabens gaben die Leiterinnen an, sich somit „auf Forschung konzentrieren zu können“.

Einige Leiterinnen merkten an, dass sich durch das LBC-Zentrum die Implementierung und Verwendung spezifischer Personalentwicklungsinstrumente systematisiert hat. Es wird „bewusst“ damit umgegangen. Dies gilt ebenso für Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. Homepages, Folder, Textbausteine, mit denen proaktiv gearbeitet wird, um die Sichtbarkeit des Zentrums, der MitarbeiterInnen und insgesamt der gemeinsamen Forschungsleistungen zu erhöhen.



Positiv entwickeln sich auch die Kooperationen zur Industrie. Die Zusammenarbeit zu den Kooperationspartnern scheint sehr gut zu funktionieren. Für die Leiterinnen, die durch das Programm zum ersten Mal in Kooperation mit der Industrie getreten sind, eröffnet diese Zusammenarbeit in den Zentren neue Perspektiven und Ideen für etwaige zukünftige Zusammenarbeiten bis zu Spin-off-Gründungen.

Auf persönlicher Ebene hat die Leitung des LBC-Zentrums ganz eindeutig gestärktes Selbstbewusstsein herbeigeführt und die Leiterinnen in ihrem beruflichen Weg und in ihrer Motivation gefestigt. Karrieretechnisch sind für die Leiterinnen schon zu diesem frühen Zeitpunkt der Laufzeit der Zentren einige positive Entwicklungen wahrzunehmen (z. B. Forschungsprofessur, Auszeichnungen). Positive nachhaltige Karriere-Meilensteine werden jedenfalls von den Leiterinnen für die Jungwissenschaftlerinnen der Zentren identifiziert („new starter in a hot position“).

## 4.2 Wissenstransfer und erste Ansätze zur Übertragbarkeit

2011 wurden im Bereich des „Wissenstransfers“ erste Aktivitäten gesetzt, entsprechend des lernenden Charakters des Impulsprogramms LBC und den Zielsetzungen der begleitenden Evaluierung. Adressat dieses Wissenstransfers war die forschungspolitische Community (als „erweiterte Zielgruppe“ dieser begleitenden Evaluierung).

Die erarbeiteten Ergebnisse zum Modul 2 (Auswahlverfahren), die schwerpunktmäßig 2010 generiert worden sind, wurden in einem **Workshop** im Juni 2011 präsentiert und einer erweiterten Gruppe an Stakeholdern (FFG, BMVIT, BMWFJ) zur Diskussion gestellt. Dieser Workshop war der erste in dessen Rahmen Evaluierungsergebnisse aus der Begleitung des Impulsprogramms zum Thema Auswahlverfahren der „Community“ vorgestellt und die Übertragbarkeit von Elementen des Auswahlverfahrens aus dem Programm Laura Bassi Centres of Expertise diskutiert wurden. Das Thema erhielt vor dem Hintergrund der Implementierung des Themenmanagements in der FFG und der damit verbundenen Neuordnung der Auswahlverfahren zusätzliche Aktualität.

Ziel des Workshops war es zum einen, die Zwischenergebnisse der begleitenden Evaluierung zum Programm Laura Bassi Centres of Expertise mit den umfassenden Erfahrungen und Einschätzungen der TeilnehmerInnen zu spiegeln und zum anderen zu diskutieren, inwieweit Prinzipien, die im Auswahlverfahren der Laura Bassi Zentren erprobt wurden, auch im Rahmen anderer FTI-Programme zur Anwendung kommen können. Zielgruppe dieses Workshops waren Programmverantwortliche und das Programmmanagement anderer FTI-Programme aus der FFG.

Das Interesse und die Offenheit für das Thema der gendergerechten Ausgestaltung von Auswahlverfahren sowie insgesamt für die weiblichen Humanressourcen im FTI-Bereich wurden begrüßt. Die Teilnehmenden gaben an, einige „bewusstseinsbildende“ Erkenntnisse aus dem Workshop mitgenommen zu haben. Diese betreffen insbesondere die Themenkomplexe Management, Karriere, Forschungskultur sowie Gender/Auswahlverfahren. Weiters wurden folgende Punkte von den Teilnehmenden bzgl. „lessons learnt“ im Rahmen dieses Workshops aufgegriffen:



- Fokus auf die Struktur, die Abläufe des Auswahlverfahrens: dies ermöglicht es, die Gender-Komponente entsprechend gut und vollständig zu erfassen bzw. zu berücksichtigen. Unterstützende Elemente sind dabei:
  - Durchgängigkeit im gesamten Prozess
  - Präziser Einsatz von Moderation in den verschiedenen Sitzungen / Stadien des Auswahlprozesses
  - Transparenz
- Umgang mit programmirrelevanten Argumenten (d. h. nicht den Programmzielen entsprechend) im Rahmen des Auswahlverfahrens
- Aufbau von Bewertungskompetenzen in der FFG, insbesondere betreffend die Bereiche Management und Karriereentwicklung
- Frage des Monitorings bezüglich der abgefragten Gender-Bereiche in den Anträgen: Was wären die Konsequenzen bei Nicht-Einhaltungen der angegebenen Projektzielformulierungen?



## 5 Planung für 2012

Folgende Aktivitäten sind im Jahr 2012 vorgesehen:

- **Analyse der Jahresberichte der Zentren**

Im Fokus der laufenden Dokumentenanalyse stehen die bis dato verfügbaren Jahresberichte der Zentren.

- **Interviews mit Verantwortlichen anderer FTI-Programme**

Es werden Verantwortliche aus den Ministerien und aus dem Programmmanagement vorwiegend im 1. Halbjahr befragt. Die ExpertInnen werden u. a. zu den Bewertungskriterien und zum Auswahlverfahren (Modul 2), zu den Unterschieden der Laura Bassi Zentren im Vergleich zu anderen und zu möglichen Wirkungen (Modul 5) befragt. Zudem soll thematisiert werden, welche Elemente der Impulsaktion für die jeweiligen Programme eingesetzt werden können (Modul 6).

- **Standardisierte Online-Befragung**

Adressat der Befragung sind die Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBCs, die spätestens im Herbst 2012 stattfinden wird. Themen der Befragung sind u. a. die Forschungsorganisation, Karrieremöglichkeiten und die Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtung und Unternehmen (Modul 5), das Auswahlverfahren (Modul 2), die Kommunikation und das Programmmanagement sowie Begleitmaßnahmen (Modul 3) und das Berichtswesen und das Monitoring (Modul 4).

Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit dem Auftraggeber über den Projektfortschritt und zur Abstimmung von Interviewleitfäden und Fragebögen etc. statt.

