



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

1	Vorwort	1
2	Programmaktivitäten im Jahr 2011	2
3	Evaluierungsaktivitäten im Jahr 2011	3
4	Vorläufige Ergebnisse	4
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
5	Planung für 2012	11

Anhang: Workshop Report



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:

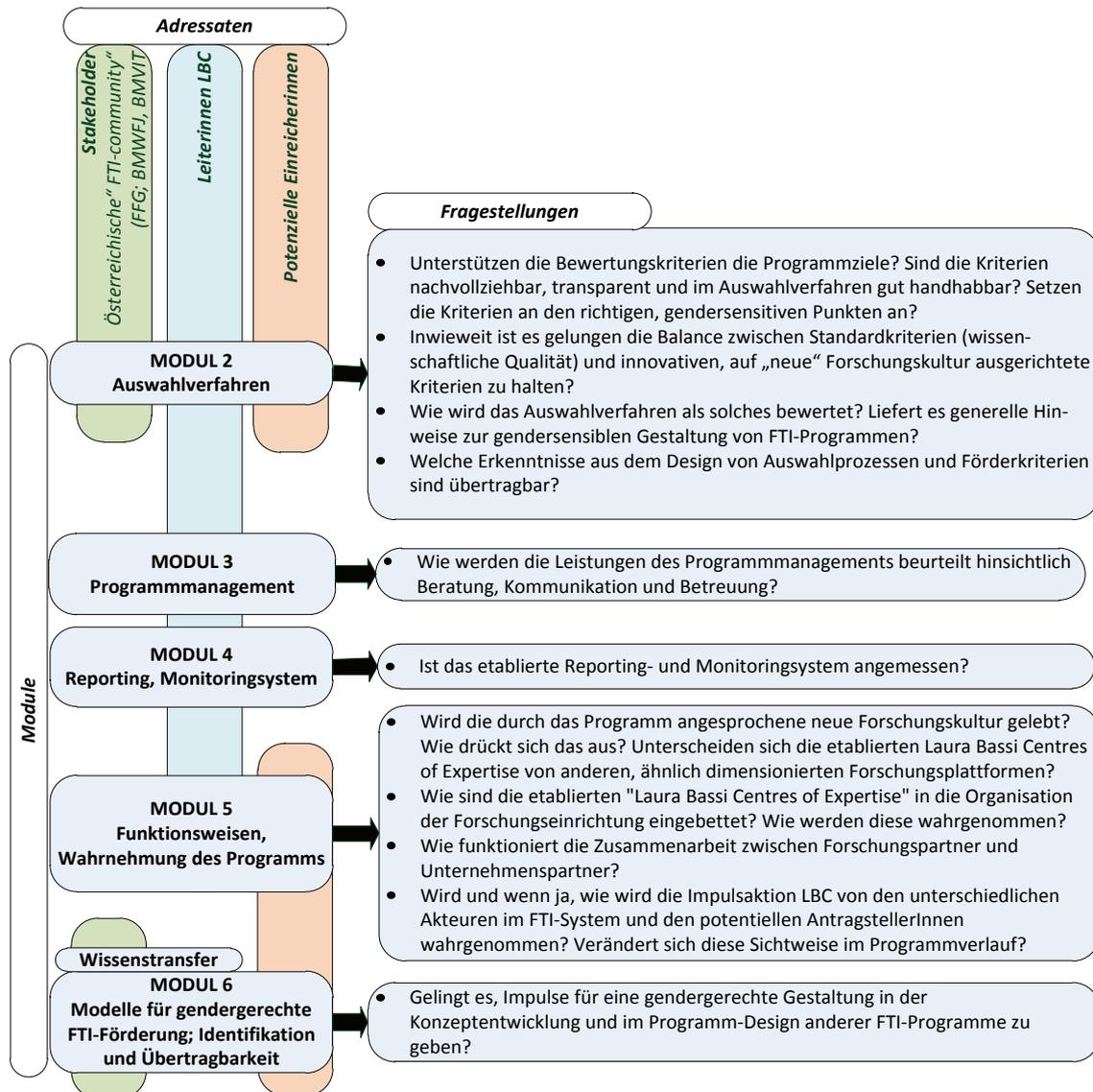
Tätigkeit	Zeitraum
Inhaltliche Arbeitsschritte im Jahr 2011	
Modul 1: systematischer Austausch Vorbereitung Workshop Jour Flex	Mai 2011 November 2011
Modul 2: Bewertungskriterien und Auswahlverfahren Bestandsaufnahme und Vertiefung der Ergebnisse	Jan. – Dez. 2011
Modul 3: Governance; Programmmanagement Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
Modul 4: Reporting- und Monitoringsystem Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
Modul 5: Funktionsweisen und Wahrnehmung der LBC Bestandsaufnahme / Status Quo	März – Dez. 2011
Modul 6: Modelle für gendergerechte FTI-Förderung; Identifikation und Übertragbarkeit Bestandsaufnahme	Mai – Dez. 2011
Querschnittsmodul 1: Wissenstransfer Vorbereitung und Durchführung Workshop	Mai – Juni 2011
Methodische Arbeitsschritte im Jahr 2011	
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
Kommunikation und Berichte im Jahr 2011	
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 ExpertInnen¹.

Im Rahmen der diesjährigen Evaluierungsarbeiten wurde die Sicht um die Perspektive der direkten Zielgruppe des Programms, d. h. jene der Leiterinnen der LBC² (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.

¹ 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.

² 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 sind³. Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Auswahlverfahren eindeutige Lerneffekte bei den Antragstellerinnen induziert hat. Kursorisch wird dabei auf folgende Stärken und Schwächen des Auswahlverfahrens aus Sicht der Leiterinnen hingewiesen:

³ 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 weibliche 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?

Im Anhang ist die gesamte Dokumentation in Form eines Workshop-Reports zu finden, in welchem auf die einzelnen Ergebnissen der Arbeitsgruppen eingegangen wird.



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.



Workshop Report

Auswahlverfahren in der FTI-Förderung – Erfahrungen und neue Ansätze



Verfasserinnen des Berichts:

Aliette Dörflinger
Eva Heckl (Projektleiterin)
Sonja Sheikh

Layout:

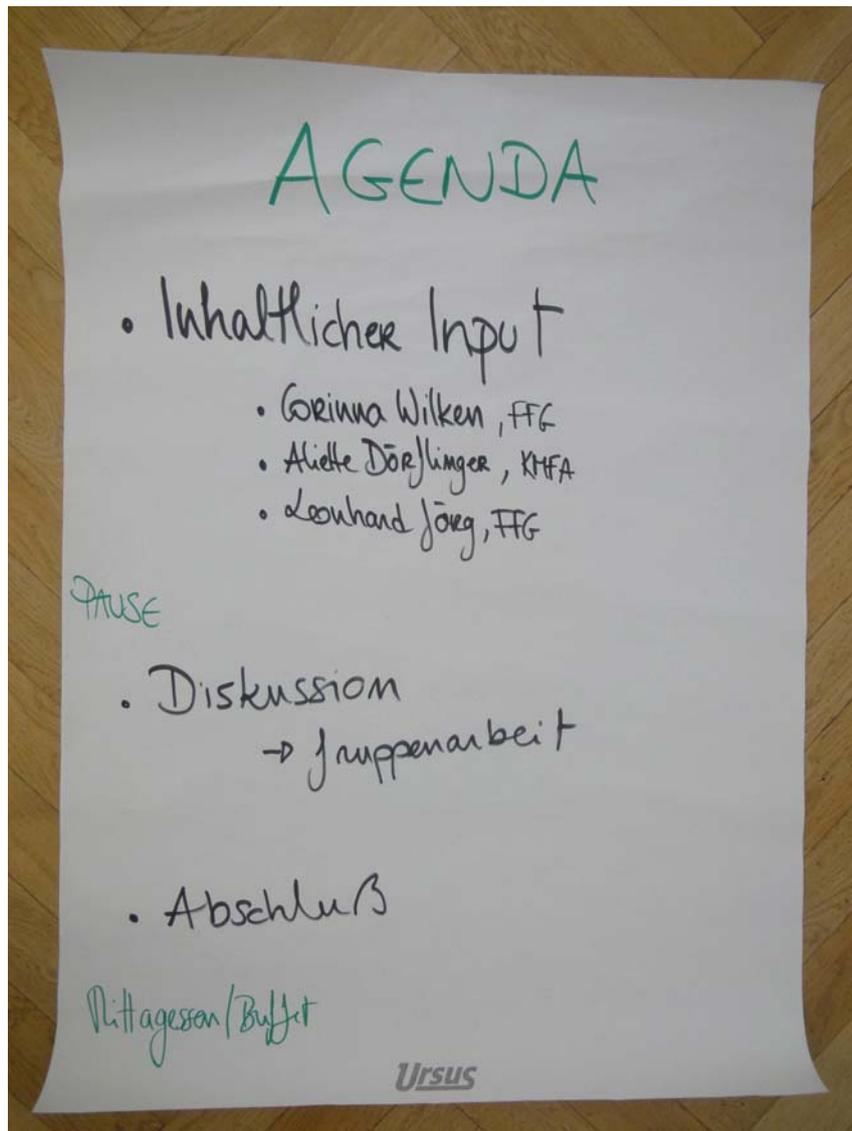
Martina Gugerell

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Präsentationen	3
3	Gruppenarbeit/Diskussion	27
3.1	Thematischer Rahmen.....	27
3.2	Ergebnisse der Arbeitsgruppen.....	29
3.2.1	Arbeitsgruppe „Welche Elemente im Laura Bassi Auswahlverfahren sind für welche Instrumente / Projekttypen nutzbar?“	29
3.2.2	Arbeitsgruppe „Welche Elemente können in anderen Programmen z.B. COMET-Zentren übertragen werden? Was braucht es für Zentren?“	31
3.2.3	Arbeitsgruppe „Wie können die Ergebnisse für die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens Modell 3 (standing committee) in der FFG genutzt werden?“	35
4	„Lessons learnt“	41



1 Einleitung



Der hier dokumentierte Workshop fand im Rahmen der begleitenden Evaluierung der „Impulsaktion Laura Bassi Centres of Expertise“ statt. Diese ist als lernendes Programm konzipiert und verfolgt das Ziel, eine Basis für den Know-how-Transfer zur Herstellung von Gerechtigkeit in der Forschungscommunity und zur Verbesserung der Chancengleichheit in der FTI-Förderung zu schaffen. Die begleitende Evaluierung berücksichtigt diesen Aspekt und verfolgt Fragen zur Sichtbarkeit, der Übertragbarkeit von Programmelementen und der passenden Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten.

Dieser Workshop war der erste in dessen Rahmen Evaluierungsergebnisse zum Thema Auswahlverfahren der „Community“ vorgestellt und die Übertragbarkeit von Elementen des Auswahlverfahrens aus dem Impulsprogramm 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 Zwischen-Ergebnisse der begleitenden Evaluierung zum Impulsprogramm "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 für diesen Workshop waren Programmverantwortliche und das Programmmanagement anderer FTI-Programme aus der FFG.

Liste der TeilnehmerInnen

Matthias Benda, BMWFJ
Susanne Bühner, ISI Fraunhofer
Alette Dörflinger, KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Andreas Geisler, FFG
Evelinde Grassegger, BMVIT
Eva Heckl, KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Leonhard Jörg, FFG
Sylvia Laimgruber, FFG
Sabine Mayer, FFG
Agnieska Molozei, FFG
Rupert Pichler, BMVIT
Sabine Pohoryles-Drexel, BMWFJ
Klaus Schnitzer, FFG
Sonja Sheikh, KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Corinna Wilken, FFG



2 Präsentationen



„Auswahlverfahren in der FTI-Förderung – Erfahrungen und neue Ansätze“



Laura Bassi

Workshop: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

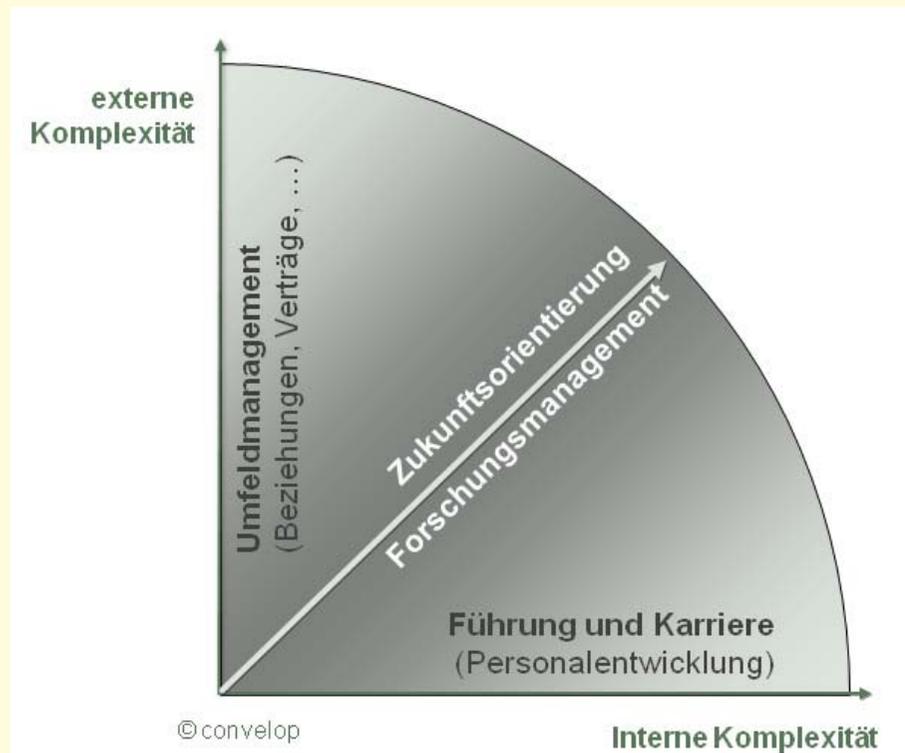
7. Juni 2011

Dr.ⁱⁿ Corinna Wilken

Programm: w-fFORTE www.w-fforte.at

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) www.ffg.at

Auswahlverfahren



Download Konzept:

http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/Laura_Bassi/wp_eval_applied-sciences_final.pdf

Auswahlkriterien

3 Zielbereiche lt. Programmdokument:

- **Forschung:** Qualität des Forschungsprogramms, des Konsortiums & des Forschungsteams
- **Management**
- **Karriere**

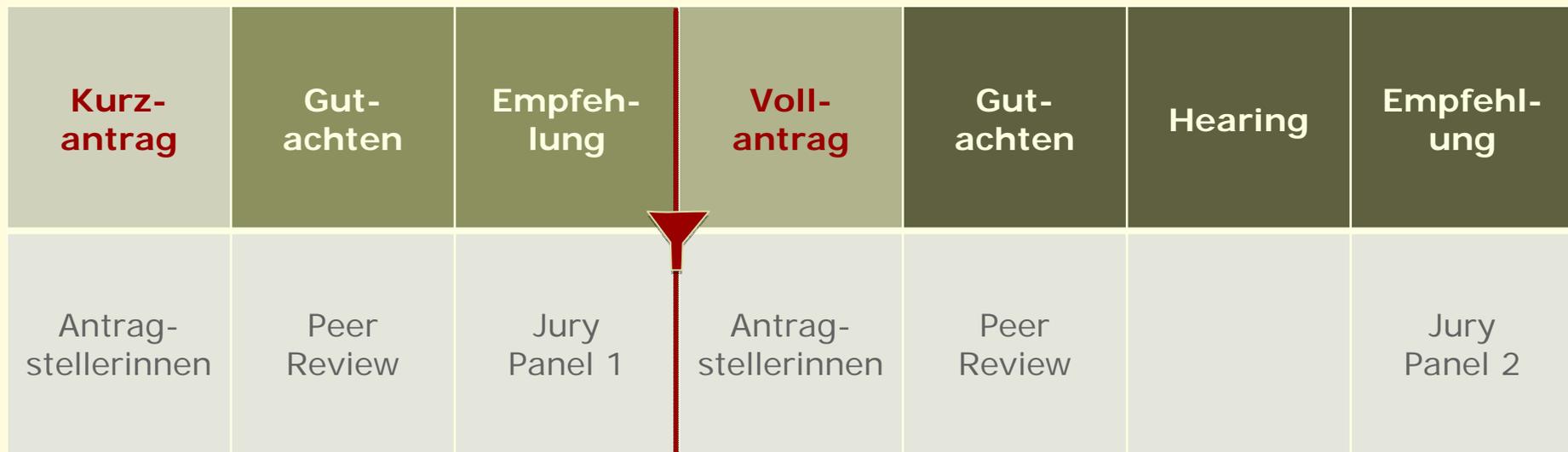
Forschungsmanagement:

- Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Projektplanung
- Projektumsetzung

Führung und Karriere

- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Diversity Management

Ablauf des Auswahlverfahren



Zusammensetzung der Bewertungsgremien

- Festhalten einer „adäquaten“ Zusammensetzung hinsichtlich des Geschlechts im Programmdokument => Selbstverpflichtung
 - Adäquate Zusammensetzung FachgutachterInnen
 - Adäquate Zusammensetzung der Jury
- Zusammensetzung der FachgutachterInnen bzw. Jurys entsprechend der zentralen Erfolgsfaktoren:
 - Wirtschaft und Innovation
 - Wissenschaft und Innovation
 - Gender in FTE
 - Humanpotenzial (Karriere- und Organisationsentwicklung)
 - Forschungsmanagement (Verwertung, Aufbau von Strukturen)

Organisation des Auswahlverfahren

- Briefing der FachgutachterInnen
- Briefing der Jury
- Hearing: gleiche Bedingungen für alle
- Überwachung der Begutachtungs- & Entscheidungsprozesse: Diskussion & Bewertung ausschließlich entlang der Auswahlkriterien (Standardisierte Leitfragen zu den identifizierten Kompetenzen)



Begleitende Evaluierung Laura Bassi Centres of Expertise - bisherige Ergebnisse

Aliette Dörflinger
Eva Heckl

7. Juni 2011

Ergebnisse

- **Qualitative Ergebnisse**
 - Interviews; Fokusgruppe
 - Schwerpunkt „Auswahlkriterien und -verfahren“
 - aus Fortschrittsbericht 2010 sowie laufende Arbeitsschritte 2011
- **Einschätzungen von folgenden Befragten**
 - Programmverantwortliche/ Programmmanagement
 - externe ExpertInnen
 - Leiterinnen der "Laura Bassi Centres of Expertise,,
 - „InteressentInnen“, bzw. potenziellen LeiterInnen



Grundsätzliche Anforderungen

- **Transparenz und Klarheit**
 - nach innen
 - nach außen
- **Sicherstellung wissenschaftlicher Exzellenz**
- **Bewertung des Zukunftspotenzials durch neue Elemente im Auswahlverfahren**
- **Gleichbehandlung**
 - nach innen
 - nach außen

Kriterien (i)

- **Wissenschaftliche Qualität** als sine qua non
 - notwendige Bedingung für die Akzeptanz und Wahrnehmung des Programms und der geförderten WissenschaftlerInnen
 - nach dem derzeitigen Wissensstand gelungen
- Weitere **Zielbereiche** „Management“ und „Karriere“ explizit berücksichtigen
 - Gemeinsam als Alleinstellungsmerkmal für LB
 - Lernen bei den AntragstellerInnen
 - Unterstützung für Leiterinnen in der Startphase
 - Herausforderung!



Kriterien (ii)

- **Blick in die Zukunft**
 - Auswahlverfahrens berücksichtigt das Zukunftspotenzial stärker
- **Spezifische Kriterien für spezifische Ziele**
 - Klare und transparente Kommunikation nach innen und nach außen
 - Wissenschaftliche Qualität „plus“
 - Umgang mit programmirrelevanten Argumenten



Zusammensetzung der Jury

- **Gremienbesetzung** nach bestimmten Auflagen
 - Alle relevanten Fragestellungen abgedeckt
 - Jury komplementär
 - Alle Kriterien gleichermaßen berücksichtigt
 - Balance zwischen offener Diskussion und Fokussierung auf programmrelevante Kriterien



Organisation des Auswahlverfahrens (i)

7

- Informations- und Arbeitsaufwand für die **Jury**
 - Hoch, aber „*war es wert*“, „*es hat sich ausgezahlt*“
- **2-stufiger Prozess** mit ergänzenden/aufbauenden Anträgen
 - Aufwand Auswahlverfahren vs. Aufwand AntragstellerInnen
 - Konzeption der Anträge? – wer prüft wann was

Organisation des Auswahlverfahrens (ii)

- **Strukturierte Umsetzung** des Verfahrens
 - Gleichbehandlung nach innen und nach außen
 - Wertschätzender Umgang mit den verschiedenen Jury-Kompetenzen und den AntragstellerInnen
 - Nicht progammrelevante Argumente ausschließen

Herausforderung

- **Interdependenzen** zwischen den Elementen berücksichtigen
- **Gesamte Prozessbetrachtung**



FFG

Standardisierung von Auswahlverfahren im Rahmen von Themenmanagement

Zwischenstand und Fahrplan
Leonhard Jörg
Strategie

7. Juni 2011



Bausteine - Themenmanagement



- Instrumentenkoffer
- Zusammenspiel von Themen und Instrumenten
- Auswahlverfahren
- Ausschreibungskalender
- Erste Umsetzungsschritte: Leitfäden

Förderungs- und Finanzierungsinstrumente der FFG (Stand 27. Mai 2011)

Förderinstrumente							
Gruppe	Instrument		Förderintensität	Fördervolumen	Verfahren	Rechtsgrundlage EU/national	
Einstieg	C1	Projektvorbereitung	50%	< 3 k EURO	M1	Gemeinschaftsrahmen / FFG-RL	
	C2	XS	Innovationsscheck/klein	100%	5 k EURO	M1	De-minimis-VO / SonderRL
		S	Innovationsscheck/groß	80%	10 k EURO	M1	De-minimis-VO / SonderRL
		M	Feasibility	40 – 75%	< 30 k EURO	M2	Gemeinschaftsrahmen / FFG-RL
		L	Sondierung	40 – 80%	< 200 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL
FEI-Projekt	C3	E¹	Einzelprojekt	25 – 60%	< 2.990 k EURO	M2	Gemeinschaftsrahmen / FFG-RL
		I²	Einzelprojekt	50 – 70%	< 2.000 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL
		G³	Einzelprojekt - ESA	100%	< 2.000 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL
	C4	E – I	Kooperationsprojekt	40 – 80%	< 2.000 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL
		G	Kooperationsprojekt – ESA	100%	< 2.000 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL
	C5	Leitprojekt	40 – 80%	>2.000 k EURO	M4	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL	
	C6	Wissenschaftstransfer	60 – 75%	< 750 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FFG-RL	
Markteinführung	C7	Markteinführungsprojekt	10 – 50%	< 500 k EURO	M3	AGVO / SonderRL	
Struktur	C8	Zentrum	40 – 80%	nach Zentrumsart	M4	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL oder SonderRL	
	C9	Strukturaufbau	40 – 70%	< 1.500 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL	
	C10	Innovationsnetzwerk	40 – 75%	< 750 k EURO	M3	Gemeinschaftsrahmen / FTE-RL	
	C11	Organisation & Personalentw.	50 – 70%	< 50 k EURO	M1	De-minimis-VO / SonderRL	
Personen	C12	S	Praktikum/SchülerInnen	50 – 100%	< 1 k EURO/Prakt.	M1	AGVO / SonderRL
		M	Praktikum/StudentInnen	50%	< 11 k EURO/Prakt.	M1	AGVO / SonderRL
		L	Dissertationen	50%	< 100 k EURO/Diss.	M1	AGVO / SonderRL
	C13	Grants	80 – 100%	< 5 k EURO	M1	- / SonderRL	
	C14	Netzwerk-Forschung-Schule	100%	< 60 k EURO	M3	De-minimis-VO / SonderRL	
	C15	S	Qualifizierungsnetzwerk/klein	60 – 100%	< 50 k EURO	M1	AGVO / SonderRL
		M	Qualifizierungsnetzwerk/mittel	60 – 100%	< 500 k EURO	M3	AGVO / SonderRL
L		Qualifizierungsnetzwerk/groß	60 – 100%	< 1.000 k EURO	M4	AGVO / SonderRL	
EU-Kofinanzierung	C16	EU-Kofinanzierung	75%	offen	M1	AGVO / SonderRL	
Finanzierungsinstrument							
Aufwendungen	C17	F&E-Dienstleistungen	100% Finanzierung		M3	§ 10 Z13 BVergG 2006	

¹ experimentelle Entwicklung ² industrielle Forschung ³ Grundlagenforschung

Zusammenspiel von Themen und Instrumenten

FFG

		Indikatives Budget		Mobilität	Energie	Intelligente Produktion	IKT	Dienstleistung	Weltraum	Sicherheit	Außerhalb strat. Themen	
		Fixiertes Budget										
Thematischer Fokus, fixe Budgets für Schwerpunkte	fixe Ausschreibungen, Wettbewerbsverfahren	Leitprojekt	C5									
		Kooperationsprojekt	C4 E-I									
			C4 G									
		Einzelprojekt	C3 G									
			C3 I									
		Sondierung	C2 L									
Markteinführung	C7											
Thematisch offen, indikative Budgets für Schwerpunkte	fixe Ausschreibungen, Wettbewerbsverfahren	Wiss-Transfer	C6									
		Zentrum	C8									
		Strukturaufbau	C9									
		Innovationsnetzwerk	C10									
		Organisation & Personal	C11									
		Ausbildungsnetzwerk	C14									
	offene Ausschreibung, Antragsverfahren	Praktika - SchülerInnen	C12 S									
		Praktika - StudentInnen	C12 M									
		Stipendium	C13									
		Einstieg	C1									
			C2 S									
			C2 M									
Einzelprojekt	C3 E											
		Kooperative Projekte IP, STREP, JTI, Art. 185		Begleitmaßnahmen Coord./Supp. Action		Strukturaufbau CP-CSA-Infra, NoE		Personen grants (people)		Ideas grants (Grundlagenforschung)		
										Beteiligung Raumfahrt (ESA)		

Auswahlverfahren: 4 Modelle



Bewertung und Entscheidung durch FFG	Bewertung durch externe Expertengremien, Entscheidung Ressort
<p data-bbox="593 518 824 566">Modell 2</p> <p data-bbox="353 582 1064 614">FFG-Standardverfahren: Einzelprojekte</p> <ul data-bbox="309 630 1075 877" style="list-style-type: none">• Antragsverfahren• Bewertung: FFG-ExpertInnen, bei Bedarf Einholen externer Gutachten• Förderempfehlung durch Beirat (FFG hat keine Stimme)• Förderentscheidung: FFG	<p data-bbox="1411 518 1646 566">Modell 4</p> <p data-bbox="1294 582 1765 614">externer Jury mit Hearing</p> <ul data-bbox="1131 630 1803 877" style="list-style-type: none">• Wettbewerbsverfahren• Bewertung: Jurymitglieder und FFG-ExpertInnen (wirtschaftliche Qualität)• Förderempfehlung: Jury (FFG hat keine Stimme)• Förderentscheidung: Ressort
<p data-bbox="593 933 824 981">Modell 1</p> <p data-bbox="353 997 1064 1029">FFG verkürztes Verfahren: Kleinprojekt</p> <ul data-bbox="309 1045 840 1204" style="list-style-type: none">• Antragsverfahren• Bewertung: FFG, vereinfachtes Bewertungsschema• Förderentscheidung: FFG	<p data-bbox="1411 933 1646 981">Modell 3</p> <p data-bbox="1355 997 1713 1029">standing committee</p> <ul data-bbox="1131 1045 1892 1332" style="list-style-type: none">• Wettbewerbsverfahren• Bewertung: Qualität - FFG-ExpertInnen und externe Fachgutachten; Relevanz – standing committee• Förderempfehlung: standing committee (FFG hat keine Stimme)• Förderentscheidung: Ressort

Förderkriterien I

Beispiel Kooperative F&E-Projekte



Förderkriterien – Erläuterungen	Punkte	Schwellenwert
1. Relevanz des Vorhabens in Bezug auf die Ausschreibung	20	12
Relevanz des Vorhabens in Bezug auf die Ausschreibungs-schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • In welchem Ausmaß trifft das Vorhaben einen oder mehrere Ausschreibungsschwerpunkte und trägt zur Erreichung der Ausschreibungsziele bei? 	
Wirkung der Förderung (Additionalität)	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Wirkung kann von der Förderung erwartet werden? • Ist zu erwarten, dass erst durch die Förderung das Vorhaben realisierbar wird? • Kann durch die Förderung das Vorhaben schneller bzw. mit größerem Projektumfang umgesetzt werden? 	
Beitrag des Vorhabens zu Gender-Aspekten sowie gesellschaftlichen/sozialen/ethischen und Umweltaspekten	<ul style="list-style-type: none"> • Wurden Gender-Aspekte bei der Projektplanung inhaltlich berücksichtigt und sind positive Folgewirkungen zu erwarten? [Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der angewandten Forschung bedeutet, die vielfältigen Lebensrealitäten der Frauen und Männer und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse bei der Entwicklung von Technologie und Produkten zu berücksichtigen.] • Wurden gesellschaftliche/soziale/ethische und Umweltaspekte bei der Projektplanung inhaltlich berücksichtigt und sind positive Folgewirkungen zu erwarten? [Hierzu gehören insbesondere Auswirkungen auf die Beschäftigung, Arbeitsqualität, Arbeitsbedingungen und die Umwelt, sowie ethische und soziale Implikationen des Projektes. Derartige Aspekte sind je nach Auftreten zu berücksichtigen] 	
2. Qualität des Vorhabens	40	24
Darstellung des State-of-the-Art	<ul style="list-style-type: none"> • Ist der State-of-the-Art (Stand des Wissens/Stand der Technik) ausreichend und nachvollziehbar dargestellt? 	
Technisch-wissenschaftliche Qualität	<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch ist der Innovations-/Inventionsgehalt im Vergleich zum State-of-the-Art? • Wie hoch ist das Entwicklungsrisiko? [Entwicklungsrisiko ist vor diesem Hintergrund positiv zu bewerten. Voraussetzung bleibt allerdings, dass das beantragte Projekt am aktuellen Stand des Wissens und methodisch solide konzipiert ist. Entwicklungsrisiko, das sich aus einer mangelhaften Konzeption des Projekts ergibt soll nicht honoriert werden.] • Sind die geplanten Methoden bzw. der technisch-wissenschaftlichen Lösungsansatz zur Erreichung der Ziele und angestrebten Ergebnisse angemessen? 	
Qualität der Planung	<ul style="list-style-type: none"> • Ist der Zeit- und Arbeitsplan gut strukturiert, nachvollziehbar und realistisch? • Sind die Projektbeteiligten hinsichtlich Kapazität und Kompetenz gut integriert? • Ist/sind die Finanzplanung bzw. die geplanten Kosten angemessen und nachvollziehbar? 	

Förderkriterien II

Beispiel Kooperative F&E-Projekte



3. Eignung der Förderungswerber/Projektbeteiligte	20	10
wissenschaftlich/technische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Geht aus dem Förderungsansuchen die für das Vorhaben benötigte wissenschaftliche und/oder technologische Kompetenz des Konsortiums hervor? • Sind die für das Vorhaben erforderlichen wissenschaftlichen, technischen und organisatorischen Kompetenzen durch das Konsortium abgedeckt. 	
Potenzial des Konsortiums bzw. des/der Förderungswerber zur Umsetzung des Vorhabens	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird das (wirtschaftliche) Potenzial des Konsortiums zur Umsetzung des Vorhabens und zur Erreichung der Projektziele eingeschätzt? • Ist die Zusammensetzung des Konsortiums hinsichtlich der Zielerreichung des Vorhabens angemessen? 	
Managementfähigkeit und -kapazitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Weist das Konsortium die nötigen Managementfähigkeiten, -kapazitäten und Struktur zur Durchführung des Projektes auf? 	
Zusammensetzung des Projektteams in Sinne von Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Zusammensetzung des Projektteams ausgewogen im Sinne von Gender Mainstreaming? • Werden branchenübliche Verhältnisse verbessert? [Die geschlechterspezifische Ausgewogenheit ist für Frauen wie für Männer in gleichem Maße zu bewerten.] 	
4. Ökonomisches Potenzial und Verwertung	20	10
KundInnenorientierung/ KundInnennutzen und Alleinstellungsmerkmal/ Themenführerschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Darstellung der KundInnenorientierung, des KundInnennutzens bzw. des Alleinstellungsmerkmals/ Themenführerschaft nachvollziehbar und realistisch? • Wurde bei den zu erwartenden Ergebnissen ggf. Gender-Aspekte bei der Kundenorientierung bzw. des Kundennutzens mitbedacht? 	
Marktkennntnis (Zielmärkte, Marktpotential und Mitbewerber)	<ul style="list-style-type: none"> • Geht aus dem Förderungsansuchen eine angemessene Marktkennntnis des Konsortiums bzw. der Förderungswerber hervor? • Sind die Zielmärkte und das Marktpotential nachvollziehbar und ausreichend beschrieben? • Sind die Mitbewerber und deren Positionierung bekannt? • Ist ein Marktpotenzial in ausreichendem Maße gegeben? 	
Verwertungsstrategie (inkl. Schutzstrategie (IPR))	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Verwertungsstrategie nachvollziehbar und realistisch dargestellt? • Ist die geplante Schutzstrategie (IPR) ausreichend dargestellt, nachvollziehbar und adäquat? • Welche wirtschaftlichen Vorteile ergeben sich für die beteiligten Projektpartner (Rentabilität, Synergien mit anderen Produkten, etc.)? 	
SUMME	100	60

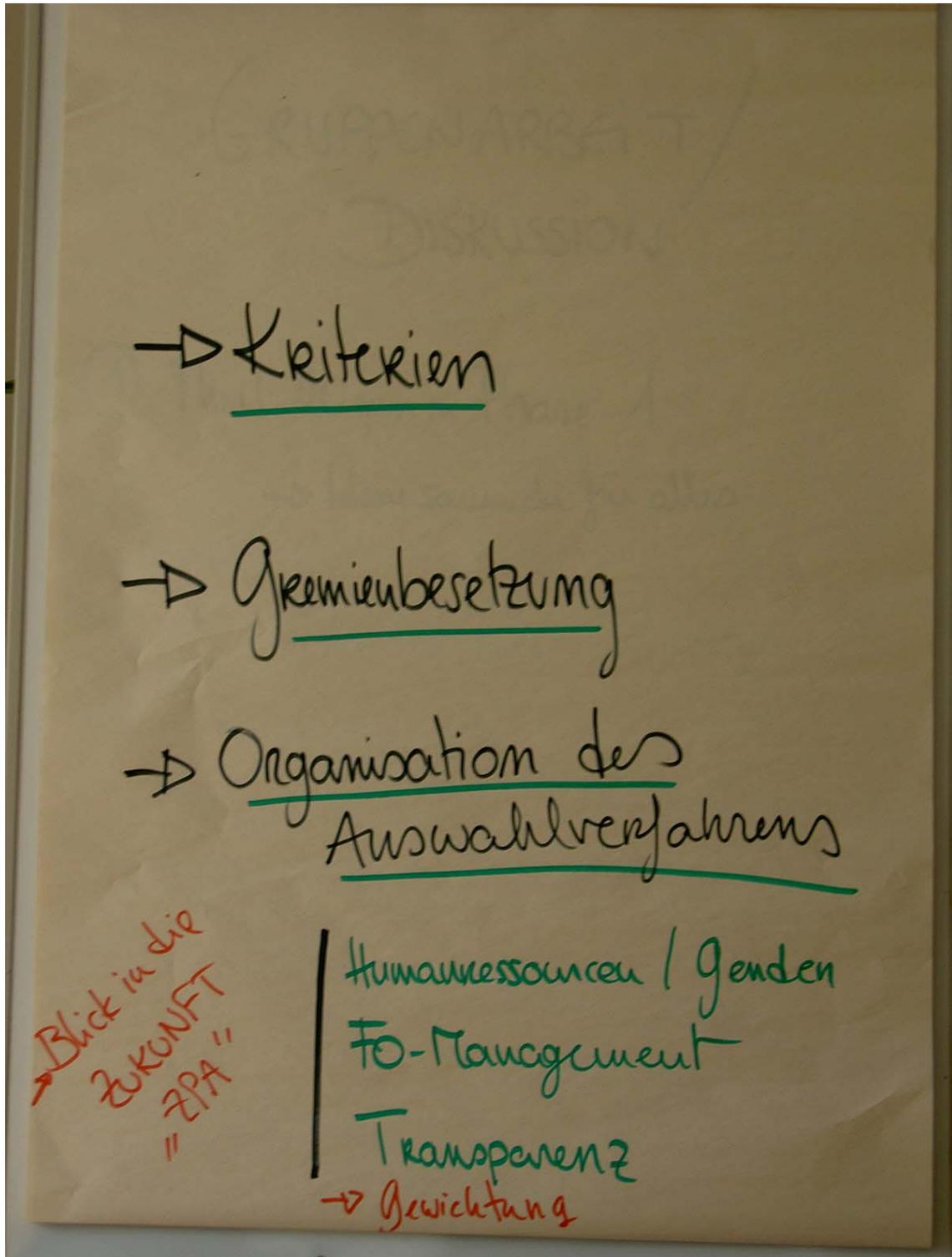
Baustellen - Themenmanagement



- **Instrumentenkoffer:**
 - Abschluss der Definitionsphase, Ausarbeitung der Leitfäden
- **Auswahlverfahren:**
 - Ausarbeitung der einzelnen Verfahren, insbesondere Detailkonzeption von Modell 3 (standing committee)
 - Erste Umsetzungsschritte in Herbstausschreibung
- **Thementeam:**
 - Kick-off Mitte Mai, arbeitsfähig im Herbst
- **Themenmonitoring:**
 - Grobkonzept steht und wird bereits im Rahmen der laufenden Ausschreibung eingesetzt
 - Ausdifferenzierung über Thementeam

3 Gruppenarbeit/Diskussion

3.1 Thematischer Rahmen



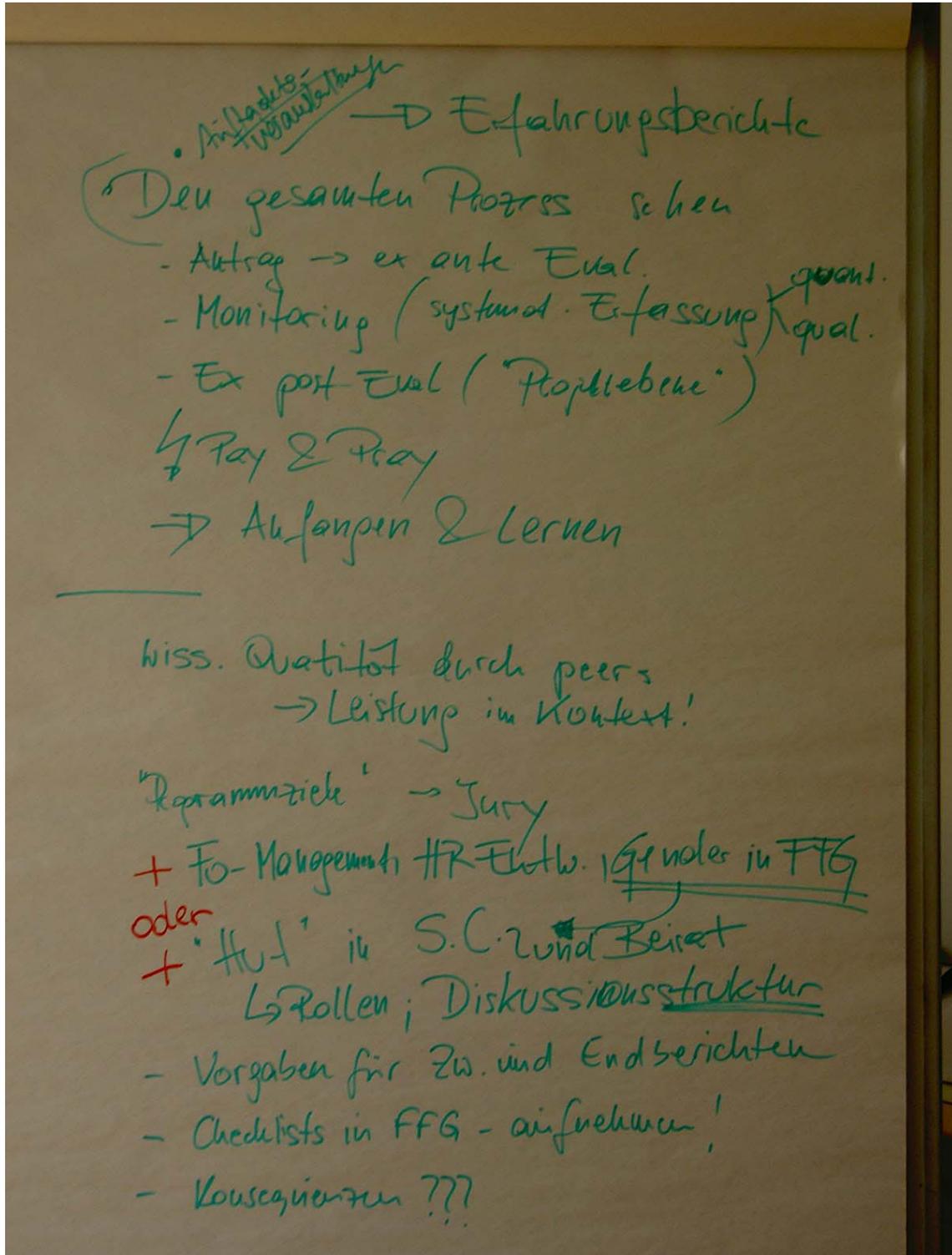
- für welche Instrumente / Projekttypen kann was übertragen werden?

- Zentren

- M3 - SC

3.2 Ergebnisse der Arbeitsgruppen

3.2.1 Arbeitsgruppe „Welche Elemente im Laura Bassi Auswahlverfahren sind für welche Instrumente / Projekttypen nutzbar?“



Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurde diskutiert, wie Erfahrungen aus der begleitenden Evaluierung der Laura Bassi Centres of Expertise auf andere (zukünftige) Instrumente bzw. Projekttypen der FFG übertragen werden können und was die entsprechenden Voraussetzungen dafür sind.

Wichtig erscheint der Arbeitsgruppe in diesem Zusammenhang, dass der gesamte Prozess der Förderungsvergabe im Auge behalten wird, d.h. begonnen von einer etwaigen Auftaktveranstaltung bis hin zum Review der vergebenen Förderungen. In all diesen Phasen sollte das Thema Gender entsprechend berücksichtigt bzw. sollten etwaige Auswirkungen erfasst werden:

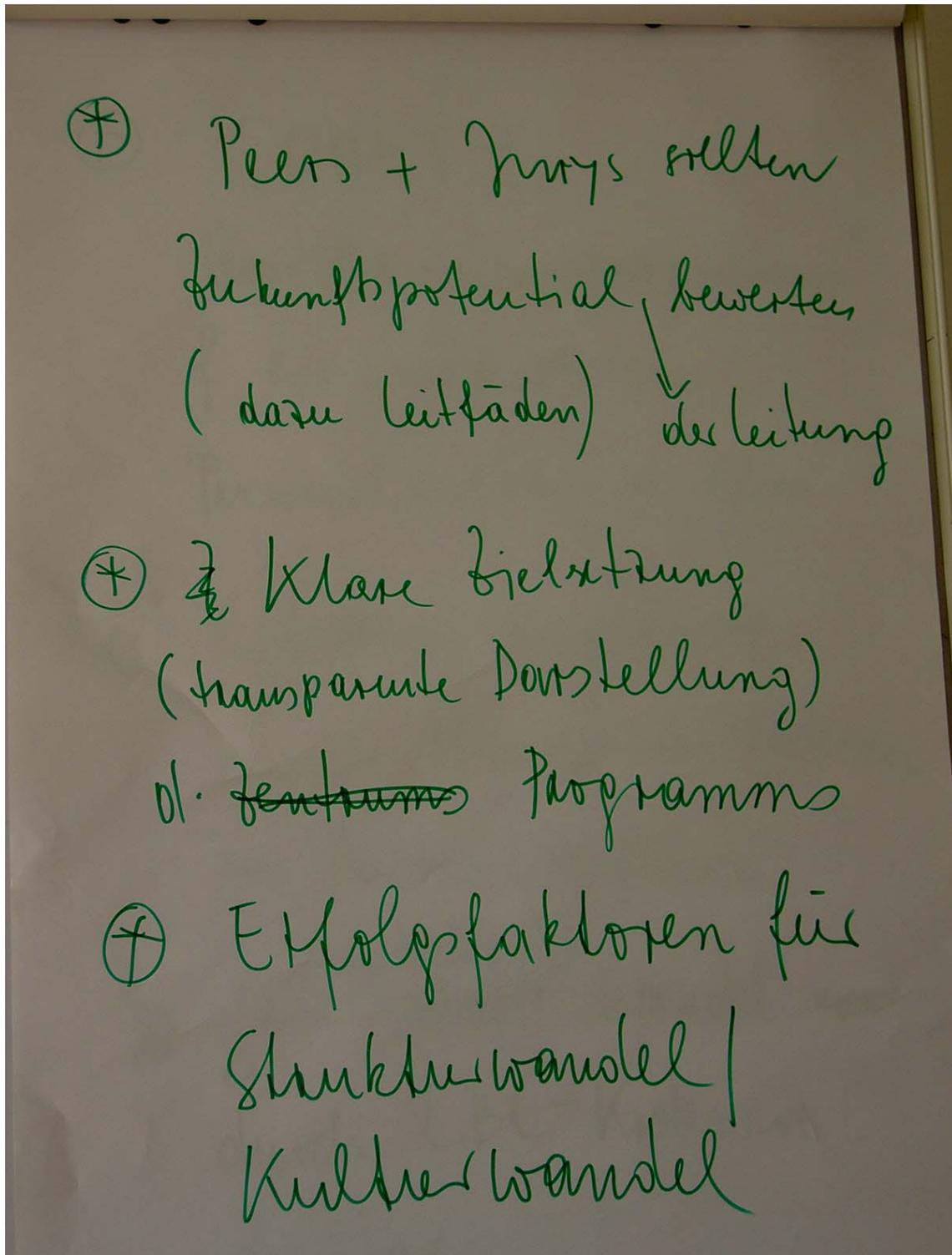
- Antragsphase: ex ante Einschätzung der Gender-Dimension bzw. der Auswirkungen des jeweiligen Projektes auf die Bereiche Forschungsmanagement, Karriereentwicklung etc. durch den Antragsteller einfordern bzw. die Antragsformulare entsprechend gestalten.
- Projektauswahl: Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität durch Peer und der Übereinstimmung mit den Programmzielen durch eine entsprechende Jury sowie eine Person (beispielsweise aus der FFG selbst) mit entsprechender Gender Expertise für die Beurteilung der Kriterien Forschungsmanagement, HR-Entwicklung etc. Bzw. Ergänzung des Beirats der FFG um eine für das Thema „Gender“ zuständige Person mit entsprechendem Stimmrecht.
- Monitoring: laufendes Monitoring Gender-relevanter Indikatoren, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art. Dazu auch entsprechende Vorgaben für die Zwischen- und Endberichte der Förderungsnehmer.
- Projektabschluss: Standardisierte Erfassung der Auswirkungen im Bereich Gender durch entsprechende Indikatoren. Hier stellt sich auch die Frage nach den Konsequenzen, falls entsprechende Zielsetzungen nicht erreicht wurden.

Insgesamt ist ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen in Bezug auf die Gender Thematik anzustreben. Erfahrungen aus anderen Ländern mit dem Ansatz „Pay & Pray“ haben sich dahingehend als wenig erfolgreich erwiesen.

Wichtig scheint in diesem Zusammenhang (gegebenenfalls in kleineren Schritten) einmal zu beginnen und aus den entsprechenden Erfahrungen zu lernen -> „Anfangen und Lernen“!



3.2.2 Arbeitsgruppe „Welche Elemente können in anderen Programmen z.B. COMET-Zentren übertragen werden? Was braucht es für Zentren?“

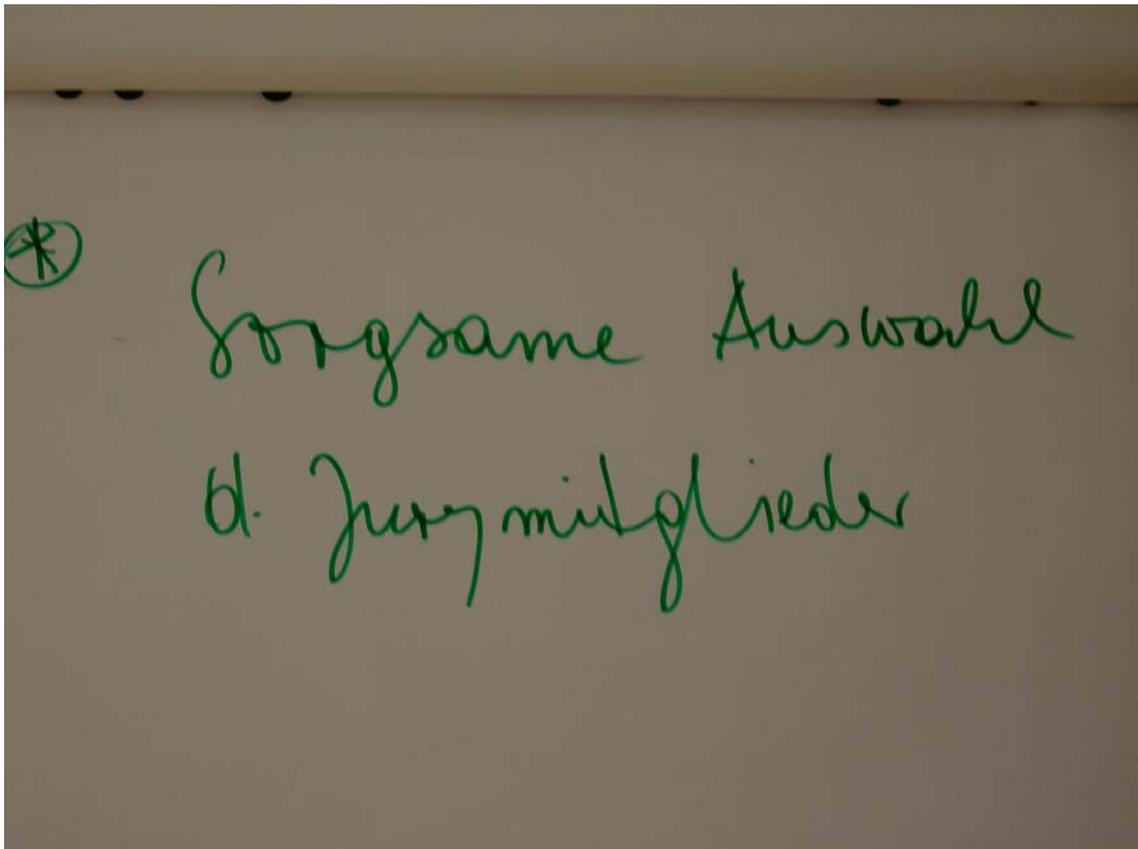


⊕ COMET-

Qualifizierungsprogramm
f. die Wirtschaft oder
Personalaufbau d. Uni

⊕ Effizienzsteigerung
durch Managementkriterien
im Auswahlverfahren

⊗ ^{institutioneller} Gesellschaft. Wandel ~~mit~~
durch LBC-Kriterien
denkbar.



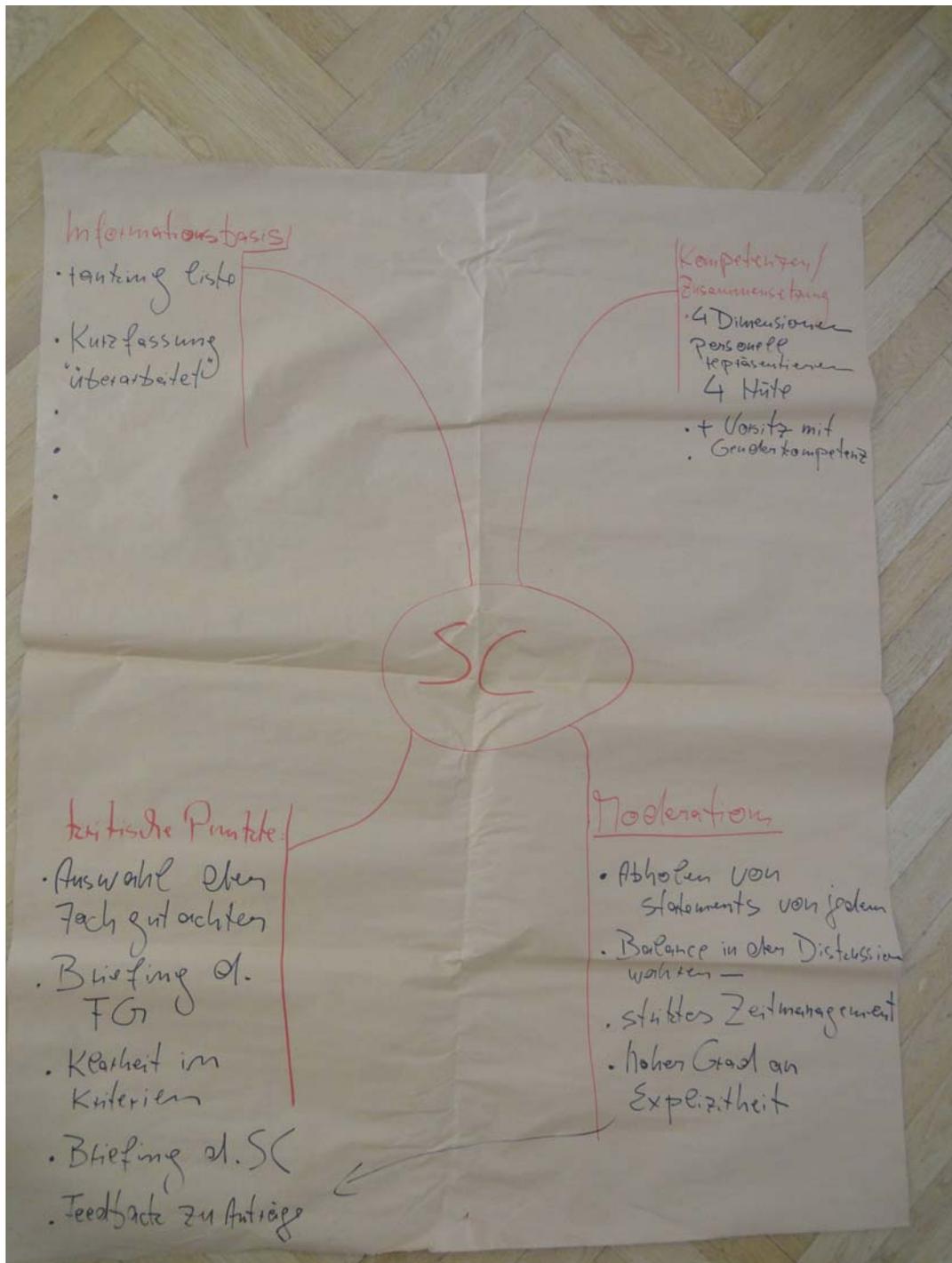
Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurde diskutiert, wie Erfahrungen aus der begleitenden Evaluierung der Laura Bassi Centres of Expertise auf andere spezifische Programme der FFG mit Fokus auf Förderung von kooperativen Forschungseinrichtungen (z. B. COMET) übertragen werden können. Konkret diskutierte diese Arbeitsgruppe, welche Elemente für die Bewertung der COMET-Zentren relevant sein könnten und was die entsprechenden Voraussetzungen dafür sind. Diskussionspunkte waren u. a. :

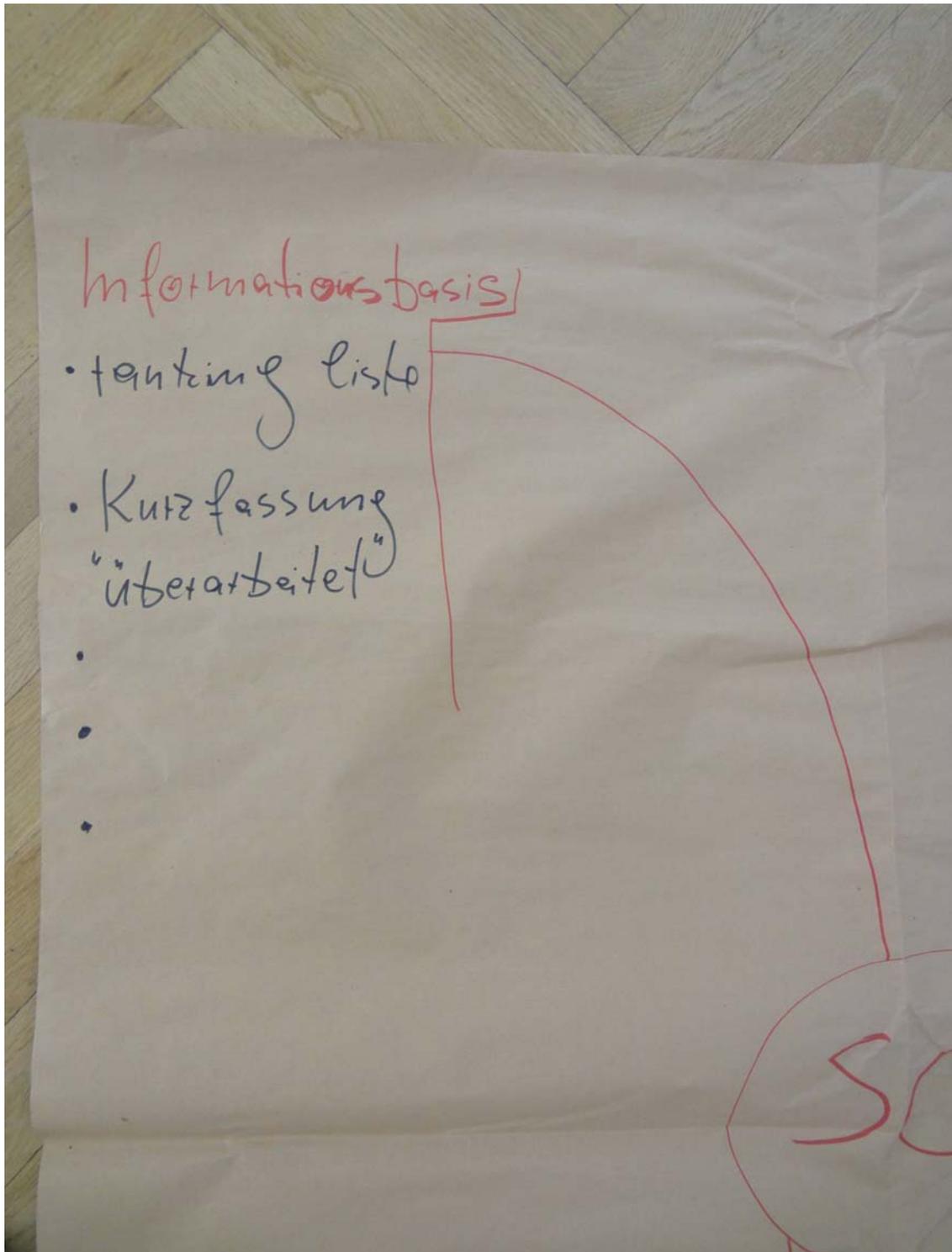
- Transparenz
 - o Klare Zielsetzungen im Sinne von transparenter Darstellung des Programms
 - o Transparenz in den Zielsetzungen des Programms hinsichtlich der Karriereentwicklung der Mitarbeitenden bzw. genauere Formulierung: was wird genau erwartet? An welchen Kriterien sollte es festgemacht bzw. messbar sein?
 - o Damit verbunden wurde die Frage aufgeworfen ob COMET ein Qualifizierungsprogramm für die Wirtschaft darstellt (Stichwort: Fluktuation der Mitarbeitenden Richtung Industrie) oder den Personalaufbau an den Unis mitfinanziert?
- Auswahlverfahren
 - o Peers und Jury sollten Zukunftspotential der Leitung mit Hilfe von entsprechenden Leitfäden bewerten
 - o sorgsame Auswahl der Jurymitglieder als wichtige Komponente für die Bewertung

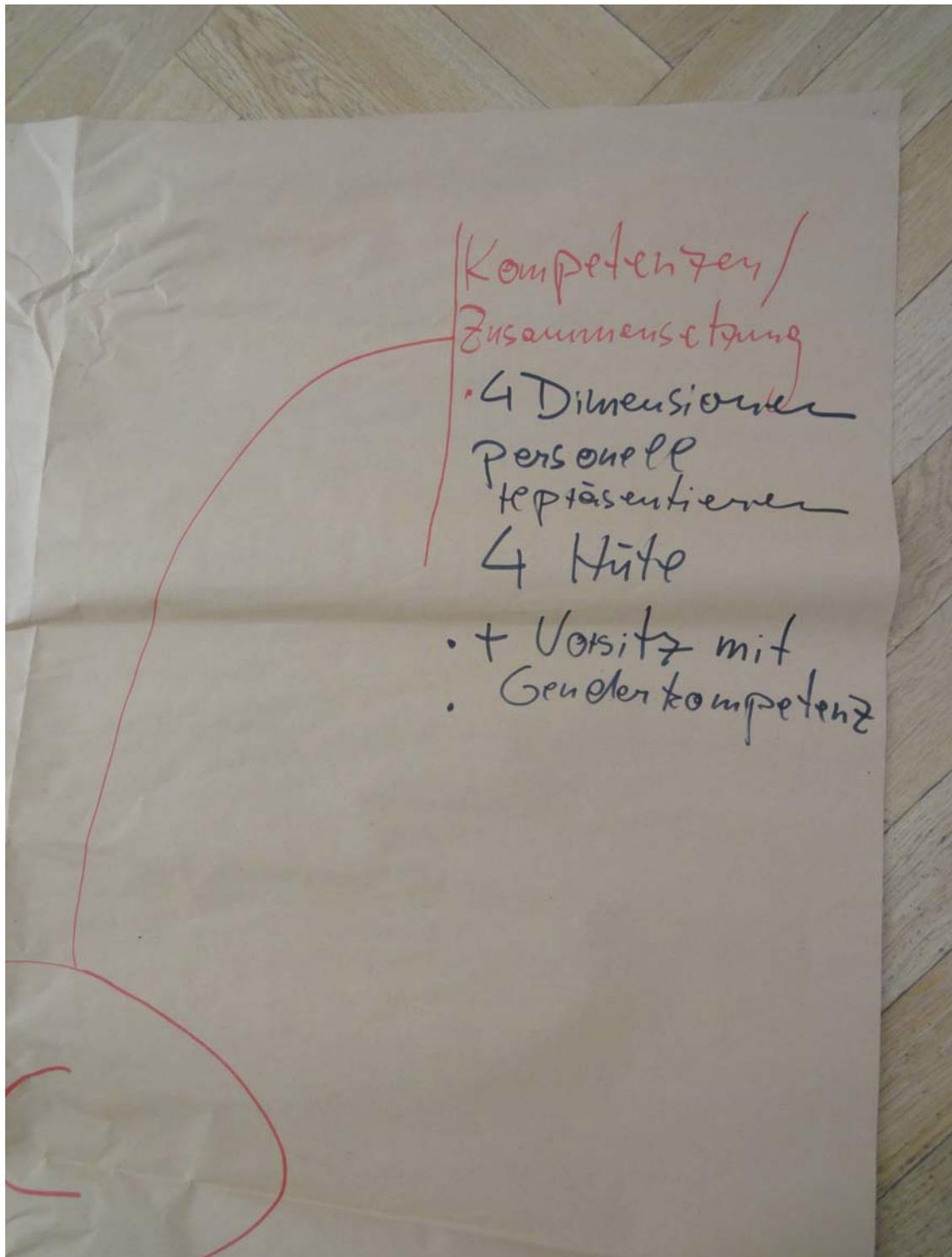
- Struktureffekte in Bezug auf Organisationskultur und Karrierewege von Mitarbeitenden
 - o Ausarbeitung von Erfolgsfaktoren um Effekte auf eingebundenen Institutionen (Universitäten, Unternehmen, Forschungseinrichtungen) sichtbar zu machen.
 - o Gesellschaftlicher / institutioneller Wandel durch Kriterien aus dem Laura Bassi Centres Auswahlverfahren sind denkbar
- Effizienzsteigerung der Leistung der Zentren durch Managementkriterien im Auswahlverfahren



3.2.3 Arbeitsgruppe „Wie können die Ergebnisse für die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens Modell 3 (standing committee) in der FFG genutzt werden?“

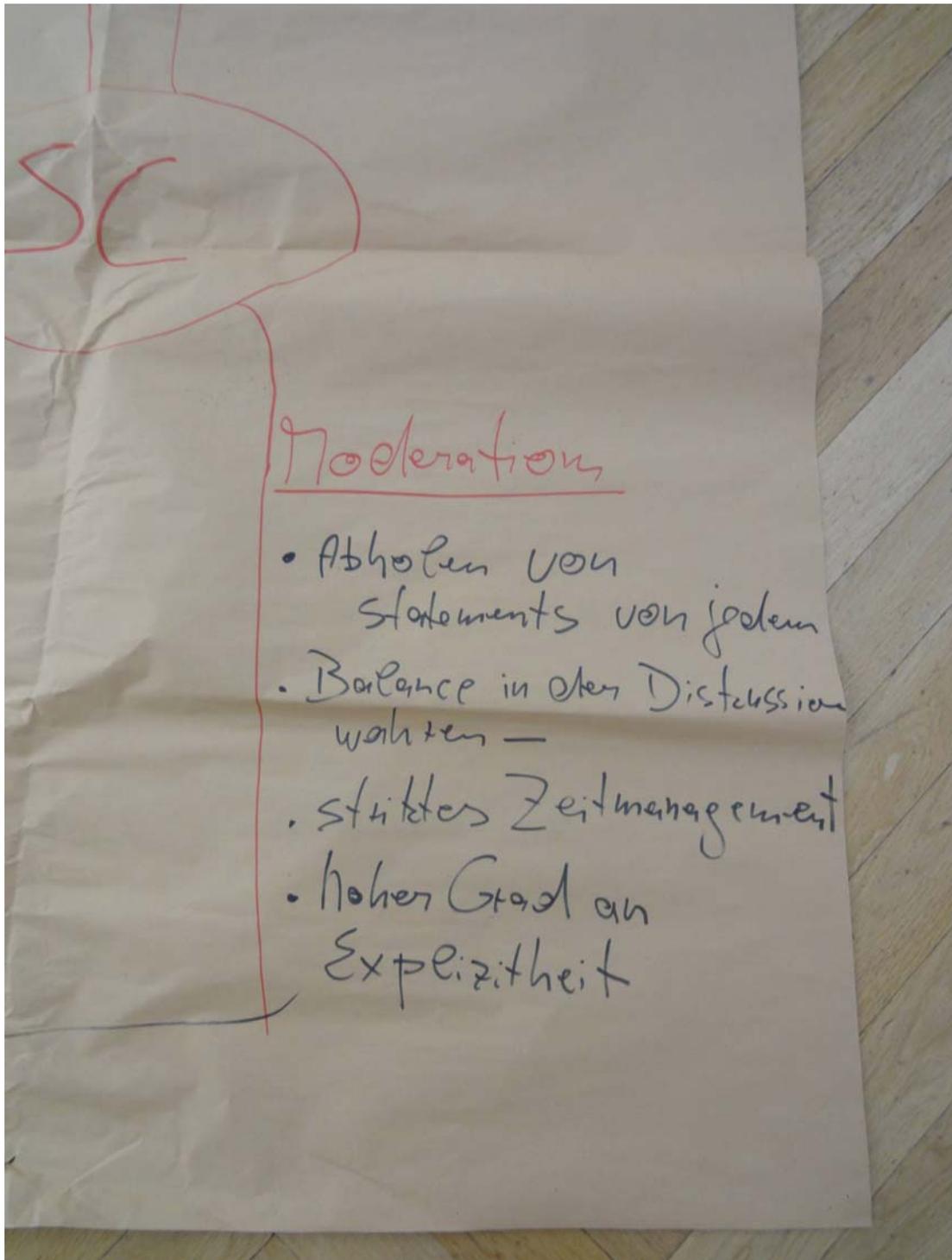






Kritische Punkte:

- Auswahl über Fachgutachten
- Briefing d. FG
- Klarheit im Kriterien
- Briefing d. SK
- Feedback zu Anträgen



Diese Arbeitsgruppe diskutierte, welche Elemente aus dem Laura Bassi Verfahren in das Modell 3 des FFG Auswahlverfahrens, das standing committees vorsieht, übertragen werden könnten und identifizierte kritische Punkte bei der Umsetzung.

In diesem Zusammenhang herrschte Einigkeit, dass kein einzelnes Element herausgegriffen werden kann, sondern nur ein Zusammenspiel mehrerer Komponenten zu einer Verbesserung der Auswahlverfahren im Allgemeinen und zu mehr Gerechtigkeit im Besonderen führen kann.

- **Informationsbasis** für die Sitzungen der standing committees könnten überarbeitete Kurzfassungen der Anträge sein sowie eine Art Ranking der Anträge
- Hinsichtlich der **Zusammensetzung** und der **Kompetenzen** der standing committees sollten die verschiedenen Auswahlkriterien bzw. Dimensionen der Beurteilung personell repräsentiert werden, d.h. jeder Jurymitglied wird gleichsam „Anwalt“ für ein Auswahlkriterium. Zudem sollte der Vorsitz über Genderkompetenz verfügen.
- Bezüglich **Ablauf und Moderation der Sitzungen** ist darauf zu achten, dass die Balance zwischen den Auswahlkriterien gewahrt bleibt, was durch ein striktes Zeitmanagement und das aktive Einfordern der Statements aller Mitglieder erreicht werden kann. In der Diskussion ist darauf zu achten, dass die Begründungen explizit gemacht werden.
- Als **kritische Punkte** bzw. Voraussetzungen wurden die Auswahl und das Briefing der Fachgutachter identifiziert, damit die Gutachten den Programmkriterien gerecht werden. Dies setzt klare Kriterien voraus. Ebenso sind natürlich die standing committees zu briefen, damit die jeweiligen Programmkriterien als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden. Aus Gründen der Transparenz wird ein Feedback zu den Anträgen empfohlen.



4 „Lessons learnt“

Die Schlussfolgerungen des Plenums können wie folgt zusammengefasst werden:

Das Interesse und die Offenheit für das Thema der gendergerechten Ausgestaltung von Auswahlverfahren und sowie insgesamt für die weibliche Humanressource im FTI-Bereich wurde begrüßt. Die Teilnehmenden gaben an, einige „bewusstseinsbildende“ Erkenntnisse aus dem Workshop mitgenommen zu haben. Diese betreffen insbesondere den Themenkomplex 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 um die Gender-Komponente entsprechend gut und vollständig zu erfassen bzw. zu berücksichtigen
 - o Durchgängigkeit im gesamten Prozess
 - o Wichtige Rolle der Moderation in den verschiedenen Sitzungen / Stadien des Auswahlprozesses
 - o Transparenz
- u.a. wie mit programmirrelevanten Argumenten (d. h. nicht den Programmzielen entsprechend) im Rahmen des Auswahlverfahrens umgegangen wird
- entsprechender 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?

Es wurde von den Teilnehmenden begrüßt, dass eine eindeutige Auseinandersetzung mit der Umsetzung/Implementierung von Gender-Aspekten in Auswahlverfahren stattgefunden hat und ein klares Bekenntnis dazu von Seiten der FFG sowie den Ministerien abgelegt worden ist.

Bedeutende Aspekte zur weiteren Entwicklung dieses integrativen Prozesses sind die Glaubwürdigkeit des Bekenntnisses zum Thema und das diesbezügliche Handeln der Akteure entsprechend zu sichern. Denn die Motivation der institutionellen Akteure in Bezug auf Gender-Maßnahmen beruht auf dem Ziel der Erhöhung der Humanressourcen für die Forschung. Dies ist ein nachhaltiges, langfristiges Thema, welches mit der Herausforderung des Schaffens optimaler Rahmenbedingungen für eine moderne Form der Wissensproduktion gekoppelt ist. Solche „positiven“ Umgebungsstrukturen kommen allen zugute, männlichen und weiblichen Mitarbeitenden und damit dem Innovationsstandort Österreich.

