

Fortschrittsbericht 2012

Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“

Wien, Februar 2013

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

VERFASSER/IN DES BERICHTS:

Aliette Dörflinger

Eva Heckl (Projektleitung)

LAYOUT:

Martina Gugerell

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 zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der KMU Forschung Austria gestattet.

Mitglied bei:



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Evaluierungsaktivitäten im Jahr 2012	5
3. Vorläufige Ergebnisse	6
3.1. Karriereentwicklung	7
3.2. Funktionsweise der Laura Bassi Centres of Expertise	13
3.3. Bewertung des Programms	17
3.3.1. Wahrnehmung	17
3.3.2. Programmmanagement durch die FFG	21
3.4. Wirkungen auf die erweiterte Zielgruppe	22
3.5. Elemente der Übertragbarkeit	23
4. Programmaktivitäten im Jahr 2012	25
5. Planung für das Jahr 2013 und 2014	28
6. Anhang	29

Grafikverzeichnis

Grafik 1	Module, Fragestellungen und AdressatInnen – Zeitraum Jänner bis Dezember 2012	6
Grafik 2	Art der Organisation vor der Tätigkeit am LBC, in %, Mehrfachantworten möglich.....	8
Grafik 3	Art der Tätigkeit vor der Anstellung im LBC, nach Art der Organisation, Anzahl der Antworten absolut, Mehrfachantworten möglich.....	8
Grafik 4	Kompetenzentwicklung während der Tätigkeit am LBC und Bedeutung der Kompetenzen für den zukünftigen beruflichen Weg, in %	10
Grafik 5	Wirkungen der Tätigkeit am LBC, „Durch meine Tätigkeit im LBC...“, in %	11
Grafik 6	Bevorzugter Arbeitsort nach der Tätigkeit am LBC, in %, Mehrfachantworten möglich.....	12
Grafik 7	(Geplante) Art der Forschung der MitarbeiterInnen und Leiterinnen vor und nach der Tätigkeit am LBC, in %	12
Grafik 8	Charakteristika des Impulsprogramms und Wichtigkeit auf Arbeitszufriedenheit, Mittelwerte, 1= sehr wichtig bis 5=nicht wichtig	14
Grafik 9	Unterschiede zwischen jetzigem Arbeitsalltag am LBC und vorangegangener Arbeitserfahrung, in %	15
Grafik 10	Bewertung der Schnittstellen bzw. der Zusammenarbeit mit den Universitäten und den Unternehmen, in %.....	16
Grafik 11	Einschätzung zur Wahrnehmung der LBC durch die relevante Forschungscommunity, in %.....	20
Grafik 12	Verteilung des Rücklaufs auf die acht LBC, in %	29
Grafik 13	Verteilung der MitarbeiterInnen nach Geschlecht, in %	29
Grafik 14	Funktion der MitarbeiterInnen im LBC, in %.....	30
Grafik 15	Ausbildungsstatus der MitarbeiterInnen im LBC, in %	30
Grafik 16	Alter der Mitarbeitenden der LBC inkl. Leiterinnen, in %.....	31
Grafik 17	Arbeitsausmaß der Leiterinnen und MitarbeiterInnen am LBC, in %	31
Grafik 18	Grund für Teilzeitbeschäftigung, in %.....	32
Grafik 19	Anzahl an Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt, in %.....	32
Grafik 20	Herkunftsland der MitarbeiterInnen und Leiterinnen, in %	33

1. Einleitung

Das Impulsprogramm „Laura Bassi Centres of Expertise“

Obwohl der Anteil von Frauen in der Forschung steigt, sind diese in der Forschung noch immer unterrepräsentiert, in besonderem Ausmaß in den Bereichen, in denen die F&E Ausgaben am höchsten sind; Zudem gehen Forscherinnen im Zuge wissenschaftlicher Karriereentwicklung (vorrangig in der universitären Forschung) „verloren“ (Phänomen der leaky pipeline); im kooperativen Bereich der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung z. B. sind Spitzenpositionen immer noch beinahe ausschließlich von Männern besetzt. Österreich befindet sich damit statistisch gesehen in Bezug auf die Gleichstellung in der Forschung unter den Schlusslichtern Europas.

Im Zuge der Vorbereitung des Impulsprogramms "Laura Bassi Centres of Expertise" wurden folgende **Barrieren** in Bezug auf die **wissenschaftlichen Karriere-möglichkeiten** aus der Sicht der **Forscherinnen** identifiziert¹:

- Vergabeverfahren und Evaluierungskriterien
- Mangelnde Kontakte von Wissenschaftlerinnen zu Unternehmen und fehlende Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke
- Effekte der „Gläsernen Decke“ im Forschungsbereich

Darüber hinaus wurden folgende **Rahmenbedingungen** aufgezeigt, die die erfolgreiche Arbeit von Forscherinnen **unterstützen** können:

- Teamarbeit als Arbeitsprinzip
- Transparenz
- Moderne Wissenschaftsauffassung und Forschungsgestaltung

Vor diesem Hintergrund wurde 2009 das **Impulsprogramm "Laura Bassi Centres of Expertise"** vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend ins Leben gerufen, um genau diese Aspekte zu adressieren. Es ist in das Förderungsprogramm w-fORTE eingebettet.

Durch das Programm sollen „hervorragende weibliche Forschungsleistungen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft sichtbar gemacht werden“ und folgende **Zielbereiche** adressiert werden²:

¹ Vgl. Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT): w-forte – Konzeptive Vorbereitung der Einführung von Laura Bassi Zentren, Kurzfassung, Jänner 2005

² Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit / Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft : Programmdokument „Laura Bassi Centres of Expertise“, Jänner 2008

- Zielbereich **Forschung**: Forschungsprogramm von hoher wissenschaftlicher Qualität
 - Innovative Inhalte und Methoden
 - Sichtbarmachen von Erfolgen der weiblichen Forschungsleistung
 - Möglichkeit der Inter- und Transdisziplinarität der Forschung
 - Ausgezeichnete Forschungsergebnisse mit wirtschaftlicher Implikation
 - Potenzial des Teams zur Durchführung des Forschungsprogramms
- Zielbereich **Management**: Explizites, gemeinsames Forschungsmanagement von wissenschaftlichen Partner und Wirtschaftspartnern
 - Schaffen eines erfolgreichen Know-How-Transfers zwischen Wirtschaft und Wissenschaft
 - Passende Strukturen, Organisation und Umsetzung des Forschungsprogramms
 - Forschungsleistung als Teamleistung: Entwicklung des Teampotenzials
 - Erfolgreiche Verwertung der Forschungsergebnisse für Wissenschaft und Wirtschaft
 - Forschungskompetenz des Konsortiums
 - Wirtschaftlicher Erfolg des „Laura Bassi Centres of Expertise“
- Zielbereich **Karriere**: Schaffen vielfältiger Karriereoptionen für WissenschaftlerInnen in der kooperativen Forschung
 - Gezielte, breite Karriereentwicklung sowohl individuell als auch als Team
 - Adäquater Anteil an Forscherinnen entsprechend dem Forschungsfeld
 - Sichtbarmachung wissenschaftlicher Leitungskompetenz

Zudem soll die Impulsaktion zweifache **Vorbildwirkung auf Programmebene** haben. Es sollen transparente und nachvollziehbare Verfahren (Auswahl- und Evaluierungsverfahren) zur Gewährleistung von Chancengleichheit entwickelt werden und Genderkompetenz für das Förderungsmanagement aufgebaut werden.

Das Impulsprogramm „Laura Bassi Centres of Expertise“ unterscheidet sich somit in seiner Konzeption in mehrfacher Hinsicht von anderen FTI-Förderungen. Es wird als Impulsprogramm im Sinne einer einmaligen Förderungsinitiative umgesetzt und verfolgt das Ziel, eine Basis für den Know-how-Transfer zur Herstellung von Gendergerechtigkeit in der Forschungscommunity und zur Verbesserung der Chancengleichheit in der FTI-Förderung zu schaffen. In Abgrenzung zu anderen Förderungsprogrammen im Programmdokument des Impulsprogramms "Laura Bassi Centres of Expertise" wird darüber hinausgehend der Fokus auf inter- und

transdisziplinäres Forschen, die Unterstützung von weiblichen wissenschaftlichen Karrieren bzw. strukturelle Ziele wie Teamentwicklung und explizites, gemeinsames Forschungsmanagement hervorgehoben.

Die begleitende Evaluierung

Die begleitende Evaluierung des Impulsprogramms „Laura Bassi Centres of Expertise“ wird verstanden als eine strategische Prozessbegleitung mit starkem Fokus auf Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie klaren Empfehlungen zu Programmsteuerung und -verlauf aus der Außensicht. In diesem Sinne werden jährlich in einem Fortschrittsbericht, wie dem hier vorliegenden, Arbeitsschritte und Teil-Ergebnisse des Jahres dokumentiert. Die begleitende Evaluierung wurde Ende 2009 gestartet und läuft bis Ende 2014. Sie hat vorrangig folgende **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 genderechte 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.

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**“).

Im Jahr **2010**, dem ersten Jahr der begleitenden Evaluierung, lag der thematische Fokus auf der Analyse des Auswahlverfahrens und der Bewertungskriterien. Zudem wurde auch die Wahrnehmung des Programms thematisiert. Folgende Personengruppen wurden befragt: die Programmverantwortlichen im zuständigen Fachministerium BMWFJ, das Programmmanagement in der FFG, die Jurymitglieder, in die Konzeption des Programms involvierte AkteurInnen sowie zwei Leiterinnen von Laura Bassi Centres of Expertise.³

Das „Besondere“ am Programm und die Wahrnehmung des Programms standen im Jahr **2011** im Mittelpunkt der Analyse. Zudem wurden im Bereich „Wissens-transfer“ erste Aktivitäten gesetzt und Elemente der Übertragbarkeit diskutiert. Die Sicht wurde um die Perspektive der direkten Zielgruppe des Programms, d. h. um jene der Leiterinnen der Laura Bassi Centres of Expertise, erweitert. Ergänzt wurden diese Einschätzungen von potenziellen Einreicherinnen.⁴

Im dritten Jahr der Evaluierung standen nun die Funktionsweisen und die Wahrnehmung der „Laura Bassi Centres of Expertise“ im Mittelpunkt der Untersuchung. **2012** wurden Leiterinnen und MitarbeiterInnen der „Laura Bassi Centres of Expertise“ online befragt, sowie die Sichtweise von Stakeholdern und Akteuren der FTI-Förderung eingeholt.

³ Siehe Fortschrittsbericht 2010: http://www.fteval.at/upload/Laura_Bassi_Zwischenergebnisse.pdf

⁴ Siehe Fortschrittsbericht 2011: http://www.fteval.at/upload/Laura_Bassi_Fortschrittsbericht.pdf

2. Evaluierungsaktivitäten im Jahr 2012

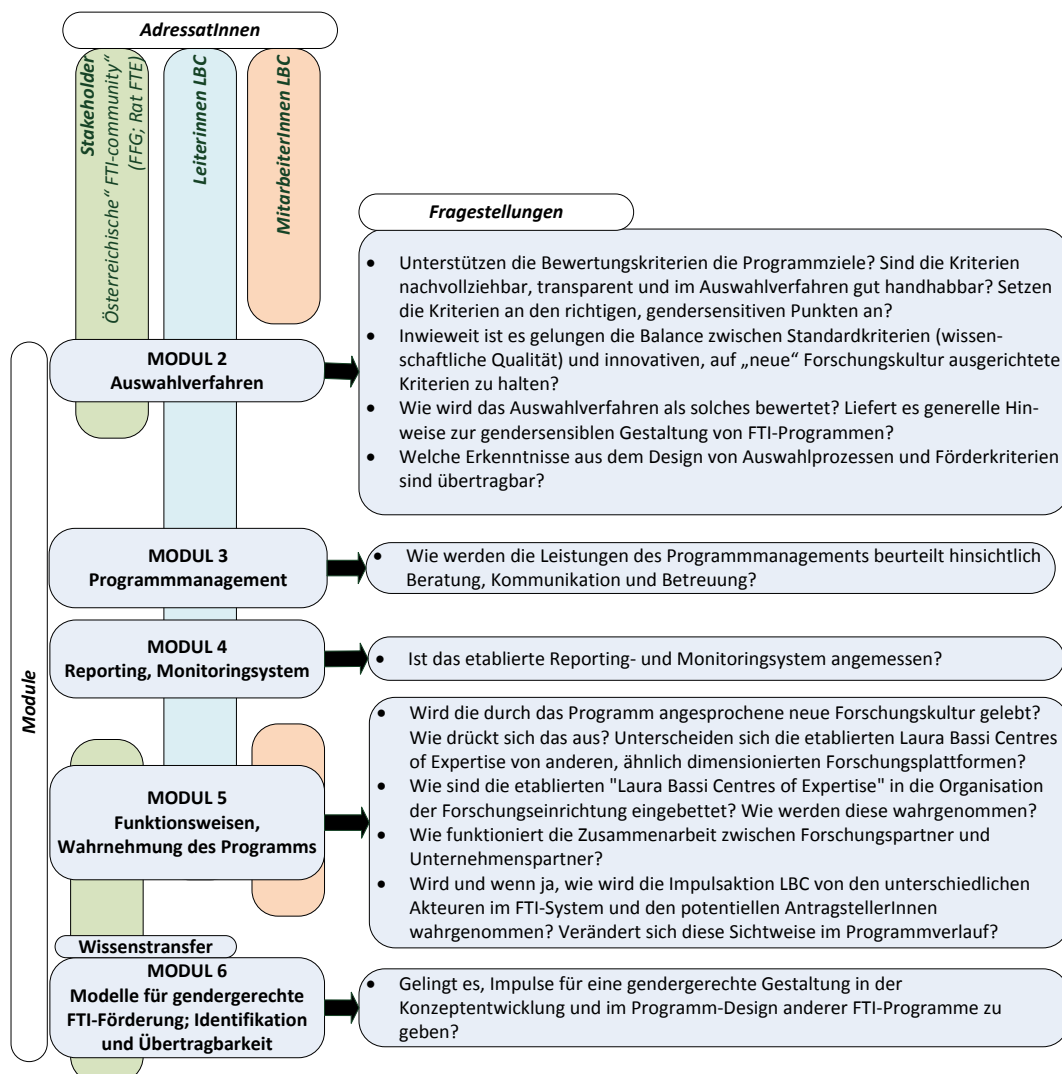
Folgende Übersicht zeigt den Arbeitsplan für das Jahr 2012:

Tätigkeit	Zeitraum
<i>Inhaltliche Arbeitsschritte im Jahr 2012</i>	
Modul 1: systematischer Austausch Vorbereitung Fragebogen und Befragung Jour flex	Juni – Juli 2012 Juni 2012
Modul 2: Bewertungskriterien und Auswahlverfahren Vertiefung der Ergebnisse	Aug – Dez 2012
Modul 3: Governance, Programmmanagement Vertiefung der Ergebnisse	Aug – Okt 2012
Modul 4: Reporting- und Monitoringsystem Vertiefung der Ergebnisse	Aug – Okt 2012
Modul 5: Funktionsweise und Wahrnehmung der LBC Vertiefung der Ergebnisse	Aug – Dez 2012
Modul 6: Modelle für gendergerechte FTI-Förderung; Identifikation und Übertragbarkeit Erste Ergebnisse	Nov – Dez 2012
<i>Methodische Arbeitsschritte 2012</i>	
Dokumentenanalyse	laufend
Vorbereitung Online-Befragung	Juni – Juli 2012
Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der Laura Bassi Centres of Expertise	Aug – Okt 2012
Interviews mit Stakeholdern und relevanten Akteuren der FTI-Förderung	Nov - Dez 2012
<i>Kommunikation und Berichte im Jahr 2012</i>	
Jour flex	Juni 2012
Fortschrittsbericht III	Dezember 2012

3. Vorläufige Ergebnisse

Im dritten Jahr der begleitenden Evaluierung wurde anknüpfend an die Vorarbeiten in den Jahren 2010 und 2011 an Fragestellungen mehrerer Module weiter gearbeitet, Perspektiven weiterer Stakeholder und Zielgruppen eingeholt sowie die bis dato vorliegenden Ergebnisse und Hypothesen überprüft. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die adressierten Akteure sowie die bearbeiteten Themen in den Modulen:

Grafik 1 Module, Fragestellungen und AdressatInnen – Zeitraum Jänner bis Dezember 2012



Quelle: KMU Forschung Austria, 2012

Im Jahr 2012 wurde sowohl die interne Sicht als auch die externe Sicht auf die Laura Bassi Centres of Expertise (LBC)⁵ analysiert. Der innere Blickwinkel wurde durch die Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen⁶ der LBC erweitert, der externe Blickwinkel durch Interviews mit Stakeholdern und Akteuren der FTI-Förderung. Im Fokus der Analyse standen die Funktionsweisen und die Wahrnehmung des Programms.

Die folgenden dargestellten vorläufigen⁷ Ergebnisse basieren auf den Aussagen der Leiterinnen und LBC-MitarbeiterInnen sowie einzelner Stakeholder, die mit der österreichischen Forschungsförderungslandschaft vertraut sind. Zunächst werden die Ergebnisse, die die individuelle Ebene der Leiterinnen und MitarbeiterInnen betreffen, präsentiert, dann wird auf die Funktionsweise der Zentren eingegangen sowie die Programmebene thematisiert. Schließlich werden (mögliche) Wirkungen nach außen diskutiert.

3.1. Karriereentwicklung

Das Programm LBC hat einen eigenen Zielbereich „Karriere“ (siehe Einleitung), der die Schaffung vielfältiger Karriereoptionen für WissenschaftlerInnen in der kooperativen Forschung vorsieht. Im Folgenden wird diese Karriereentwicklung der MitarbeiterInnen der LBC näher beleuchtet.

Vor ihrer Tätigkeit als Leiterinnen eines LBC waren alle Leiterinnen in der Forschung aktiv. Dies trifft auch auf zwei Drittel der Mitarbeitenden zu. Ein Drittel, vor allem Junior Researcher, waren zuvor nicht in der Forschung tätig.

Rd. 50 % der befragten Mitarbeitenden der LBC sind sogenannte Junior Researcher. Bei über einem Fünftel handelt es sich um Senior Researcher. Die große Mehrheit der befragten Mitarbeitenden sind Doktorats- und Post-Doc Studierende (vgl. dazu die Beschreibung der Stichprobe im Anhang).

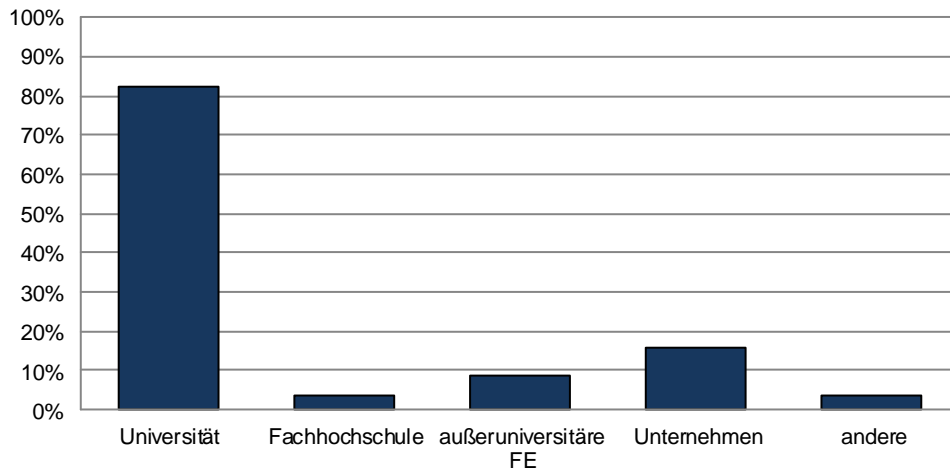
Diejenigen, die vor ihrer Tätigkeit in einem der LBC in der Forschung tätig waren, können zur Hälfte der Grundlagenforschung (47,5 %) und der angewandten Forschung (52,5 %) zugeordnet werden. Diese trifft sowohl auf die Mitarbeitenden als auch die Leiterinnen zu. Über 80 % der Befragten weisen einen universitären Kontext auf (siehe Grafik 2).

⁵ Im Folgenden steht die Abkürzung LBC für „Laura Bassi Centres of Expertise“.

⁶ Die Zielgruppe der MitarbeiterInnen wurde eng gefasst, d.h. es wurden nur Personen befragt, die in den LBC angestellt sind, dies inkludiert nicht die involvierten Personen bei den wissenschaftlichen Partnern oder Industriepartnern.

⁷ Die Ergebnisse sind in dem Sinne vorläufig, als für den Endbericht weitere Analysen des Datenmaterials geplant sind.

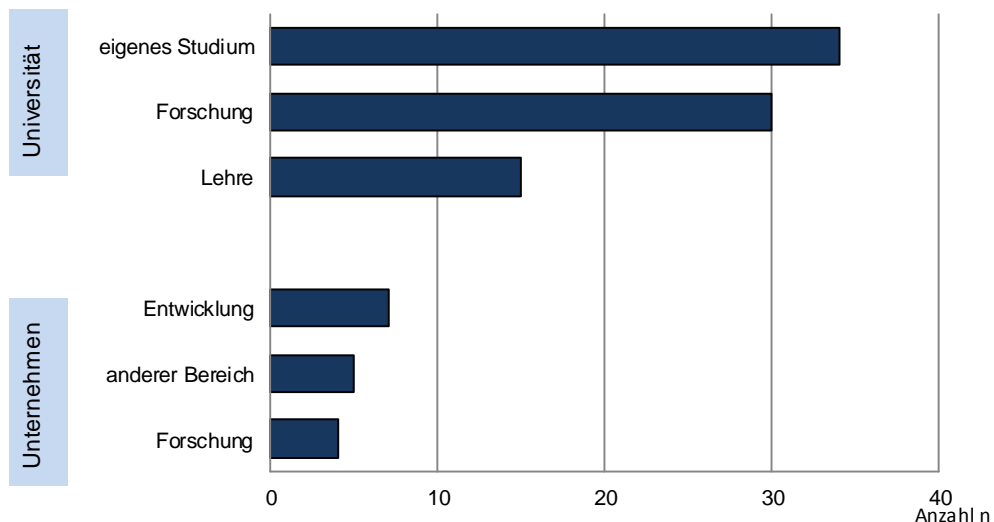
Grafik 2 Art der Organisation vor der Tätigkeit am LBC, in %, Mehrfachantworten möglich



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

An der Universität wurde von zwei Dritteln der Befragten ein eigenes Studium verfolgt und/oder in der Forschung gearbeitet. In der Lehre war rd. ein Drittel aktiv. Diejenigen, die vor dem LBC in Unternehmen gearbeitet haben, waren zu einem hohen Anteil in der Entwicklung tätig, gefolgt von der Forschung und anderen Bereichen (siehe Grafik 3).

Grafik 3 Art der Tätigkeit vor der Anstellung im LBC, nach Art der Organisation, Anzahl der Antworten absolut, Mehrfachantworten möglich



Anm.: Zur besseren Illustration der Ergebnisse wurde hier die Anzahl der Antworten und nicht die Prozentwerte dargestellt.

Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

In Bezug auf die Karriereentwicklung der an den LBC Tätigen wurde die Entwicklung einzelner Kompetenzen bei den Mitarbeitenden und Leiterinnen abgefragt. Es war zudem zentral, diese Frage mit der Bedeutung der zusätzlich erworbenen Kompetenz für den zukünftigen beruflichen Weg zu verknüpfen. Es wurden Kompetenzen abgefragt, die in direktem Zusammenhang mit der Tätigkeit als ForscherIn zu sehen sind, aber auch spezifisch dem kooperativen Bereich zugeordnet werden können⁸. Von Interesse waren somit jene Kompetenzen „die während der Laufzeit des LBC zusätzlich erworben“ werden konnten.

Es konnten zahlreiche zusätzliche Kompetenzen von den Mitarbeitenden und den Leiterinnen in den ersten 3 Jahren der Laufzeit der Zentren erworben werden (siehe Grafik 4). Ein grundlegender Kompetenzzuwachs erfolgte auf der Ebene des Fachwissens und des Methodenwissens. Dieser Kompetenzerwerb ist in Zusammenhang mit den stattfindenden Ausbildungen (Doktorat, Post-Doc) sowie der Forschung auf dem Niveau wissenschaftlicher Exzellenz zu sehen.

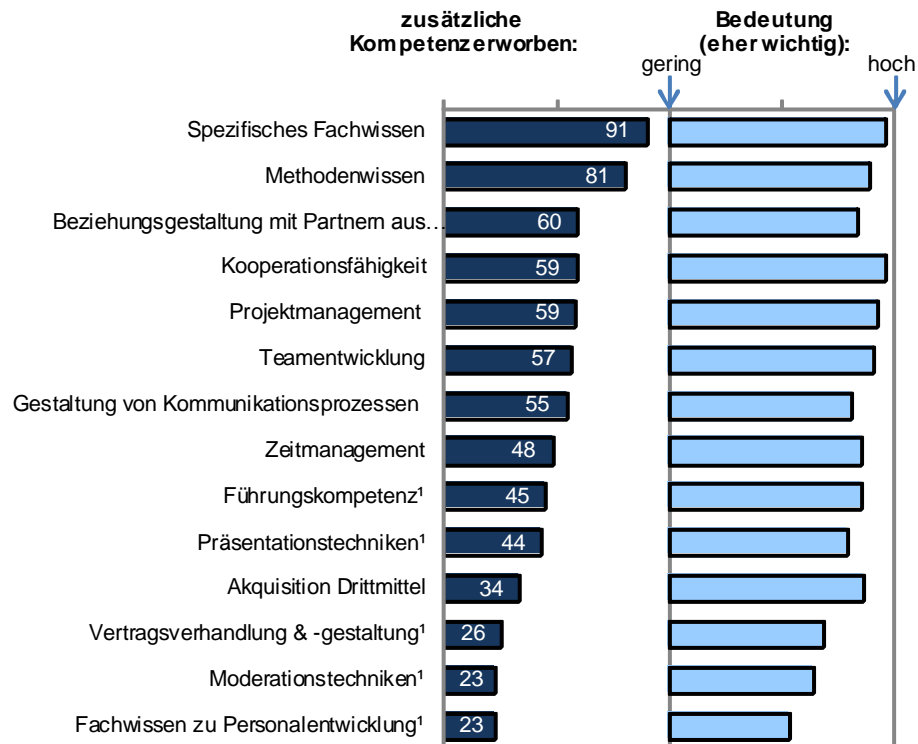
Im Bereich der Gestaltung von Kommunikationsprozessen, der Teamentwicklung des Projektmanagements, der Kooperationsfähigkeit und die Beziehungsgestaltung mit Partnern aus unterschiedlichen Arbeitskulturen wurden von mehr als der Hälfte der Befragten zusätzliche Kompetenzen erworben.

Die Leiterinnen haben im Unterschied zu den Mitarbeitenden bei Vertragsverhandlungen, Führungskompetenz und Personalentwicklung zusätzliche Kompetenzen erworben.

Alle ausgewiesenen Kompetenzen sind für die Befragten grundsätzlich von Bedeutung für den zukünftigen beruflichen Weg. Das Fachwissen zu Personalentwicklung, Moderationstechniken und die Vertragsverhandlung & -gestaltung sind die einzigen Kompetenzen, bei denen der Wichtigkeitsgrad für den zukünftigen beruflichen Weg unter 80 % liegt (zwischen 54 % und rd. 70 %). Die Leiterinnen messen im Gegensatz zu den Mitarbeitenden diesen Bereichen allerdings(sehr) große Bedeutung bei. Auch Präsentationstechniken sind für die Leiterinnen von höherer Bedeutung als für die Mitarbeitenden.

⁸ Siehe dazu auch die Studie von convelop / KMU Forschung Austria (2011) zum „Qualifizierungsbedarf von Forschungseinrichtungen an der Schnittstelle Wissenschaft/Wirtschaft“ im Auftrag von BMWFJ, BMWF und BMVIT.

Grafik 4 Kompetenzentwicklung während der Tätigkeit am LBC und Bedeutung der Kompetenzen für den zukünftigen beruflichen Weg, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

¹: die Bedeutung dieser Kompetenz für den zukünftigen Weg wurde von den Leiterinnen häufiger als „wichtig“ eingestuft als von den Mitarbeitenden.

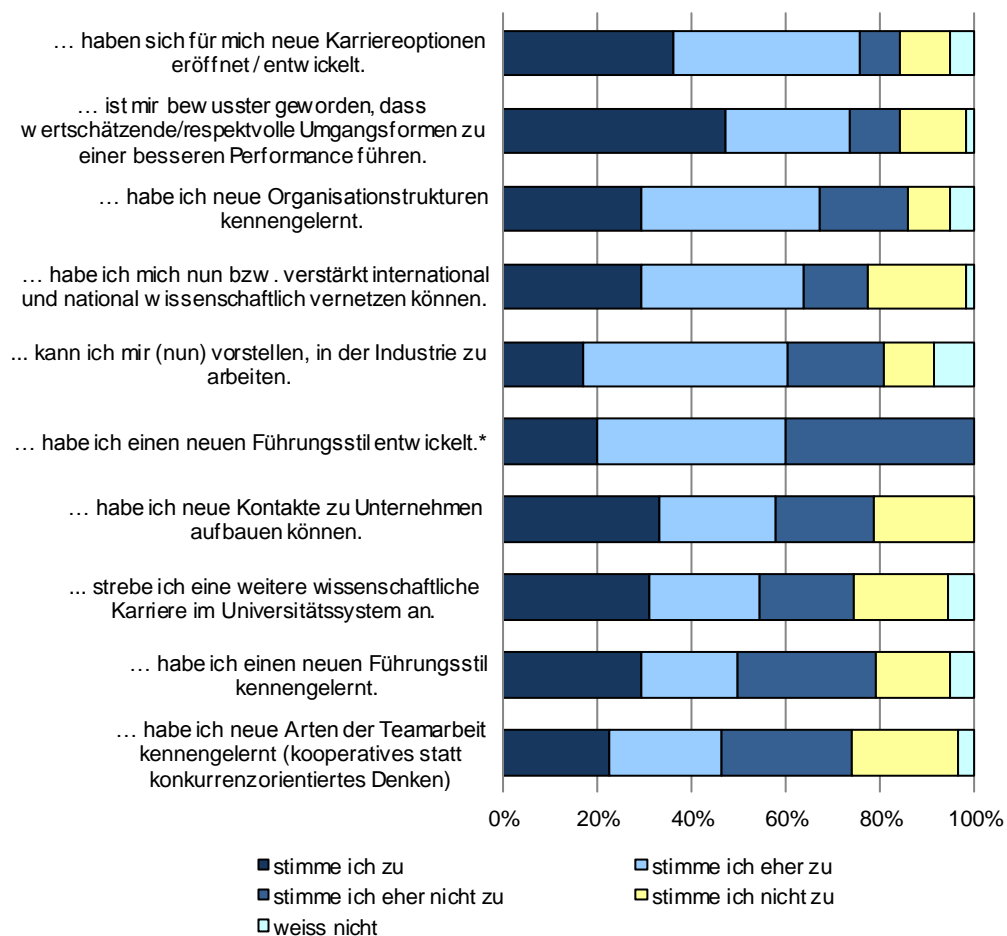
Neben dem Kompetenzerwerb galt es zu untersuchen, inwiefern das Impulsprogramm auf individueller Ebene durch seinen spezifischen Ansatz einen Einfluss auf Einstellungen in Bezug auf Arbeit, auf zukünftige Karriereperspektiven oder auf Werthaltungen hat. In diesem Sinne wurden die Mitarbeitenden und Leiterinnen aufgefordert, einige Aussagen zu reflektieren (siehe Grafik 5).

Durch die Tätigkeit im LBC ist für Mitarbeitende und Leiterinnen das Bewusstsein dafür gestiegen, dass wertschätzende/respektvolle Umgangsformen zu einer besseren Performance führen. Dieser Aussage stimmte die Mehrheit zu einem hohen Grad zu.

Zentral ist ebenfalls, dass sich durch die Tätigkeit im LBC für drei Viertel der Befragten neue Karriereoptionen eröffnet bzw. entwickelt haben. So können sich 60% der Befragten nun vorstellen, in der Industrie zu arbeiten, auch wenn die „Standardoption“ einer weiteren wissenschaftlichen Karriere im Universitätssystem nach wie vor für rund 50% der Befragten (sehr) gut vorstellbar ist.

Die nationale und internationale wissenschaftliche Vernetzung wurde durch die Tätigkeit im LBC ebenfalls angeregt. In den neu geschaffenen Organisationsstrukturen, die für die Mehrheit der Befragten „neu“ war, geben die Leiterinnen zudem an, einen neuen Führungsstil entwickelt zu haben.

Grafik 5 Wirkungen der Tätigkeit am LBC, „Durch meine Tätigkeit im LBC...“, in %



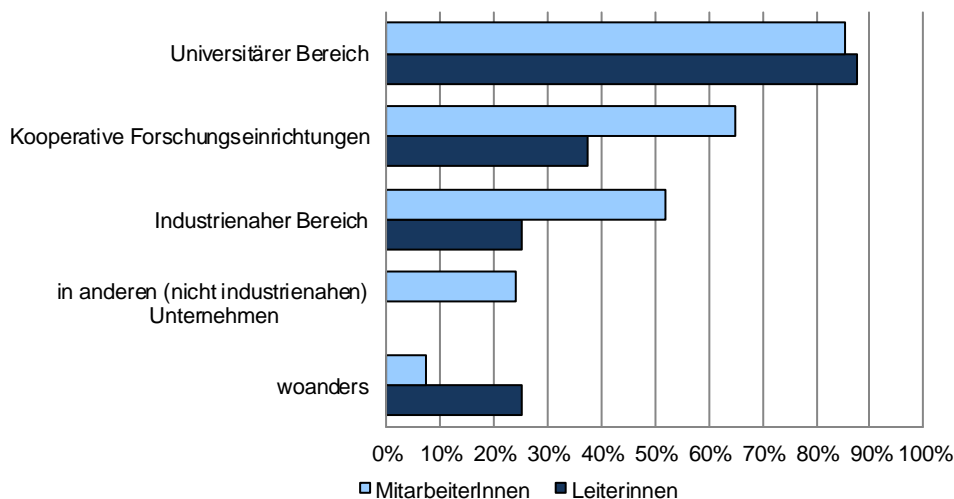
* Nur Leiterinnen

Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Als bevorzugter Arbeitsort nach der Tätigkeit am LBC wird der universitäre Bereich von den Mitarbeitenden und den Leiterinnen an 1. Stelle genannt, gefolgt von kooperativen Forschungseinrichtungen und dem industrienahen Bereich (siehe Grafik 6). Damit wird zwar auch hier deutlich, dass primär eine Tätigkeit an der Universität angestrebt wird, aber sich v. a. die MitarbeiterInnen der LBC mehrheitlich auch vorstellen können, in anderen Forschungseinrichtungen bzw. in der Industrie zu arbeiten. Damit verbreitern sich die Karriereoptionen der Nachwuchs-

wissenschaftlerInnen. Für die Mitarbeitenden sind ebenfalls Unternehmen, die nicht der Industrie zuzuordnen sind, von Interesse. 2 der 8 Leiterinnen können sich einen ganz anderen Arbeitsort vorstellen.

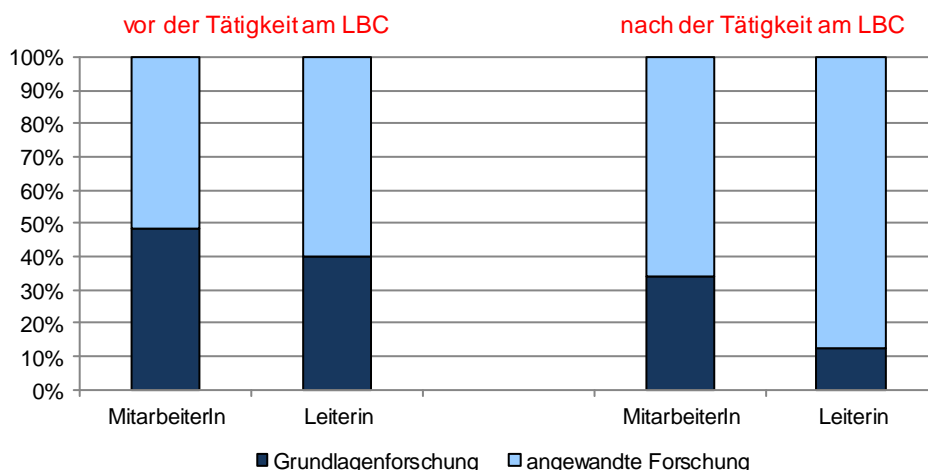
Grafik 6 Bevorzugter Arbeitsort nach der Tätigkeit am LBC, in %, Mehrfachantworten möglich



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Rd. 70 % der Mitarbeitenden und rd. 90 % der Leiterinnen können sich vorstellen, nach ihrer Tätigkeit am LBC in der angewandten Forschung tätig zu sein, auch wenn davor fast die Hälfte in der Grundlagenforschung aktiv war (siehe Grafik 7).

Grafik 7 (Geplante) Art der Forschung der MitarbeiterInnen und Leiterinnen vor und nach der Tätigkeit am LBC, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Die Stakeholder nehmen an, dass die LBC Zentren v. a. für die Leiterinnen zu besseren Karriereperspektiven führen werden, da sich diese durch die Leitung eines Forschungszentrums im wissenschaftlichen Wettbewerb gut positionieren können. Aber auch für die MitarbeiterInnen sollten sich durch ihre Tätigkeit bessere Karrierechancen im Wissenschaftsbetrieb ergeben.

Insgesamt erwarten die Stakeholder durch die LBC Zentren eine verstärkte Wahrnehmung von exzellenten Forscherinnen, die zu einer gewissen Mobilisierungswirkung in der Zielgruppe führen kann.

3.2. Funktionsweise der Laura Bassi Centres of Expertise

Dadurch dass das Impulsprogramm spezifische und zum Teil neue Themen in kooperativen Forschungseinrichtungen zielgerichtet adressiert (Management, neue Forschungskultur, Gleichstellung, Karriereentwicklung)⁹, war es für die begleitende Evaluierung von zentraler Bedeutung, die interne und externe Funktionsweise der LBC zu reflektieren und Hinweise dazu zu sammeln, welche Wirkungen und Ausprägungen in den Organisationen und vor allem individuell gegeben sind.

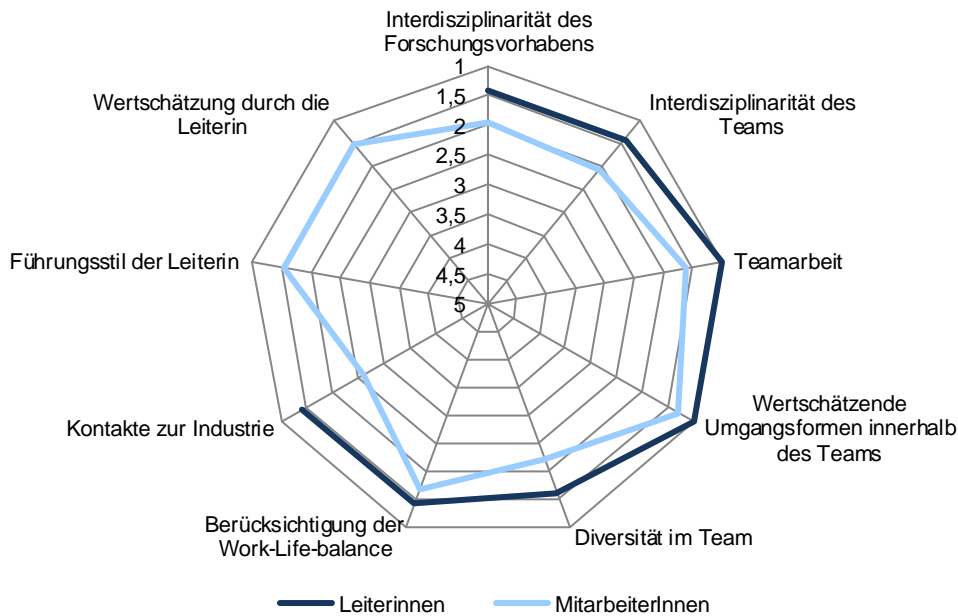
Es wurde im Rahmen der Befragung „überprüft“, inwiefern ausgewiesene Charakteristika des Impulsprogramms Auswirkungen auf den Arbeitsalltag und die Arbeitszufriedenheit haben.

Von den Leiterinnen werden insbesondere die Teamarbeit und wertschätzende Umgangsformen innerhalb des Teams als sehr wichtig für die Arbeitszufriedenheit bewertet. Diese Einschätzung kann klarerweise mit ihrer Führungsrolle in Verbindung gesetzt werden. Alle weiteren Charakteristika werden von den Leiterinnen ebenfalls als wichtig bewertet (siehe Grafik 8).

Die Mitarbeitenden stufen die Charakteristika des Programms für ihre Arbeitszufriedenheit als etwas weniger wichtig ein als die Leiterinnen, aber dennoch messen sie diesen Faktoren hohe Wichtigkeit bei. Die Wertschätzung und der Führungsstil der Leiterin sowie wertschätzende Umgangsformen innerhalb des Teams und die Teamarbeit werden von den Mitarbeitenden am wichtigsten für ihre Arbeitszufriedenheit eingestuft. Einzig der Punkt „Kontakte zur Industrie“ wird von den Mitarbeitenden im Kontext der Arbeitszufriedenheit als etwas weniger wichtig eingestuft.

⁹ Siehe Einleitung

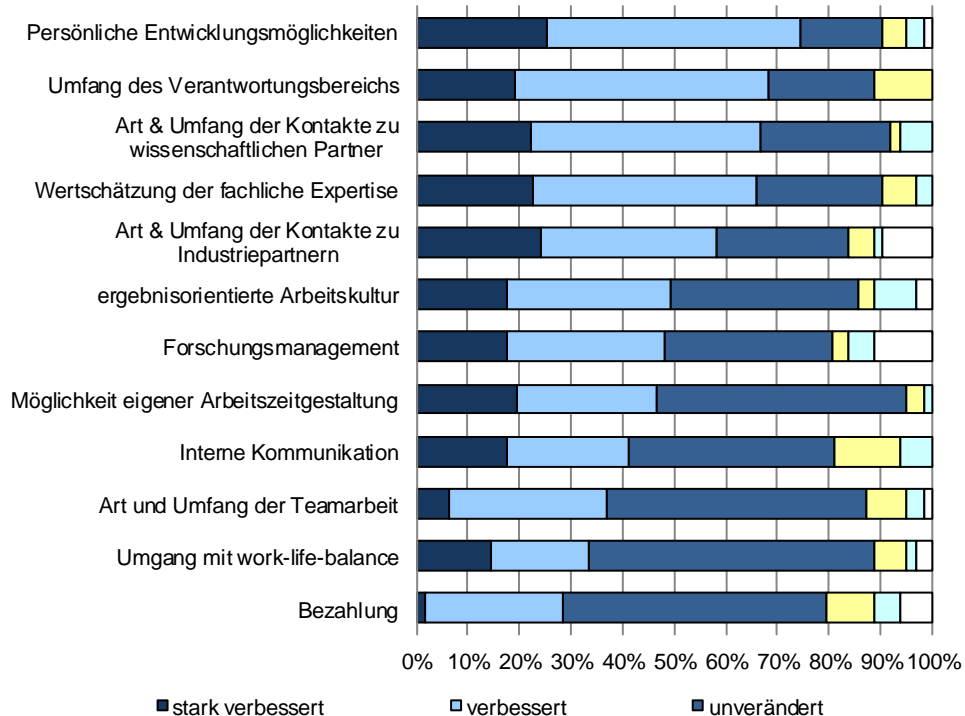
Grafik 8 Charakteristika des Impulsprogramms und Wichtigkeit auf Arbeitszufriedenheit, Mittelwerte, 1= sehr wichtig bis 5=nicht wichtig



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Die beabsichtigte Wirkung der LBC Zentren ist, neben des Arbeitens auf exzellentem wissenschaftlichen Niveau, die Schaffung von neuen Rahmenbedingungen für kooperative Einrichtungen und deren MitarbeiterInnen. Was ist nun tatsächlich neu für die Leiterinnen und die Mitarbeitenden in ihrem jetzigen Arbeitsalltag und ihren jetzigen Arbeitsabläufe am LBC? Welche Veränderungen konnten im Vergleich zu dem „gewohnten“ bzw. zu der vergangenen Arbeitserfahrung gemacht werden? Welche Bereiche, die mit ihren beruflichen Rahmenbedingungen in Verbindung stehen, haben sich verbessert oder verschlechtert? Diese Fragestellungen dienten dazu, aufzudecken, inwiefern die Funktionsweise der Zentren und die dortige gelebte Arbeitskultur sich in Richtung einer neuen Form von Forschungskultur bewegen. Die Ergebnisse zeigen auf, dass in etlichen Teilbereichen viele positive Veränderungen gegenüber früheren Arbeitserfahrungen von den Befragten wahrgenommen wurden.

Grafik 9 Unterschiede zwischen jetzigem Arbeitsalltag am LBC und vorangegangener Arbeitserfahrung, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Für eine große Mehrheit der Mitarbeitenden und Leiterinnen haben sich die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, der Umfang des Verantwortungsbereichs, die Wertschätzung der fachlichen Expertise und die Art und der Umfang der Kontakte zu den Partnern (aus Wissenschaft und Industrie) im Vergleich zu der vergangenen Arbeitserfahrung eindeutig verbessert (siehe Grafik 9). Die Rahmenbedingungen und der Managementansatz, der in den Laura Bassi Zentren verfolgt wird, scheinen gute Grundlagen zu sein, um den Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Für knapp die Hälfte der Befragten hat sich das Forschungsmanagement verbessert. Hier kann jedoch der Anteil der „weiß nicht“-Antworten relativ betrachtet als hoch eingeschätzt werden. Dies leitet sich vom Antwortverhalten der Junior Resercher ab, die zum Teil erste Forschungserfahrungen im Kontext der LBC machen.

Die interne Kommunikation und vor allem die Art und der Umfang der Teamarbeit schneiden im Vergleich zu anderen Bereichen etwas schlechter ab – es haben sich für „nur“ rd. 40 % Verbesserungen in diesem Bereich ergeben. Die Kommunikation wird an und für sich intern auch als Schwäche der Zentren wahrgenommen (siehe Abschnitt 3.3.1.). Hier scheinen interne Nachjustierungen notwendig. In Bezug auf die Teamarbeit scheint das Ergebnis überraschend, da diese als explizite Stärke

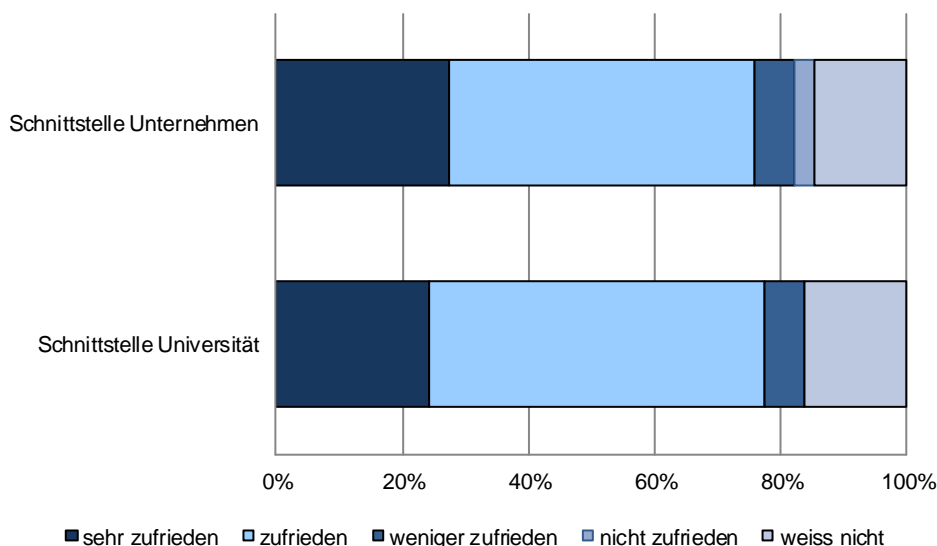
der Zentren wahrgenommen wird (siehe Abschnitt 3.3.1.). Eine mögliche Erklärung wäre, dass sich bei vorangegangenen Tätigkeiten der Grad der Teamarbeit bzw. die Standards, die dort gesetzt wurden, bereits auf hohem Niveau befanden. Dieser Aspekt wird aber 2013 noch weiter thematisiert werden.

Die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitgestaltung, der Umgang mit work-life-balance sowie die Bezahlung sind für mehr als 50 % der Befragten im Vergleich zu vergangenen Arbeitserfahrungen unverändert geblieben. Ein Großteil der Mitarbeitenden war zuvor im universitären Bereich beschäftigt, bei dem eine flexible Handhabung von Arbeitszeiten eher üblich ist. Was die Bezahlung anbelangt, scheint sich diese ebenfalls an universitären Standards zu orientieren.

Ein weiterer grundlegender Aspekt in Bezug auf die Funktionsweise einer kooperativen Forschungseinrichtung und insbesondere eines LBC sind die Interaktionen mit den externen Partnern. Dabei wird von „Schnittstellen“ ausgegangen: einerseits die Schnittstelle zu den/dem Unternehmen, die/das die Industriekooperation begründen/t und andererseits die Schnittstelle zur Universität, an die sich das Zentrum andockt.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen eine hohe Zufriedenheit mit den Schnittstellen auf (siehe Grafik 10). Die Leiterinnen weisen im Vergleich zu den Mitarbeitenden eine höhere Zufriedenheit mit der Schnittstelle zu den Unternehmen auf, da sie vermutlich auch diejenigen sind, die an dieser Schnittstelle als Kontaktperson im Vordergrund stehen.

Grafik 10 Bewertung der Schnittstellen bzw. der Zusammenarbeit mit den Universitäten und den Unternehmen, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Der Kontakt bzw. die gute Funktionsweise der Schnittstellen mit den Unternehmen ermöglichen den Mitarbeitenden positive Szenarios für ihre beruflichen Karriere- wege und zeigen Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere im universitären Kontext. Für rd. 60 % der befragten Mitarbeitenden haben sich durch die Tätigkeit im LBC neue Karriereoptionen in der Industrie eröffnet bzw. haben sie neue Kontakte zu Unternehmen aufbauen können (vgl. Grafik 5).

3.3. *Bewertung des Programms*

3.3.1. *Wahrnehmung*

Die Interviews mit **Stakeholdern** dienen dazu, eine weitere Außensicht einzubringen und diese zu erweitern, um die Wahrnehmung des Programms durch die FTI-Community zu thematisieren. Dabei wurden Hypothesen zur Wahrnehmung des Programms, wie sie in den Fortschrittsberichten 2010 und 2011 formuliert wurden, bestätigt und detailliert. Die Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“ zeichnet sich von außen betrachtet durch folgende Charakteristika aus, die großteils sowohl als Stärken als auch als Schwächen interpretiert werden können und sich teilweise mit der internen Sichtweise (siehe Fortschrittsbericht 2010 und 2011) decken.

- **„Exzellente Forschung plus“**: Das Impulsprogramm wird als exzellentes Forschungsprogramm mit „Extras“ wahrgenommen. Die Bedeutung, die den Management- und Führungskompetenzen der Leitung beigemessen wird, wird als deutlicher Mehrwert interpretiert. Damit öffnet sich der Blick der kooperativen Forschung von rein technisch-wissenschaftlicher Qualität und der Zusammenarbeit Wissenschaft-Wirtschaft hin zum Forschungsteam. Die Aufmerksamkeit gilt damit nicht nur der Forschung, sondern auch den ForscherInnen. Damit wird ein Perspektivenwechsel deutlich. Diese vielfältigen, hohen Ansprüche nicht nur an die wissenschaftliche Qualität, sondern auch an die Qualität als ManagerIn bergen aber die Gefahr der Überfrachtung und Überforderung der Zentrumsleitung und des Programms an sich.
- **Impulsaktion**: Das Programm wird als Einmalaktion mit begrenzter Laufzeit wahrgenommen. Damit wird es dem Charakter als Pilot gerecht, in dem viele Dinge ausprobiert werden können. Allerdings wird hinterfragt, ob bei der einmaligen Laufzeit mit 8 Zentren wirklich der Bedarf gedeckt werden kann, neue Wege auszuprobieren und für andere zu illustrieren sowie ob nachhaltige Ergebnisse vorliegen können.

- **Frauenprogramm:** Das LBC-Programm wird auch als Frauenprogramm wahrgenommen, da sich die Genderthematik durch alle Angelegenheiten (z. B. im Auswahlverfahren, bei der Karriereentwicklung) zieht. Positiv ist dabei die erhöhte Sichtbarkeit von Forscherinnen aber auch der Genderthematik im Allgemeinen. Es besteht aber die Gefahr, dass das Genderthema zulasten der Forschungsleistungen zu sehr in den Fokus der Betrachtung rückt.
- **Höhere Aufmerksamkeit:** Aufgrund seiner Neuartigkeit und der vielfältigen Ansprüche, die das Programm an sich selbst stellt, steht das Programm in der engeren Community (v. a. Personen, die sich mit der Thematik „Gender und Wissenschaft“ befassen) unter „Beobachtung“. Damit wird dem Programm verstärkte Aufmerksamkeit zuteil, es erhöht sich aber auch der „Erfolgsdruck“.
- **Programmmanagement:** Das Programm-Design und die vom Programmmanagement umgesetzte transparente Kommunikation scheint Implikationen auf die Kundenbeziehung zu haben. Es erfolgt ein intensiver Austausch zwischen den Zentren bzw. den Leiterinnen und dem Programmmanagement. Das kontrollierende Element wird durch ein begleitendes Element in Form von externen Coaching-Maßnahmen ergänzt.
- **Konsistenz, Fairness und Transparenz im Auswahlverfahren:** Das Impulsprogramm wird mit einem sehr detaillierten und elaborierten Auswahlverfahren verbunden, das auf der Basis von Studien entwickelt wurde, um Chancengleichheit herzustellen. Im Rahmen des Programms konnte dieser Prozess ausprobiert werden. Allerdings wird dieser als sehr aufwändig und langwierig erlebt.
- **Begleitende Evaluierung:** Charakteristisch für die Impulsaktion scheint auch die begleitende Evaluierung. Diese kann als Konsequenz aus der Konzipierung als lernendes Programm interpretiert werden.

Aus Sicht der **Mitarbeitenden und Leiterinnen** werden ebenfalls Stärken und Schwächen der Laura Bassi Zentren wahrgenommen. Die Kooperationen mit der Industrie und das Thema Vernetzung (persönlich, mit der Industrie aber auch mit den Universitäten) sind zentrale **Stärken**, die den Zentren zugesprochen werden. Die Interdisziplinarität der Zentren und die Arbeit im Team wurden ebenfalls in diesem Kontext sehr oft genannt – sie können als Charakteristika der „neuen Forschungskultur“ zugeordnet werden. Positiv werden ebenfalls die längere Laufzeit der Zentren und somit auch die der Finanzierung gesehen. Sehr deutlich wird von den Befragten angegeben, dass die Frauenförderung und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Stärke der Zentren darstellt.

Teilweise als **Schwäche** wurde die Kommunikation im Team, mit den unterschiedlichen Stakeholdern oder zwischen den Disziplinen genannt. Da die Teamarbeit und die Interdisziplinarität aber auch als Stärke identifiziert wurde, kann hier davon ausgegangen werden, dass diese Ergebnisse sich nicht auf alle Zentren verallgemeinern lassen und die neue Forschungskultur in manchen Zentren mehr gelebt wird als in anderen. Das Thema der Kooperation, welches an und für sich auch als Stärke fungiert, wird ebenfalls auch als Schwäche dargestellt und zeigt die Ambivalenz der Beurteilung: die (finanzielle) Abhängigkeit vom Partner, die potenziellen Konflikte, die unterschiedlichen Erwartungshaltungen („leistungsorientierte Industrie“) werden als problematisch wahrgenommen.

Als Schwäche wird auch die mangelnde Sichtbarkeit bzw. der mangelnde Bekanntheitsgrad der Zentren - allerdings nur von den LBC-MitarbeiterInnen - hervorgehoben. Dies muss allerdings in Relation zur Laufzeit und zur Größe des Programms gesehen werden.

Nachgefragt nach der Einschätzung / Wahrnehmung der LBC durch die relevante Forschungscommunity gaben knapp die Hälfte der Leiterinnen und der Mitarbeitenden an, dass sie der Aussage „Das „Laura Bassi Centre(s) of Expertise“ ist bekannt und wird als eigenständige Forschungsorganisation wahrgenommen“ (Stichwort: Sichtbarkeit) zustimmen würden. Auch der Aussage „Das „Laura Bassi Centre(s) of Expertise“ zeichnet sich durch eine neue Forschungskultur aus.“ könnten etwas mehr als die Hälfte der Befragten zustimmen (siehe Grafik 13). Bei diesen beiden Aussagen antworteten auch viele Personen mit „weiß nicht“. Es ist vor allem den Mitarbeitenden nicht klar, wie die Zentren von außen in Relation zu diesen zwei Themen wahrgenommen werden und korreliert mit dem als Schwäche zugeordneten mangelnden Bekanntheitsgrads.

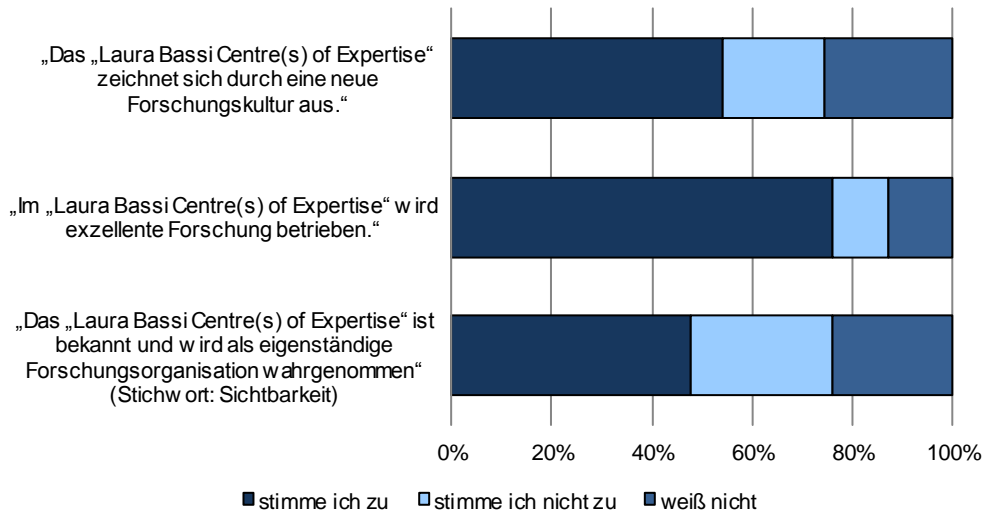
Auch die ExpertInnen thematisieren die beschränkte Wahrnehmung des Programms. Die Besonderheiten des Programms sind nur der engeren Community bekannt, die sich mit dem Programm genauer befassen oder die Entwicklung des Programms näher verfolgt haben. Sonst wird das Programm in erster Linie als Frauenprogramm wahrgenommen. Allerdings sei eine breite Wahrnehmung aufgrund der Programmgröße und der noch relativ kurzen Laufzeit auch nicht zu erwarten.

Eine große Mehrheit stimmt allerdings der Aussage zu, dass „Im „Laura Bassi Centre(s) of Expertise“ exzellente Forschung betrieben wird.“

Insgesamt schätzen die Leiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitenden die externe Wahrnehmung der Zentren durch die relevante Forschungscommunity besser ein, vor allem in Bezug auf die neue Forschungskultur und die Sichtbarkeit des Zentrums. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sie auch eine repräsentative Rolle innehaben und daher auch eher externes Feedback erhalten. Außer-

dem ist davon auszugehen, dass die Identifikation der Leiterinnen mit dem Annahmen/Erwartungen, für welche das „Laura Bassi Centre“ als Organisation und Forschungseinrichtung stehen sollte, stärker gegeben ist.

Grafik 11 Einschätzung zur Wahrnehmung der LBC durch die relevante Forschungscommunity, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

3.3.2. Programmmanagement durch die FFG

Die Leiterinnen sind mit dem Programmmanagement in der FFG (sehr) zufrieden. Es wird vor allem die Betreuung durch das Programmmanagement als sehr gut eingestuft. Die Zufriedenheit mit dem Antragsverfahren (beinhaltet Auswahlkriterien, Transparenz, Hearing) sowie mit dem begleitenden Assessment (Beurteilung der Inhalte, Anwendbarkeit, Organisation), das in Form von Workshops stattgefunden hat, ist ebenfalls hoch. Einzig das Ausmaß der Berichtslegung laut Berichtswesenleitfaden sowie der Zeitaufwand der Antragstellung wurden in Relation schlechter bewertet

Bewertung des Programmmanagements durch die Leiterinnen, Mittelwerte

	Mittelwerte Skala von 1=sehr zufrieden bis 4=nicht zufrieden
Betreuung durch das Programmmanagement in der FFG	Ø 1
Insgesamt	1
In der Phase der Antragstellung	1
Antragsverfahren	Ø 1,35
Auswahlkriterien	1,2
Transparenz im Verfahren	1
Hearing	1
Zeitaufwand der Antragstellung	2,2
„Begleitendes Assessment“ – Workshop	Ø 1,1
Inhalte	1
Anwendbarkeit der Inhalte für die eigene Tätigkeit als Führungskraft	1,2
Organisation/Durchführung	1
Vernetzung zwischen den Leiterinnen	1,2
Berichtswesen	Ø 2,1
Möglichkeit der Auswahl von Indikatoren	1,6
Ausmaß der Berichtslegung laut Berichtswesenleitfaden	2,6

Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

3.4. Wirkungen auf die erweiterte Zielgruppe

Neben den Wirkungen auf die involvierten WissenschaftlerInnen – hier soll Laura Bassi als Motor für die Karriereentwicklung fungieren und Karriereperspektiven eröffnen (siehe Kapitel 4.1) – intendiert das Programm in seiner lernenden Funktion auch Wirkungen auf die indirekte Zielgruppe, die forschungspolitische Community.

Hier können nach Meinung der ExpertInnen aufgrund der zu kurzen Laufzeit noch keine konkreten Wirkungen erwartet werden, zumal das Programm hier nur indirekt als Impulsgeber wirken kann und meist langfristige Prozesse beeinflusst werden können. Zudem ist gerade bei einem weiteren Wirkungskreis schwer zu ermitteln, welche Quellen nun die Ursache für eine Veränderung sind. Gerade bei langfristigen Prozessen ist auch nicht von simplen Kausalzusammenhängen auszugehen, sondern von einer gegenseitigen Beeinflussung und dem Zusammenspiel vieler Faktoren. So ist z. B. nicht davon auszugehen, dass z. B. Laura Bassi allein bewirkt hat, dass die Genderthematik verstärkt Eingang bei der Forschungsförderung findet (z. B. in Form der Gender-Kriterien in der FFG ausgehend von den Basisprogrammen), sondern dass gewisse allgemeine Grundsätze state-of-the-art werden. Insofern handelt sich hier wohl oftmals um parallele Prozesse, die sich gegenseitig beeinflussen.

Was jedoch unterstrichen wird, ist, dass das Impulsprogramm an den unterschiedlichsten Stellen als Inspirationsquelle dient. Zudem ist es eindeutig gelungen, einige Vorbehalte gegen ein „Frauenprogramm“ zu widerlegen.

Das Programm leistet einen Beitrag zu einem Perspektivenwechsel hin zu den WissenschaftlerInnen als Person und zeigt, dass neben der wissenschaftlichen Qualität auch die Entwicklungsperspektive des Teams wichtig ist.

Zentral bleibt die Frage, ob die Zentren gute wissenschaftliche Ergebnisse vorweisen können, als gute Kooperationspartnerinnen von den Unternehmen wahrgenommen werden und eine neue Forschungskultur etablieren können. Wenn es gelingt, zu zeigen, dass exzellente Forschung von der zusätzlichen Fokussierung auf professionelles Management profitiert, dann kann der Lerneffekt bedeutend sein. In der Folge wird es dann wichtig sein, strukturelle Erfolgsfaktoren (gewisse Spielregeln) zu identifizieren, damit die neue Forschungs- und Führungskultur nicht personenabhängig bleibt.

3.5. Elemente der Übertragbarkeit

Da das Impulsprogramm als lernendes Programm konzipiert ist und als Einmalaktion diese Lernfunktion auch in Hinblick auf andere Programme hin zu interpretieren ist, kommt der Frage der Übertragbarkeit von Programmelementen eine große Bedeutung zu.

Grundsätzlich sehen die InterviewpartnerInnen die Frage der Übertragung von Programmelementen in einen langfristigen Prozess im Rahmen der Gesamtweiterentwicklung der Förderagenturen und der Forschungsförderung eingebettet. Die ExpertInnen erachten v. a. hinsichtlich des Auswahlverfahrens die folgenden Elemente als besonders diskussionswürdig und als grundsätzlich übertragbar:

- **Die Besetzung der Jury im Auswahlverfahren:** Hier scheint die stärkere Rollenaufteilung innerhalb der Jury interessant, da dadurch sichergestellt werden kann, dass alle Auswahlkriterien berücksichtigt und diskutiert werden. Dies kann v. a. bei Querschnittsmaterien von Bedeutung sein. Wenn sich für die jeweilige Querschnittsmaterie eine bestimmte Person, die auch über das entsprechende Know-how verfügt, verantwortlich zeigt und auch in den Gremien entsprechend gehört werden muss, wird den Querschnittsthemen auch Raum in den Jurysitzungen gegeben werden.
- **Zukunftspotentialanalyse:** Der nicht ausschließliche Blick in die Vergangenheit bei der Beurteilung der Person des/der Wissenschaftlers/in, und die Berücksichtigung des Zukunftspotentials stößt auf großes Interesse und sollte v.a. Frauen mit ihren oftmals unterbrochenen Erwerbskarrieren zugutekommen. Hier kann auf die Erfahrungen im Laura Bassi Programm zurückgegriffen werden, wo Kriterien, wie das Zukunftspotential analysiert werden kann, erprobt wurden. In Hinblick auf eine mögliche Übertragbarkeit ist aber aufgrund des großen Aufwands abzuwägen, was hier sinnvoll machbar ist.
- **Managementkompetenz:** Neben der wissenschaftlichen Exzellenz auch die Managementkompetenzen zukünftiger LeiterInnen im Auswahlverfahren zu testen, erscheint v. a. bei längerfristigen Forschungsvorhaben von Bedeutung. Dies ist auch vor dem Hintergrund prekärer Karrieren im Wissenschaftsbetrieb zu sehen, da der Karriereentwicklung des Teams im Rahmen der Forschungsförderung größere Bedeutung beigemessen werden sollte.

- **Programmmanagement als Begleitung:** Das Impulsprogramm sieht für das Programmmanagement neben der Kontroll- auch eine begleitende Funktion vor. Dies bedeutet einen Wechsel im Selbstverständnis des Programmmanagements, was sehr positiv aufgenommen wird. V. a. bei langfristigen Formaten scheint diese begleitende Funktion eine Möglichkeit, die Qualität der Forschung massiv zu verbessern. Es gilt allerdings genau zu definieren, wie diese Begleitung auszugestalten ist, um das Programmmanagement nicht zu überlasten.

4. Programmaktivitäten im Jahr 2012

Begleitendes Assessment

Im Rahmen des begleitenden Assessments, das in Form von jährlichen Management-Kompetenz-Workshops stattfindet und das im Programmdokument erwähnte 2-Jahres Assessment ersetzt, stand im Juni 2012 das **dritte Assessment** zum Thema „Umfeldmanagement und Eigenmarketing“ auf dem Programm. Die Leiterinnen erhielten auch vertiefende Informationen zur Zwischenevaluierung.

Im Herbst 2013 soll ein **viertes Assessment** zum Thema „Zukunftsorientierung“ durchgeführt werden. Damit sind alle 4 Themenbereiche der Zukunftspotentialanalyse in den Assessments abgedeckt.

Vernetzung und sonstige Aktivitäten im Jahr 2012

- **OECD-Studie „New Forms of Incentive Funding for Public Research“:** Die Studie der OECD-Arbeitsgruppe RIHR (Research Institutions und Human Resources) hat zum Ziel einen aktuellen Überblick über die Research Excellence Initiatives (REIs) zu bekommen, Informationen zu Prioritätensetzung in den einzelnen Ländern zu erhalten sowie die bisherigen Erfahrungen und Wirkungen von REIs zu analysieren. Als österreichisches Beispiel wurde das Programm „Laura Bassi Centres of Expertise“ gemeinsam mit anderen Exzellenzprogrammen (COMET Competence Centers for Excellent Technologies, CDG CD Laboratories, IST Austria (Institute of Science and Technology, Special Research Programs (SFB) des FWF, Wittgenstein (Award) des FWF, START (Award) des FWF) eingebracht und ausgewählt.

Im Rahmen des Projekts wurden Fragebögen sowohl an die Leiterinnen als auch an die Verantwortlichen aller „Host Institutions“ versendet. Das Projekt soll Anfang 2013 abgeschlossen werden, eine Veröffentlichung der Ergebnisse ist vorgesehen.

- Teilnahme an der **GENDERA** Abschlussveranstaltung vom 19. bis 20.3.2012 in Stuttgart
- Präsentation der Genderaktivitäten der FFG und des Programms Laura Bassi Centres of Expertise im Rahmen der Studienpräsentation **„Zwischen Theorie und Praxis: Implementierung von Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungsförderung“**; VeranstalterIn: FiF (Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung) im EU/B – EU-Büro des Bundes, Dt. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 11. September 2012, Berlin

- Teilnahme am **Gender Summit** inklusive Poster Session zum Impulsprogramm vom 29. bis 30. November 2012
- **Austausch** mit Verein **AplusB** (Academia plus Business - Programm zur Förderung von Unternehmensgründungen aus dem akademischen Sektor) zu konkreten Kooperationsmaßnahmen
- Austausch mit dem **WWTF** (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds) zum Thema „Auswahlverfahren im Impulsprogramm Laura Bassi Centres of Expertise“
- „Laura Bassi Centres of Expertise“ auf **erawatch**, der Informationsplattform der Europäischen Kommission über Europäische, nationale und regionale Forschungssysteme und -politiken.
- Austausch mit **ACR** (Austrian Cooperative Research) zum Thema Wirkungsorientierung des Budgets/Gender
- Ein Know-how Transfer findet auch FFG intern laufend statt, z.B. durch die Teilnahme an der **Gender Ankergruppe** und die Einbringung von Know-how bei der Formulierung der Gender Kriterien in der FFG.

Exkurs: Zwischenevaluierung der Zentren

Gemäß dem Programmdokument für die Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“ ist im vierten Jahr nach Projektbeginn eine Zwischenevaluierung vorgesehen. Die Zwischenevaluierung umfasst sowohl die Bewertung der bisherigen Leistung der Zentren (Ex-post Evaluierung) als auch eine Ex-ante Evaluierung der Planungen der Zentren für die restliche Laufzeit der ersten Förderungsperiode und für die bevorstehenden drei Jahre der zweiten Förderungsperiode.

Die Konsequenz der Zwischenevaluierung ist eine "Stop-or-Go"-Entscheidung im Hinblick auf die Weiterführung des Zentrums in der zweiten Förderungsperiode. Jedes Zentrum wird in der Zwischenevaluierung auf Grund seiner eigenen Leistungen entlang der Kriterien bewertet und steht nicht in Konkurrenz zu den anderen Zentren. Nur bei positiver Zwischenevaluierung kann die Laufzeit des Zentrums um weitere drei Jahre verlängert werden. Die Förderungsentscheidung wird Ende Mai 2013 vorliegen.

Die Kriterien für die Zukunftspotentialanalyse (basierend auf dem Konzept von Convelop) wurden für die Zwischenevaluierung von Conecta konkretisiert und ausformuliert. Im Vergleich zur Ausschreibung sind das „Umfeldmanagement“ sowie die „Zukunftsorientierung“ hinzugekommen.

Die beiden Haupt- sowie die entsprechenden Subkriterien¹⁰ sind in den „Allgemeinen Informationen zur Zwischenevaluierung“ angeführt. Die dahinter liegenden Fragestellungen sind im auszufüllenden Dokument (Project Description) für die Zwischenevaluierung zu finden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass sowohl die Leiterinnen als auch die begutachtenden Personen über den gleichen Wissensstand verfügen.

Im Zuge der Zwischenevaluierung wurde **keine Änderung des Programmdokumentes** vorgenommen.

¹⁰ 1) Qualität des Forschungsprogramms (Subkriterien: State-of-the-Art der Forschung, Ziele des Forschungsprogramms, Nutzen des Forschungsprogramms für Wissenschaft und Wirtschaft)
2) Zukunftspotentialanalyse (Subkriterien: Zentrumsmangement, Führung und Karriere, Umfeldmanagement, Zukunftsorientierung)

5. Planung für das Jahr 2013 und 2014

Folgende Aktivitäten sind im Jahr 2013 und 2014 vorgesehen:

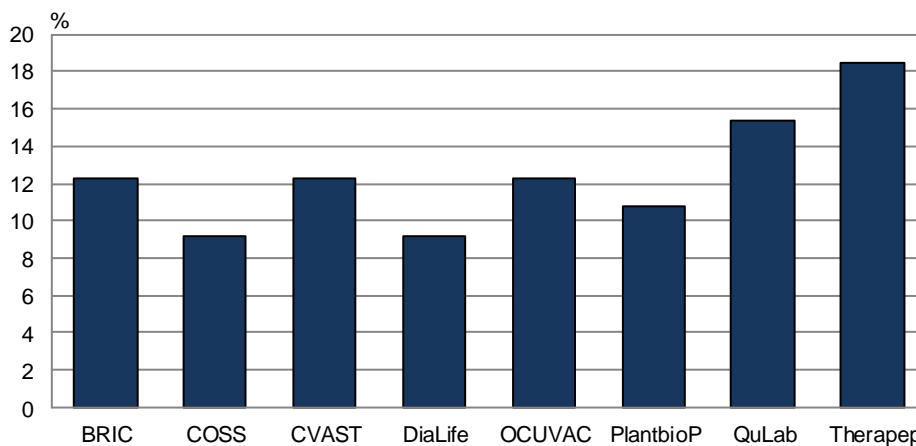
- **Fokusgruppe mit den Leiterinnen der LBC**
Die Fokusgruppe wird nach Abschluss der Zwischenevaluierung stattfinden, d.h. nach dem Mai 2013.
- **Interviews mit LeiterInnen ähnlicher Zentren** (CD-Labors, Kompetenzzentren etc.)
Die Interviews sind für das erste Halbjahr 2013 geplant.
- **Interviews mit VertreterInnen der beteiligten Unternehmen und Forschungseinrichtungen**
Die Interviews werden unter Berücksichtigung der Zwischenevaluierung voraussichtlich nach dem Mai 2013 stattfinden.
- **Interviews mit weiteren relevanten Akteuren / Multiplikatoren**
Im ersten Halbjahr 2013 sollen weitere ExpertInnen befragt werden.
- **Analyse der Dokumente zur 4YEvaluierung** (Bewertungshandbuch und Bewertungsergebnisse)
Nach Abschluss der Zwischenevaluierung werden die zugrundeliegenden Dokumente analysiert.
- **Workshop zum Thema Modelle für gendergerechte FTI-Förderung**
Gegen Ende der Laufzeit der Evaluierung ist ein Workshop geplant, um den Wissenstransfer zu unterstützen. Beim Workshop sieht sich das Evaluierungsteam der begleitenden Evaluierung in einer unterstützenden Rolle für die Diffusion. Die Organisation der Workshops bleibt dementsprechend beim Auftraggeber, das Evaluierungsteam bringt Inhalte und Methoden ein. Der Termin wird in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber koordiniert, vorgeschlagen wird ein Termin im Herbst 2013.
- **Fortschrittsbericht IV und Endbericht**
Ende des Jahres 2013 wird der vierte und letzte Fortschrittsbericht vorliegen. Er wird als vorläufiger Endbericht konzipiert und die geleisteten Arbeiten und Ergebnisse der begleitenden Evaluierung darstellen. Der Endbericht, der Anfang 2014 vorgelegt wird, wird Kommentare einarbeiten und um Schlussfolgerungen ergänzen.

6. Anhang

Beschreibung der Stichprobe

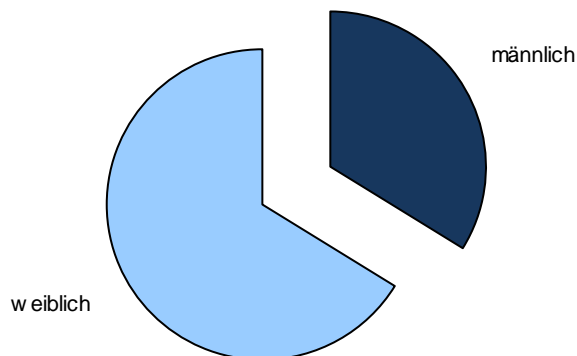
Im Zeitraum August bis Ende September 2012 wurde die Online-Erhebung durchgeführt. Es wurden knapp 80 Personen (MitarbeiterInnen und Leiterinnen) angeschrieben. Insgesamt haben sich 57 MitarbeiterInnen an der Befragung beteiligt. Auch konnten alle acht Leiterinnen erreicht werden. Der Rücklauf der Befragung ist mit einer Quote von rd. 83 % als sehr gut zu bewerten.

Grafik 12 Verteilung des Rücklaufs auf die acht LBC, in %



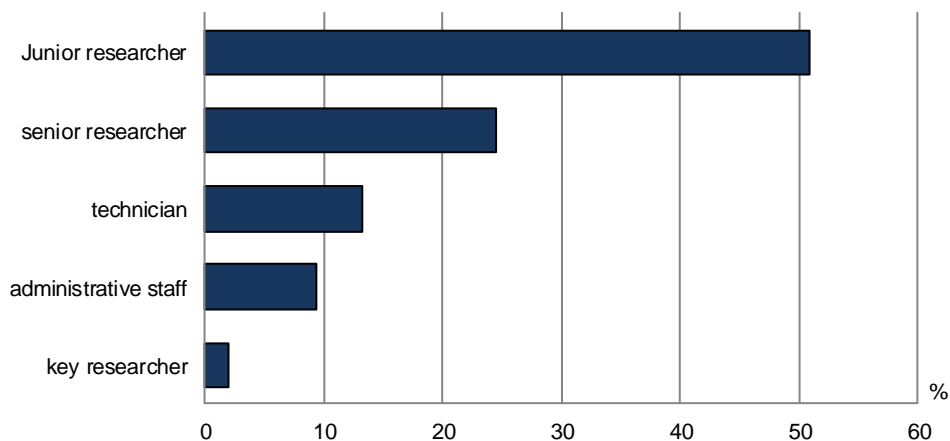
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 13 Verteilung der MitarbeiterInnen nach Geschlecht, in %



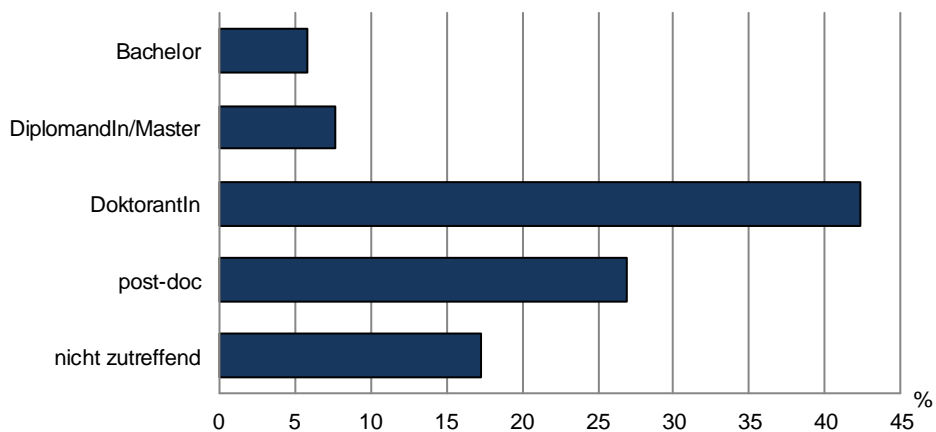
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 14 Funktion der MitarbeiterInnen im LBC, in %



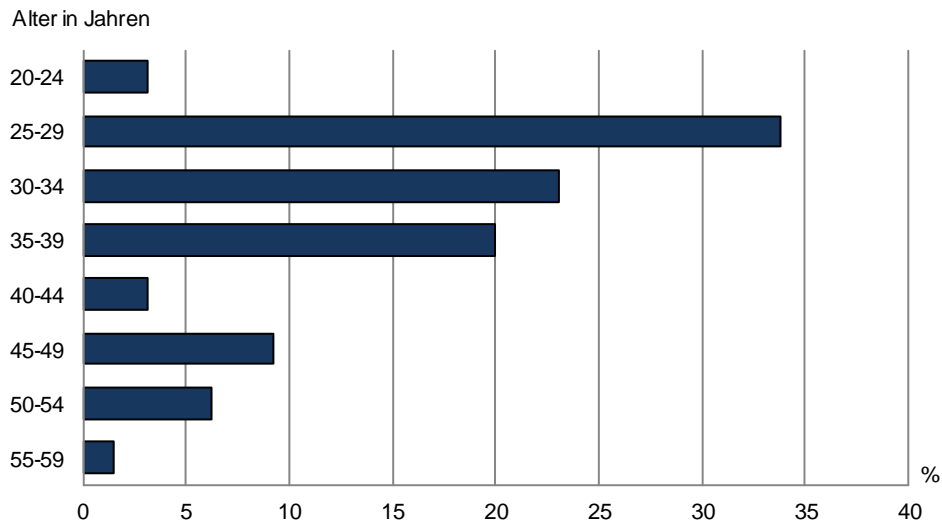
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 15 Ausbildungsstatus der MitarbeiterInnen im LBC, in %



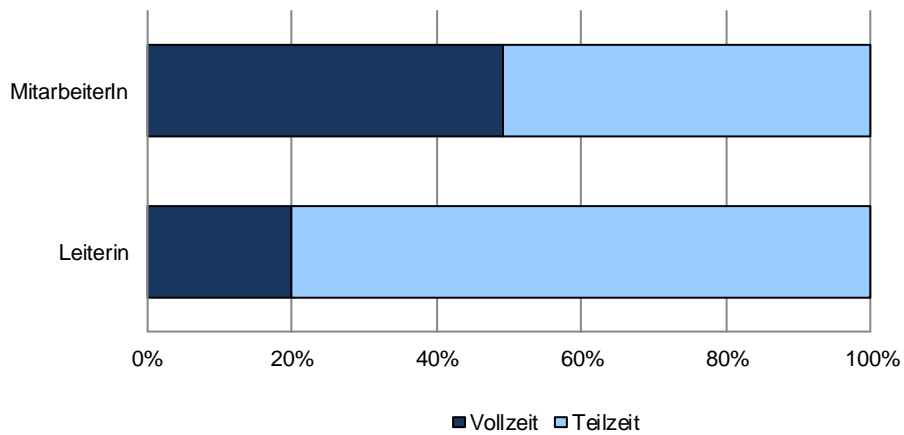
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 16 Alter der Mitarbeitenden der LBC inkl. Leiterinnen, in %



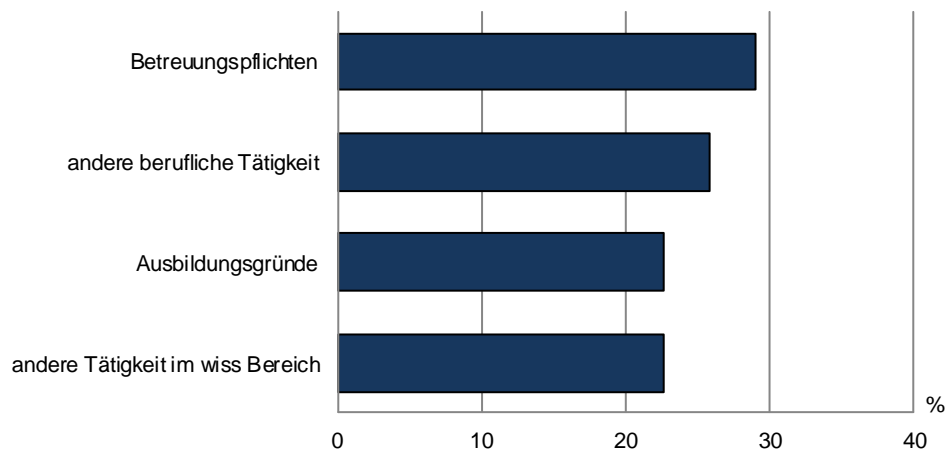
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 17 Arbeitsausmaß der Leiterinnen und MitarbeiterInnen am LBC, in %



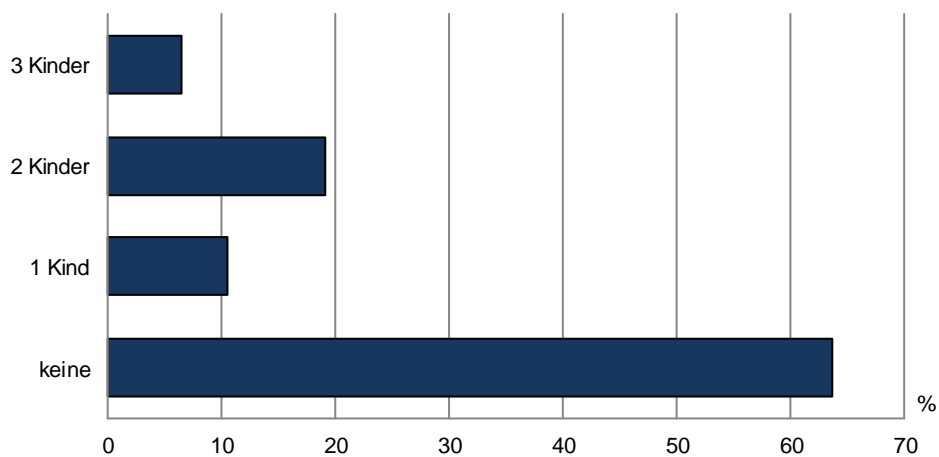
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 18 Grund für Teilzeitbeschäftigung, in %



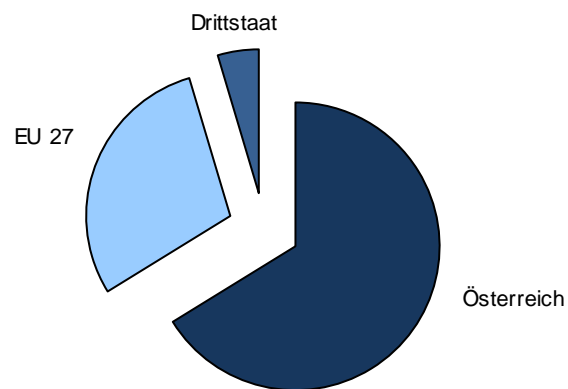
Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 19 Anzahl an Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

Grafik 20 Herkunftsland der MitarbeiterInnen und Leiterinnen, in %



Quelle: Online-Befragung der Leiterinnen und MitarbeiterInnen der LBC, KMU Forschung Austria, 2012

