

# INNOVATORINNEN

## Begleitforschung des Programms 2022 - 2023

Verena Régent, Brigitte Ecker

Studie im Auftrag der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) und  
des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)



 Bundesministerium  
Arbeit und Wirtschaft

**Kontakt:**

Dr. Verena Régent

E-Mail: [verena.regent@wpz-research.com](mailto:verena.regent@wpz-research.com)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Einführung und Hintergrund.....</b>	<b>1</b>
1.1 Zur Notwendigkeit der Frauenförderung im hochqualifizierten Segment.....	1
1.2 Frauenförderung in F&I auf dem Weg zur transformativen Innovationspolitik .....	3
<b>2. Das Programm INNOVATORINNEN .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Begleitforschung zum Programm INNOVATORINNEN .....</b>	<b>6</b>
3.1 Ziele und methodische Vorgehensweise.....	6
3.2 Ergebnisse der Begleitforschung .....	8
3.2.1 Modul 1 – INNOVATORINNEN Leadership-Programm .....	8
3.2.1.1 Motivation und Bewerbung .....	8
3.2.1.2 Wirkungen des INNOVATORINNEN-Programms .....	12
3.2.1.3 Aspekte der Lern- und Gestaltungsreise .....	18
3.2.1.4 Kompetenzbereiche .....	25
3.2.1.5 Austausch und Vernetzung .....	29
3.2.1.6 Charakteristika der Teilnehmerinnen.....	32
3.2.1.7 Hindernisse und Bedarf.....	33
3.2.1.8 Fazit Leadership-Programm .....	36
3.2.2 Modul 2 – INNOVATORINNEN Club .....	37
3.2.2.1 Ergebnisse der Online-Befragung 2022 .....	37
3.2.2.2 Ergebnisse der Online-Befragung 2023 .....	59
3.2.2.3 Sichtbarkeit von Frauen in F&I steigern .....	70
<b>4. Gesamtfazit und Empfehlungen .....</b>	<b>77</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>80</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>85</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>86</b>
Anhang A: Frühjahrsbefragung 2022: Fragebogen .....	86
Anhang B: Frühjahrsbefragung 2023, Fragebogen .....	92
Anhang C: Interviewleitfaden 2022 .....	99
Anhang D: Interviewleitfaden 2023 .....	100
Anhang E: Interviewpartnerinnen .....	101
Anhang F: INNOVATORINNEN Club Befragung 2022.....	101
Anhang G: INNOVATORINNEN Club-Befragung 2023 .....	108
Anhang H: Fokusgruppenteilnehmerinnen .....	111
Anhang I: Fokusgruppenleitfaden .....	111

## Executive Summary

### Zentrale Erkenntnisse in Kürze

---

- Der Fokus auf einer individuellen inhaltlichen Gestaltungsmission machte das Leadership-Programm für die Zielgruppe besonders attraktiv und unterscheidet es von klassischen Frauenförderungsprogrammen.
  - Die Gestaltungsmissionen konnten durch die Leadership-Durchgänge mit mehr Klarheit, Selbstbewusstsein, Motivation und Know-How konkretisiert und weiterentwickelt werden.
  - Das Leadership-Programm wirkt dadurch auch auf den Ausbau von Innovationskompetenzen, Kontakten, der Umsetzung der individuellen Vorhaben und Initiierung (gemeinsamer) Projekte.
  - Bisher ungedeckte Kompetenzbedarfe zeigten sich ausschließlich im Bereich der Risikobereitschaft – alle anderen abgefragten Kompetenzen wurden als gut abgedeckt befunden.
  - Die Heterogenität der Teilnehmerinnen in den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgängen stellte aus deren Sicht einen großen Mehrwert dar.
  - Die Vernetzung mit der Peer Group und das herausragende Engagement des Programmmanagements bieten ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal der Leadership-Durchgänge.
  - Auch die Formate des INNOVATORINNEN Clubs wurden in jeder Hinsicht überwiegend positiv bewertet; als künftige Schwerpunkte wurden Vernetzungs- und Projektplattformen sowie Mentoring-Aktivitäten angeregt.
  - Mit Blick auf die Unterstützung vonseiten der FFG wurde der Wunsch nach themenoffenen, interdisziplinären und nicht-klassischen F&I-Fördermöglichkeiten zum Ausdruck gebracht.
- 

Trotz gestiegener Studierenden- und Absolventinnen-Zahlen an den Universitäten und Fachhochschulen finden sich insgesamt noch immer relativ wenige Frauen in gestaltenden Rollen in der anwendungsorientierten Forschung, bzw. Frauen, die als Unternehmerinnen, als Führungskräfte im naturwissenschaftlichen oder Technologiebereich oder als Leiterinnen drittmittelfinanzierter Projekte tätig sind. Zwar haben sich Geschlechterunterschiede in Wissenschaft und Forschung in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten deutlich zugunsten weiblicher Beteiligung verändert, dennoch sind Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung, Entwicklung und Innovation nach wie vor signifikant unterrepräsentiert (z.B. Wroblewski, 2022; Greussing et al., 2016; OECD, 2016).

Solange diese Unterrepräsentanz besteht, sind zielorientierte Frauenförderungsmaßnahmen auch im Segment der hochqualifizierten Frauen unabdingbar (Alber et al., 2021). In der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur finden sich Hinweise, dass vor allem gezielte Coaching- und Mentoring-Angebote eine Rolle spielen, in denen Frauen von Frauen unterstützt und beraten werden (z.B. Weissenrieder et al., 2017). Dabei zeigen sich jedoch je nach Arbeits- oder Forschungsbereich Schwierigkeiten, geeignete Unterstützung zu finden (ibid.).

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) nimmt sich diesen Herausforderungen an und verfolgt mit dem Programm INNOVATORINNEN das Ziel, Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Entwicklung (F&I) und hier vor allem **Frauen in ihrer gestalterischen Rolle – sowohl bedarfsorientiert als auch hinsichtlich ihrer persönlichen Weiterentwicklung und der Anwendung ihrer fachlichen Expertise – gezielt zu unterstützen, sowie F&I-affine, engagierte Frauen sichtbar zu machen**. Im Rahmen des INNOVATORINNEN-Programms werden hochqualifizierte Frauen darin bestärkt, ihre Ideen zu entfalten, neue Netzwerk-Kontakte aufzubauen und mehr Gestaltungsspielraum sowie berufliche Weiterentwicklung zu erlangen. INNOVATORINNEN bietet hierfür Workshops, Veranstaltungen, Empowerment-Trainings, ein so genanntes Leadership-Programm (inklusive Alumnae-Vernetzung) sowie seit Herbst 2022 den neuen INNOVATORINNEN CLUB an (FFG, 2022).

Damit baut das Programm INNOVATORINNEN auch auf den Programm-Erkenntnissen von w-ffORTE (2005-2021) auf.

Insbesondere das INNOVATORINNEN Leadership-Programm folgt dem elaborierten Muster des Pilotprogramms „w-ffORTE Innovatorinnen“ (2020-2021), das durch WPZ Research begleitend evaluiert wurde. Die Befunde dieser Evaluierung fielen sehr positiv und bestärkend aus, insbesondere mit Blick auf die Förderung

von Innovationskompetenzen und -denkweisen der Teilnehmerinnen, die gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung (u.a. durch die Peer Group), welche im Zuge der unterschiedlichen Formate gefördert wurde, den Auf- und Ausbau von Kontakten und Netzwerken sowie den positiven Impact hinsichtlich der Umsetzung der individuellen Vorhaben und der Initiierung (gemeinsamer) Folgeprojekte (Alber et al., 2021).

Sehr positive Ergebnisse liefert auch die dem vorliegenden Bericht gegenständliche Begleitforschung des im Jahr 2022 gestarteten INNOVATORINNEN-Programms. Die Begleitforschung umfasste zwei ganze Leadership-Durchgänge (Februar bis Dezember 2022 und Februar bis Dezember 2023) im Rahmen von „Modul 1“, sowie den Aufbau des INNOVATORINNEN Clubs (ab Herbst 2022) im Rahmen von „Modul 2“<sup>1</sup>.

### Zentrale Ergebnisse aus Modul 1 – INNOVATORINNEN Leadership-Programm

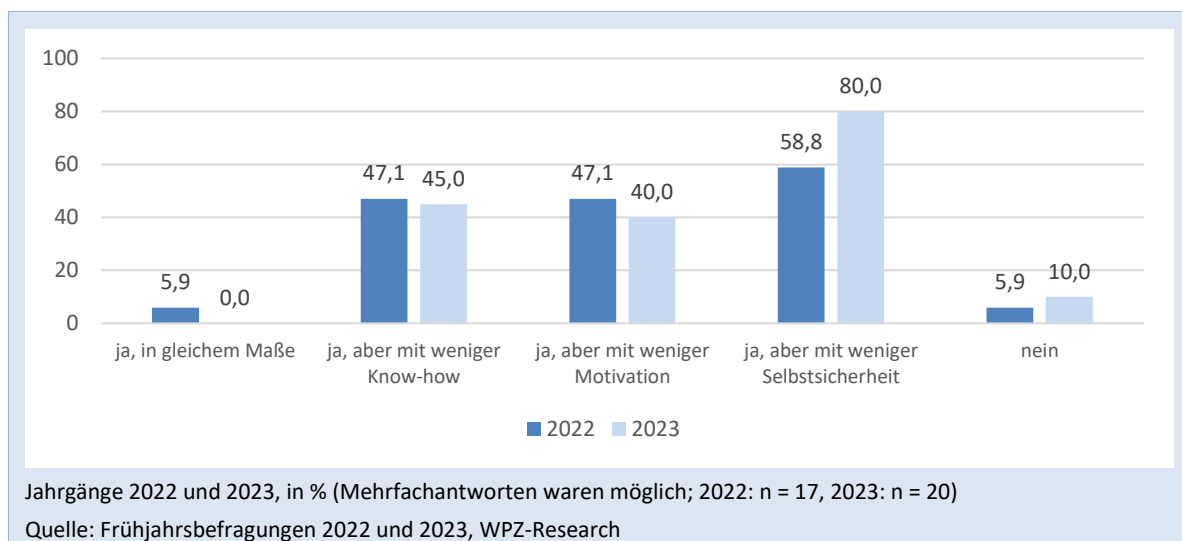
Die Teilnehmerinnen der beiden Leadership-Durchgänge zeigten sich überaus heterogen hinsichtlich ihres Alters, ihrer Organisationszugehörigkeit, ihrer Forschungsdisziplin und ihres Herkunftsbundeslandes. In beiden Durchgängen stellten jene Frauen die Mehrheit, die mehr als fünf Jahre Erfahrung in ihrem Feld aufweisen, sich aber erst am Beginn als F&I-Gestalterinnen sahen. Gleichzeitig waren auch „Juniorinnen“ sowie bereits sichtbare Gestalterinnen in den Durchgängen vertreten. Dieser Heterogenität sprachen viele Teilnehmerinnen einen großen Mehrwert zu.

Wenngleich mehrere Teilnehmerinnen angaben, spezifische Frauenförderungsmaßnahmen in der Regel zu meiden, so fühlten sie sich durch das Leadership-Programm aufgrund des **klaren Fokus auf die inhaltliche Weiterentwicklung einer Gestaltungsmission** angesprochen – dies sei ein Alleinstellungsmerkmal des Programms gegenüber anderen Frauenförderungsprogrammen, die ausschließlich auf die Persönlichkeitsentwicklung abzielen.

Während der beiden Durchgänge kam es für eine beachtliche Mehrheit der Teilnehmerinnen zu **einer Konkretisierung der eigenen Gestaltungsmission, viele gelangten zu mehr Klarheit**. Im Besonderen gaben sie an, ihre Gestaltungsmission aufgrund des Leadership-Durchgangs mit mehr Selbstsicherheit, Motivation und Know-How vorangetrieben zu haben. Außerdem hielten die meisten Teilnehmerinnen fest, dass ihre Gestaltungsmission ohne Teilnahme an Leadership-Durchgang schlechter bzw. wohl gar nicht gelungen wäre – das betrifft insgesamt 32 Missionen über beide Jahrgänge hinweg.

Die einzelnen Formate wurden überwiegend positiv bewertet, insbesondere konnten die Teilnehmerinnen ihre Ideen, Anmerkungen, Kritik und Sorgen offen ansprechen. Auch der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen wurde als bereichernd empfunden; insbesondere wurden sie über die Formate motiviert, eigene Ideen und Missionen aufzugreifen und zu konkretisieren, dies auch über das eigene Thema hinaus. Die Kombination zwischen Online- und Präsenzformaten wurde in beiden Jahrgängen sehr gut angenommen, zumal diese eine gute Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen ermöglichte.

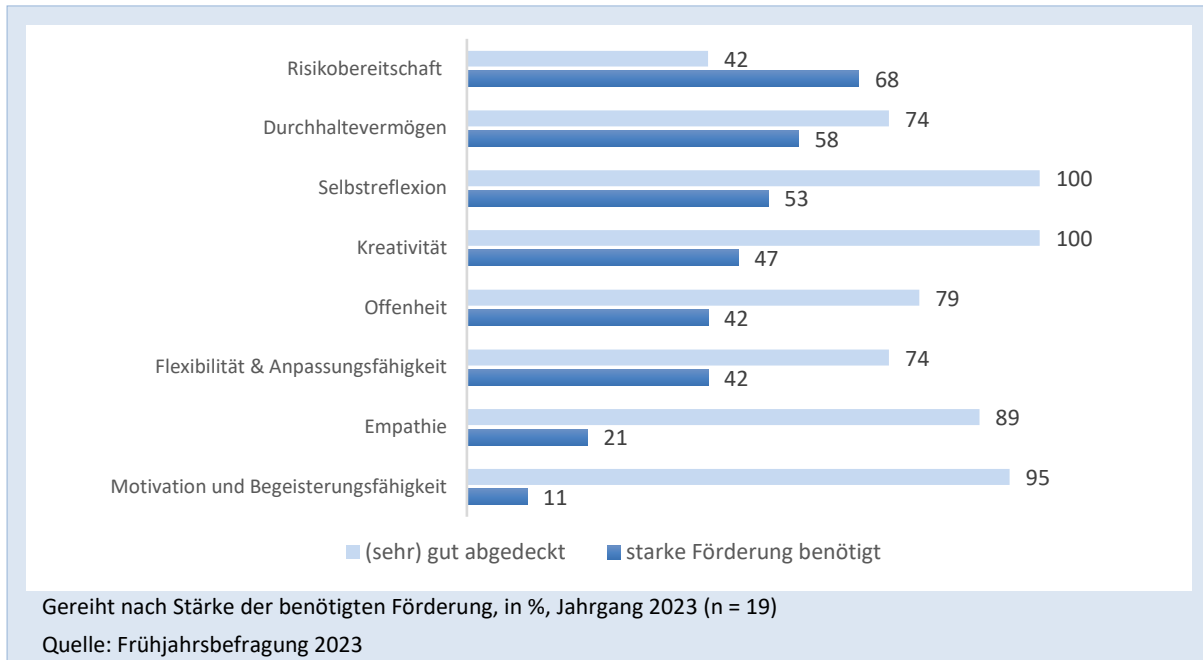
#### Wäre die Gestaltungsmission auch ohne INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben worden?



<sup>1</sup> Für beiden Module sah das Begleitforschungsdesign einen Methodenmix, bestehend aus quantitativen Online-Befragungen, qualitativen Interviews, Fokusgruppen und partizipativer Beobachtung vor.

Hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen machten die Teilnehmerinnen vor allem Bedarfe in den Bereichen Kreativität, Selbstreflexion, Risikobereitschaft und Durchhaltevermögen deutlich. Mit Ausnahme des Themas Risikobereitschaft erachteten die Programmteilnehmerinnen alle genannten Kompetenzen im Rahmen des Leadership-Programms als gut abgedeckt. Hinsichtlich der **Risikobereitschaft** – vor allem eine wichtige Kompetenz im Hinblick auf mögliche unternehmerische Tätigkeiten – wird seitens der Begleitforschung angeregt, zukünftig **entsprechende Module im Leadership-Programm noch stärker zu verankern**.

**In welchen Kompetenzbereichen benötigen die Teilnehmerinnen starke Förderung, und wie gut sind diese Bereiche durch das Leadership-Programm abgedeckt?**



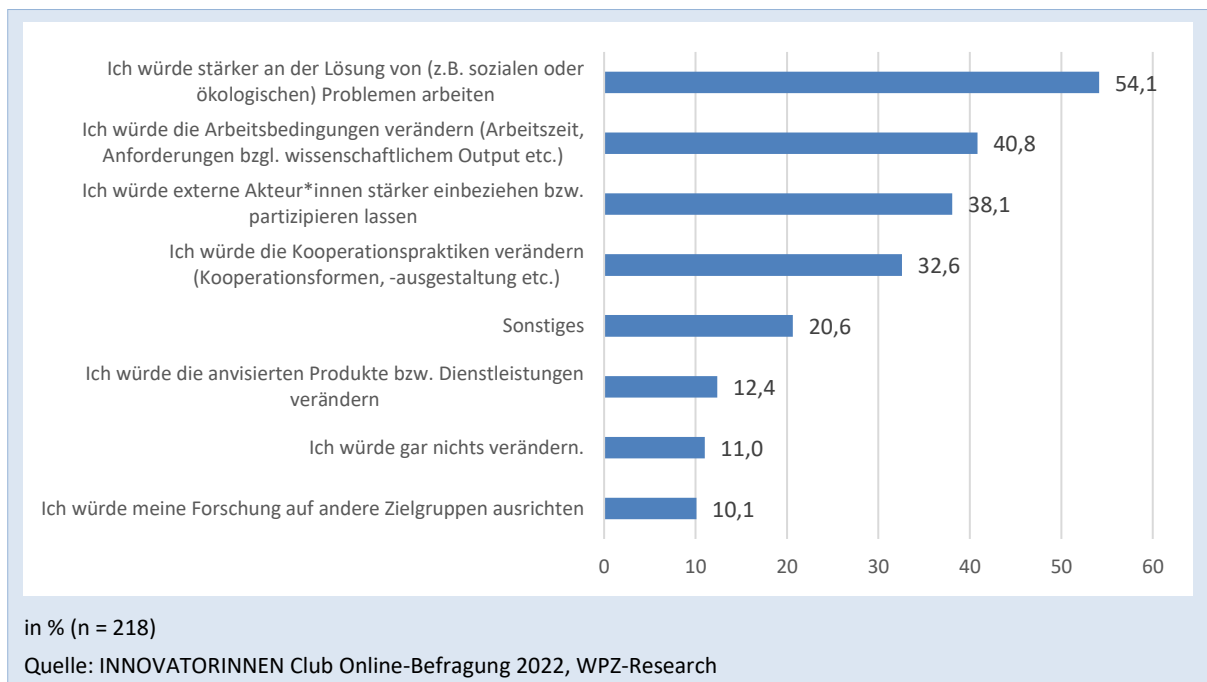
Der informelle Austausch mit den Kommilitoninnen hat sich zwischen dem Durchgang 2022 (der teilweise von der Pandemiesituation geprägt war) und jenem 2023 verstärkt. In der Peer Group sehen die Teilnehmerinnen **Möglichkeiten zur Vernetzung**, aber auch zu **gegenseitigem Bestärken in einem geschützten Raum**, was vor allem jenen Personen zugutekommt, die innerhalb der eigenen Organisation wenig Rückhalt erleben. Außerdem ergaben sich bereits einzelne Folgevorhaben/-projekte (gerade im interdisziplinären, intersektoralen Bereich), die aus dem Austausch in der Peer Group hervorgegangen sind. Darüber hinaus wurden das herausragende Engagement sowie die wertschätzende und umfassende Betreuung durch das Programmmanagement als USP des Programms hervorgehoben.

## Zentrale Ergebnisse aus Modul 2 – INNOVATORINNEN Club

Die Etablierung eines INNOVATORINNEN Clubs hat das Ziel, Frauen in der angewandten, unternehmensnahen Forschung unter Berücksichtigung ihrer Lebens- und Arbeitsrealitäten begleitend zu vernetzen und deren Sichtbarkeit im System zu erhöhen. In einer Befragung mit fast 280 Teilnehmerinnen zeigte sich, dass ein Großteil dieser Zielgruppe ihren eigenen Gestaltungsspielraum bereits sehr groß einschätzte; es handelt sich demnach bereits um eine Gruppe **etablierter und selbstbewusster Forscherinnen und Innovatorinnen**.

Allerdings hielten die Befragten fest, **Hindernissen aufgrund ihres Geschlechts** zu begegnen, allen voran die **Organisationskultur** betreffend. Bei der Überwindung von Hindernissen waren durchwegs unterstützende Einzelpersonen hilfreich, dies sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext. Zudem zeigten sich persönliche Eigenschaften für die Überwindung von Hindernissen als entscheidend; hierzu zählen allen voran Mut, Beharrlichkeit, Durchsetzungskraft, Ehrgeiz, Motivation und Resilienz, sowie die Bereitschaft, an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten. Auch wurde auf organisations- und systemeigene Unterstützungsstrukturen (wie z.B. Maßnahmen zur Frauenförderung) verwiesen.

**Angenommen, Forscherinnen und Innovatorinnen hätten (mehr) Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden sie Änderungen vornehmen?**



Hinsichtlich der Gestaltung der eigenen Forschung zeigte sich, dass die teilnehmenden Frauen bei vollem Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum diese zum einen sehr stark in Richtung **gesellschaftliche Umsetzung und (soziale, ökologische) Problemlösung** ausrichten würden, insbesondere unter Verwendung partizipativer und interdisziplinärer Ansätze sowie alternativer Kooperationspraktiken; zum anderen stellen die befragten Frauen eine **Veränderung der Arbeitsbedingungen** in den Vordergrund, welche sie sich insbesondere kooperativer, langfristiger/nachhaltiger und fairer wünschen – dies gilt insbesondere für jene Frauen, die im Hochschulsektor tätig sind.

Mit Blick auf eine Unterstützung durch die FFG im Allgemeinen sowie den INNOVATORINNEN Club im Speziellen plädierten die Befragungsteilnehmerinnen eindringlich für **mehr themenoffene und interdisziplinäre Fördermöglichkeiten, sowie die Förderung von nicht-klassischer F&I** (etwa soziale Innovationen). Zudem sah fast die Hälfte der Respondentinnen einen Bedarf für mehr monetäre Förderung für Projekte, die von Frauen geleitet werden, sowie für die Karriere von Frauen in F&I. Auch die Förderung alternativer Kooperationsformen (z.B. losgelöst von der Organisationsebene) wurde vorgebracht. Angeregt wurde darüber hinaus, das FFG-Portfolio möge auf unterschiedliche Phasen des Forschungsprozesses abzielen, so insbesondere auch auf die Aspekte Umsetzung, Demonstration und Verwertung. Schließlich plädierten die Respondentinnen für Mentoringprogramme und persönliche Beratung bzw. Begleitung, aber auch Workshops, Netzwerkveranstaltungen und Möglichkeiten zum informellen Austausch.

Letztere Aspekte werden insbesondere durch den INNOVATORINNEN Club aufgegriffen. Zu dessen Vorbereitung regten die Befragungsteilnehmerinnen 2022 an, die gezielte thematische oder interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Gestalterinnen anzuvisieren, darüber hinaus aber auch Co-Creation Workshops, Empowerment-Trainings und Skill-Workshops anzubieten. Im Anschluss an diese erste Befragung startete der INNOVATORINNEN Club mit einer ersten Reihe an Veranstaltungen, welche sich an den Anforderungen der Respondentinnen 2022 orientierten. Die Teilnehmerinnen der Befragung 2023, welche mindestens einem Format im Zuge der bis dahin knapp einjährigen Laufzeit des INNOVATORINNEN Clubs beigewohnt hatten, beurteilten die Formate als überaus gut. Insbesondere sind **die Inhalte und das erworbene Wissen im Rahmen der beruflichen Tätigkeiten effektiv einsetzbar**, außerdem haben die Formate starken Vernetzungs- und Austauschcharakter.

Auch begrüßten die Teilnehmerinnen der bisherigen Formate die Tatsache, dass das Angebot kostenlos ist – ihnen sind in Summe nur wenige vergleichbare Angebote bekannt. Auch die Kombination zwischen Präsenz- und Onlineformaten wurde positiv hervorgehoben, dies insbesondere angesichts des Zeitmangels, dem sich die Teilnehmerinnen ausgesetzt sehen. Unabhängig vom Wohnbundesland sei eine ausreichende Anzahl an Online-Angeboten wichtig, sodass ihnen eine unkomplizierte Teilnahme möglich ist. Für die Zukunft wurde

angeregt, **weiterhin am hybriden Angebot festzuhalten** und gegebenenfalls (digitale, aber auch analoge) Vernetzungs- bzw. Projektplattformen einzurichten, auf denen Teilnehmerinnen des INNOVATORINNEN Clubs als Partnerinnen gewonnen werden können. Wichtig sei zudem die Vernetzung mit unterschiedlichen Zielgruppen (z.B. Vertretende von KMU, Investorinnen und Investoren, potenzielle Partnerinnen und Partner auf EU-Ebene) sowie Mentoring-Aktivitäten.

Gefragt nach einer Auszeichnung speziell für weibliche Forschende (z.B. ein INNOVATORINNEN Preis) zeigte sich, dass eine solche vonseiten der Zielgruppe als wichtig angesehen wird; gerade in einzelnen Branchen und Disziplinen fehlen ihrer Ansicht nach einschlägige Auszeichnungen für Frauen, bzw. seien bestehende oft unzureichend geeignet, **Forscherinnen und Innovatorinnen in ihrer gestaltenden Rolle sichtbar zu machen und damit weitere Frauen anzuziehen und zu stärken.**



# 1. Einführung und Hintergrund

## 1.1 Zur Notwendigkeit der Frauenförderung im hochqualifizierten Segment

Zwar sind die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung in den vergangenen Jahren merklich angestiegen; dennoch sind Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation (F&I) nach wie vor signifikant unterrepräsentiert (z.B. Wroblewski, 2022; Greussing et al., 2016; OECD, 2016). Trotz hoher bzw. gestiegener Absolventinnen-Zahlen an den Universitäten und Fachhochschulen finden sich noch immer relativ wenige Frauen in der anwendungsorientierten Forschung, zumal in einer gestaltenden Rolle: So sind beispielsweise deutlich weniger Frauen als Unternehmerinnen, Führungskräfte im naturwissenschaftlichen oder Technologiebereich oder als Leiterinnen drittmittelfinanzierter Projekte tätig, als dies unter Männern der Fall ist (Régent et al., 2023). Ein besonders eklatantes Beispiel ist etwa der medizinische Bereich, in dem in Österreich im Jahr 2019 zwar nahezu 52 % aller Absolventinnen und Absolventen weiblich waren, Leitungspositionen jedoch zu deutlich unter 20 % von Frauen besetzt wurden (Wisenoeker et al., 2021).

Diese Unterrepräsentanz schlägt sich auf unterschiedlichen Ebenen des Forschungs- und Innovationssystems nieder. Sehr deutlich fallen etwa die Befunde in einer Studie zu Frauen und Patenten des Europäischen Patentamts (2022) aus, welche feststellte, dass in Österreich zwischen 1990 und 2019 lediglich 8 % aller Patente von Frauen angemeldet wurden – Österreich ist damit Schlusslicht hinter Deutschland und Liechtenstein (beide knapp 10 %). Die höchsten Frauenanteile lagen bei knapp über (Lettland) bzw. unter 30 % (Portugal und Kroatien). Zu den Gründen für niedrige Frauenanteile zählt die Studie, dass Frauen weniger Industrieverbindungen hätten als Männer, und diese daher häufiger auf traditionellere akademische Karrierewege limitiert seien – was Österreich betrifft, so sind nur 16 % der Forschenden in jenen Firmen, die die meisten österreichischen Patente anmelden, weiblich. Die schwedische Wirtschaftsjournalistin Marçal (2022) verortet dahinterliegende strukturelle Gründe: Wie sie in ihrem historischen Abriss darlegt, wurden weibliche (bzw. weiblich konnotierte) Erfindungen bisweilen über Jahrzehnte ignoriert. Dies liege, so die Autorin, in hohem Maße im gesellschaftlichen Verständnis darüber, was eine Technologie bzw. eine Erfindung überhaupt ist; zudem fehle es Frauen seit jeher an Kapital – je nach Land gehen 90-98 % des Wagniskapitals ausschließlich an Männer (ibid.).

Dies schlägt sich auch im Bereich der Gründung von akademischen Spin-offs und Start-ups nieder. So zeigen etwa Ewens & Townsend (2020), dass männliche Investoren höheres Interesse an von Männern gegründeten Unternehmen aufweisen – ein problematischer Zustand, zumal nur ein kleiner Anteil von rund 8 % der Investierenden weiblich ist (Wuttig & Weber, 2020). In Österreich lag der Anteil der Gründerinnen jüngst bei 19 %, wobei über 61 % der Startups keine einzige Frau im Gründungsteam hatten (Leitner et al., 2023). Die auffallenden Geschlechterunterschiede führten im akademischen Diskurs zur Einschätzung, dass Entrepreneurship und Unternehmertum „gegenderte Phänomene“ seien, da sie von Männern und Frauen gänzlich unterschiedlich betrieben werden (Jennings & Brush, 2013). Die Einflussfaktoren geringerer weiblicher Gründungstätigkeit wurden bereits in mehreren Studien erhoben. Der *Austrian University Female Founders Report* der WU Wien (Greussing et al., 2016) lieferte hierfür beispielsweise mit einer Interviewserie von 200 Unternehmerinnen wichtige Ansatzpunkte. Wie auch in Meyer & Sidler (2010) zeigte sich, dass Frauen sich in ihrer Gründungsneigung von Männern unterscheiden, oftmals vorsichtiger agieren und für eine Unternehmensgründung mehr Erfahrung und Sicherheit benötigen. Ebenso fehlen gesellschaftliche Rollenbilder, und auch Geschlechterstereotype spielen nach wie vor eine Rolle (OECD, 2016).

Zusammenfassend wird deutlich, dass die weibliche Unterrepräsentanz in der angewandten F&I auf einem Zusammenspiel aus individuellen und strukturellen Gründen fußt. Zu den individuellen, auf Ebene der Einzelperson liegenden Faktoren zählt in hohem Maße die Studienwahl, wie etwa die Studie des Europäischen Patentamts (2022) hervorhebt: Immerhin waren zuletzt nur knapp 25 % der Studierenden in MINT-Fächern weiblich, das ist deutlich weniger als in anderen Studienbereichen (im Schnitt 60 % weibliche Studierende). Die Studienwahl ist zum einen ausschlaggebend für den Verdienst und die Aufstiegschancen in einer Forschendenkarriere. Wie in anderen Sektoren auch, verdienen Frauen in Wissenschaft und Forschung weniger als Männer, und finden schwerer Zugang zu Spitzenfunktionen (Wroblewski, 2022). Als Folge des geringen Frauenanteils in MINT-Fächern sind entsprechend wenige Frauen im akademischen technisch-naturwissenschaftlichen Bereich beschäftigt (Klapfer & Moser, 2022). Frauen, die sich dennoch in diesen Bereichen etablieren, finden oftmals männlich dominierte Arbeitsumfelder vor, in welchen sie sich behaupten müssen. Wie bereits Kanter (1977) beschrieb, kommt hier auch der Effekt des Uniformismus zu tragen, welcher dazu führt,

dass vor allem auf höheren Hierarchieebenen der männliche Typus reproduziert wird. Zudem gibt es Evidenzen dafür, dass Frauen in derartigen männerdominierten Strukturen weniger Unterstützung erhalten als ihre männlichen Kollegen (Hajek & Siegl, 2019), bisweilen höhere Anforderungen gestellt bekommen und dass Leistungen oftmals ungleich beurteilt werden (Weissenrieder et al., 2017; Wisenöcker et al., 2021).

Eine wesentliche Rolle spielt auch allgemein die strukturelle Ausgestaltung des Berufs der Forschenden. Dieser geht nach Goldin (2023) in Richtung „*greedy work*“ – eine Arbeit, die den Beschäftigten hohen Zeiteinsatz und bisweilen auch ständige Erreichbarkeit abverlangt, häufig auch internationale Mobilität erfordert (Régent & Pfaffel, 2023). Damit erweist sich eine Forschendenkarriere oftmals als unvereinbar mit weiblichen Lebensrealitäten, insbesondere wenn die Frau familiären Betreuungstätigkeiten nachgeht. Häufig wechseln Frauen aus diesen Gründen beim Auftreten von Betreuungsverpflichtungen in Berufe und Institutionen, die weniger zeitaufwändig sind – nach Goldin (2023) finden sie sich überproportional häufig als Lehrbeauftragte oder im Forschungsmanagement wieder.

Vor allem im österreichischen Kontext zeigt sich der Effekt einer Mutterschaft besonders gravierend in Form von beruflichen Auszeiten und einer starken Teilzeiterwerbstätigkeit: Unter den weiblichen Erwerbstätigen mit Kindern unter 15 Jahren waren im Jahr 2022 insgesamt 73,8 % in Teilzeit tätig, unter den männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren hingegen nur 7,9 % (Statistik Austria, 2023). Kaindl und Schipfer (2023) beforchten die Gründe für Teilzeitbeschäftigungen unter österreichischen Frauen und Männern und fanden heraus, dass ein unzureichendes (4,7 %) oder zu teures (5 %) außerfamiliäres Betreuungsangebot zwar für viele Frauen Anlass zur Teilzeitbeschäftigung geben – die große Mehrheit der teilzeiterwerbstätigen Frauen mit 29,4 % brachte jedoch den Wunsch, die Kinder selbst betreuen zu wollen, als Grund für die Teilzeitbeschäftigung vor. Unter den teilzeiterwerbstätigen Männern spielte die hingegen Kinderbetreuung gar keine Rolle (0 %); zumeist ist ihre Teilzeiterwerbstätigkeit einer schulischen oder beruflichen Aus- und Fortbildung geschuldet (62,4 %). Diese Befunde betreffen nicht das Segment der Forschenden im engeren Sinne, sondern die Breite aller Erwerbstätigen, spiegeln jedoch in hohem Maße die Mentalität wider, die hierzulande hinsichtlich familiärer Verpflichtungen vorherrschend ist. Sie machen deutlich, dass die Benachteiligung von Frauen in hohem Maße strukturell und kulturell verankert ist.

Umso wichtiger erscheint es, Impulse zur Bestärkung und Unterstützung zu setzen, sowie „spezifische Frauenförderungsaktivitäten“ anzubieten, welche nach Ansicht von Alber et al. (2021) „(...) weiterhin auch im Segment hochqualifizierter Frauen notwendig sind“. Wie Régent et al. (2023) aufzeigen, sind strukturelle und kulturelle Hindernisse zwar nicht von Einzelkämpferinnen zu verändern; sehr wohl geht es in der Frauenförderung jedoch darum, Frauen geschützte Räume zu bieten, im Rahmen derer sie sich ausprobieren und ihr Selbstvertrauen verstärken können. Als Forscherin bzw. Innovatorin sichtbar zu sein, ist für Frauen mitunter ein schwieriger Schritt. Dies ist nicht zuletzt auch der Tatsache geschuldet, dass Expertinnen allein nicht genug ist – vielmehr braucht es auch Bestärkung, sich die Sichtbarkeit zuzutrauen und darauf hinzuarbeiten. Vor allem die vergangenen (Pandemie-)Jahre haben Gründe geliefert, sich eine solche Sichtbarkeit nicht zuzutrauen, insbesondere da Forscherinnen in höherem Ausmaß von *Hate Speech* und öffentlichen Angriffen im digitalen und analogen Raum betroffen waren als ihre männlichen Kollegen. Bei diesen sich stetig wandelnden Problemkomplexen muss moderne und zeitgemäße Frauenförderung ansetzen, um hochqualifizierte Frauen für ein „sicheres Sichtbarsein“ zu bestärken (Régent et al., 2023).

Wie Weissenrieder et al. (2017) mit Blick auf die Organisationskultur feststellen, sind vor allem gezielte Mentoring-Angebote „von Frauen für Frauen“ entscheidend dafür, Karrierebarrieren abzubauen oder zu überwinden. Darüber hinaus gilt es, überfachliche Kompetenzen aufzubauen – so hat die britische Karriereförderungsrichtung für Forschende *Vitae* ihr eigenes Researcher Development Framework (für Forschende jedes Geschlechts) entwickelt, das – neben fachlichen und Kompetenzen in Forschung und Forschungsmanagement – auch „*personal qualities*“ (Enthusiasmus, Durchhaltvermögen, Integrität, Selbstvertrauen, Selbstreflexion und Verantwortung) beinhaltet (Vitae, 2010). Im Rahmen der Evaluierung des w-fORTE Innovatorinnen-Programms wurde zudem ein Kompetenzrad für weibliche Forschende und Innovatorinnen geschaffen, welches die Kompetenzbereiche Durchhaltvermögen, Empathie, Flexibilität & Anpassungsbereitschaft, Kreativität, Motivation & Begeisterungsfähigkeit, Offenheit, Risikobereitschaft und Selbstreflexion umfasst (Alber et al., 2021). Diese erweisen sich als Kernkompetenzen, wenn es darum geht, sich als Person in einem schwierigen Umfeld zu behaupten. Das Programm INNOVATORINNEN – Gegenstand der vorliegenden Evaluierung – ist darauf ausgerichtet, sich auf die aktuellen Problemlagen von Frauen in F&I zu stützen und entsprechende Bestärkung und Empowerment anzubieten.

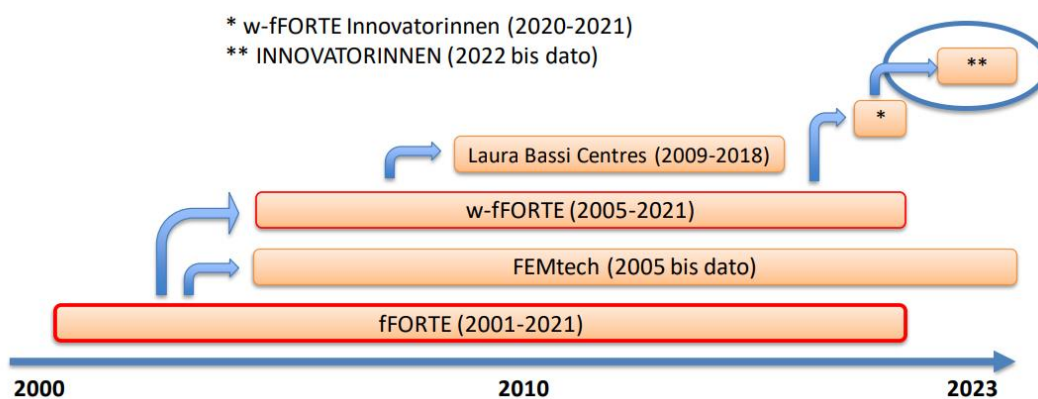
## 1.2 Frauenförderung in F&I auf dem Weg zur transformativen Innovationspolitik

Österreich blickt auf eine vergleichsweise lange Tradition der Frauenförderung in Forschung, Wissenschaft und Innovation zurück – erste Maßnahmen wurden in den 1970er Jahren getroffen, erste Maßnahmenbündel folgten in den 1990er Jahren und zielten zunächst vorwiegend auf Frauen im öffentlichen Universitätssektor ab (Wroblewski & Schaller-Steidl, 2023). Während der erweiterte Hochschulsektor (Fachhochschulen, Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen) erst in den vergangenen Jahrzehnten adressiert wurde, kennt der Bereich der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung bis heute keine vergleichbaren Regulierungen. Er konnte aber von Programmen profitieren, die auf individuelle Forscherinnenkarrieren abzielten, sowie die Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung einforderten, wie sie um die Jahrtausendwende lanciert wurden: Prominentestes Beispiel ist das Programm fFORTE, das auf Empfehlung des Rates für Forschungs- und Technologieentwicklung (RFTE) im Jahr 2001 eingeführt wurde. Mit diesem Programm adressierte das damalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (heute Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF) gemeinsam mit dem früheren Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (heute Bundesministerium für Klimaschutz, BMK) Bildungs- und Karrierezyklen von Forscherinnen; eine Reihe an strukturell effektiven Maßnahmen wurden in den folgenden Jahren im Rahmen von fFORTE realisiert, wie beispielsweise das Stipendienprogramm DOC-fFORTE der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Ab 2005 beteiligte sich das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (heute Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, BMAW) an der Initiative und finanzierte Maßnahmen unter dem Programm w-fFORTE (kurz für „Wirtschaftliche Impulse von Frauen in Forschung und Technologie“). Das Programm fokussierte unter anderem auf die Förderung gemischter Teams, um die Qualität in Forschung und Innovation zu erhöhen (Dorr et al., 2020; Wroblewski & Schaller-Steidl, 2023).

Ebenso zu Beginn des neuen Jahrtausends lancierte das damalige Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie das Programm FEMtech im Rahmen von fFORTE. Ziel dessen war und ist es bis heute, die Genderdimension in Forschungsinhalte zu integrieren sowie weibliche Karrieren in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen zu fördern (Grasenick et al., 2011). 2009 folgte das Impulsprogramm „Laura Bassi Centres of Expertise“ als Leuchtturmprojekt im Rahmen von w-fFORTE des BMAW. Das Programm folgte dem Ziel, das Problem der weiblichen Unterrepräsentanz in jenen Forschungsbereichen, in denen die nationalen Forschungs- und Entwicklungsausgaben am höchsten ausfallen – dies vor allem in Top-Positionen –, anzugehen. Die einmalige Förderinitiative sollte exzellente weibliche Forschungsleistungen an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Industrie hervorheben (Heckl & Dörflinger, 2012).

2020 wurde das Programm w-fFORTE Innovatorinnen lanciert, das darauf abzielte, Frauen in standortrelevanter F&I gezielt zu unterstützen und sichtbar zu machen. Angesprochen wurden hochqualifizierte Frauen, um sie dabei zu bestärken, ihre Ideen umzusetzen, berufliche Netzwerke zu bilden und mehr kreative Freiheit wie auch berufliche Entwicklung zu erreichen (Alber et al., 2021). W-fFORTE Innovatorinnen ist das Vorgängerprogramm des INNOVATORINNEN-Programms.

**Abbildung 1** Schematische Darstellung der Frauenförderungsprogramme im Bereich der angewandten Forschung im Zeitablauf



Quelle: Eigene Darstellung, WPZ Research

Nach Schot und Steinmüller (2018) und Wise et al. (2022) weisen diese Programme Merkmale von „*second frame innovation policy*“ auf, wie sie seit den späten 1990er Jahren bis zur heutigen Zeit vorherrschend sind: Sie zielen darauf ab, Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Sektoren zu vernetzen und gegenseitiges Lernen zu fördern, um wissenschaftliche Exzellenz hervorzubringen und wirtschaftliches Wachstum zu fördern. Letzterer Punkt gilt als ultimatives Ziel von F&I in der „*second frame innovation policy*“ und unterscheidet diese ganz wesentlich von der „*transformative innovation policy*“ (Schot, 2019). Letztere geht von einem breiten Innovationsverständnis aus, das soziale Innovationen miteinschließt und als vordergründiges Ziel soziotechnische Änderungen anstrebt, um große gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Das hier gegenständliche Programm INNOVATORINNEN weist als erste Maßnahme in dieser Linie deutliche Charakteristika einer transformativen Innovationspolitik nach Schot (2019) auf (Régent, 2023). Das Folgekapitel widmet sich der eingehenden Darstellung des INNOVATORINNEN-Programms.

## 2. Das Programm INNOVATORINNEN

Wie bereits im Vorgänger-Programm w-ffORTE Innovatorinnen strebt das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) mit dem Programm INNOVATORINNEN – administriert über die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) - an, Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen F&I gezielt zu unterstützen und sichtbar zu machen. Ziel des INNOVATORINNEN-Programms ist es, hochqualifizierte Frauen darin zu bestärken, ihre Ideen zu entfalten, neue Netzwerk-Kontakte aufzubauen und mehr Gestaltungsspielraum sowie berufliche Weiterentwicklung zu erlangen. Zu diesem Zweck bietet das Programm INNOVATORINNEN verschiedene Formate bzw. Unterstützungsinstrumente an, darunter Workshops, Veranstaltungen, ein Empowerment und Leadership-Programm, Alumnae-Vernetzung und seit Herbst 2022 den neuen INNOVATORINNEN CLUB (FFG, 2022).

INNOVATORINNEN baut auf den Programmerkennnissen von w-ffORTE (Laufzeit 2005- 2021) und Vorarbeiten für einen INNOVATORINNEN-Piloten (Durchführung von Juni 2020 bis April 2021 mit insgesamt 21 Teilnehmerinnen) sowie einer begleitenden Erhebung durch WPZ Research auf (siehe Ecker et al., 2021). Insgesamt wurden seit dem Jahr 2022 drei INNOVATORINNEN Schwerpunkte (Leadership-Programm & Alumnae, neuer INNOVATORINNEN Club) gesetzt. Ein besonderer Fokus wird im neuen Programmdesign dabei auf die Stimulierung neuer Netzwerke, die Peer-Group sowie das Erlernen neuer Innovationswerkzeuge gelegt.

Im Herbst 2021 startete die FFG den Bewerbungsauftrag für den ersten INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang 2022 nach dem Pilotformat, ein Jahr später jenen für den Folgedurchgang im Jahr 2023. Angesprochen wurden insbesondere Forscherinnen und Praktikerinnen aus Forschung und Innovation (F&I) mit dem Vorhaben, große Ideen („Gestaltungsmissionen“) mit Wirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft (z.B. mit Blick auf die *Grand Challenges* und *Sustainable Development Goals*, SDGs) vorzubringen. So können z.B. ein neues Vorhaben oder Forschungsgebiet aufgesetzt, ein neues Aufgabengebiet oder eine neue Funktion angestrebt oder neue Kooperationen aufgebaut werden. Ebenso ist es möglich, in ein neues Gebiet (Disziplin, Branche, Themenfeld, Tätigkeitsfeld) einzusteigen oder eine Innovation durch die Kombination von Erfahrungswissen (z.B. aus der Kreativwirtschaft, Social Entrepreneurship) mit Forschung & Wissenschaft zu entwickeln. Das in 3 Modulen aufgebaute, über 10 Monate laufende Programm zeichnet sich durch Empowerment-Aktivitäten und den Erwerb neuer Innovations- und Kooperationskompetenzen („Hands-on“ entlang einer Frühphasen-Idee) aus. Ziel der Teilnahme ist es, Klarheit über die individuelle Gestaltungsmission zu bekommen, diese im Austausch mit anderen (z.B. in der Peer-Group, mit Mentorinnen und Mentoren, Reality-Check mit Anwenderinnen und Anwendern, Expertinnen und Experten) systematisch in Richtung erste Schritte vorzubringen und anderen verständlich zu machen.

Zur Bewerbung eingeladen sind Frauen aus der anwendungsorientierten oder kooperativen Forschung & Entwicklung und Praktikerinnen (z.B. aus Kreativwirtschaft, Social Entrepreneurship, Unternehmen aller Branchen), die forschen oder in Kooperationen Innovationen entwickeln. Dabei ist es wichtig hervorzuheben, dass es sich im neuen Programmdesign um eine erweiterte Zielgruppe handelt: Anstatt hauptsächlich Frauen aus der klassischen Forschung und Wissenschaft bzw. Unternehmerinnen anzusprechen, sollten auch Innovatorinnen aus anderen Sektoren (z.B. im Bildungsbereich, in der Kreativwirtschaft, im Sozialen), die an der Schnittstelle zu Forschung und Technologie arbeiten, einbezogen werden. Damit ist sichergestellt, dass auch Frauen abseits von klassischen wissenschaftlichen Karrierewegen Zugang zum Programm erhalten. Interessentinnen bewerben sich mit einem Motivationsschreiben, in welchem sie Fragen zur Person und einer Frühphasen F&I-Idee (mit der sie sich während des mehrmonatigen Programms auseinandersetzen wollen) beantworten.

Im Sinne der Vernetzung und der Schaffung einer Peer-Group stehen die Teilnehmerinnen des aktuellen Leadership-Durchgangs in regelmäßigem Austausch mit den Alumnae des w-ffORTE Pilotdurchgangs und früheren Leadership-Durchgängen. Zudem wurde im Rahmen des INNOVATORINNEN-Programms an der Umsetzung eines INNOVATORINNEN Clubs gearbeitet, für welchen Ergebnisse der begleitenden Evaluierung herangezogen wurden.

## 3. Begleitforschung zum Programm INNOVATORINNEN

### 3.1 Ziele und methodische Vorgehensweise

Die Begleiterhebung startete im Mai 2022 und lief insgesamt bis Dezember 2023, vollzog sich demnach über zwei ganze Leadership-Durchgänge. Die Begleitforschung war dabei in zwei Modulen strukturiert:

**Modul 1** zielt darauf ab, die mehrmonatigen Veranstaltungsreihen im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership Programms zu untersuchen, ebenso wie die daraus hervorgehenden Netzwerke und Netzwerkaktivitäten. Im Rahmen dieser Untersuchungen wurde insbesondere den folgenden Fragenkomplexen nachgegangen:

- *Welche Charakteristika weisen die Teilnehmerinnen auf?* (anonymisiert – z.B. Alter, Disziplin, Organisationszugehörigkeit, Funktion in Projekten, Vorliegen von Betreuungsverpflichtungen) und mögliche Unterschiede zwischen Pilot-, erstem und zweitem Durchgang.
- *Wie effektiv und passgenau wird das Programm empfunden?* (Programm-Design, Passgenauigkeit der Module/Inhalte, mögliche Veränderungen durch die Teilnahme, persönlicher Fortschritt hinsichtlich Empowerment/Gestaltungsidee, Erfahrungen mit der Peer-Group, Umgang mit Pandemiebedingungen [insbesondere Online-Format]).
- *Wie wirkt sich die Teilnahme mittelfristig auf die Alumnae aus, und wie gestaltet bzw. verändert sich das Netzwerk?* (Mögliche Folgeaktivitäten nach Leadership-Durchgang, Vorantreiben der eigenen Gestaltungsidee, Entwicklung der Beziehungen und Aktivitäten der Peer-Group, Austausch zwischen Teilnehmerinnen unterschiedlicher Durchgänge).

Darüber hinaus dient **Modul 2** dazu, mehr über die Arbeits- und Projektrealitäten von Frauen in der Forschung und Entwicklung in Erfahrung zu bringen, sodass darauf aufbauend künftig weitere Aktivitäten für diese Zielgruppe entwickelt werden können – insbesondere der INNOVATORINNEN Club. Im Zuge von Modul 2 wurde damit folgenden Fragestellungen nachgegangen:

- *Welche Charakteristika weist die Zielgruppe auf?* (Anonymisierte statistische Daten wie z.B. Organisationshintergrund, Alterskategorie, Forschungsanteil in der Arbeit (0-25%, 25-50% etc.), Disziplin, Gestaltungsanteil/Funktion in Projekten, Beteiligungen in Horizon/EU- oder nationalen Programmen), ggf. Abgleich mit Teilnehmerinnen des Empowerment und Leadership-Programms
- *Wie sehen die Arbeitsrealitäten von Frauen in der F&I in unterschiedlichen Positionen aus, und wie vereinbar sind diese mit deren Lebensrealitäten?*
- *Wie stark sind Frauen in die Entwicklung neuer Vorhaben und Kooperationen eingebunden?*
- *Welche Unterstützung brauchen sie, insbesondere durch die FFG und den Innovatorinnen-Club?*
- **Spekulative Fragen:**
  - *Was würden Frauen an den Strukturen und Prozessen der Arbeit in F&I verändern, wenn sie könnten?*
  - *Welchen Themenstellungen und Fragestellungen würden sie nachgehen, und welche Produkte und Dienstleistungen würden sie entwickeln? Für welche Zielgruppe(n)?*
  - *Wie würden ihre F&I-Vorhaben aussehen und wie würden sie umgesetzt werden?*
  - *Gäbe es andere „Hot-Topics“, die im Rahmen derzeitiger Ausschreibungen ggf. noch nicht berücksichtigt sind?*

Um diese Fragen zu beantworten, wurde ein Methodenmix, bestehend aus qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Auswertungsschritten, angewandt. Diese werden in weiterer Folge separat für die beiden Module beschrieben:

#### Methodeneinsatz in Modul 1

- **Frühjahrsbefragung:** Die Teilnehmerinnen des Leadership-Durchgangs 2022 und jenes 2023 wurden jeweils drei Monate nach Programmbeginn (Juni 2022 bzw. Juni 2023) mittels einer Online-Survey befragt, um insbesondere deren Einschätzungen erstens zur Effektivität und Passgenauigkeit des



Programms, und zweitens zur Effektivität und Weiterentwicklung des Alumnae-Netzwerks zu erheben. Die Fragebögen wurden jeweils in Absprache mit den Auftraggeberinnen erstellt; sie erhalten einen großen Anteil an Kernfragen, welche im Sinne der Vergleichbarkeit zwischen den beiden Jahrgängen deckungsgleich sind. Darüber hinaus befinden sich spezifische Fragen in den beiden Fragebögen, welche auf die Begebenheiten in dem jeweiligen Jahrgang abzielen (mit Bezug auf das jeweilige Programm, aber auch auf die jeweils vorherrschenden Rahmenbedingungen, bspw. durch die COVID-19-Pandemie). Die Fragebögen enthalten überwiegend geschlossene Fragen mit vordefinierten Antwortkategorien, ergänzend jedoch auch offene Fragen. Die Fragebögen können in Anhang A und B eingesehen werden. In beiden Jahrgängen konnten Rücklaufquoten zwischen 90 und 100 % erreicht werden: 2023 nahmen alle 20 Teilnehmerinnen des Leadership-Durchgangs an der Befragung teil, 2022 waren es 17 der 18 Teilnehmerinnen. Die erhobenen Daten wurden statistisch (geschlossene Fragen) bzw. interpretativ (offene Fragen) ausgewertet.

- **Qualitative Interviews:** Ergänzend zu den Fragebögen wurden pro Leadership-Durchgang fünf qualitative Interviews mit Teilnehmerinnen durchgeführt, um aus der Programmteilnahme resultierende konkrete Geschichten und persönliche Erfolge abbilden zu können. Diese zielten insbesondere darauf ab, die persönlichen Erlebnisse der Teilnehmerinnen aus deren eigener Perspektive abzuholen und tiefgehend zu beleuchten. Der Interviewleitfaden wurde in Absprache mit den Auftraggeberinnen erstellt; er kann in Anhang C (Jahrgang 2022) bzw. Anhang D (Jahrgang 2023) eingesehen werden. Eine anonymisierte Übersicht über die Stichprobe der Interviewpartnerinnen ist in Anhang E ersichtlich. Die Interviews wurden protokolliert und im Anschluss interpretativ, basierend auf einem zweistufigen Kodierungsverfahren nach Saldana (2016), ausgewertet.
- **Qualitative teilnehmende Beobachtung:** In jedem Leadership-Durchgang wurden einzelne Workshops teilnehmend beobachtet. Im Besonderen waren dies der Co-Creation Workshop am 2. September 2022 sowie der Co-Creation Workshop am 8. September 2023, ebenso die Abschlussveranstaltung des jüngsten Durchgangs am 28. November 2023. Die beiden Co-Creation Workshops eigneten sich in besonderer Weise für eine offene, partizipative Beobachtung, zumal diesem generell externe Akteurinnen und Akteure aus der österreichischen F&I-Landschaft beiwohnten, mit welchen die Teilnehmerinnen in Austausch treten konnten. Insofern konnten vonseiten des Evaluationsteams sowohl Aspekte wie ein „Workshop-Habitus“ (Strukturen, Abläufe, Interaktionen, Workshop-Kultur) beobachtet werden, als auch umgekehrt Rückmeldungen an die Teilnehmerinnen mit Blick auf ihre vorgestellten Gestaltungsmissionen gegeben werden. Die Beobachtungen wurden nach jedem Workshop protokolliert und fließen ergänzend in den vorliegenden Bericht ein.
- **Reflexionsgespräch:** Nach Abschluss beider Leadership-Durchgänge fand am 20.11.2023 ein Reflexionsgespräch mit den Auftraggeberinnen sowie mit Mitarbeiterinnen des Teams *Business Development* der FFG statt, um die in den vorangegangenen Erhebungsschritten gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam zu reflektieren.

## Methodeneinsatz in Modul 2

- **Quantitative Erhebungen:** Für den im Aufbau befindlichen INNOVATORINNEN Club wurden zwei unterschiedliche Online-Befragungen initiiert bzw. durchgeführt:
  - Eine große Befragung im Sommer 2022, welche sich an rd. 2.400 Frauen aus FFG-Projekten richtete und darauf abzielte, die Arbeits- und Lebensrealitäten von Frauen in der unternehmensnahen, angewandten Forschung in Österreich zu erheben, sowie deren Unterstützungsbedarfe durch ein Format wie den INNOVATORINNEN Club abzufragen. Diese Befragung diente vorwiegend dazu, den INNOVATORINNEN Club zu formen und erste Bestandteile zu entwickeln.
  - Eine weitere Online-Befragung fand im Spätsommer 2023 statt und richtete sich an die rd. 280 Frauen aus F&I, die bis zu diesem Zeitpunkt bereits an einer oder mehreren Veranstaltungen im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs teilgenommen haben. Ziel dieser Befragung war es, die Zufriedenheit mit dem Angebot zu erheben sowie Anregungen für die weitere Umsetzung abzufragen.

Beide Fragebögen wurden in Absprache mit den Auftraggeberinnen entwickelt und enthalten überwiegend geschlossene, teilweise ergänzende offene Fragen. Die Fragebögen können in den Anhängen E und F eingesehen werden. Die erhobenen Daten wurden statistisch (geschlossene Fragen) bzw. interpretativ (offene Fragen) ausgewertet.

- **Qualitative Fokusgruppen:** Ergänzend zu den Online-Befragungen wurden zwei jeweils 90-minütige Fokusgruppen abgehalten (29. Juni 2023: online mit zehn Teilnehmerinnen, 3. Juli 2023: in Präsenz mit neun Teilnehmerinnen), welche der Erörterung der Frage dienten, auf welche Weise Frauen in der angewandten, unternehmensnahen F&I im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs gefeiert werden sollten. Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen erfolgte über einen Aufruf an Forscherinnen aus der FFG-Datenbank wie auch an die Empfängerinnen des FFG- bzw. INNOVATORINNEN-Newsletters. Damit ging die Aussendung insgesamt an 2.544 Personen. Das Thema der Fokusgruppen („Role Models & Gestalterinnen von Drittmittel-Projekten sichtbar machen“) sowie eine kurze Beschreibung dessen wurden im Zuge der Aussendung bekanntgegeben. Zudem wurde ihnen ein Fixplatz in einer Veranstaltung des INNOVATORINNEN Clubs als Dankeschön angeboten. Auf diese Aussendung hin meldeten sich insgesamt 26 Teilnehmerinnen; die Bewerbungen wurden durch die Auftraggeberinnen begutachtet und mit dem Ziel zweier möglichst heterogener Stichproben hinsichtlich Karrierelevel, Forschungsdisziplin, organisationale Zugehörigkeit, Alter und Bundesland (letzteres insbesondere für das Online-Setting) ausgewählt, wodurch eine Gesamtstichprobe von 19 Teilnehmerinnen entstand. Deren Verteilung auf Bundesländer und Organisationstypen kann in Anhang H eingesehen werden. Die Fokusgruppen folgten einem Fokusgruppenleitfaden, welcher in Anhang I ersichtlich ist. Dieser beinhaltet auch Sub-Dimensionen und Fragestellungen für die Erstellung zweier „Personas“, welche im Rahmen der Fokusgruppen unter der Aufteilung in Gruppen und mit visuellen Hilfsmitteln (Flipcharts, Post-its bzw. „Concept Board“ im Online-Setting) vorgenommen wurde. Der gesamte Fokusgruppenablauf wurde durch die Begleitforscherinnen und Auftraggeberinnen moderiert und dokumentiert. Die so entstandenen Protokolle sowie die visuellen Persona-Skizzen wurden im Anschluss mittels qualitativer Datenanalyse interpretativ ausgewertet.
- **Desk-Recherche und vertiefende Reflexion:** Um die Erkenntnisse aus den Erhebungen kontextualisieren und in den aktuellen (akademischen) Diskurs einbetten zu können, wurden die Themen Kulturwandel, Karriereförderung und Empowerment von Frauen in der standortrelevanten Forschung & Innovation in Österreich mittels Desk-Recherche und vor dem Hintergrund bereits verfasster Studien reflektiert. Ein besonderer Fokus lag dabei auf anwendungsorientierten Forscherinnen, Innovatorinnen sowie Gründerinnen im F&I-Bereich. Die Recherche resultierte in einer gemeinsamen Publikation zwischen dem Evaluationsteam und den Auftraggeberinnen (Régent et al., 2023) und wird daher im vorliegenden Bericht nicht explizit ausgeführt.

## 3.2 Ergebnisse der Begleitforschung

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Begleitforschung, aufgeteilt nach Modulen, im Detail dargelegt. Modul 1 umfasst die Ergebnisse rund um die Erhebung zum INNOVATORINNEN Leadership-Programm; Modul 2 beinhaltet die Ergebnisschritte zum INNOVATORINNEN Club.

### 3.2.1 Modul 1 – INNOVATORINNEN Leadership-Programm

Wie in Kapitel 3.1 dargelegt, erfolgte die Begleiterhebung zu den Leadership-Durchgängen 2022 und 2023 jeweils über eine Frühjahrsbefragung, eine Interviewreihe sowie durch teilnehmende Beobachtung einzelner Workshops im Rahmen der Durchgänge (für nähere methodische Details siehe Kapitel 3.1). Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, aufgeteilt nach den folgenden Aspekten: (1) Motivation und Bewerbung, (2) Wirkungen des INNOVATORINNEN-Programms, (3) Aspekte der Lern- und Gestaltungsreise, (4) Kompetenzbereiche, (5) Austausch und Vernetzung sowie (6) Charakteristika der Befragungsteilnehmerinnen.

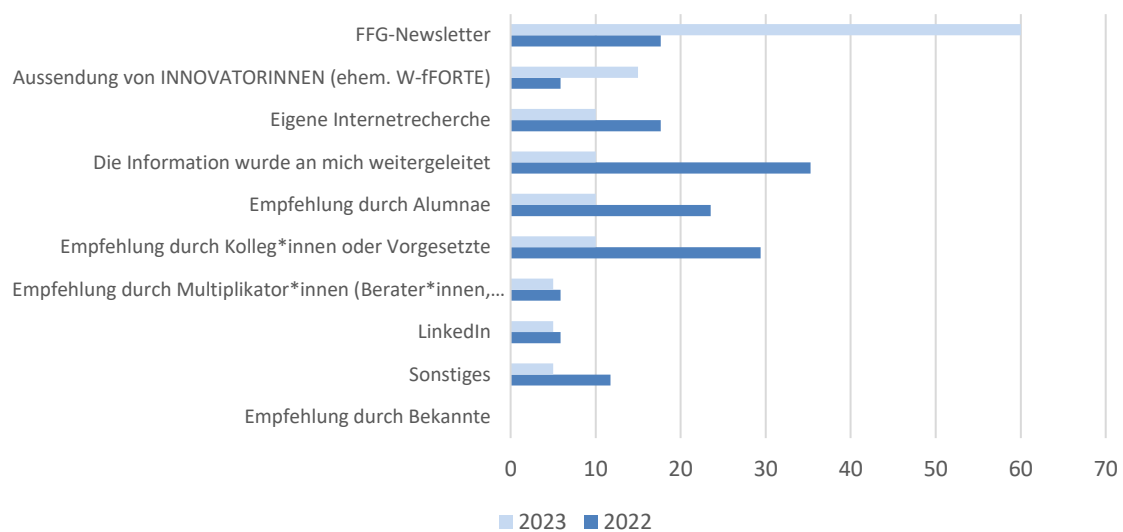
#### 3.2.1.1 Motivation und Bewerbung

Im Rahmen der beiden Frühjahrsbefragungen wurde zunächst der Frage nachgegangen, wie die Teilnehmerinnen vom INNOVATORINNEN Leadership-Programm erfahren hatten, und was die ausschlaggebenden Gründe für eine Bewerbung waren. Auffällig ist, dass dem FFG-Newsletter im Jahr 2023 eine wesentlich größere Rolle zukam, die Teilnehmerinnen über INNOVATORINNEN zu informieren, als dies noch im Vorjahr der



Fall war: Ganze 60 % der Teilnehmerinnen aus dem Jahrgang 2023 schrieben dem FFG-Newsletter eine Schlüsselrolle zu, während dies 2022 nur knapp 18 % taten. Auch die Bedeutung der INNOVATORINNEN-Aussendungen nahm zwischen 2022 und 2023 zu, wenn auch in geringerem Ausmaß. Hingegen standen im Jahrgang 2022 noch verstärkt unterschiedliche Formen der Mundpropaganda im Vordergrund, insbesondere durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte (knapp 30 %). Über 35 % der Teilnehmerinnen des Durchgangs 2022 gaben überdies an, die Information zum INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang sei „an sie weitergeleitet“ worden. Als „Sonstiges“ wurden im Jahr 2022 auf ein Gespräch mit den Verantwortlichen des INNOVATORINNEN-Programms, und 2023 auf eine Veranstaltung im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs verwiesen.

**Abbildung 2: Vergleich des Items „Wie haben Sie von INNOVATORINNEN Leadership erfahren“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20)**



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

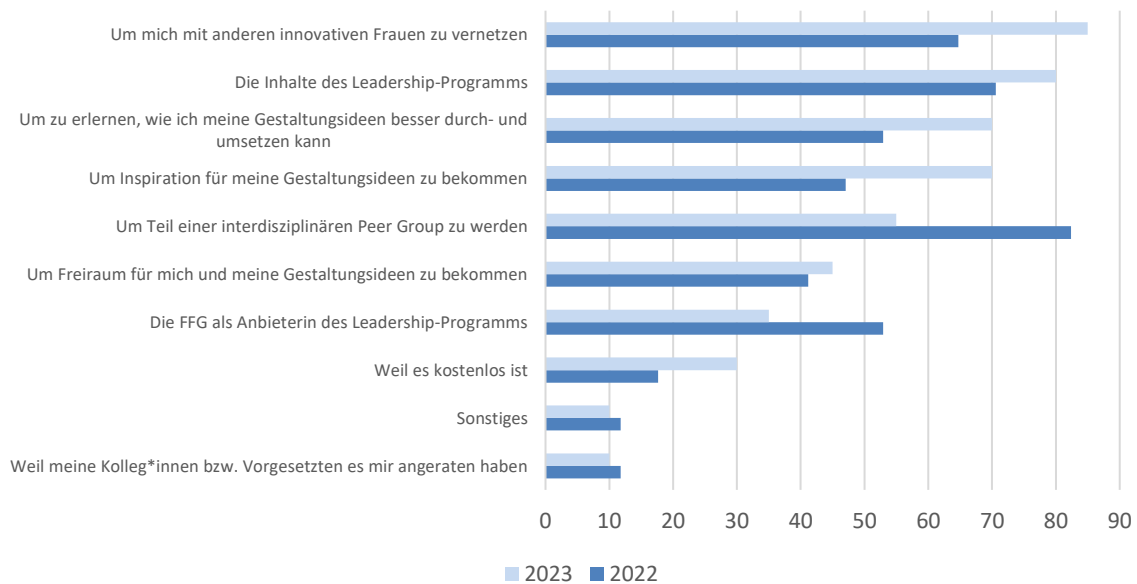
Anm.: Die Antwortoption „LinkedIn“ wurde im Jahrgang 2022 nicht explizit abgefragt, wurde jedoch unter der Kategorie „Sonstiges“ genannt und im Nachhinein im Zuge der Auswertung zugeordnet

Bei der Frage nach den Beweggründen für eine Bewerbung beim INNOVATORINNEN Leadership-Programm standen sowohl der Vernetzungsgedanke als auch die Inhalte des Programms selbst im Vordergrund; für viele Teilnehmerinnen ging es auch ganz konkret um die Umsetzung ihrer Gestaltungsideen. Es zeigen sich auch hier leichte Unterschiede zwischen den beiden Jahrgängen – für die Teilnehmerinnen des Jahrgangs 2022 war vor allem die Idee, „Teil einer interdisziplinären Peer Group“ zu werden, ausschlaggebend für die Bewerbung. Über 82 % des Jahrgangs 2022 wählten diese Antwortoption und reihten sie damit an erster Stelle. Auch schien die FFG als Anbieterin der Leistung als wichtiger Beweggrund auf (knapp 53 % der Nennungen) – beide Aspekte wurden von den Teilnehmerinnen des Jahrgangs 2023 deutlich seltener gewählt; für sie standen die „Vernetzung mit anderen innovativen Frauen“ (85 %), dicht gefolgt von den „Inhalten des Leadership-Programms“ (80 %) im Vordergrund. Unter „Sonstiges“ wurde genannt, dass es sich um ein „einzigartiges Angebot zur Frauenförderung mit Mission“ handle; eine andere Teilnehmerin gab an, sie habe sich mit der Erwartung, ihr Selbstbewusstsein steigern zu können, an dem Programm beworben. Darüber hinaus wurde als Beweggrund für eine Anmeldung angeführt, dass bereits gute Erfahrungen mit vorangegangenen Veranstaltungen im Rahmen von w-fORTE gemacht worden waren.

Im Rahmen der Frühjahrsbefragung 2022 wurden die Teilnehmerinnen befragt, ob die Pandemiesituation Einfluss auf die Bewerbungssituation hatte. Wenngleich dies knapp 71 % verneinten, gaben einige Teilnehmerinnen im Zuge der offenen Fragen an, dass die Pandemie durchaus einen positiven Einfluss auf die Entscheidung für die Teilnahme am Leadership-Programm gespielt hatte. Zum einen betraf dies die Tatsache, dass pandemiebedingt zunächst alle Veranstaltungen online stattfanden. Dazu äußerte sich eine Teilnehmerin mit Betreuungsverpflichtungen beispielsweise wie folgt: „Ich würde als Mutter eines Kleinkindes nicht 10-mal im Jahr nach Wien fahren wollen. Online ist das Angebot für mich sehr attraktiv.“ Andererseits gab eine weitere Teilnehmerin an, für sie habe das Programm einen Weg aus der pandemiebedingten Isolation darge-

stellt: „Durch die Isolation habe ich etwas an Selbstbewusstsein und Orientierung eingebüßt. Ich wollte wieder unter Menschen sein und im geschützten Rahmen meine Stärken wiederfinden und vielleicht auch anderen Frauen Mut machen“.

**Abbildung 3: Vergleich des Items „Was war für Sie der ausschlaggebende Grund, sich zu bewerben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20)**



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Wie bereits oben angemerkt, erfolgt die Bewerbung bei INNOVATORINNEN über eine konkrete Gestaltungsmission, welche die Kandidatinnen in den Bewerbungsunterlagen beschreiben und im Falle einer Teilnahme im Rahmen des Leadership-Durchgangs weiterverfolgen. Im Zuge der Frühjahrsbefragungen wurde für beide Jahrgänge erhoben, welche Art von Gestaltungsmissionen die Teilnehmerinnen im Zuge ihres Leadership-Durchgangs bearbeiteten. In beiden Jahrgängen handelte es sich überwiegend darum, „ein neues F&I-Vorhaben oder Forschungsgebiet aufzusetzen (2022: 24 %, 2023: 30 %). Auffällig ist, dass im Jahrgang 2022 Unternehmensgründungen eine größere Rolle spielten: Knapp 18 % der Teilnehmerinnen gaben 2022 an, ihre Gestaltungsmission beinhalte „Empowerment für mich als Gründerin in einer frühen Gründungsphase“ (2023: 10 %), weitere knapp 12 % nannten „Ambitionen, ein Unternehmen zu gründen“ (2023: 0 %). Ein Aspekt, der indes im Jahrgang 2023 eine größere Bedeutung einnahm, war, „eine Funktion mit mehr Gestaltungsspielraum anzustreben“ (20 %; hingegen 2022: knapp 6 %).



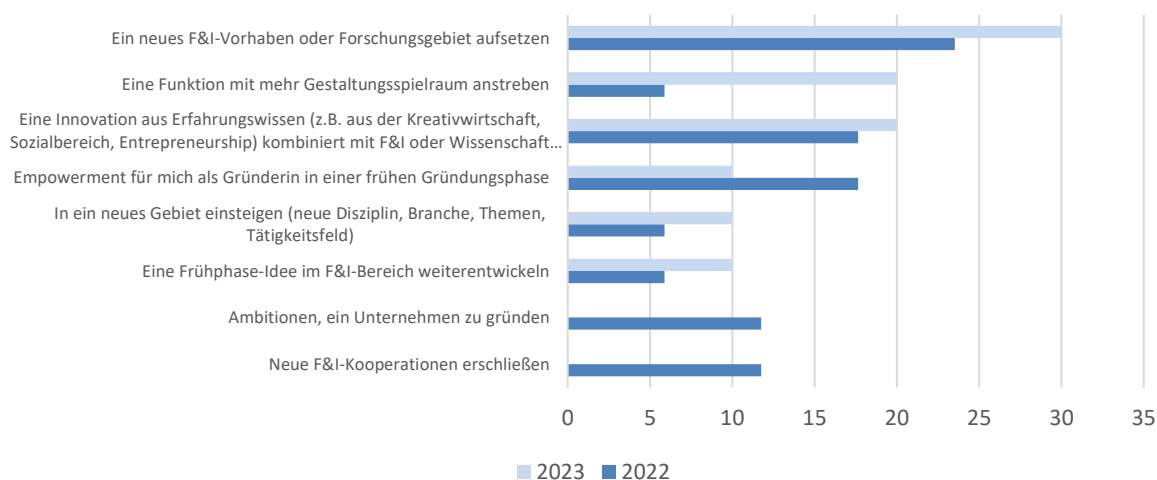
### Motive und Beweggründe für eine Bewerbung

Die Interviews zeigten auf, dass den Bewerbungen sehr unterschiedliche Motive und Beweggründe zugrunde lagen. Was für mehrere Interviewpartnerinnen sehr wesentlich war, war der Fokus auf einer konkreten Gestaltungsmission. Dies motivierte auch jene Interviewpartnerinnen, die dem Vorhaben, sich einem reinen „Frauenförderungsprogramm“ anzuschließen, zunächst zögerlich oder gar kritisch gegenüberstanden (z.B. IP01, IP09). IP09 brachte beispielsweise vor, „Ich dachte, es klingt wie ein Netzwerk, mit dem ich mich weiterentwickeln kann und wo ich mich wohlfühle, weil es mit dieser Mission verbunden ist“. IP07 formulierte in ähnlicher Weise: „Ich fühlte mich angesprochen, weil es um eine konkrete Mission ging“.

Für andere wiederum war es vor allem die Möglichkeit, etwas über ihr aktuelles Betätigungsfeld hinaus zu machen, die ihr Interesse geweckt hat. „Ich habe immer schon Aspekte für mich gesehen, die ich nicht zur Gänze in dem, was ich mache, umsetzen kann, weil es thematisch nicht ganz passt“ (IP04)

Zweifel kam im Vorfeld der Bewerbung bei manchen Interviewpartnerinnen auf, was den Workload der Teilnahme betrifft (z.B. IP04, IP10). Ebenso war nicht von vornherein bei allen Interviewpartnerinnen klar, ob sie im Rahmen ihrer Arbeitszeit an dem Durchgang teilnehmen konnten, und ob der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ihre Teilnahme unterstützen würde (IP06, IP07, IP08) – dass das Programm kostenlos ist und, einige Formate online angeboten wurden und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der meisten Interviewpartnerinnen schlussendlich unterstützend hinter ihrer Teilnahme standen, half bei der Entscheidung für eine Bewerbung.

Abbildung 4: Vergleich des Items „Woraus besteht Ihre Gestaltungsmission, die Sie im Rahmen von INNOVATORINNEN Leadership derzeit verfolgen?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Die Teilnehmerinnen wurden im Zuge der Frühjahrsbefragungen mittels einer offenen Frage darum gebeten, die Ziele bzw. Impacts ihrer individuellen Gestaltungsmissionen anzugeben. In beiden Jahrgängen kam es zu Häufungen in den Zielbereichen Gesundheit (Prävention, Gesundheitsversorgung, Gesundheitstechnologien), Digitalisierung und deren Anwendung in Praxisfeldern (z.B. Industrie, Theater) und Nachhaltigkeit (Kreislaufwirtschaft, Recycling), wenngleich eine große Bandbreite an Themen aufgezeigt wurde, wie Tabelle 1 zeigt.

Tabelle 1: Item „Welche Ziele/Impacts verfolgt Ihre Mission“ – offene Frage im Zuge der Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023; Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags

2022	2023
Gesundheitstechnologien, die den Alltag der Anwender:innen wirklich erleichtern	Fairness, Qualität und Effizienz der Gesundheitsversorgung in Österreich zu erhöhen und somit nachhaltiger zu machen
Gutes Schulesen für alle Kinder und Jugendlichen in Österreich	Stadtumbau multidisziplinär anzubieten und umzusetzen
Von Digitalisierung von Bildungsinhalten zu Prototyping und Gründen	Verbesserte Behandlungsmöglichkeiten von viralen Infektionen
Fortschrittliche Methoden sollen schneller und einfacher in der Industrie umgesetzt werden können	Umsetzung vertrauenswürdiger KI-Lösungen in der Industrie
Materialcharakterisierung auf einen neuen Level bringen	Kreislaufwirtschaft und Digitalisierung im Bauwesen
Gesellschaftliche Transformation	Pharmaco-economic aspects and patient engagement implementation in the full life cycle R&D of my company
Intuitive User Interfaces für alle	Sicheres Kunststoffrecycling soll ermöglicht werden, ohne Gesundheitsgefahr für den Menschen
Verbesserung der Qualität wie auch der Umsetzungswahrscheinlichkeit technologischer Entwicklungsvorhaben durch interdisziplinäre und kommunikative Methoden	Die Verbindung von KI und Labor Daten und somit viele Einzellaborversuche zu vermeiden

2022	2023
Inklusion, Gender und Diversität in Innovation und Business Development in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitäre Hilfe sicherzustellen	Verbesserung der Gesundheitsversorgung, Stärkung der Prävention
Technologische Entwicklungen auf ihre Tauglichkeit im Kulturbereich überprüfen & implementieren	Grundlagennahe Forschung mit direktem Nutzen für die österreichische Industrie, Verknüpfung und Transfer
Großen Nutzen stiften und wesentlichen Impact für mehr Nachhaltigkeit erreichen	Verbesserung der Kindergesundheit, partizipative Forschung mit beteiligten Stakeholdern aus dem Gesundheits- und Sozialbereich sowie BürgerInnen
Vernetzung Forschung und Industrie, um rasch zu umsetzbaren Lösungen zu kommen	Erfolgreich Translation von Wissenschaftlerin zur Unternehmerin
Nachhaltige Materialforschung für gesunde Energiewirtschaft machen	Einen Innovation Space zu erschaffen, der Innovation ermöglicht
Autonome Intelligente Systeme für eine nachhaltigere Welt	Die Mobilität für andere in unterschiedlichen Räumen besser zu gestalten (datenbasierte, gendergerechte Mobilität)
Kosmetika und Medikamente basierend auf Inhaltsstoffen heimischer Baumrinden	Biobasiertes Materialprodukt für die Stereolithographie (3D-Druck), Nachhaltigkeit im Unternehmen
	Das Bauwesen zu digitalisieren und somit zu revolutionieren, um endlich eine nachhaltig gebaute Umwelt zu erhalten und zu schaffen.

Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research



### Gestaltungsmissionen

In den Interviews berichteten die Interviewpartnerinnen im Detail über ihre Gestaltungsmissionen, welche ein breites Spektrum, von Gesundheitsinnovationen über Materialwissenschaften bis hin zu digitalem Theater und humanitärer Hilfe, abdeckten. Gemeinsam ist den Interviewpartnerinnen in der Vielfalt ihrer Missionen, dass es sich dabei um Themen handelt, die sie allesamt bereits seit mehreren Monaten oder gar Jahren mit großer Leidenschaft verfolgen. Viele berichteten, sie seien kurz vor der Bewerbung beim INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang in einer „Umbruchsituation“ angekommen, die teilweise mit negativen Gefühlen wie Frust (z.B. ob der Ablehnung von Forschungsanträgen, aber auch der Ablehnung einer Idee durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte) oder schlechtem Gewissen (z.B. aufgrund der gefühlten „Vernachlässigung“ ihrer beruflichen Kerntätigkeiten) einhergegangen waren. Eine Interviewpartnerin formulierte: „Ich war sehr einsam mit meinem Vorhaben“.

Anderen Interviewpartnerinnen war klar, dass es nie zur Umsetzung ihrer Mission käme, wenn sie sich weiterhin „in ihrer Blase“ bzw. „auf ihrem eingespielten Hamsterrad“ bewegten (IP01, IP02). Mehrere hatten zudem konkrete Probleme bezüglich ihrer Durchsetzungsfähigkeit, „gehört zu werden/ernst genommen zu werden“ (IP03) oder sich zu trauen, ihre Ideen mit anderen zu teilen. Dass das Leadership-Programm sehr deutlich auf letzteren Aspekt abzielte, wurde auch im Zuge der teilnehmenden Beobachtung einzelner Workshop-Formate deutlich, welche zum einen das (Mit-)Teilen der eigenen Ideen und das Einholen von Unterstützung durch externe Expertinnen und Experten thematisierten, zum anderen auch im informellen Austausch mit den Leadership-Teilnehmerinnen vernommen werden konnte.

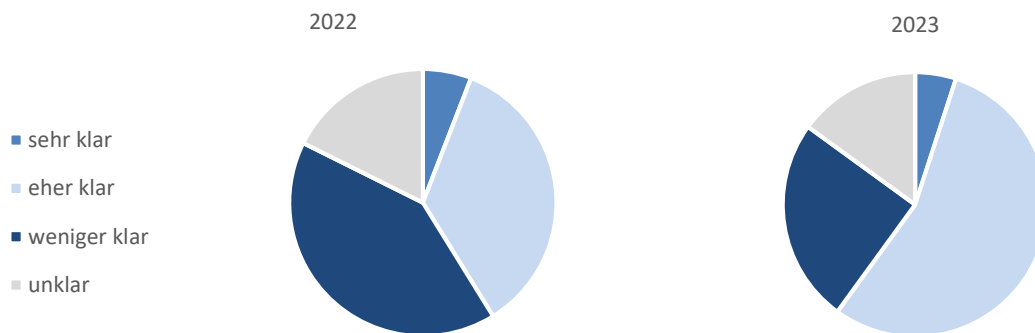
Die Ausführungen der Interviewpartnerinnen wie auch der Gesprächspartnerinnen im Zuge der partizipativen Workshop-Beobachtung zu ihren Gestaltungsmissionen waren allesamt (auch für Laiinnen bzw. Laien) gut verständlich formuliert – mehrere Interviewpartnerinnen wiesen ungefragt im Gespräch daraufhin, dass die prägnante und verständliche Vermittlung ihrer eigenen Ideen eine Kompetenz sei, die sie sich im Zuge des INNOVATORINNEN Programms aneignen konnten.

#### 3.2.1.2 Wirkungen des INNOVATORINNEN-Programms

Die Teilnehmerinnen wurden im Rahmen der Frühjahrsbefragungen zur Klarheit über ihre Gestaltungsmissionen befragt. Dabei zeigte sich in beiden Jahrgängen, dass die Kandidatinnen zum Zeitpunkt der Bewerbung

(retrospektive und selbsteinschätzende Frage) jeweils mittelmäßige Klarheit über ihre Missionen mitbrachten: Im Durchgang 2022 gaben über 41 % der Teilnehmerinnen an, zum Zeitpunkt der Bewerbung sei ihnen die Gestaltungsmission „weniger klar“ gewesen; weiteren 35 % war sie „eher klar“. Ein ähnliches Bild ergab sich in der Frühjahrserhebung 2023, wenngleich hier immerhin 55 % „eher klar“ und nur 25 % „weniger klar“ angaben. In beiden Jahrgängen wählte jeweils nur eine Person die Antwortoption „sehr klar“ aus; als völlig „unklar“ bezeichneten jeweils drei Kandidatinnen ihre Gestaltungsmissionen zum Zeitpunkt der Bewerbung, siehe Abbildung 5.

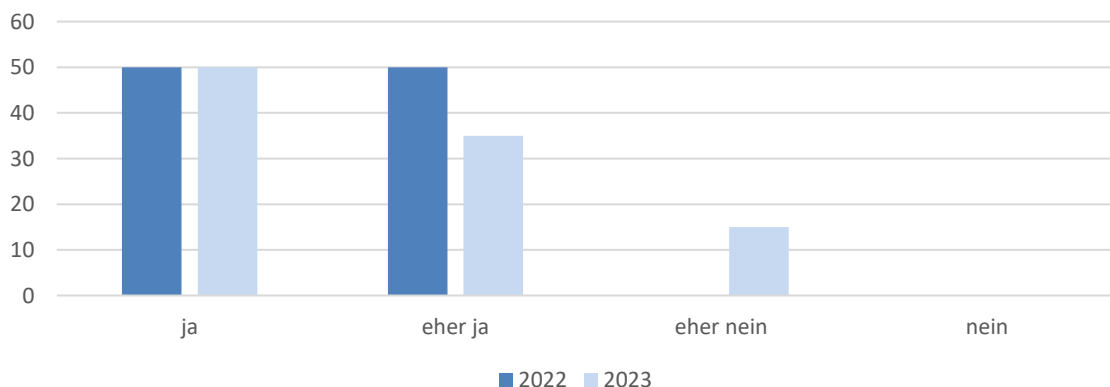
**Abbildung 5:** Vergleich des Items „Wie klar war Ihnen Ihre Gestaltungsmission zum Zeitpunkt Ihrer Bewerbung für den Leadership-Durchgang?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20)



Quelle: Frühjahrserhebungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Zum Zeitpunkt der Frühjahrserhebung, also jeweils rund drei bis vier Monate nach Beginn des Leadership-Durchgangs, schätzten die Teilnehmerinnen das Ausmaß ihrer Klarheit über ihre Gestaltungsmissionen in beiden Jahrgängen bereits deutlich höher ein. Die Frage: „Haben Sie inzwischen Klarheit über Ihre Gestaltungsmission, sodass es für Sie in Richtung Gestaltungsvorhaben geht?“ bejahten 94 % der Teilnehmerinnen im Durchgang 2022 und 95 % im Durchgang 2023. In ähnlicher Weise zeigte sich, dass sich die Teilnehmerinnen in großer Mehrheit über die nächsten Schritte im Klaren waren, um ihre Gestaltungsmissionen weiter voranzutreiben und sie zu konkreten Gestaltungsvorhaben zu machen: Fast alle Teilnehmerinnen in beiden Durchgängen bejahten diese Frage, siehe Abbildung 6. Darüber hinaus kam es bei etwas weniger als der Hälfte der Teilnehmerinnen im Jahrgang 2023 zu „größeren Änderungen“ im Vergleich zur Ursprungsmotivation an der Gestaltungsmission; dies war im Jahrgang 2022 lediglich bei drei Kandidatinnen der Fall.

**Abbildung 6:** Vergleich des Items „Sind Sie sich derzeit über die nächsten Schritte im Klaren, die Sie benötigen, um Ihre Gestaltungsmission weiter voranzutreiben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 16, 2023: n = 20)

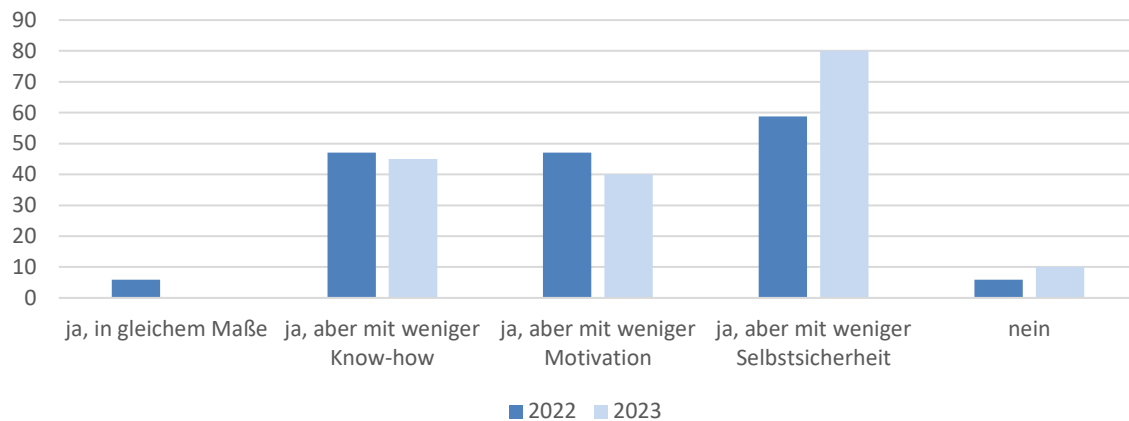


Quelle: Frühjahrserhebungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Die Teilnehmerinnen der Frühjahrserhebungen wurden zudem befragt, ob sie ihre Gestaltungsmissionen auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben hätten. In beiden Jahrgängen zeigte sich, dass grundsätzlich die meisten Teilnehmerinnen ihre Gestaltungsmissionen auch ohne das INNOVATORINNEN-Programm durchgeführt hätten – lediglich 6 % (2022) bzw. 10 % (2023) verneinten die Frage

gänzlich. Allerdings wird deutlich, dass die Kandidatinnen durch ihre Teilnahme am Leadership-Durchgang an Know-How, Motivation und Selbstsicherheit gewonnen haben – letzterer Aspekt dominierte deutlich in beiden Befragungswellen: Knapp 60 % (2022) bzw. ganze 80 % der Teilnehmerinnen gaben an, dass sie zwar ihre Gestaltungsmissionen weiterverfolgt, dies jedoch „mit weniger Selbstsicherheit“ getan hätten, siehe Abbildung 7.

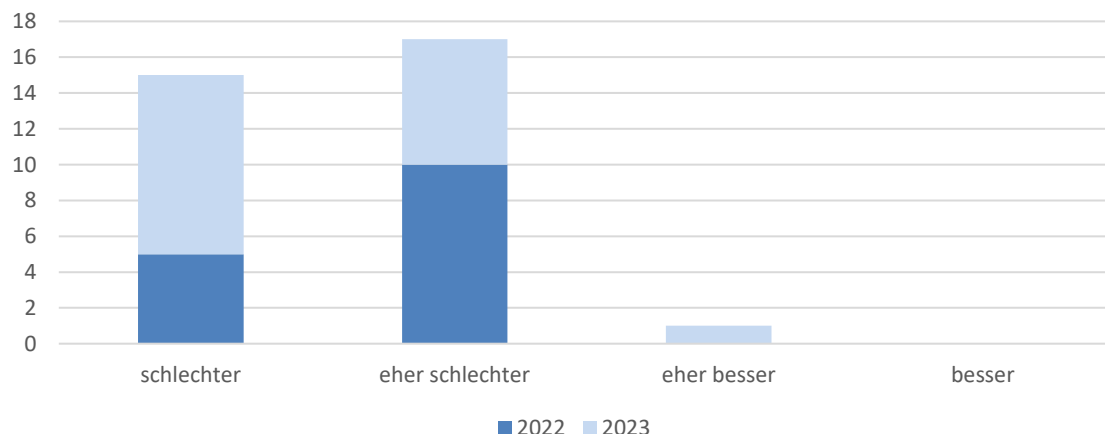
**Abbildung 7:** Vergleich des Items „Hätten Sie Ihre Gestaltungsmission auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Schließlich wurde im Rahmen der Frühjahrsbefragung die Frage gestellt, wie die Teilnehmerinnen das Gelingen der eigenen Gestaltungsmission ohne Teilnahme am INNOVATORINNEN-Programm einschätzten. Hier fällt sehr deutlich auf, dass die überwiegende Mehrheit beider Jahrgänge dieses als „(eher) schlechter“ einstufte. Die Veranschaulichung in Abbildung 8 verdeutlicht damit die Rolle des INNOVATORINNEN-Programms für die Teilnehmerinnen der ersten beiden Jahrgänge: Insgesamt wären 15 Gestaltungsmissionen im Jahr 2022 und 17 Gestaltungsmissionen im Jahr 2023 nach Einschätzung der Kandidatinnen „(eher) schlechter“ gelungen, hätten diese nicht an den Leadership-Durchgängen teilgenommen.

**Abbildung 8:** Vergleich des Items „Wie schätzen Sie das Gelingen Ihrer Gestaltungsmission ohne die Unterstützung des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs ein?“ der Jahrgänge 2022 und 2023 (2022: n = 15, 2023: n = 18)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Wirkungen der Teilnahme lassen sich nicht nur auf Ebene der Gestaltungsmissionen feststellen, sondern auch in der Herangehensweise und Rolle der Teilnehmerinnen, ebenso wie in ihrer persönlichen Weiterentwicklung. So wurden die Teilnehmerinnen im Rahmen der Frühjahrsbefragungen gefragt, ob sich die Art und

Weise, wie sie an Situationen oder Projekte herangehen, bzw. ihre Rolle (hinsichtlich Funktion oder Aufgabenbereich) durch die Teilnahme am Leadership-Programm verändert hätte. Im Jahrgang 2022 bejahten über 70 % die Frage, im Jahrgang 2023 sogar 95 % – beide Werte sind rund drei bis vier Monate nach Beginn des Leadership-Durchgangs beachtlich. Die Mehrheit verortete Veränderungen in ihrer Organisation bzw. im beruflichen Umfeld (2022: 65 %, 2023: 95 %), rund ein Drittel der Teilnehmerinnen auch in ihrem persönlichen Umfeld (2022: knapp 30 %, 2023: 35 %; Mehrfachantworten waren möglich).

Eine offene Folgefrage im Zuge der Frühjahrserhebungen zielte schließlich jeweils darauf ab, zu erheben, inwiefern sich die Rolle bzw. Herangehensweise der Teilnehmerinnen durch den Leadership-Durchgang verändert haben. Die Aussagen fielen hier über beide Jahrgänge hinweg sehr ähnlich aus: Zum einen berichteten die Teilnehmerinnen über mehr Klarheit und Konkretisierung, dies sowohl mit Blick auf die eigene Rolle als auch auf ihre Gestaltungsmission. Weitere Aspekte betreffen eine gesteigerte Selbstsicherheit sowie stärkeres Selbst- und Rollenbewusstsein, das durch die Teilnahme erworben wurde. Ebenso wurden die gewonnenen Kompetenzen und deren Anwendung hervorgehoben. Im Jahrgang 2023 wiesen die Teilnehmerinnen schließlich auch stärker auf Aspekte wie Systemverständnis, Vernetzung mit der Peer Group und gewonnenen Mut hin. Die wörtlichen Antworten können in Tabelle 2 eingesehen werden.

**Tabelle 2:** Item „Inwiefern hat sich Ihre Rolle bzw. Herangehensweise durch Ihre Teilnahme am Leadership-Durchgang geändert“; offene Frage, Reihung der Antworten jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023

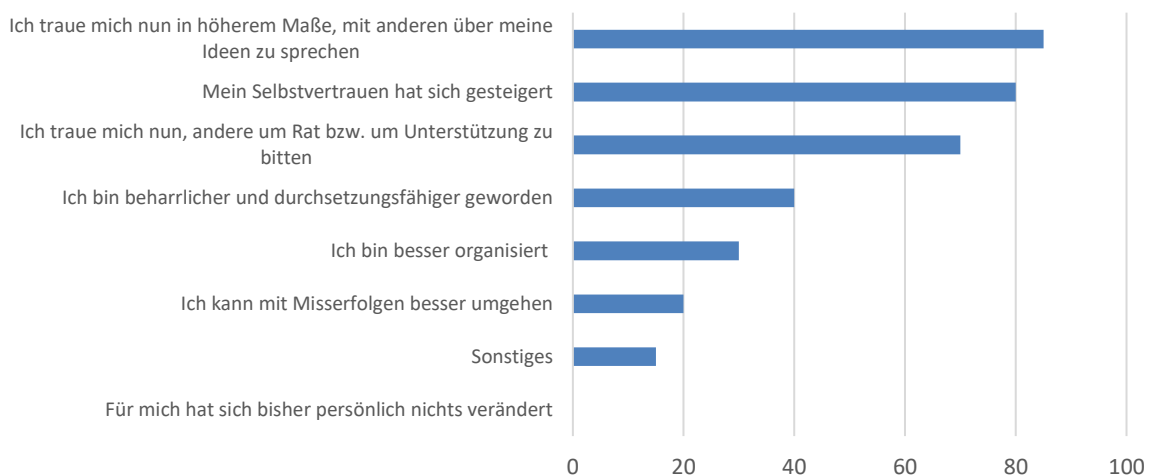
2022	2023
Mehr Klarheit; Entscheidungen wurden getroffen; Positionierung erfolgt; mehr Mut in der Kommunikation über meine Stärken und meine Vision	Ich kann schon implementieren, was ich gelernt habe (teilweise und Schritt für Schritt)
Ich trete wesentlich klarer auf und bin selbstsicherer, fühle mich kompetenter	Verstärkte analytische und strategische Komponente
Ich nehme mir mehr Zeit für mich und arbeite bestärkt durch meine Kolleginnen an meiner Mission	Mehr Struktur
Ich bin proaktiver aufgetreten und sichtbarer geworden	Selbstbewusster, mit mehr Freude, ich fühle mich aufgehoben und bestärkt in unserer Gruppe
Selbstbewusster mit dem, was ich kann, umgehen, Grenzen setzen	Besseres Stakeholder-Verständnis
Ich konnte das gelernte Wissen bereits anwenden	Mehr Selbstbewusstsein, neue Herangehensweisen, Austausch mit anderen Teilnehmerinnen mit potenziellen Kollaborationsmöglichkeiten
Klarere Vorstellungen des eigenen Weges führen zu klarerem Umgang mit anderen	Ziel ist nun besser auf meine Erfahrungen und Interessen abgestimmt
	Meine Rolle hat sich nicht verändert, aber ich führe meine Rolle bewusster. Und die Projekte kann ich auch besser durchführen, weil ich mein Know-How erweitert habe. Ich habe viele Methoden kennengelernt, die ich in meiner Arbeit einsetzen kann. Ich bin auch bewusster geworden, dass ich vieles schaffen kann."
	Klarheit zu dem "WO" kann ich meine Mission umsetzen
	Selbstsicheres Auftreten, Klarheit über Ziele und angestrebte Rollen
	Sie [die Mission, Anm.] wurde konkreter und es konnten mir wichtige Punkte, die mir vor Beginn gar nicht so bewusst waren, mithilfe der unterschiedlichen Workshops erarbeitet werden
	Das Programm hat Kontakte zu konkreten Anwendungen eröffnet wodurch in Abhängigkeit der Anforderungen sich natürlich die Mission je nach Thema etwas anpasst.
	Klarere Ziele, stärken identifiziert und mit Peers ein Netzwerk gebildet!

2022	2023
	Schnelleres Verstehen bestehender Strukturen und Einstellung darauf; Umfassendere Vorbereitung auf Gespräche, nicht nur fachlich aktiv in Kontakt treten
	Ich traue mich, innovative Treffen zu organisieren mit Stakeholdern, zu denen ich bisher keinen Kontakt hatte. Ich vernetze mich mit bisher unbekannt Personen, welche für meine Mission, als auch für meinen Beruf wichtig sind oder werden können. Ich stehe für meine Kompetenzen ein und zeige dies auch in meinem beruflichen Auftreten. Ich werde sichtbar im eigenen Bundesland für die Kompetenzen, welche ich weiterverfolgen möchte.
	Die einzelnen Schritte, welche zu gehen sind, sind deutlicher geworden und mit mehr Inhalt gefüllt worden


Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Im Durchgang 2023 wurde zudem die Frage gestellt, wie die Teilnehmerinnen ihre persönliche Weiterentwicklung seit Beginn des Leadership-Durchgangs beschreiben würden. Ganze 85 % gaben an, sie „trauen sich nun in höherem Maße, mit anderen über ihre Ideen zu sprechen“, weitere 80 % indizierten, ihre Selbstvertrauen hätte sich gesteigert. Immerhin 70 % gaben an, sie „trauen sich nun, andere um Rat bzw. um Unterstützung zu bitten“. Alle drei Aspekte sind als wichtige Schwerpunkte des INNOVATORINNEN-Programms hervorzuheben, mehrere Elemente des Leadership-Programms zielen darauf ab. Insofern ist dieses Resultat als weitere wichtige Bestätigung des Programms zu sehen, welche auch in den Interviews untermauert wurde.

Abbildung 9: Item „Wie würden Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung seit Beginn des Leadership-Durchgangs beschreiben?“ des Jahrgangs 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; n = 20)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research



### Wirkungen des Programms

Die Interviewpartnerinnen äußerten sich umfassend zu den Wirkungen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs. Mehrere Interviewpartnerinnen betonten, ein großes Maß an Klarheit mit Blick auf ihre Gestaltungsmission gewonnen zu haben: „Der Leadership-Durchgang hat viele meiner blinden Flecken klar gemacht: wo ich Unterstützung brauche, wen ich einbeziehen muss“ – dies habe auch in ihrem Unternehmen vielen klar gemacht, was ihre Idee sei, so IPO6.



Weitere Themen sind die Aspekte Selbstbewusstsein und Mut – beides wurde ihnen nicht nur durch die Programmverantwortlichen und Coaches, sondern auch durch die Peer Group gegeben. „Ich bin jemand, der ein bisschen Bestätigung braucht, sodass nicht alles nur in meinem Kopf ist. Schon nach drei Monaten habe ich bemerkt, dass ich mehr Mut habe, meine Ideen zu kommunizieren und zu argumentieren“ (IP06). „Diese Stärkung durch die anderen Teilnehmerinnen, die immer sagen: Deine Idee ist super! Das gibt viel Rückenwind und Mut“ (IP08). Wie viele Interviewpartnerinnen betonten, findet diese Bestärkung mittlerweile auch abseits der Formate, insbesondere in WhatsApp-Gruppen und über LinkedIn, statt. Dies sei „ein geschützter Raum, alle sind sehr wohlwollend“ (IP07). Einzelne Interviewpartnerinnen hoben auch die Diversität der Teilnehmerinnen als überaus anregend hervor. „Man trifft so viele unterschiedliche Frauen, das ist so eine Vielfalt – und trotzdem passen die vorgestellten Methoden für alle“ (IP10).

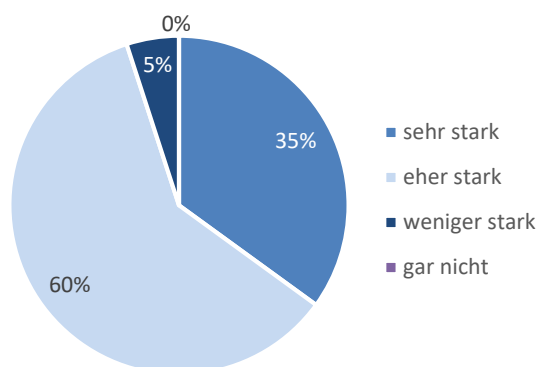
Andere Interviewpartnerinnen berichteten, sie hätten gelernt, mit dem Druck, den ihre Gestaltungsmission mit sich brachte, besser umgehen zu können. „Ohne das Programm hätte mich dieser Druck nie losgelassen“, so IP05. Der besagte Druck bezog sich bei mehreren Interviewpartnerinnen auf die Angst, zu Scheitern – diese hätten sie in großen Teilen ablegen können, zumal sich die Erkenntnis durchgesetzt hätte, das Scheitern ihrer Idee sie nicht mit der eigenen Person in Zusammenhang zu bringen.

Eine Interviewpartnerin berichtete hingegen davon, dass sich ihre Idee durch die Teilnahme konkretisiert hätte und sie ohne den Leadership-Durchgang nicht so viel Energie hineingesteckt hätte – hilfreich hierfür war vor allem der Start und damit die Bewerbung, im Zuge dessen die Idee eine Ausformulierung erfahren hat (IP04). Was während des Durchgangs in dieser Hinsicht als sehr hilfreich bezeichnet wurde, waren Tools, um Dinge zu visualisieren (IP03), ebenso wie der Austausch mit einer diversen Gruppe, die teilweise völlig andere fachliche Hintergründe aufweist (IP02).

Einig waren sich alle Interviewpartnerinnen, dass sie ihre Mission auch ohne das Leadership-Programm durchgesetzt hätten, allerdings „stiller“, „mit viel mehr Bauchweh“ und „schlechtem Gewissen“ (IP09), mit „weniger Energie“ (IP04), „langsamer, mit mehr trial and error“ (IP 10), allen voran aber mit „weniger Mut und Selbstvertrauen“ (alle IP).

Mit Blick auf die aufgebauten Gestaltungskompetenzen (z.B. andere um Rat und Unterstützung zu bitten, eigene Ideen mit anderen zu besprechen, Durchhaltevermögen) im Rahmen des Leadership-Durchgangs wurde in der Frühjahrsbefragung 2023 die Frage gestellt, in welchem Ausmaß die Teilnehmerinnen derartige Kompetenzen auf- bzw. ausbauen konnten. Ganze 95 % der Teilnehmerinnen gaben an, sie hätten während der ersten drei Monate des Leadership-Durchgangs diese Gestaltungskompetenzen „sehr“ oder „eher stark“ ausgebaut, lediglich eine Person empfand, sie hätte sie „weniger stark“ ausgebaut, siehe Abbildung 10.

Abbildung 10: Item „In welchem Ausmaß konnten Sie im Rahmen des Leadership-Durchgangs neue Kompetenzen als Gestalterin auf- bzw. ausbauen?“ des Jahrgangs 2023, in % (n = 20)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

In Ergänzung dazu wurde im Zuge der Frühjahrsbefragung 2023 eine offene Frage gestellt, mit der die Teilnehmerinnen Beispiele an Kompetenzen für ihre persönliche Weiterentwicklung im Zuge des Leadership-Durchgangs nennen konnten. Hier standen Aspekte wie Selbstvertrauen, Bekenntnis zur eigenen Expertise, (Mit-)Teilen der eigenen Ideen wie auch klare Kommunikation im Vordergrund. Die wörtlichen Antworten können in Tabelle 3 eingesehen werden.

**Tabelle 3:** Item " Können Sie ein oder mehrere Beispiele angeben, welche dieser Kompetenzen Sie für Ihre persönliche Weiterentwicklung als besonders wertvoll erachten?", Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2023

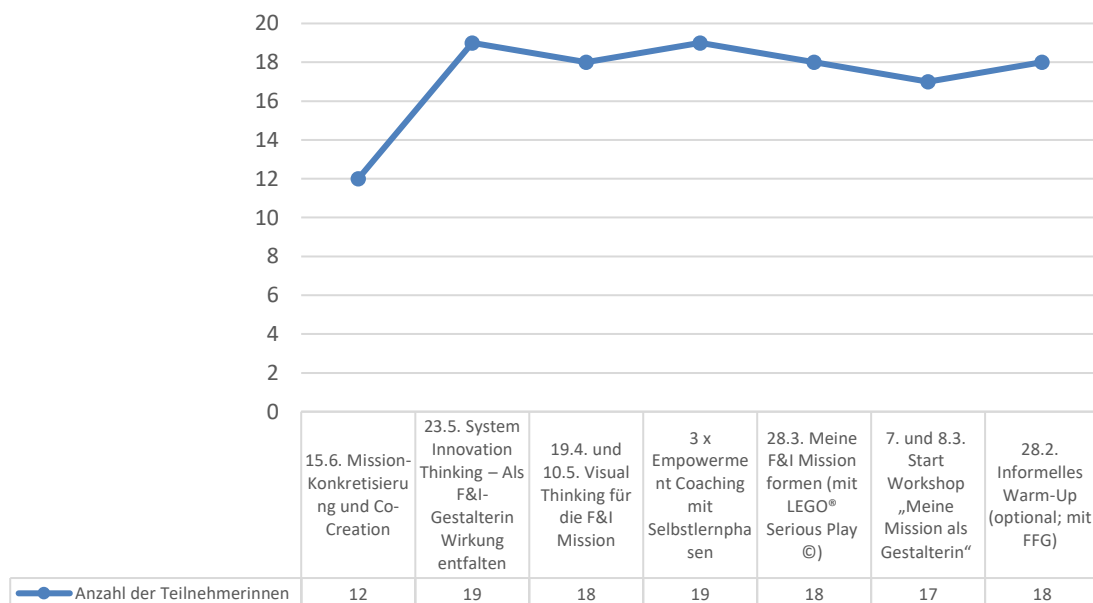
Viele neue Herangehensweisen (z.B. Lego Serious Play, Illustration, verschiedene Analysetools) an neue Aufgaben, aber auch mögliche (Konflikt)Situationen, Stakeholder-Analyse
Auf mich aufmerksam machen: Interesse klar kommunizieren, mehr Verantwortung zu übernehmen
Strukturiert nach Feedback zu fragen, sich sichtbarer zu machen, mit Selbstbewusstsein vortragen, sich trauen
Ideen in Worte fassen
Selbstvertrauen, Organisation, Struktur
Projekt-management Tools, Tools zur Visualisierung
Resilienz, strukturierte Betrachtung von Umständen, offener auf andere zugehen
Das Selbstvertrauen, meine Ideen auch vor erfahreneren Forscher*innen anzusprechen; mein Können und meine Stärken kennen, auf diese zu vertrauen und diese in den Vordergrund zu stellen; mich weiter zu vernetzen und mir damit auch neue Möglichkeiten zu eröffnen; durch das Empowerment von Frauen allgemein selbstbewusster zu werden und mehr Durchsetzungsvermögen zu erlangen
Das Sprechen mit anderen Personen über die eigenen Ideen macht die Dinge ein Stück "realer". Durch die offene Diskussion kommen wertvolle Inputs ins Spiel

Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

**3.2.1.3 Aspekte der Lern- und Gestaltungsreise**

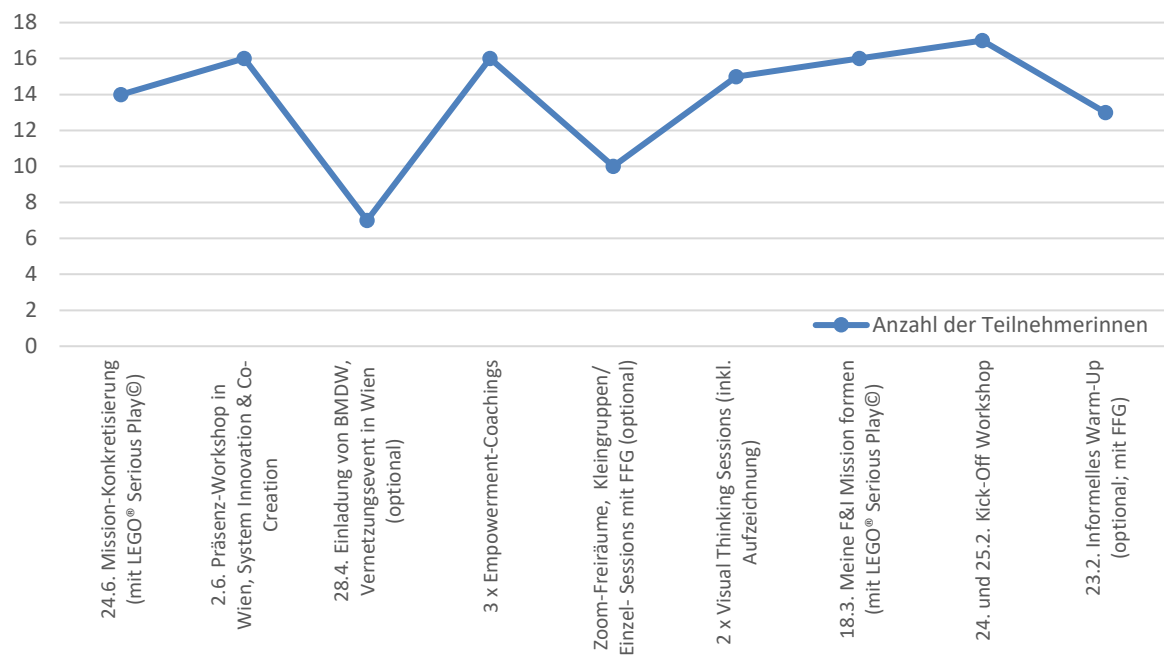
Im Rahmen des Leadership-Durchgangs nahmen die Teilnehmerinnen an einer Reihe an Formaten teil, welche sie im Zuge der beiden Frühjahrsbefragungen nach ihrem persönlich empfundenen Nutzen bewerten konnten. Abbildungen 11 und 12 zeigen die Anzahl der Teilnehmerinnen pro Format und pro Durchgang, wie von diesen selbst im Zuge der jeweiligen Frühjahrsbefragung angegeben. Abbildungen 13 und 14 wiederum zeigen die Bewertungen der Formate durch die Teilnehmerinnen. In den Abbildungen sind die Formate gereiht nach dem jeweils zum Befragungszeitpunkt jüngsten Format pro Durchgang. (Anzumerken ist, dass hier nur jene Formate der Leadership-Durchgänge erfasst sind, welche bis zum jeweiligen Befragungszeitpunkt stattgefunden hatten).

**Abbildung 11:** Teilnahme an den Formaten des Leadership-Durchgangs 2023 zwischen Februar und Juni 2023 (n = 19)



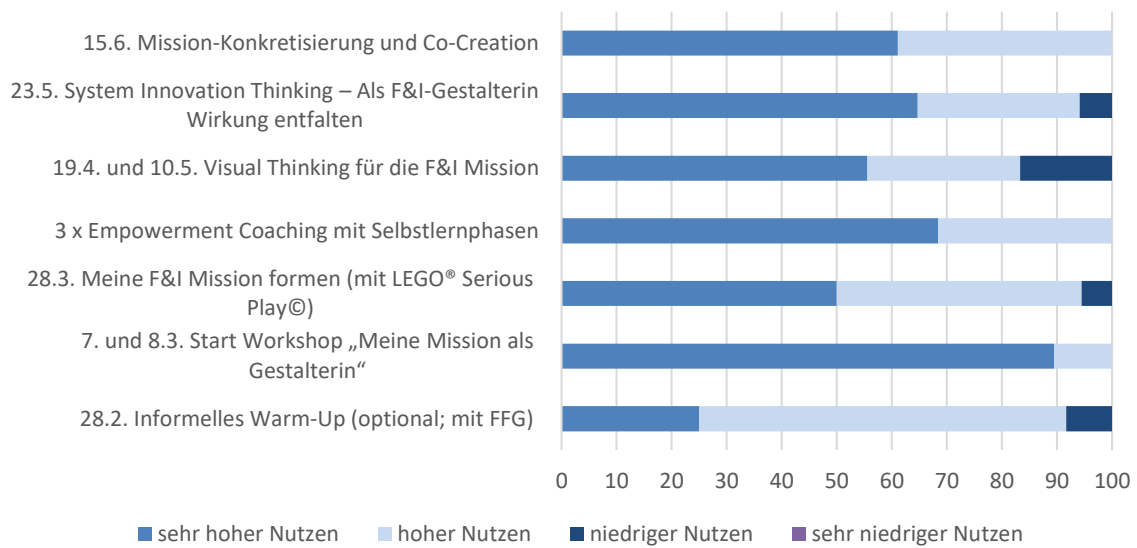
Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

Abbildung 12: Teilnahme an den Formaten des Leadership-Durchgangs 2022 zwischen Februar und Juni 2022 (n = 17)



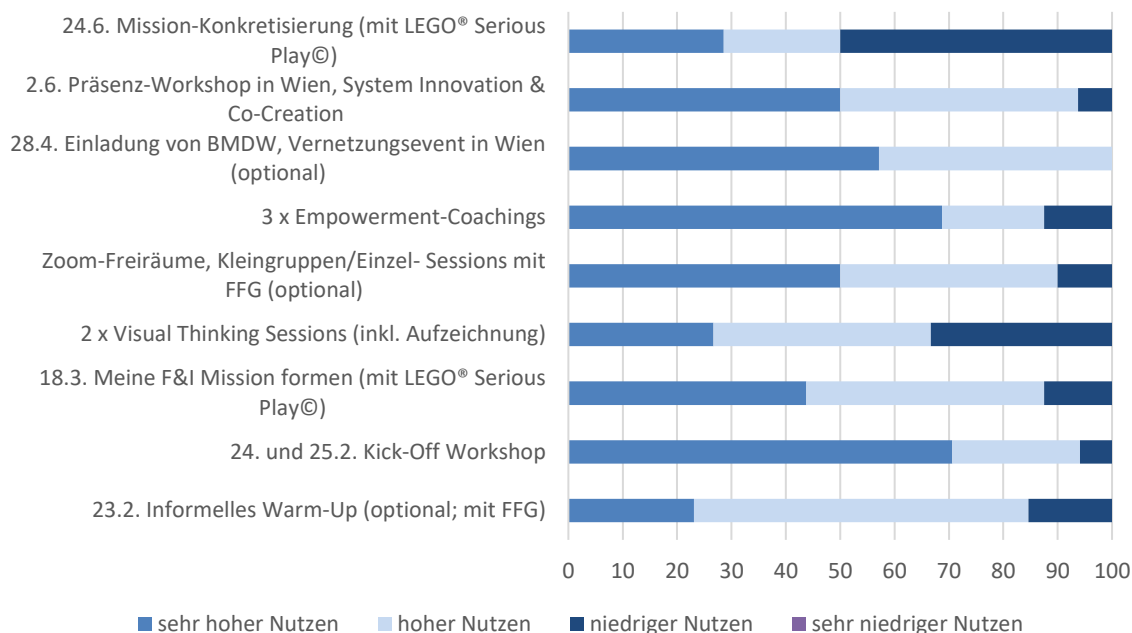
Quelle: Frühjahrsbefragung 2022, WPZ-Research

Abbildung 13: Item „An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?“ des Jahrgangs 2023, chronologisch gereiht nach dem Befragungszeitpunkt nächsten Format, in % (n = 12-19 je nach Format, siehe Abb. 11)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

**Abbildung 14:** Item „An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?“ Jahrgang 2022, chronologisch gereiht nach dem Befragungszeitpunkt nächsten Format, in % (n = 7-17 je nach Format, siehe Abb. 12)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

Insgesamt wurden alle Formate in beiden Jahrgängen tendenziell positiv bewertet, keinem Format wurde ein „sehr niedriger Nutzen“ zugeschrieben. Besonders positiv schnitt der im Jahr 2023 angebotene Workshop „Meine Mission als Gestalterin“ ab: 90 % der Teilnehmerinnen wiesen diesem einen „sehr hohen Nutzen“ aus. Die jeweils drei abgehaltenen Empowerment-Coachings erreichten in beiden Jahrgängen eine sehr gute Bewertung mit jeweils rund 70 % Zuschreibungen eines „sehr hohen Nutzens“. Im Jahr 2022 ist überdies das Vernetzungsevent des BMAW (ehemals BMDW) hervorzuheben, welchem knapp 60 % einen „sehr hohen Nutzen“ auswiesen (wengleich aufgrund des optionalen Charakters des Events lediglich sieben Personen daran teilnahmen). Im Jahr 2023 stach überdies das Format „System Innovation Thinking“ mit knapp 65 % „sehr hohem Nutzen“ hervor.

Durchwachsener fielen die Ergebnisse 2023 für das Format „Visual Thinking für die F&I-Mission“ aus, diese bewerteten rund 18 % der Teilnehmerinnen mit einem „niedrigen Nutzen“. Kritischer wurden einzelne Formate des Durchgangs 2022 bewertet – die „Mission-Konkretisierung mit LEGO“ erhielt bei einer Gesamtteilnehmerinnenanzahl von 12 Personen zu 50 % die Bewertung „niedriger Nutzen“. Auch den „Visual Thinking“-Sessions wurde, noch drastischer als im Folgejahr, von knapp einem Drittel der Teilnehmerinnen ein „niedriger Nutzen“ zugeschrieben.

Im Zuge der Frühjahrsbefragungen wurde den Teilnehmerinnen schließlich die Möglichkeit eröffnet, offene Anmerkungen zu den Formaten abzugeben. Diese Möglichkeit nahmen jeweils fünf Kandidatinnen in Anspruch. Auch deren Bewertungen fielen in beiden Jahrgängen überwiegend positiv aus, wie in Tabelle 4 eingesehen werden kann.

**Tabelle 4:** Vergleich der Items „Persönliche Anmerkungen zu den Formaten“, Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023

2022	2023
Ich finde das Programm sehr gut und freue mich Teil davon zu sein	Wirklich! Habe über die Maßen dazugelernt, gerade wo ich dachte, ich hätte schon viel Erfahrung

2022	2023
Mit mehr Freiraum meinerseits wäre noch mehr rauszuholen	Ich hoffe auf eine gute Transition in den Alumnae Club bzw. auf eine weiterhin vernetzte Zeit nach dem Leadership Programm. Die Angebote von FFG Innovatorinnen Club sind leider sehr präsent-lastig in Wien...eine weitere Verortung z.B. in Salzburg wäre toll
Ich habe schon sehr viel mitgebracht, und konnte trotzdem sehr viel mitnehmen. Vielen Dank dafür	Das unternehmerische Denken würde ich gern ausbauen
Ich habe bislang sehr viel gelernt, auch über mich selbst, das wäre mir sicher in keinem anderen Rahmen so möglich gewesen und dafür bin ich sehr dankbar	Workshop zu Systemischen Denken könnte mit mehr Break-out Sessions gestaltet werden, um konkreter auf eigene Fragestellungen hinzuwirken. Sonst ist Workshop sehr theoretisch. Aber sonst alles sehr gut
Habe doch schon einiges an Erfahrung, wodurch die persönliche Entwicklung weniger im Vordergrund steht, als die Vernetzung, die Möglichkeit zu Fokussieren und der interdisziplinäre Austausch	Die letzten 3 Monate waren sehr intensiv und ich merke bereits jetzt die persönliche Veränderung und auch dass ich in den Startlöchern für die Sommeraufgaben sitze. Durch das, was alles schon in mir bewegt wurde

Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research



### Bewertung der Formate

Auch die Interviewpartnerinnen äußerten sich in unterschiedlicher Art und Weise zu den einzelnen Formaten. Besonders positiv wurden insgesamt jene Formate hervorgehoben, die der Visualisierung der eigenen Idee dienten – vieles an Konkretisierung, das bereits in den vorderen Bereichen des vorliegenden Berichts angesprochen wurde, kam aus Sicht mehrerer Interviewpartnerinnen aus der angeleiteten Visualisierung im Zuge unterschiedlicher Formate. In dieser Hinsicht wurde auch das „Lego Serious Play“-Format von den meisten Interviewpartnerinnen positiv hervorgehoben, wenngleich einige wenige angaben, damit „nichts anfangen zu können“.

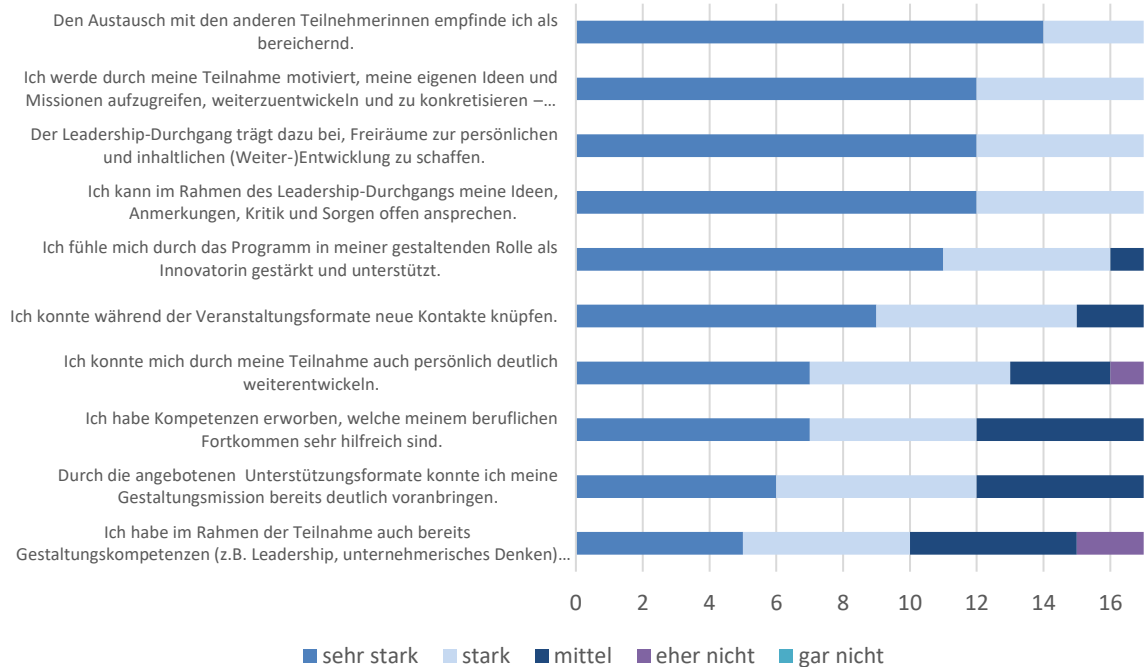
Ambivalent diskutiert wurde hingegen ein Format, dem die Teilnehmerinnen das Thema „Wie ziehe ich mich an“ zuschrieben (Anm.: dieses wurde im Zuge der Frühjahrsbefragungen nicht erfasst) – hierzu äußerten sich die meisten Interviewpartnerinnen negativ, wenngleich einzelne hervorheben, dass es „gut ist, darauf aufmerksam zu machen, und man es sich bewusst macht“ (z.B. IP09).

Ausnahmslos alle Interviewpartnerinnen profitierten von der Aufgabe, ihre „Idee nach draußen zu tragen“ und mit unterschiedlichen Personen darüber zu reden. Die meisten Interviewpartnerinnen hätten dies ihren Ausführungen zufolge von sich aus nicht gemacht. Für viele war es eine große Überwindung, die Idee, die „zunächst nur in ihrem Kopf gelebt hat“ (IP04), mit vielen anderen Personen zu teilen und diese um Rat zu bitten. Für einige war die Aufgabe zunächst sehr schwierig, sie bemerkten aber schließlich das Interesse der Außenwelt an ihren Ideen und verloren die Scheu mit anderen darüber zu reden.

In einem weiteren Fragenkomplex wurden die Teilnehmerinnen mit Aussagen zum Leadership-Durchgang konfrontiert, zu welchen sie gebeten wurden, den Grad ihrer Zustimmung auszudrücken. Die Aussagen wurden für die beiden Jahrgänge – abgesehen von kleineren Ausnahmen die Formulierung betreffend – deckungsgleich dargestellt. In beiden Jahrgängen schnitt die Aussage „Den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen empfinde ich als bereichernd“ am besten ab – im Jahr 2022 gaben 82 % der Teilnehmerinnen eine „sehr starke“ Zustimmung an, im Jahr 2023 taten dies sogar 95 %. Auch die Aussage, „Ich werde durch meine Teilnahme motiviert, meine eigenen Ideen und Missionen aufzugreifen, weiterzuentwickeln und zu konkretisieren – über mein konkretes Innovationsthema hinaus“ – erhielt in beiden Befragungsrunden große Zustimmung (2022: 71 % „sehr starke“ Zustimmung; 2023: 85 %). Eine Aussage, deren Zustimmung wiederum in beiden Befragungswellen eher durchwachsen ausfiel, ist jene zum Erwerb von Kompetenzen als Gestalterin, in dieser Aussage beispielhaft definiert als „Leadership, unternehmerisches Denken“: In beiden Jahrgängen betrug der Anteil jener, die dieser Aussage „sehr stark“ zustimmen, unter 50 % (2022: 29 %, 2023: 45 %). Dies scheint auf den ersten Blick in Widerspruch zu den weiter oben beschriebenen Antworten im Bereich der

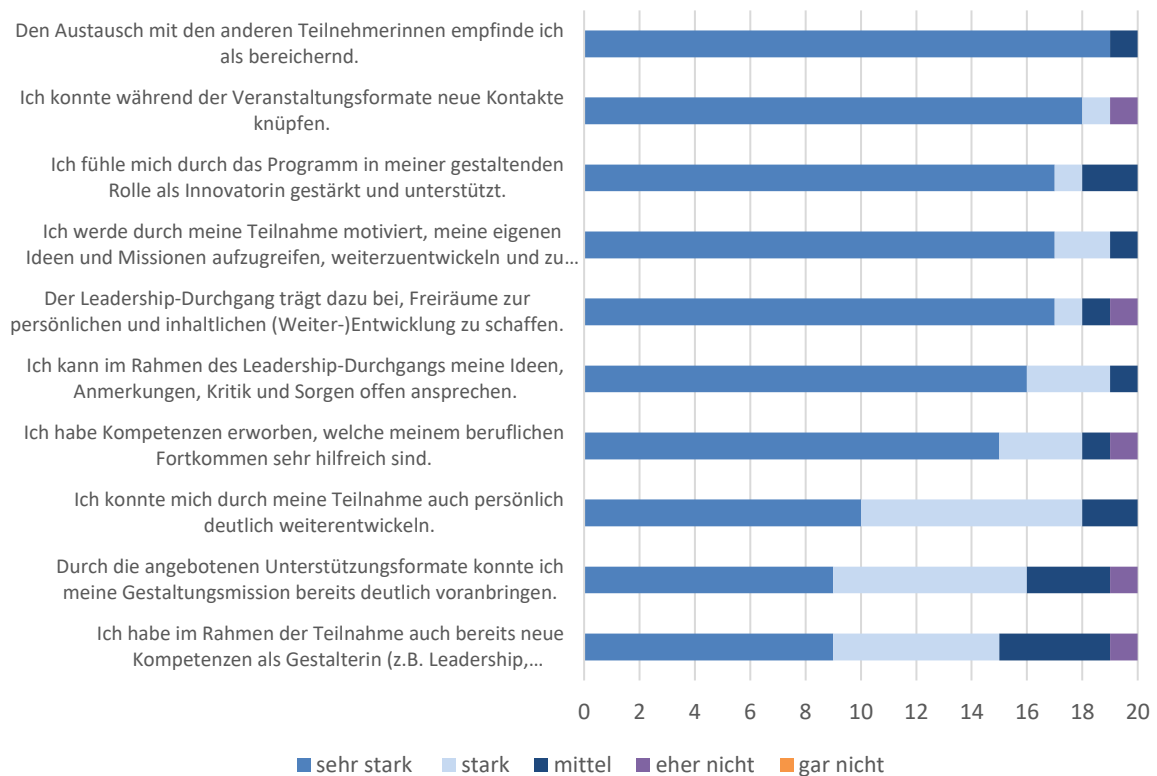
Gestaltungskompetenzen zu stehen, erklärt sich jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die in der vorliegenden Aussage angeführten Beispiele, welche stärker auf unternehmerische Kompetenzen fokussieren. Abbildungen 15 und 16 listen die Detailergebnisse aus den beiden Jahrgängen auf.

**Abbildung 15:** Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, Jahrgang 2022 (n = 17)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2022, WPZ-Research

**Abbildung 16:** Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, Jahrgang 2023 (n = 20)



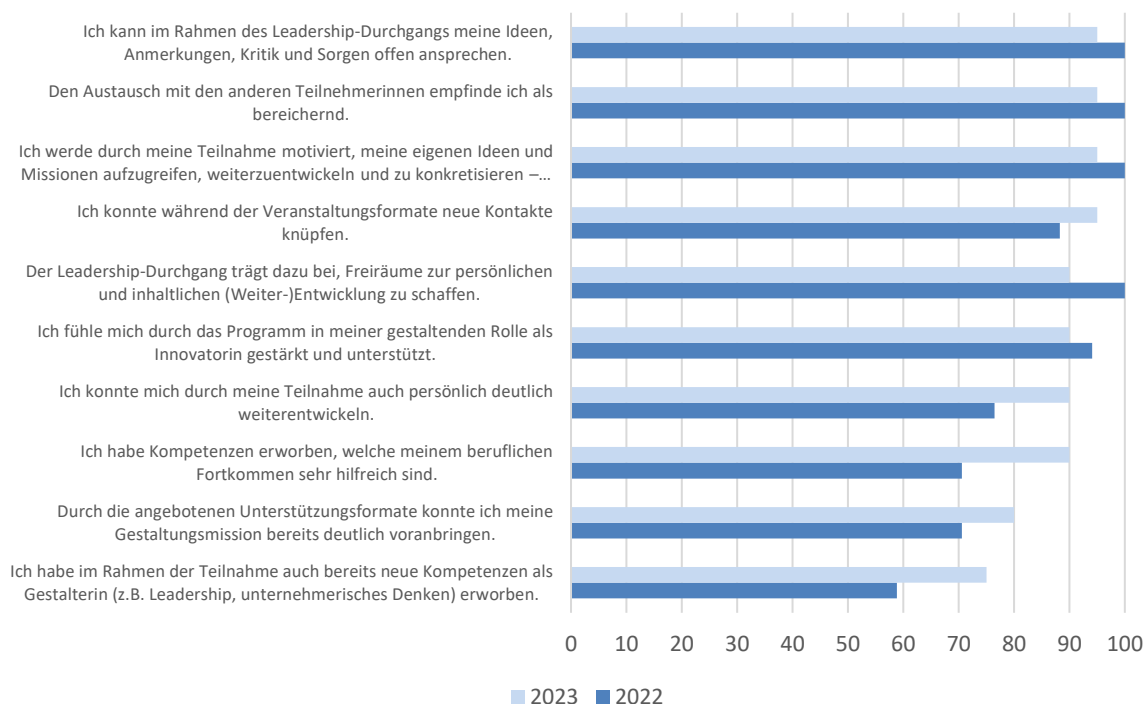
Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

Abbildung 17 zeigt für denselben Fragenkomplex einen Vergleich zwischen den Jahrgängen 2022 und 2023 mit Blick auf den Anteil der Teilnehmerinnen, die den Aussagen „(sehr) stark“ zustimmten. Hierbei wird deutlich, dass der Grad der Zustimmung im Jahr 2022 differenzierter ausfiel: Die (sehr) starken Zustimmungswerte bewegten sich zwischen knapp 59 % und 100 %, im Jahr 2023 hingegen lediglich zwischen 75 % und 95 %. In beiden Jahrgängen erhielten die drei selben Aussagen die meisten (sehr) starken Zustimmungswerte, und zwar „Ich kann im Rahmen des Leadership-Durchgangs meine Ideen, Anmerkungen, Kritik und Sorgen offen ansprechen“, „Den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen empfinde ich als bereichernd“, und „Ich werde durch meine Teilnahme motiviert, meine eigenen Ideen und Missionen aufzugreifen, weiterzuentwickeln und zu konkretisieren“ (2022: je 100 %, 2023: je 95 %).

Umgekehrt wurde auch zu den drei selben Aussagen in beiden Jahrgängen von den wenigsten Teilnehmerinnen (sehr) starke Zustimmung ausgedrückt, und zwar: „Ich habe im Rahmen der Teilnahme auch bereits neue Kompetenzen als Gestalterin (z.B. Leadership, unternehmerisches Denken) erworben“ (2022: knapp 59 %, 2023: 75 %); „Durch die angebotenen Unterstützungsformate konnte ich meine Gestaltungsmission deutlich voranbringen“ (2022: knapp 71 %; 2023:80 %); und „Ich habe Kompetenzen erworben, welche meinem beruflichen Fortkommen sehr hilfreich sind“ (2022: knapp 71 %, 2023: 90 %).

Insgesamt muss dennoch hervorgehoben werden, dass die Zustimmungswerte zu allen vorliegenden Aussagen, welche positive Aspekte zu den beiden Leadership-Durchgängen abfragen, durchwegs sehr hoch ausfielen. Wie auch aus den Abbildungen 15 und 16 deutlich wird, wählten in beiden Jahrgängen nur wenige Teilnehmerinnen die Antwortoption „eher nicht“ (je ein bis zwei Personen bei vereinzelt Aussagen); die Antwortoption „gar nicht“ wurde in keinem der beiden Jahrgänge ausgewählt.

**Abbildung 17: Vergleich des Items „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 20)**

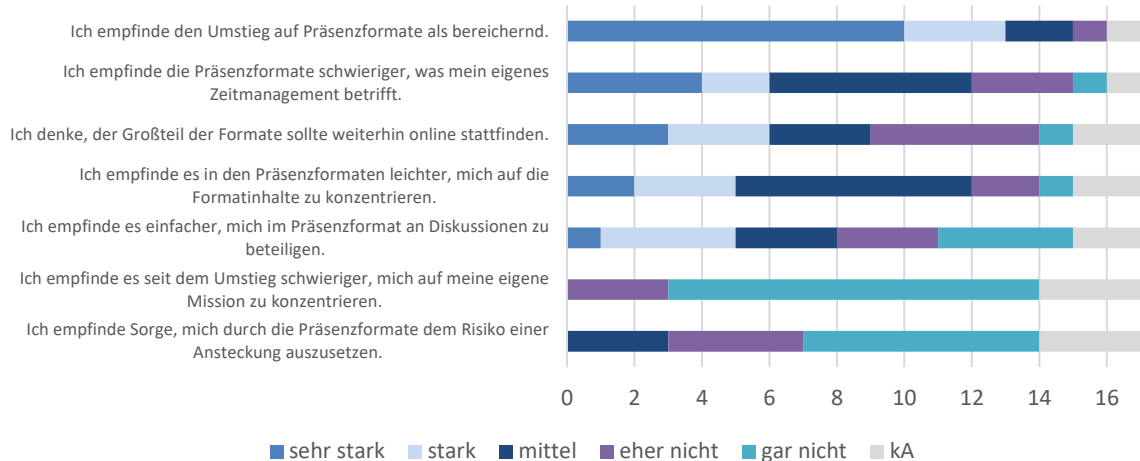


Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Da vor allem der erste Leadership-Durchgang in eine Zeit fiel, in der die Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie langsam beseitigt wurden, erlebten die Teilnehmerinnen einen sukzessiven Übergang von Online- zu Präsenzformaten. Fast 77 % der Teilnehmerinnen empfanden den Umstieg auf Präsenzformate als „(sehr) bereichernd“; allerdings gab über ein Drittel der Teilnehmerinnen an, Präsenzformate würden ihnen Schwierigkeiten bereiten, was ihr eigenes Zeitmanagement betrifft. Folgerichtig sprachen sich ebenso viele Teilnehmerinnen dafür aus, weiterhin einen Großteil der Formate online abzuhalten. Mit der Angst vor einer

Ansteckung scheint dieser Wunsch nicht zusammenzuhängen – die überwiegende Mehrheit gab an, sich diesbezüglich „eher nicht“ oder „gar nicht“ zu sorgen. Vielmehr stehen hier Zeit- und Vereinbarkeitsthemen im Vordergrund, die vor allem (aber nicht nur) für die Teilnehmerinnen außerhalb Wiens zum Tragen kommen. Allerdings zeigte sich auch Fürsprache für das Präsenzformat – über ein Drittel der Teilnehmerinnen indizierte, sie fänden es einfacher, sich im Präsenzformat auf die Inhalte zu konzentrieren, siehe Abbildung 18.

**Abbildung 18:** Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich des Umstiegs auf Präsenzformate seit Mai dieses Jahres im Rahmen des Leadership-Programms zu?“, Jahrgang 2022 (n = 17)



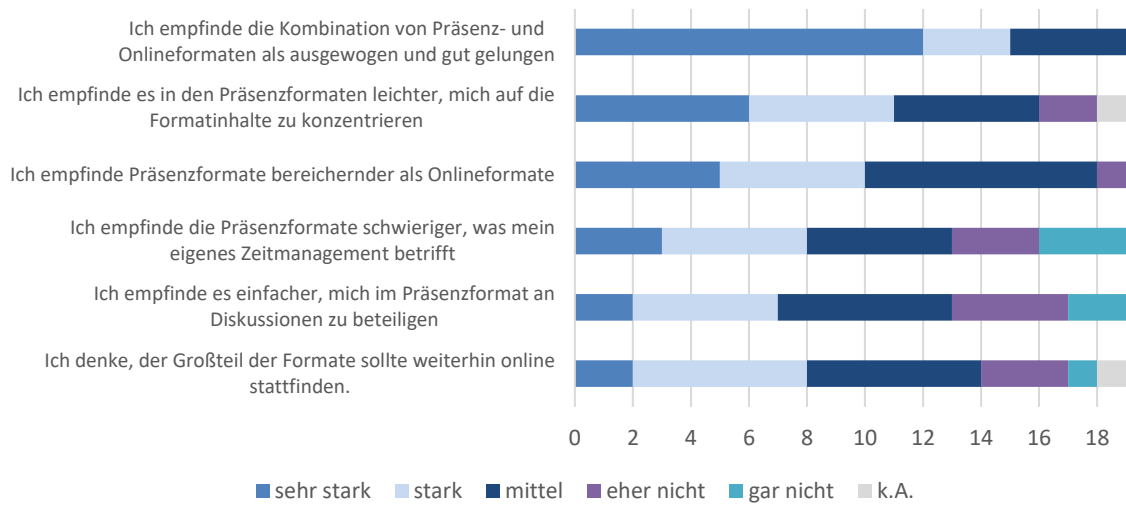
Quelle: Frühjahrsbefragung 2022, WPZ-Research

Ein gewisser Anteil an Online-Formaten wurde – mitunter aufgrund der Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2022 – auch im Leadership-Durchgang 2023 beibehalten. Insofern wurden die Teilnehmerinnen des Durchgangs 2023 befragt, wie sie die Aufteilung zwischen Online- und Präsenzformaten empfänden. Über 84 % der Teilnehmerinnen gaben an, die Kombination von Präsenz- und Onlineformaten als „(sehr) ausgewogen und gut gelungen“ zu empfinden. Fast 53 % stimmten der Aussage „(sehr) stark“ zu, sie fänden Präsenzformate grundsätzlich bereichernder als Online-Formate; des Weiteren gaben fast 58 % an, sie könnten sich im Präsenzformat besser auf die Formatinhalte konzentrieren.

Die Fürsprache für Präsenzformate fiel demnach im Jahrgang 2023 deutlicher aus als im Jahr zuvor; nichtsdestotrotz führten ganze 42 % („(sehr) starke“ Zustimmung) den Aspekt des Zeitmanagements in Treffen, welcher im Präsenzformat schwieriger zu bewerkstelligen sei. Ebenso sprachen sich zwei Personen „sehr stark“ und sechs Personen „stark“ dafür aus, dass „Großteil der Formate weiterhin online stattfindet“ (siehe Abbildung 19). Ein hybrides Veranstaltungskonzept, bestehend aus Präsenz- und Online-Formaten, erweist sich demnach als besonders zielführend, um die Inhalte effektiv zu vermitteln und zugleich die berufliche und private Vereinbarkeit des Leadership-Durchgangs zu gewährleisten.



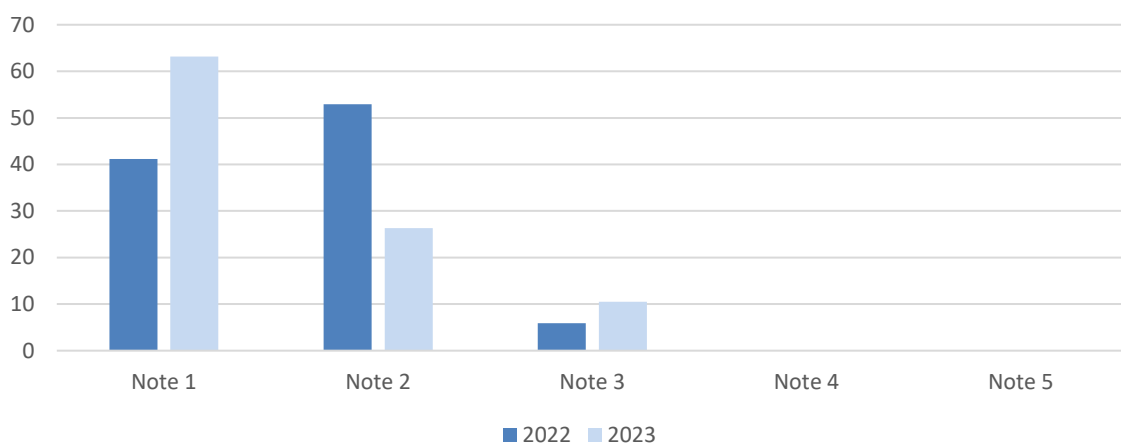
Abbildung 19: Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Kombination von Präsenz- und Onlineformaten im Rahmen des Leadership-Programms zu?“, Jahrgang 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

Schließlich wurde den Teilnehmerinnen beider Durchgänge in dieser Hinsicht die Frage gestellt, wie sie insgesamt die Vereinbarkeit ihrer Teilnahme am Leadership-Durchgang mit ihren privaten Engagements und Verpflichtungen, sowie mit ihren beruflichen Aufgaben (Werte nur für 2023) empfänden. Die Bewertung erfolgte nach dem Schulnotensystem. Mit Blick auf die privaten Verpflichtungen bewerteten die Teilnehmerinnen des Durchgangs 2023 diese mit einem Notendurchschnitt von 1,32 leicht besser als jene des Durchgangs 2022 (Notendurchschnitt 1,64), und dies, obwohl im Jahr 2023 ein größerer Anteil der Formate in Präsenz abgehalten wurde. Auch die Vereinbarkeit mit beruflichen Verpflichtungen wurde mit einem Notendurchschnitt von 1,47 bewertet. Alle drei Werte weisen auf ein hohes Maß der Vereinbarkeit mit anderweitigen Verpflichtungen hin.

Abbildung 20: Vergleich des Items „Wie gut empfinden Sie die Vereinbarkeit der Formate des Leadership-Durchgangs mit Ihren privaten Verpflichtungen und Engagements (Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt etc.)? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)“ Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



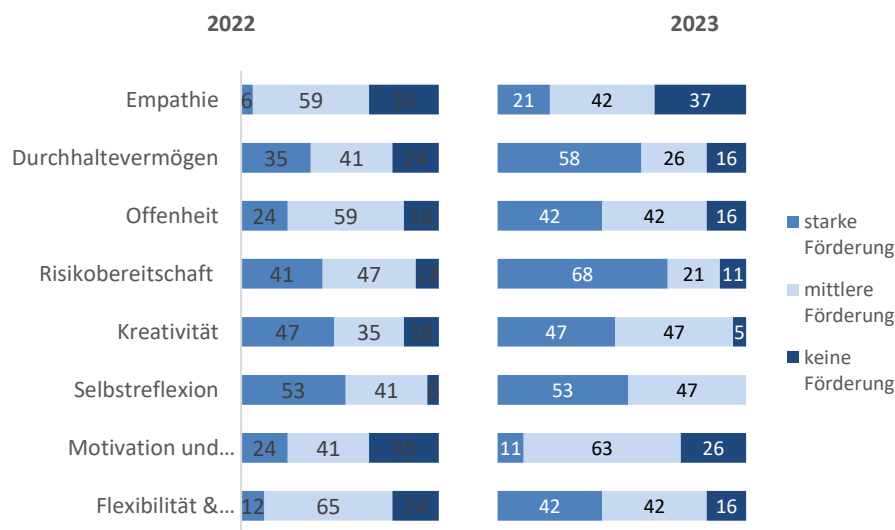
Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

### 3.2.1.4 Kompetenzbereiche

Die Teilnehmerinnen wurden im Rahmen der beiden Frühjahrsbefragungen gefragt, in welchen Kompetenzbereichen sie in welchem Ausmaß eine Förderung zur Umsetzung ihrer Mission benötigten, und inwiefern diese Kompetenzbereiche im Rahmen des jeweiligen Leadership-Durchgangs behandelt würden. Abbildung 21 zeigt zunächst für beide Jahrgänge jene Kompetenzbereiche auf, in denen sich die Teilnehmerinnen

eine Förderung wünschten. Dabei werden wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den benötigten Kompetenzen in den beiden Durchgängen zutage gefördert: Was die Bereiche Kreativität und Selbstreflexion betrifft, so sehen die Kompetenzbedarfe in beiden Jahrgängen in etwa gleich aus: etwas weniger (Kreativität) bzw. etwas mehr (Selbstreflexion) als die Hälfte der Teilnehmerinnen wünschen sich eine „starke Förderung“. Während diese beiden Kompetenzbereiche im Jahrgang 2022 jene Bereiche waren, in denen der stärkste Förderbedarf verortet wurde, so führen hier im Durchgang 2023 die Aspekte Risikobereitschaft (68 % „starke Förderung“; 2022 lediglich 41 %) und Durchhaltevermögen (58 % „starke Förderung“; 2022 lediglich 35 %) die Liste an. Kompetenzbereiche, in denen die Teilnehmerinnen zu höheren Anteilen „keine Förderung“ benötigen, sind hingegen Empathie (2022: 35 %, 2023: 37 %) sowie Motivation und Begeisterungsfähigkeit (2022: 35 %, 2023: 26 %).

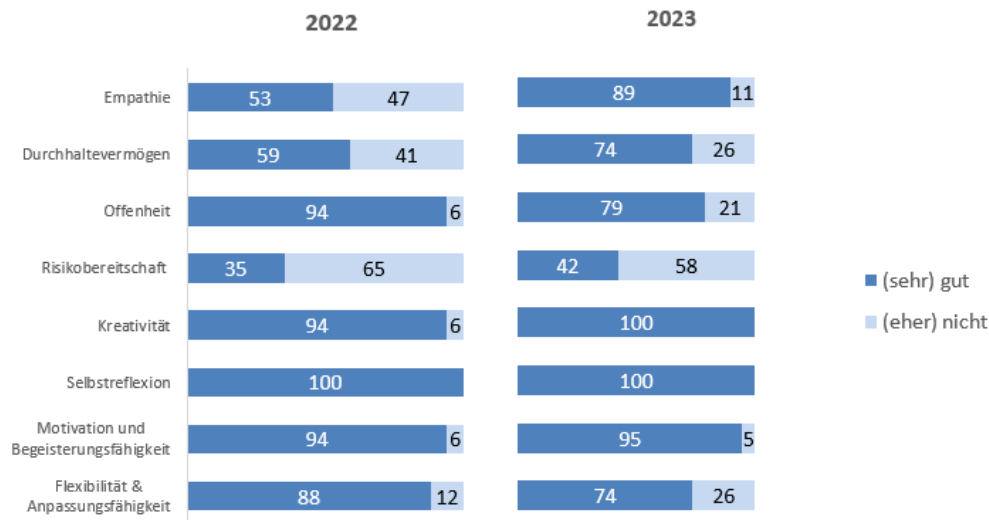
Abbildung 21: Vergleich des Items „In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Abbildung 22 wiederum zeigt, wie gut die Kompetenzbereiche aus Sicht der Teilnehmerinnen in den beiden Durchgängen abgedeckt wurden. Bereiche, die in beiden Jahrgängen aus Sicht der Teilnehmerinnen in hohem Maße „(sehr) gut“ abgedeckt wurden, sind allen voran Selbstreflexion, aber auch Motivation und Begeisterungsfähigkeit und Kreativität. Auch Offenheit sowie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erreichten in beiden Jahrgängen vergleichsweise hohe Zustimmungswerte. Durchwachsener fielen hingegen etwa die vermittelten Kompetenzen in den Bereichen des Durchsetzungsvermögens und, zumindest im Jahrgang 2022, der Empathie aus. Auffällig ist zudem der Aspekt der Risikobereitschaft – hier gab in beiden Jahrgängen jeweils weniger als die Hälfte der Teilnehmerinnen an, dass dieser Kompetenzbereich „gut“ oder „sehr gut“ abgedeckt sei.

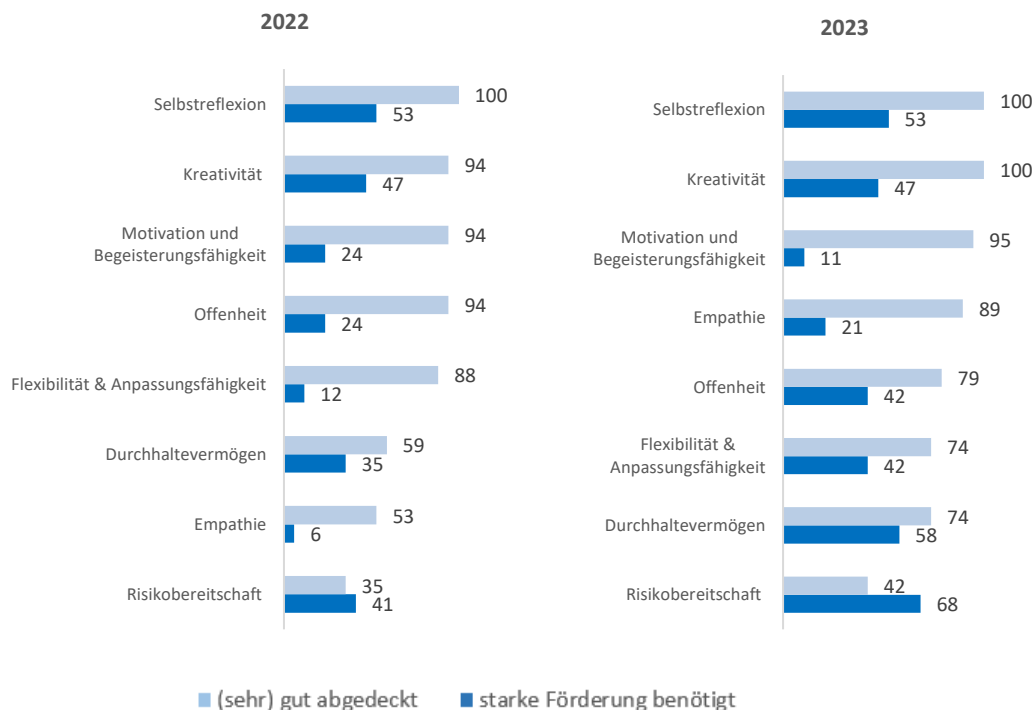
Abbildung 22: Vergleich des Items „Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Eine unterschiedliche Darstellungsform bietet Abbildung 23, in welcher jeweils für beide Jahrgänge die Kompetenzbereiche nach Stärke des ausgedrückten Förderbedarfs gereiht und jeweils dem Grad der „(sehr) guten“ Abdeckung im Rahmen der Leadership-Durchgänge 2022 und 2023 gegenübergestellt sind. In beiden Jahrgängen zeigt sich eine hohe Passgenauigkeit der abgedeckten Kompetenzbereiche mit den Kompetenzbedarfen der Teilnehmerinnen. Lediglich im Bereich der Risikobereitschaft fällt der Förderbedarf (in 2023 sogar deutlich) höher als die empfundene Abdeckung durch die angebotenen Inhalte.

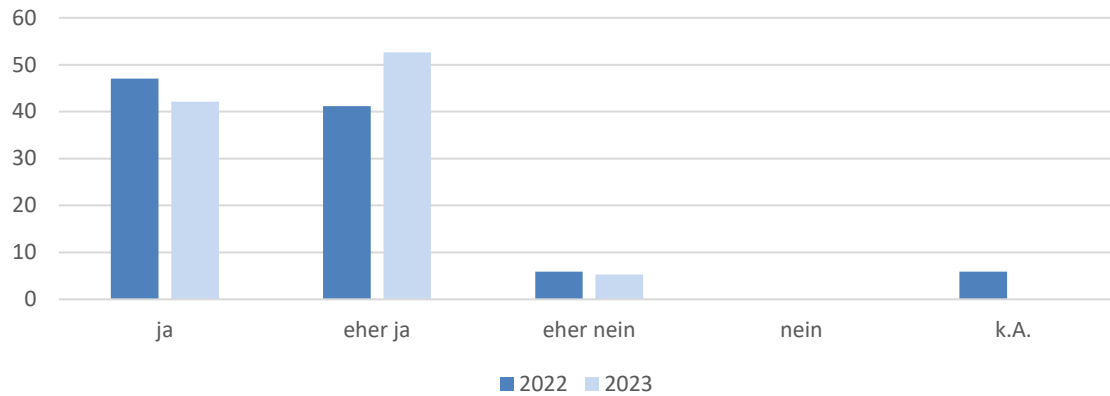
Abbildung 23: Vergleich der Items „In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission?“ und „Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?“, gereiht nach Stärke der benötigten Förderung, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Schließlich wurden die Teilnehmerinnen im Rahmen der Frühjahrsbefragung gefragt, ob sie die im Leadership-Durchgang erworbenen Kompetenzen, Kenntnisse und entwickelten Fähigkeiten bereits in der Praxis angewendet hätten. Knapp unter (2022) bzw. leicht über (2023) 90 % bejahten diese Frage; lediglich jeweils eine Person pro Jahrgang wählte die Antwortkategorie „eher nein“, siehe Abbildung 24.

Abbildung 24: Vergleich des Items „Haben Sie die Kenntnisse, Kompetenzen und entwickelten Fähigkeiten aus dem Leadership-Durchgang bereits in der Praxis angewendet?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

In einer anschließenden offenen Frage konnten die Teilnehmerinnen anhand von Beispielen erläutern, inwiefern sie ihre im Leadership-Durchgang erworbenen Kenntnisse bereits praktisch angewendet hätten. Im Jahrgang 2022 wurden hier insbesondere Aspekte wie Selbstreflexion und eigenes Empowerment genannt, aber auch, auf die eigene Sichtbarkeit zu achten und auf sich selbst zu hören. Im Jahrgang 2023 standen bei den Teilnehmerinnen hier hingegen konkrete Methoden im Vordergrund, insbesondere *Visual Thinking* und Stakeholder-Analyse, aber auch Netzwerkaufbau sowie der Mut, Stakeholder anzusprechen. Die wörtlichen Nennungen sind in Tabelle 5 einzusehen.

Tabelle 5: Item „Inwiefern haben Sie Ihre erworbenen Kenntnisse bereits in die Praxis umgesetzt?“, offene Frage, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023

2022	2023
Ich trete wieder anders auf (Empowerment Coaching)	Habe schon mit vielen Personen über meine Ideen gesprochen, gutes Feedback bekommen; das Systemdenken habe ich auch im Blick
Mehr Zeit für zielgerichtete Selbstreflexion. Mehr Achtgeben auf meinen Status und Rolle	Illustrationen für Präsentationen
Die Positionierungsübung hat mir sehr geholfen, meine Ideen zu kommunizieren und zu entscheiden, was ich mache und was nicht (...)	Netzwerk aktiviert
Visualisierung durch Sketching bei Brainstorming Sessions	Nicht bekannte Stakeholder angesprochen. Planung einer Innovations-Community, Planung eines Innovation Says
Ich gebe mehr Acht darauf aktiv Dinge zu lenken und Themen, die mir wichtig sind, stärker voranzutreiben	Das Story Telling war eine ideale Vorbereitung für das Pitching
Grafische Aufbereitung komplexer Zusammenhänge/Projektideen/Paper-Strukturen, Anwendung von System Innovation Aspekte zur Erarbeitung neuer Projektideen bzw. zur Analyse ihrer Wirkung	Bei einem Vortrag habe ich eine Idee aus dem 2-tägigen Workshop verwenden, um mein Werdegang darzustellen. Co-Creation werde ich stark einsetzen können, aber da bin ich erst am Anfang. Visual Thinking kommt aber auch immer wieder vor, bei Ideation oder Vorbereitung von Projektmeetings oder Zeichnen von Workflows & Projektdiagrammen

2022	2023
Mein Leitsatz begleitet mich	Stakeholder-Analyse bei der Präsentation von my Favorite
Ich erzähle viel mehr Menschen, was ich vorhabe und versuche, Reaktionen/Kommentare/ Ideen zu sammeln	Aktives Netzwerken und sich trauen
Bewusster Forschungsnetzwerk aufbauen, gezielter Themen und Möglichkeiten aus eigenem beruflichen Umfeld für F&I Mission nutzen	Offen und gezielt auf Stakeholder zugehen
	Poster mithilfe der Visualisierungstools gestaltet
	Ich habe intern offen über meine Mission kommuniziert und war überrascht, dass es sogar Feedback zum Programm von der Geschäftsführung gab.

Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research



### Nächste Schritte

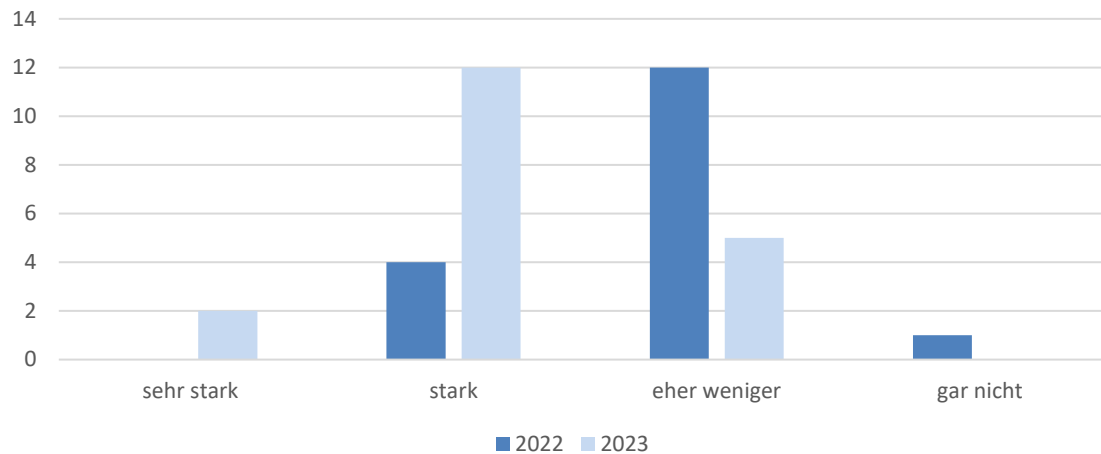
Die Interviewpartnerinnen wurden nach ihren nächsten Schritten nach Ende des Leadership-Durchgangs gefragt, dies sowohl mit Blick auf ihre Gestaltungsmissionen als auch auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung. Hierbei konnten durch die unterschiedlichen Interviewzeitpunkte der beiden Jahrgänge (2022: drei bis fünf Monate nach Ende des Durchgangs; 2023: im letzten Drittel des Durchgangs) unterschiedliche Perspektiven und Einschätzungen abgeholt werden.

Von jenen Personen, die den Durchgang zum Interviewzeitpunkt bereits absolviert hatten (Jahrgang 2022), waren alle zufrieden mit dem Vorantreiben ihrer jeweiligen Gestaltungsmissionen während des Durchgangs: Lediglich drei bis fünf Monate nach Ende des Durchgangs berichteten einige Interviewpartnerinnen davon, „bereits wo anders zu sein“ – „ein Stück weiter“ zu sein, bzw. parallel zur eigentlichen Gestaltungsmission andere Wege gegangen zu sein. Dies zeichnete sich zum Interviewzeitpunkt des Jahrgangs 2023 (knapp über der Hälfte der Dauer des Durchgangs) noch nicht in dieser Form ab – die Interviewpartnerinnen waren allesamt zutiefst beschäftigt mit ihren jeweiligen Gestaltungsmissionen. Für manche hatten sich Änderungen ergeben, jedoch waren alle im Kern sehr konzentriert auf ihre Aufgaben rund um ihre Missionen. Ihnen fiel es auch schwerer, Zukunftsprognosen zu wagen, oder gar anzudenken, in näherer Zukunft in eine andere Richtung zu gehen, wie dies zum Befragungszeitpunkt des Jahrgangs 2022 zumindest fallweise erwähnt wurde. Im Jahrgang 2023 sprachen sich alle Interviewpartnerinnen dafür aus, ihren im Zuge des Leadership-Programms eingeschlagenen Weg auch in dieser Form weiterzuführen.

#### 3.2.1.5 Austausch und Vernetzung

Die Vernetzung der Teilnehmerinnen des Leadership-Durchgangs untereinander, aber auch mit Teilnehmerinnen des früheren sowie des Pilotjahrgangs, ist dezidiertes Ziel des INNOVATORINNEN-Programms und wird auf mehreren Ebenen verfolgt. So treten die Teilnehmerinnen in einen moderierten Austausch im Zuge der Programmformate, werden aber darüber hinaus auch angeregt, diesen Austausch informell fortzuführen. Insofern wurden die Teilnehmerinnen im Rahmen der beiden Frühjahrsbefragungen nach dem Ausmaß befragt, in welchem sie mit den anderen Teilnehmerinnen desselben Jahrgangs in einem selbst organisierten Austausch stünden. Dabei zeigt sich, dass die Teilnehmerinnen des Jahrgangs 2023 deutlich stärkeren informellen Kontakt mit ihren Kommilitoninnen pflegen, als dies im Jahrgang 2022 der Fall war (siehe Abbildung 25). Während 2022 insgesamt lediglich vier Personen angaben, sie stünden in einem „(sehr) starken“ Austausch (das ist weniger als ein Viertel aller Teilnehmerinnen dieses Jahrgangs), taten dies 2023 insgesamt 14 Personen und damit knapp 74 % der Teilnehmerinnen.

Abbildung 25: Vergleich des Items „Ihrem Empfinden nach: Wie stark stehen Sie mit den anderen Teilnehmerinnen des derzeitigen Leadership-Programms in einem selbst organisierten Austausch außerhalb der formalen Formate?“, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



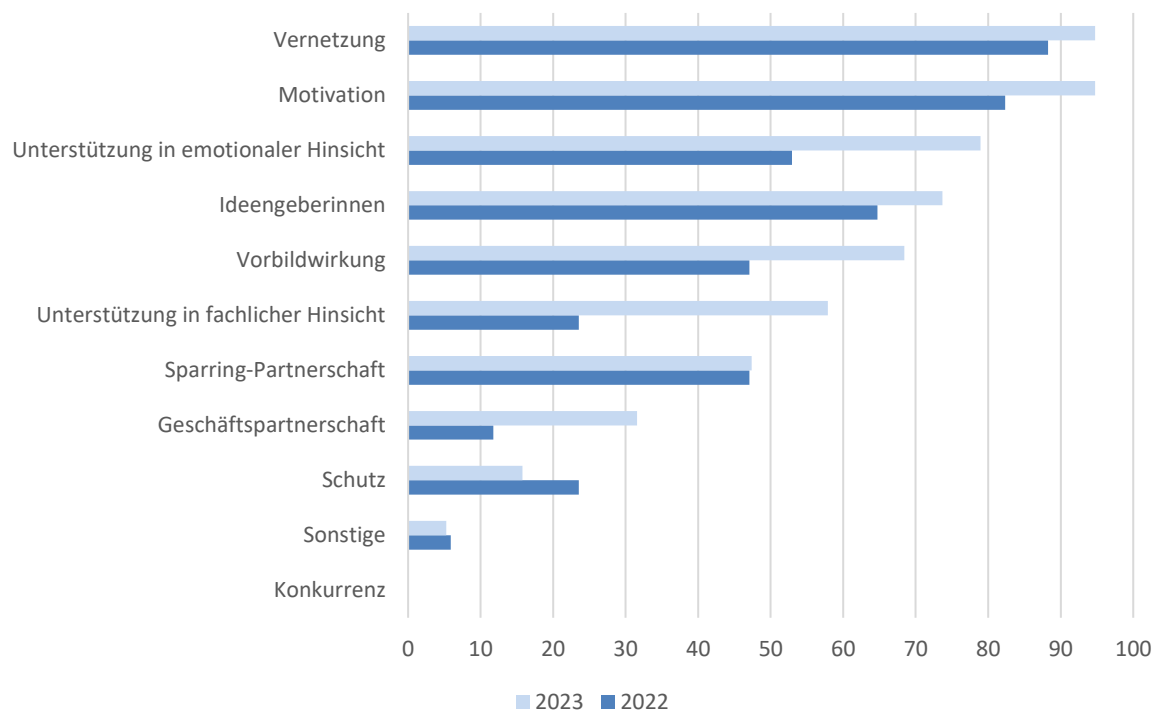
Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

In beiden Jahrgängen fand der informelle Kontakt zwischen den Teilnehmerinnen überwiegend über Online-Netzwerke (beispielsweise LinkedIn) statt, auch Videokonferenzen und E-Mail wurden häufig verwendet. Im Jahrgang 2023 spielten überdies soziale Austauschdienste (beispielsweise WhatsApp oder Signal) eine große Rolle: Alle Teilnehmerinnen, die in einem „(sehr) starken“ Austausch miteinander standen, gaben an, diese zu verwenden (im Jahrgang 2022 wurden diese hingegen von keiner einzigen Teilnehmerin angegeben). Auch der telefonische Kontakt – im Jahrgang 2022 von keiner Teilnehmerin indiziert – war 2023 eine durchaus relevante Kontaktform. Der physische Kontakt hingegen spielte in beiden Jahrgängen eine untergeordnete Rolle.

Im Jahrgang 2023 können zudem aufgrund der Frühjahrsbefragung Aussagen zur Kontakthäufigkeit getätigt werden (im Jahrgang 2022 ist dies aufgrund der kleinen Anzahl jener Teilnehmerinnen, die „(sehr) stark“ miteinander im informellen Austausch stehen, nicht sinnvoll). Es zeigt sich, dass mit acht Personen (57 %) die Mehrheit der Teilnehmerinnen rund einmal im Monat miteinander in Austausch steht, und je rund 21 % einmal pro Woche bzw. einmal alle zwei Wochen.

In einer weiteren Frage wurde im Rahmen der Frühjahrsbefragungen für die beiden Jahrgänge erhoben, welche Funktion(en) die Peer Group für die Teilnehmerinnen jeweils erfüllt. In beiden Jahrgängen standen hier die Aspekte der Vernetzung und der Motivation im Vordergrund – im Jahr 2023 wurden diese von jeweils knapp 95 % der Teilnehmerinnen gewählt, im Jahr 2022 immerhin von über 88 % (Vernetzung) und 82 % (Motivation) (Mehrfachantworten waren möglich). Im Jahrgang 2023 schnitt überdies die „Unterstützung in emotionaler Hinsicht“ mit knapp 79 % als wichtige Funktion ab (2022 hingegen nur 53 %). Als weitere wichtige Funktionen der Peer Group erschienen die Aspekte Ideengeberinnen (2023: 74 %, 2022: 65 %) und Vorbildwirkung (2023: 68 %, 2022: 47 %). Eine Funktion, die im Jahr 2023 deutlich besser abschnitt als im Jahrgang zuvor, ist jener der „Unterstützung in fachlicher Hinsicht“ – knapp 58 % wählten diese aus, 2022 hingegen nur knapp 24 % aller Teilnehmerinnen. Dieser Unterschied mag vor allem darin begründet liegen, dass die Leadership-Teilnehmerinnen im Jahrgang 2023 in fachlicher Hinsicht weniger divers waren als noch im Jahr 2022 (siehe Kapitel 3.2.1.6).

Abbildung 26: Vergleich des Items „Welche Funktion(en) erfüllt die Peergroup für Sie? (Mehrfachantwort möglich)“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

Die Teilnehmerinnen wurden überdies im Zuge der beiden Frühjahrsbefragungen befragt, ob sich durch die Verbindungen in der Peer Group zum Befragungszeitpunkt, also drei bis vier Monate nach Beginn des jeweiligen Leadership-Durchgangs, bereits weiterführende Kontakte, Kooperationen oder Vorhaben angebahnt hätten. Dies bejahten im Leadership-Durchgang 2022 fünf Personen (knapp über 29 %), im Durchgang 2023 sogar neun Personen (knapp über 47 %). Konkret betraf dies in beiden Jahrgängen Projektideen/Einreichungen für nationale Förderungen (2022: 20 %, 2023: 44 %), Projektideen für die Institution bzw. das Unternehmen (2022: 60 %, 2023: 33 %) sowie – wenn auch in geringerem Maße – Projektideen bzw. Einreichungen für internationale Förderungen (2023: 11 %).

Schließlich wurden die Teilnehmerinnen gefragt, ob sie noch mit den Alumnae des bzw. der vergangenen Durchgänge in Kontakt stünden. Dies bejahten in beiden Durchgängen jeweils rund 30 % der Teilnehmerinnen (2022: 29,4 %, 2023: 51,6 %).



### Informeller Austausch

Ausnahmslos alle Interviewpartnerinnen beider Jahrgänge betonten, wie wichtig ihnen der Austausch mit ihrer Peer Group sei und erzählten über vielfältige informelle Kontakte, die sich neben und nach dem jeweiligen Durchgang etabliert haben. Im Jahrgang 2023 wurde besonders häufig über eine WhatsApp-Gruppe berichtet, in der sich die Teilnehmerinnen austauschen, ihre Neuigkeiten teilen und sich gegenseitig bestärkten. Einige Interviewpartnerinnen legten dar, wie wichtig diese Bestärkung durch die Peer Group für sie sei, dies insbesondere in Fällen, wo der Rückhalt in der eigenen Organisation weniger ausgeprägt war, oder sie gerade vor besonderen Hindernissen standen.

Teilweise ergeben und ergaben sich auch unerwartete Möglichkeiten für eine (fallweise interdisziplinäre) Zusammenarbeit – hier wurde die bunte Zusammensetzung der Gruppen als besonders positiv hervorgehoben, immerhin sei man hier mit Personen im Austausch, welche man „unter normalen Bedingungen nicht so intensiv kennenlernen würde“ (z.B. IP08). Dieses „intensive Kennenlernen“ schaffe großes Vertrauen in der Gruppe, sodass eine fachliche Zusammenarbeit, etwa in Form von Publikationen oder gemeinsamen Forschungsanträgen, für sehr viele Teilnehmerinnen als gute Option gesehen wird. Abgesehen davon berichteten die Interviewpartnerinnen auch über Freundschaften und Unterstützung im privaten Bereich.

Für die INNOVATORINNEN Club-Veranstaltungen interessieren sich ebenso ausnahmslos alle Interviewpartnerinnen, und viele von ihnen waren schon bei einzelnen Veranstaltungen dabei, allerdings sprachen nahezu alle Interviewpartnerinnen an, dass ihnen für eine konsequentere Teilnahme an mehreren Formaten die Zeit fehle. Für Interviewpartnerinnen aus den Bundesländern wurde auch ins Treffen geführt, dass eine Reistätigkeit für vergleichsweise kurze Veranstaltungen schwierig unterzubringen sei.

### **3.2.1.6 Charakteristika der Teilnehmerinnen**

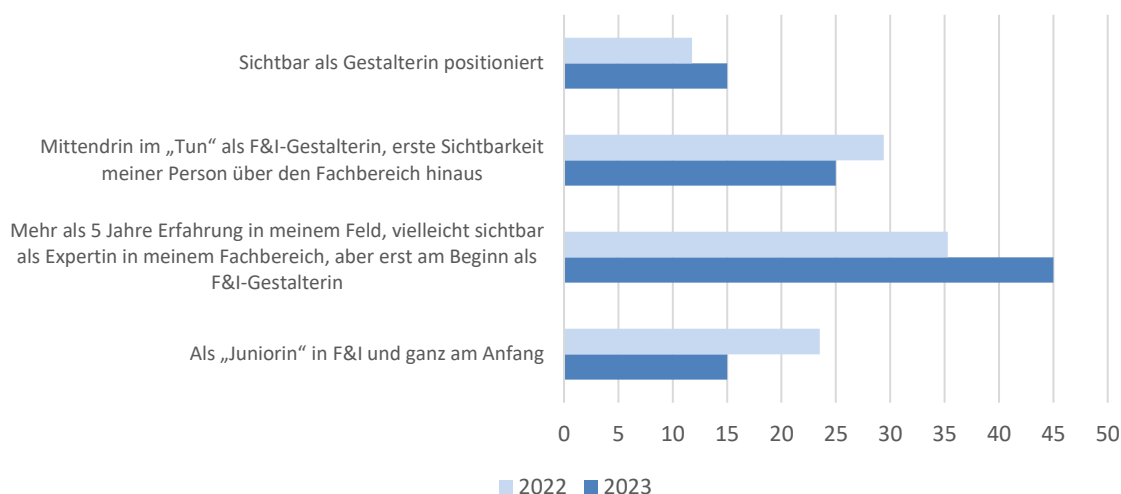
Die Programmleitung des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zielt, wie in Kapitel 2 angemerkt, auf eine sehr heterogene Gruppenzusammensetzung ab. Im ersten Durchgang 2022 starteten 18, im zweiten Durchgang 2023 20 Teilnehmerinnen aus jeweils insgesamt sieben österreichischen Bundesländern in ihre „Lern- und Gestaltungsreise“. 2022 rechneten sich 39 % privaten Unternehmen oder Start-ups zu bzw. waren im Prozess der eigenen Unternehmensgründung. Rund ein Drittel der Teilnehmerinnen kam aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen, ein weiteres Drittel aus Universitäten. 2023 hingegen stellten Teilnehmerinnen aus Universitäten bzw. Fachhochschulen mit 40 % die Mehrheit, 35 % kamen aus der Privatwirtschaft (inklusive Selbständigkeit) und nur ein Viertel aus der außeruniversitären Forschung. Hinsichtlich des Alters rangierten die Teilnehmerinnen des ersten Durchgangs zwischen 25 und 55 Jahren, wobei 56 % zwischen 25 und 34 Jahren alt waren; im zweiten Durchgang war die Alters-Range unter den Teilnehmerinnen geringer und lag bei 35 bis 55 Jahren, wobei mit 45 % ein Großteil zum Befragungszeitpunkt zwischen 35 und 44 Jahren alt war.

Was die vertretenen Disziplinen betrifft, so waren dies in beiden Jahrgängen vorwiegend klassische Fachbereiche der angewandten Forschung wie beispielsweise Holztechnologie, biomedizinische Analytik, Mikromechanik, Materialwissenschaften und Digitalisierung, aber auch Themen aus Bereichen der Pflegewissenschaft, Physiotherapie, Soziologie, Entwicklungszusammenarbeit, humanitärer Hilfe sowie Theater und Digitalisierung.

Im Rahmen der Frühjahrsbefragungen wurden die Teilnehmerinnen um eine Einschätzung ihrer derzeitigen Phase als Gestalterin gebeten – dies in Form eines Gedankenexperiments, und zwar retrospektiv aus 20 Jahren in der Zukunft betrachtet. Dabei zeigte sich, dass auch in dieser Hinsicht die Gruppenzusammensetzung in beiden Jahrgängen relativ heterogen ausfiel, wenngleich sich in die Mehrheit der Teilnehmerinnen jeweils als „sichtbare Expertin im eigenen Fachbereich, (...) aber erst am Beginn als F&I-Gestalterin“ einschätzte (2022: 35 %, 2023: 45 %). Weitere 29 % (2022) bzw. 25 % (2023) sahen für sich „(...) erste Sichtbarkeit (...) über den Fachbereich hinaus“. Im Durchgang 2022 waren überdies „Juniorinnen in F&I“ stärker repräsentiert (knapp 24 %; 2023: 15 %). Als „sichtbar als Gestalterin positioniert“ und damit in einer fortgeschrittenen Phase als Gestalterin bezeichneten 2022 sich hingegen lediglich knapp 12 % (2023: 15 %; siehe Abbildung 27).



**Abbildung 27: Vergleich des Items „Ein Gedankenexperiment: Angenommen, Sie befänden sich an einem Zeitpunkt in der Zukunft (z.B. 20 Jahre voraus). Sie blicken nun von diesem Zukunftszeitpunkt wieder zurück auf das aktuelle Jahr. In welcher aktuellen Phase als Gestalterin in F&I würden Sie sich einschätzen?“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 20)**



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research

### 3.2.1.7 Hindernisse und Bedarf

Die Teilnehmerinnen wurden mittels einer offenen Fragestellung befragt, was sie benötigten, um sich in ihrem Tun und in ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterentwickeln zu können. Auch hier kristallisierten sich Aspekte heraus, die den Teilnehmenden in beiden Jahrgängen zentral schienen: Dies ist zum einen der Wunsch nach einem unterstützenden Netzwerk, welcher in beiden Frühjahrsbefragungen zum Ausdruck gebracht wurde. Als weiterer wichtiger Punkt wurde das Thema Zeit über beide Jahrgänge hinweg hervorgehoben – dabei geht es allen voran darum, sich über bezahlte Projekte hinaus mit den eigenen Forschungsinteressen beschäftigen zu können. Schließlich wünschten sich die Teilnehmerinnen beider Jahrgänge eine gesteigerte Sichtbarkeit ihrer Person. Neben diesen verdichteten Aspekten wurden noch die Punkte Freiraum, Förderungen bzw. Unterstützungen sowie Motivation, relevantes Wissen und Team angesprochen. Die wörtlichen Antworten auf diese offene Frage können in Tabelle 6 eingesehen werden.

**Tabelle 6: Vergleich des Items „Was brauchen Sie, um sich in Ihrem Tun und in Ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterzuentwickeln?“, Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023**

2022	2023
Freiraum, Eigeninitiative, gesellschaftlichen Sinn und ein unterstützendes Netzwerk	Erfolg, Unterstützung & Sichtbarkeit im österr. Biotech-Circle, Beharrlichkeit
Konkrete Projekte und Ergebnisse	Mehr Zeit, mehr Fokus, Zusammenarbeit mit anderen Personen in dem Bereich, Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen, Methoden, die ich neu kennengelernt habe, durchprobieren / einsetzen
Mentor*innen, persönliches Coaching	Know-How- Erweiterung, Strukturierung, Konsequenz, Durchhaltevermögen
Förderungen, die Wissenstransfer aus Unternehmen entsprechend „hoch“ fördern (>50%)	Ein stabiles Netzwerk
Mediale Sichtbarkeit	Bessere Vernetzung, Prioritäten setzen
Ein größeres Netzwerk	Klare Rollen in meiner Organisation, breitere Fachexpertise
Klare Botschaften, Kontakt, ein „Bild“, das mit mir und dem Thema verbunden wird, das ich gestaltet habe	Immer noch mehr Expertise, Selbstvertrauen und -management
Zeit, um mir fachlich noch einen größeren Überblick zu verschaffen	Immer wieder einen Motivationsschub von außen oder innerhalb unserer Organisation, damit meine Motivation für F&I-Missionen nicht im Tagesgeschäft unter geht

2022	2023
Mehr Zeit mich über bezahlte Projekte hinaus mit meinem Forschungsthema zu beschäftigen und Kontakte zu knüpfen	Team, Mitarbeiter/innen und Mitstreiter/innen
	(self)Marketing...
	Konkrete Projekte, um das Thema im Unternehmen besser/leichter voranzutreiben
	Eine Bühne
	Ich muss ein starkes Netzwerk aufbauen, die Sichtbarkeit durch Auftritte in der Öffentlichkeit stärken und über meine Disziplin hinaus vernetzen

Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ-Research



### Unterstützung und Hindernisse

Die Interviewpartnerinnen wurden gefragt, welchen Hindernisse sie beim Umsetzen ihrer Gestaltungsmission begegnet waren bzw. begegneten, und inwiefern der Leadership-Durchgang sie bei der Bewältigung unterstützen bzw. bestärken konnte. Mehrere Interviewpartnerinnen sprachen hier das Thema Förderung bzw. Finanzierung an, und damit einhergehend die Bemühung um Fördermittel, teilweise begleitet von der Erfahrung einer oder mehrerer Förderabsagen. Besonders ausgeprägt zeigte sich diese Tatsache bei jenen Interviewpartnerinnen, deren Gestaltungsmission sich auf die Verwertung bzw. den Schritt in den Markt fokusierte. Ebenso seien einzelne Fachbereiche schlechter finanziert in Forschung und Praxis, beklagt beispielsweise eine Interviewpartnerin aus dem Bereich der Frauen- und Kindergesundheit.

Des Weiteren wurden Themen aufgebracht, welche mit dem weiblichen Geschlecht und im Lichte tradierter gesellschaftlicher und Organisationsstrukturen zusammenhängen. „Diese Ablehnung, auch dass hinter dem Rücken negativ über meine Ideen geredet wurde“, so IP08, die in einer Firma tätig ist, in der es zunächst keinerlei „Gender-Regeln“ gab. Allgemein werde „viel unter Männern abgeschlossen, oft hat man zu ihnen keinen Zugang“; zudem sei es „(...) anders, mit einem Mann zu kommunizieren: Man muss oft mehr geben als zurückkommt“ (IP01). IP04 ergänzte hierzu: „So gut es die Leute meinen, fragen sie manchmal bei gewissen Dingen eher Männer als Frauen – das kann ich bei mir selbst auch nicht ausschließen“. Schließlich gab eine Interviewpartnerin an, Männer seien von sich aus auch „selbstbewusster, was sie in einen Forschungsantrag reinschreiben“ – Frauen seien hingegen oftmals „überehrlich“ (IP09). IP10 erwähnte zudem die Vereinbarkeit mit familiären bzw. privaten Verpflichtungen als Hindernis.

Mit Blick auf den Leadership-Durchgang berichteten mehrere Interviewpartnerinnen, dass sie dort gelernt hätten, „das Hindernis zu surfen“ (IP02). Ebenso IP05 gab an, durch das Programm „standfester“ geworden zu sein und „mit Absagen leichter umgehen zu können“, IP01 ergänzte, „Man lernt, Hindernissen gegenüber nicht so empfindlich zu sein“. Gleichzeitig merkte eine Interviewpartnerin an, dass das INNOVATORINNEN-Programm „(...) nicht so anerkannt ist bei meinem Arbeitgeber, weil es ein Frauenprogramm ist“ (IP07); sich Zeit für das Programm freizuschaukeln und es zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren, sei für sich genommen wiederum ein Hindernis.

Ein gewisser Anteil der Interviewpartnerinnen gab darüber hinaus an, dass sie ihr weibliches Geschlecht bisher in keiner Weise als nachteilig erlebt hätten. Oft seien Männer „neugierig, was die da einbringt“, so beispielsweise IP05. IP07 gestand hingegen geschlechtsbedingte Hindernisse ein, betonte jedoch die wichtige Rolle von Mentorinnen und Mentoren: „Man braucht immer eine Person, die einem dann doch Rückenwind gibt“.

In diesem Zusammenhang wurden in der Frühjahrsbefragung 2022 auch Ideen für den – zum damaligen Zeitpunkt im Aufbau befindlichen – INNOVATORINNEN Club abgefragt, dies vor allem hinsichtlich durch die Teilnehmerinnen benötigte Unterstützungsleistungen. Genannt wurden insbesondere Aspekte wie Möglichkeiten zu Vernetzung und Weiterentwicklung und die Bearbeitung gemeinsamer Themen mit gleichgesinnten

Frauen. In organisatorischer Hinsicht wurde angeregt, durch online- oder zumindest hybride Formate eine gewisse Flexibilität zu schaffen, siehe Tabelle 7.

Tabelle 7: Item „Ideen für den INNOVATORINNEN Club“, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022

Viele lange Pausen; Teilnehmerinnenliste vorab zugänglich machen
Ungezwungene Abende mit Keynote und anschließendem Get together
Newsletter, der die Teilnehmerinnen und deren Tätigkeiten vorstellt
Vernetzungstreffen in Präsenz und online
Gemeinsame Projektideen/Aufgaben, um es spannend zu halten
Fortbildungsmöglichkeiten anbieten
Regelmäßige Angebote zur Weiterentwicklung, verbunden mit Vernetzung
Das Netzwerk sollte für jede Innovatorin offen sein, so dass ohne Berührungängste aufeinander zugegangen werden kann
Es braucht eine Treiberin seitens der FFG und gute Inputs und Formate, die für alle Nutzen stiften. Eventuell auch ein gemeinsames Ziel/Projekt an dem alle aus dem Club mitwirken

Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022, WPZ-Research



### Empfehlungen für Frauen mit F&I-Gestaltungswillen

Die Interviewpartnerinnen wurden abschließend gefragt, was sie anderen Frauen mit Ambitionen zu Gestaltung in Forschung und Innovation empfehlen würden. Mehrere Interviewpartnerinnen antworteten spontan, sie würden ihnen zunächst eine Teilnahme im INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang nahelegen und hoben das Engagement und die Begeisterung der Programmverantwortlichen hervor, was vor allem dann sehr hilfreich sei, „wenn man mal einen Durchhänger hat“ (IP01). Man habe das Gefühl, immer willkommen zu sein, es gebe eine große Herzlichkeit, es verbinde Leute miteinander und es sei „einfach, sich miteinander zu unterhalten“, selbst für introvertiertere Frauen (IP01). IP02 hob zudem den Coaching-Ansatz hervor, der im Zuge des Leadership-Durchgangs verfolgt wird – dieser sei sehr gut dafür geeignet, sich Hindernisse gemeinsam anzuschauen und zu lernen, Unterstützung zu holen und auch anzunehmen. Zudem sei das Programm überaus interessant hinsichtlich des Austauschs mit Gleichgesinnten, so IP05. „Es ist schwer dranzubleiben und den Weg zu verfolgen, wenn man diesen alleine gehen muss“. Insbesondere gäbe es „nichts Vergleichbares in Österreich“, so IP07, schon gar nichts, das kostenlos ist.

Darüber hinaus empfehlen die Interviewpartnerinnen, sich eine gewisse „Hands-on“-Mentalität anzueignen. „Nicht lange nachdenken, sondern machen. Einfach irgendwo anfangen“, außerdem dürfe man sich nicht vor Rückschlägen aus der Bahn werfen lassen (IP03, IP10). Wichtig sei es zudem, so IP07, sich „nicht unterkriegen zu lassen, den eigenen Kopf einzusetzen“. Im Einklang mit einigen anderen Interviewpartnerinnen weist sie auf die große Rolle zumindest einer unterstützenden Person hin. „Man muss sich jemanden suchen, der einem aus blöden Situationen raus helfen kann, unterstützen, diese zu überwinden“ – dies im Sinne es Mentors oder einer Mentorin. Auch IP04 hebt hervor, man solle sich „auf die Suche nach Unterstützung machen, denn ohne geht es nicht – Männer tun dies auch ganz selbstverständlich“. Die hohe Bedeutung von Unterstützung wird auch hinsichtlich der Vereinbarkeit hervorgehoben (IP06). Gleichzeitig solle man, so IP06, nichts für den eigenen Erfolg opfern: „Man kann alles haben, vielleicht aber nicht alles auf einmal“; man solle „überlegen, priorisieren, *mindful* sein“.

IP04 betont hingegen den Einfluss der vorherrschenden Strukturen, in denen man tätig ist bzw. sich entfalten kann – oder auch nicht: „Man muss sich ein Umfeld suchen, in dem man die Chance hat, zu gestalten. Das wird bei jedem individuell anders sein“. „Man muss sich Raum schaffen“. IP09 verweist schließlich auf System- und Prozesskenntnis und -kenntnisse. Es sei wichtig, sich frühzeitig mit grundlegenden Aspekten des gesamten Forschungsprozesses auseinanderzusetzen, sodass man vorzeitig für die einzelnen Etappen gewappnet ist.

### 3.2.1.8 Fazit Leadership-Programm

Die integrative Analyse der erhobenen Daten im Rahmen des Leadership-Programms zeigt, dass der **Fokus des Programms auf eine Gestaltungsmission für viele Teilnehmerinnen ein wichtiger Beweggrund für eine Bewerbung** war, sodass nicht ausschließlich die persönliche Weiterentwicklung und die Vernetzung, sondern das Vorantreiben einer Idee bzw. eines Vorhabens im Vordergrund stand. Die Gestaltungsmissionen selbst beschäftigten die Teilnehmerinnen in hohem Maße bereits seit längerer Zeit, teilweise war es kurz vor der Bewerbung zum Leadership-Programm zu Umbrüchen oder Frustration im Verfolgen der eigenen Mission gekommen. Während der beiden Durchgänge kam es für die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen zu **Klarheit und Konkretisierung der Missionen**. Im Besonderen gaben die Teilnehmerinnen über beide Jahrgänge hinweg nahezu unisono an, dass sie die Gestaltungsmission zwar auch ohne das Programm weiterverfolgt hätten, allerdings mit weniger Selbstsicherheit, Motivation und Know-How. Außerdem schätzten die meisten Teilnehmerinnen ein, dass die Gestaltungsmissionen ohne Leadership-Durchgang schlechter gelungen wären – das betrifft insgesamt 32 Missionen in beiden Jahrgängen.

Abgesehen von der intensivierten Arbeit an der eigenen Mission berichteten die Teilnehmerinnen, dass sich ihre **Herangehensweise an Situationen oder Projekte, aber auch ihre beruflichen Rollen** (hinsichtlich Funktionen und Aufgabenbereichen) aufgrund der Teilnahme am Leadership-Programm **verändert hätten**. Insbesondere hätten sie gesteigerte Klarheit über die eigene Rolle, aber auch Klarheit in ihrer Kommunikation, Selbstsicherheit, gestärktes Selbst- und Rollenbewusstsein, Mut, und Bestätigung durch die Peer Group erreicht. Gleichmaßen hätten sie gelernt, mit dem Druck, den ihnen die Mission bisweilen auferlegt, besser umgehen zu können, sowie ihre Gestaltungs Kompetenzen auszubauen.

Die einzelnen **Formate wurden überwiegend positiv bewertet**, insbesondere konnten die Teilnehmerinnen ihre Ideen, Anmerkungen, Kritik und Sorgen dort offen ansprechen; auch der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen sei bereichernd, und sie würden über die Formate motiviert, eigene Ideen und Missionen aufzugreifen und zu konkretisieren, dies auch über das eigene Thema hinaus. Die Kombination zwischen Online- und Präsenzformaten wurde in beiden Jahrgängen sehr gut angenommen. Zwar wurde das Präsenzformat als bereichernder bezeichnet, dennoch plädierten viele Respondentinnen für das Beibehalten der Online-Formate – dies vorwiegend aus Zeitgründen. Vor allem (aber nicht nur) Teilnehmerinnen aus den Bundesländern hoben diesen Aspekt hervor. Insgesamt wurde die **Vereinbarkeit der Durchgänge mit beruflichen und privaten Verpflichtungen überwiegend positiv** bewertet.

Mit Blick auf die vermittelten Kompetenzen machten die Teilnehmerinnen vor **allem Bedarfe in den Bereichen Kreativität, Selbstreflexion, Risikobereitschaft und Durchhaltevermögen** deutlich. Mit Ausnahme des Themas Risikobereitschaft erachteten die Programmteilnehmerinnen alle genannten Kompetenzen im Rahmen des Leadership-Programms als gut abgedeckt. Hinsichtlich der Risikobereitschaft – vor allem eine wichtige Kompetenz mit Blick auf mögliche unternehmerische Tätigkeiten – kann angeregt werden, entsprechende Module im Leadership-Programm zu verankern.

Der informelle Austausch mit den Kommilitoninnen hat sich zwischen dem Durchgang 2022 und jenem 2023 verstärkt, wobei die Teilnehmerinnen im Jahrgang 2023 berichteten, im Rahmen der Formate zu einem solchen angeregt worden zu sein. Dieser findet vor allem über mobile Austauschdienste (WhatsApp), E-Mail oder LinkedIn statt. In der Peer Group sehen die Teilnehmerinnen vor allem Möglichkeiten zur Vernetzung, aber auch zu **gegenseitigem Bestärken in einem geschützten Raum**, was vor allem jenen Personen zugutekommt, die innerhalb der eigenen Organisation weniger Rückhalt erleben.

Die Teilnehmerinnen beider Jahrgänge wiesen in hoher Anzahl auf den Zeitmangel hin, dem sie sich in ihrem privaten und beruflichen Alltag ausgesetzt sehen. Im Besonderen wünschten sie sich **mehr Zeit, sich über geförderte Projekte hinaus mit ihren Forschungsinteressen beschäftigen zu können**. Als hinderlich sahen sie dabei in hohem Maße die Frage der Finanzierung, aber auch schwierigere Voraussetzungen angesichts vorherrschender Männernetzwerke und Fragen der Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen. Hierbei hätte das Leadership-Programm bewirkt, besser mit diesen Hindernissen umgehen und priorisieren zu können.

Als Empfehlung für andere Frauen in F&I gaben die Teilnehmerinnen zum einen an, sich ein Umfeld zu suchen, in dem Entfaltung und Gestaltung möglich sind; zudem verwiesen sie auf die **Rolle unterstützender Personen**, insbesondere eines Mentors oder einer Mentorin – dies sei ein wesentlicher Schlüssel, auch unter schwierigeren Bedingungen seine Ideen umsetzen zu können.

Insgesamt kann für das Leadership-Programm aus diesen Befunden abgeleitet werden, dass es in vielerlei Hinsicht sehr gut auf die Arbeits- und Lebensrealitäten seiner Zielgruppe abgestimmt ist. Vor allem der Fokus auf eine eigene Gestaltungsmission wurde von vielen Teilnehmerinnen sehr positiv hervorgehoben. Insbesondere habe die Teilnahme zu mehr Klarheit und Konkretisierung geführt – dies mit Blick auf die eigene Mission, aber auch auf das eigene Rollen- und Selbstverständnis als Forscherin bzw. Innovatorin. Die Teilnehmerinnen gaben hier in hohem Maße an, auch an Mut und Selbstvertrauen gewonnen zu haben.

Angeregt wird für die Weiterentwicklung des Programms, den Wunsch nach Vernetzung vonseiten der Teilnehmerinnen weiterhin sehr stark im Fokus zu haben, und mit Blick auf die Rolle unterstützender (Einzel-) Personen gegebenenfalls einen Mentoring-Ansatz in das Programm zu integrieren. Des Weiteren wird empfohlen, den Kompetenzbereich der Risikobereitschaft umfassender im Programm zu berücksichtigen.

### **3.2.2 Modul 2 – INNOVATORINNEN Club**

Der folgende Abschnitt behandelt die Erhebungen zum INNOVATORINNEN Club des INNOVATORINNEN Programms. Der INNOVATORINNEN Club wurde im Jahr 2022 konzipiert und sukzessive entwickelt und umgesetzt. Maßgeblich wurden dafür die Ergebnisse der Online-Befragung (Sommer 2022) im Rahmen der vorliegenden Begleitforschung herangezogen, um Formate und Angebote zu entwickeln, welche auf die Lebensrealitäten von Frauen in Forschung und Innovation abzielen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden in Kapitel 3.2.2.1 präsentiert. Kapitel 3.2.2.2 wiederum beinhaltet die Ergebnisse der zweiten INNOVATORINNEN Club-Befragung (2023), welche auf die Nutzerinnen der bisherigen Angebote abzielte und diese nach ihren Eindrücken zu den Formaten und Veranstaltungen befragte. Kapitel 3.2.2.3 bietet schließlich einen Überblick über die Erkenntnisse aus zwei Fokusgruppen, welche im Frühsommer 2023 zur Idee einer INNOVATORINNEN Auszeichnung im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs abgehalten wurden.

#### **3.2.2.1 Ergebnisse der Online-Befragung 2022**

An der Online-Befragung 2022 nahmen insgesamt 276 Frauen teil, welche in den vergangenen zehn Jahren ein FFG-gefördertes F&I-Projekt geleitet oder daran mitgearbeitet haben. Davon füllten insgesamt 170 Befragungsteilnehmerinnen den Fragebogen vollständig aus, der Rest beantwortete zumindest den überwiegenden Teil der gestellten Fragen. Die weiteren methodischen Details zur Befragung finden sich in Kapitel 3.1.

##### *3.2.2.1.1 Soziodemografische Daten und Informationen zu den Befragungsteilnehmerinnen*

Die Erhebung der soziodemografischen Daten dieser Stichprobe zeigt, dass 43 % der Respondentinnen zum Befragungszeitpunkt zwischen 31 und 40 Jahren alt waren, und weitere 27 % zwischen 41 und 50 (siehe Abbildung 28). Im Schnitt blickten die Befragten auf eine 13,6-jährige Tätigkeit in der Forschung zurück, wobei der Median mit 20,5 Jahren deutlich höher liegt – insgesamt liegt die angegebene Anzahl an Jahren in der Forschung zwischen einem und 40 Jahren.

Knapp ein Drittel der Befragten stammte aus Wien; weitere stark vertretene Bundesländer waren Oberösterreich (19 %), die Steiermark (18 %) und Niederösterreich (17 %). Insgesamt waren Befragungsteilnehmerinnen aus allen Bundesländern vertreten, siehe Abbildung 29.

Abbildung 28: Altersverteilung der Respondentinnen (n = 208)

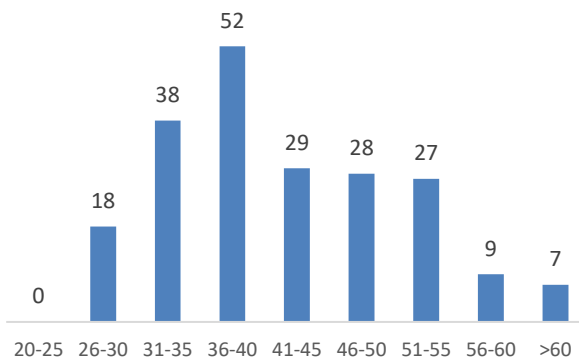
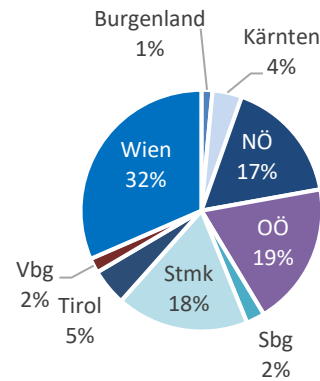


Abbildung 29: Bundesländer, in denen die Respondentinnen ansässig sind, in % (n = 203)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Mit knapp 30 % gaben die meisten Respondentinnen an, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt zu sein, weitere 24,5 % an einer Universität und knapp 24 % in einem kleinen Unternehmen, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Über ein Drittel der Befragten, nämlich 36 %, schätzten den Drittmittelanteil, zu dem ihre Stelle finanziert ist, auf mehr als 50 % (knapp ein Viertel sogar auf über 75 %). Ein weiteres knappes Drittel bezifferte den Anteil auf unter 50 %, und knapp 30 % der Befragten gaben an, selbst auf keiner drittmittelfinanzierten Stelle zu sein, jedoch Drittmittel für andere Kolleginnen und Kollegen einzuwerben.

72 % der Befragungsteilnehmerinnen gingen zum Zeitpunkt der Befragung einer Vollzeitbeschäftigung nach. Insgesamt gaben knapp 23 % der Respondentinnen an, zum Befragungszeitpunkt Betreuungsverpflichtungen für unter 15-jährige Kinder zu haben, dies betraf knapp 20 % der Befragungsteilnehmerinnen in Vollzeit und 30 % in Teilzeit. Aufgrund des relativ geringen Unterschieds ist davon auszugehen, dass in der vorliegenden Stichprobe die Kinderbetreuung nicht den vordergründigen Grund für eine Teilzeitbeschäftigung darstellt. Neben der Kinderbetreuung (48 Personen) betrafen weitere private Verpflichtungen eine ehrenamtliche Tätigkeit (24 Personen) und die Pflege Angehöriger (neun Personen). Als „Sonstige“ wurde etwa die Kinderbetreuung für über 15-jährige Kinder, die Partnerschaft, privatwirtschaftliche Tätigkeiten und diverse Freizeitaktivitäten angeführt.

Abbildung 30: Beschäftigungsausmaß der Respondentinnen, in % (n = 209)

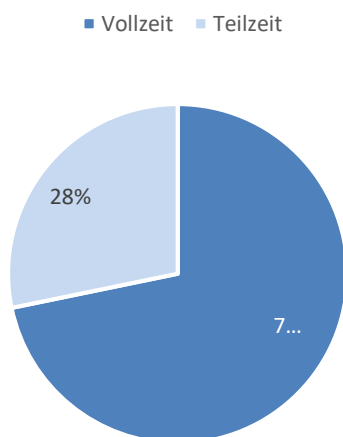
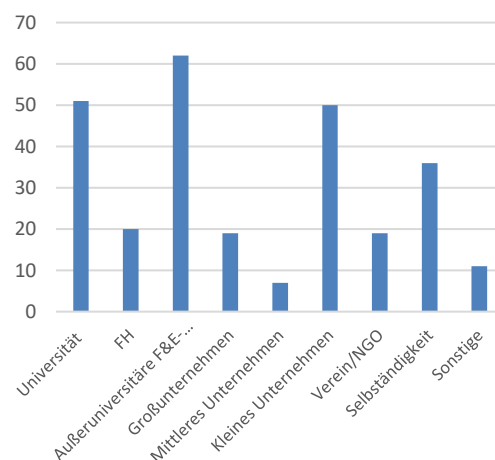


Abbildung 31: Organisationszugehörigkeit der Respondentinnen (n = 209)

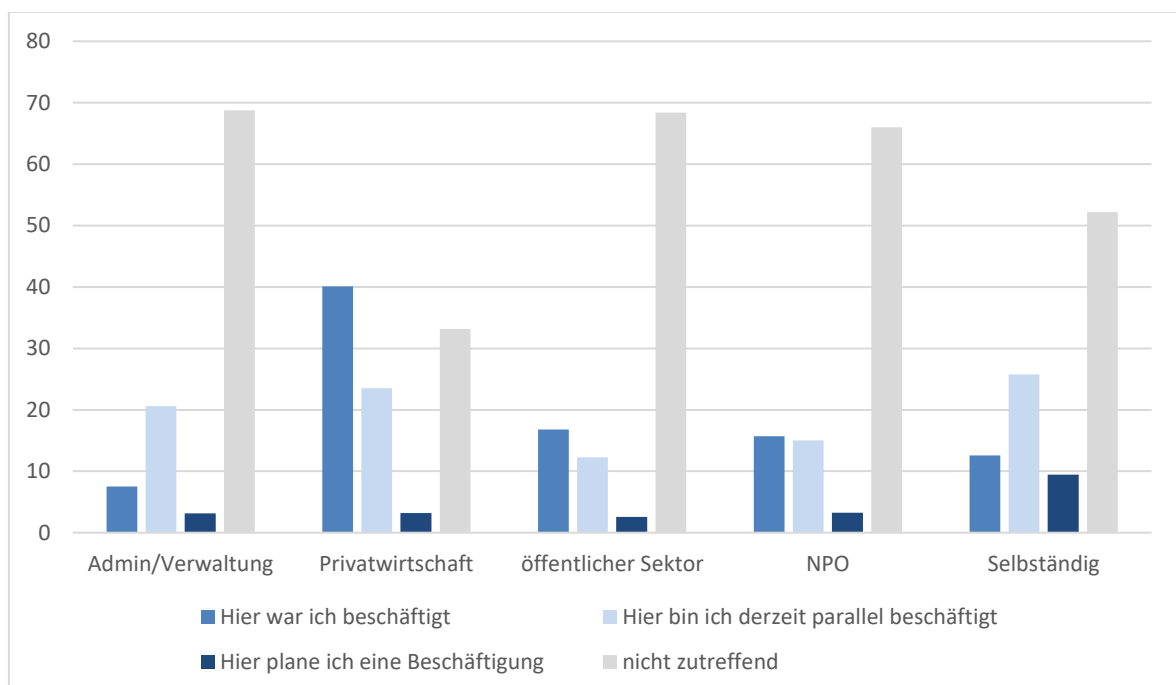


Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Die Respondentinnen wurden gebeten, die Vereinbarkeit zwischen ihren beruflichen und privaten Aktivitäten und Verpflichtungen nach dem Schulnotensystem zu bewerten. Hierbei wurde ein Gesamtnotendurchschnitt von 2,29 und damit eine Bewertung zwischen „Gut“ und „Befriedigend“ erzielt. Unter jenen Befragungsteilnehmerinnen, die Betreuungsverpflichtungen für Kinder unter 15 Jahren angaben, bewerteten ganze 75 % die Vereinbarkeit mit „Befriedigend“, „Genügend“ oder „Nicht Genügend“ – in der Gesamtstichprobe taten dies hingegen nur 38 %. Wenig überraschend gestaltet sich die Vereinbarkeit für Frauen mit jüngeren Kindern ungleich schwieriger. Des Weiteren zeigen sich Unterschiede nach Organisationszugehörigkeit: Von jenen Respondentinnen, die die Vereinbarkeit eher schlecht beurteilten (also die Noten „Befriedigend“, „Genügend“ oder „Nicht Genügend“ vergeben hatten), waren nur 14 % in Klein- und 4 % in Großunternehmen beschäftigt (hingegen knapp 24 % bzw. 9 % in der Gesamtstichprobe), und nur 11 % gaben an, selbständig zu sein (während in der Gesamtstichprobe 17 % selbständig sind). 24,4 % jener, die die Vereinbarkeit vergleichsweise schlecht beurteilten, waren an einer Universität tätig, das ist geringfügig mehr als in der Gesamtstichprobe (24,3 %). Insgesamt zeichnet sich ab, dass die Vereinbarkeit von Teilnehmerinnen aus der Wirtschaft und insbesondere von jenen in Selbständigkeit besser beurteilt wird als von jenen in der universitären Forschung.

Der Fragebogen zielte im Zuge der Erhebung soziodemografischer Daten zudem darauf ab, mögliche Übergänge zwischen der Tätigkeit in F&I und anderen Tätigkeiten bzw. Sektoren aufzudecken. Daher wurde die folgende Frage gestellt: „Wo waren Sie vor Ihrer aktuellen Tätigkeit in F&I beschäftigt, wo sind Sie parallel dazu beschäftigt bzw. wo planen Sie eine Beschäftigung?“. Es zeigt sich, dass die wenigsten Respondentinnen Übergänge zur Administration bzw. Verwaltung, dem öffentlichen und dem Non Profit-Sektor aufweisen, hier gaben jeweils 65 % bis 68 % „nicht zutreffend“ als Antwortoption an. Rund 16 % indizierten jeweils, vor ihrer aktuellen Beschäftigung in F&I im öffentlichen bzw. im Non Profit-Sektor tätig gewesen zu sein. Mit über 40 % kamen hingegen vergleichsweise viele der Befragungsteilnehmerinnen von einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft in F&I, weitere 24 % gaben an, derzeit parallel zur ihrer aktuellen F&I-Tätigkeit in der Privatwirtschaft beschäftigt zu sein. Auf eine parallele Selbständigkeit verwiesen knapp 26 %; weitere 9 % gaben an, gerade eine Selbständigkeit zu planen (siehe Abbildung 32).

**Abbildung 32:** Item „Wo waren Sie vor Ihrer aktuellen Tätigkeit in F&I beschäftigt, wo sind Sie parallel dazu beschäftigt bzw. wo planen Sie eine Beschäftigung?“, in % (n = 195)



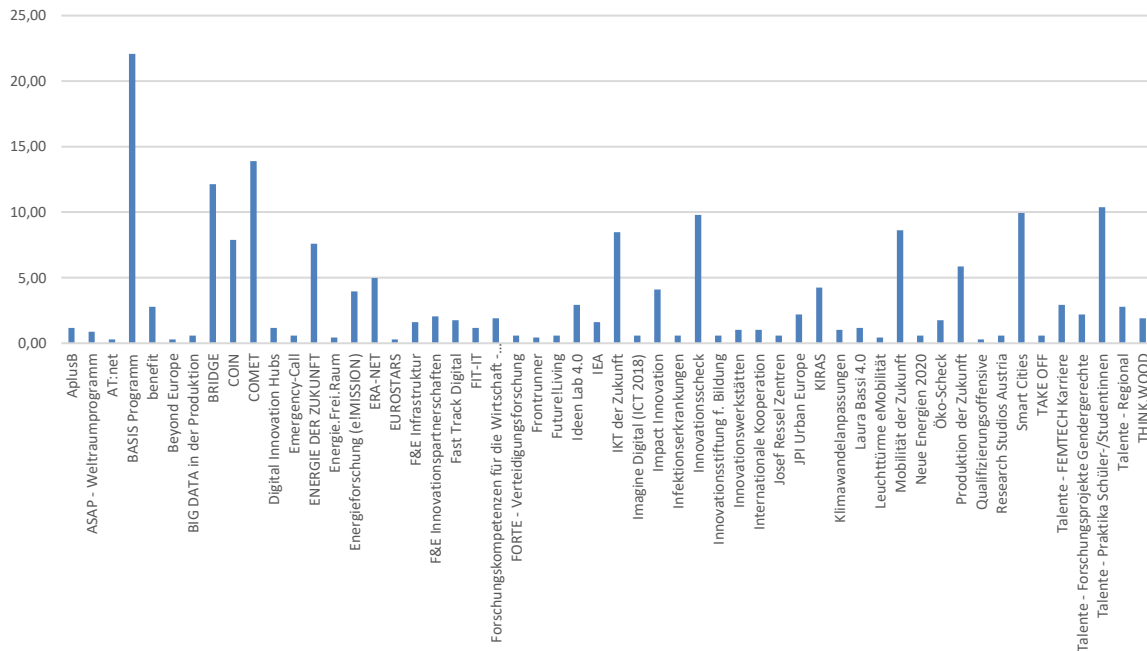
Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Schließlich wurden die Respondentinnen befragt, bei welchen FFG-Programmen sie in der Vergangenheit bereits eingereicht haben – eine Frage, die mit 171 Respondentinnen von relativ wenigen Teilnehmerinnen beantwortet wurde, was mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die große Fülle an Antwortkategorien zurückzuführen ist. Die häufigsten Nennungen bezogen sich hier mit Abstand auf das FFG-Basisprogramm (22 %), gefolgt



von COMET (14 %) und BRIDGE (12 %). Weitere in höherem Umfang vertretene Programme sind Talente Praktika Schülerinnen/Studentinnen (10,4 %), Smart Cities (10 %) und Innovationsscheck (9,8 %), siehe Abbildung 33.

Abbildung 33: Bisherige Einreichungen bei FFG-Programmen, in % (n = 171)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Die Teilnehmerinnen wurden ebenso befragt, ob sie sich von den derzeitigen Angeboten der FFG als Forscherinnen bzw. Innovatorinnen gut abgeholt und unterstützt fühlten. Diese Frage konnte ausschließlich mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden und verlangte (optional) nach einer qualitativen Begründung durch die Respondentinnen mittels offenem Textfeld. Insgesamt beantwortete ein knappe Mehrheit von knapp über 52 % diese Frage positiv. Als Begründung dafür wurde vorwiegend eine exzellente Betreuung durch die Mitarbeitenden der FFG, niederschwellige Unterstützung, ein breites und gut passendes Angebot, verständliche Kriterien, ein guter Austausch und die verpflichtenden Gender-Aspekte vorgebracht. Respondentinnen, die die Frage mit „nein“ beantworteten, begründeten dies hingegen mit Aspekten wie vermehrten Ablehnungen der eigenen Anträge, einer Vielzahl an empfundenen Hürden (z.B. in der Ko-Finanzierung sozialer Innovationen), zu eng gesteckte Ausschreibungen, große Konkurrenz und dadurch geringe Förderquoten, zu wenige passende Themen (z.B. zum Einbezug der Sozialwissenschaften), zu geringe Förderquoten, die Komplexität der Förderprogramme und zu wenig Frauenförderung<sup>2</sup>.

### 3.2.2.1.2 Rolle der Teilnehmerinnen und eigene Forschung

Die Befragungsteilnehmerinnen wurden zunächst nach ihrer Rolle und ihrer eigenen Forschung befragt. Eine wesentliche Fragestellung hierfür lautete: „Angesichts dessen, dass Sie im Bereich F&E und Innovation tätig sind, sehen Sie sich als Frau in einer gestalterischen Rolle?“ Über 92 % der Respondentinnen bejahten diese Frage, lediglich knapp 8 % gaben an, derzeit in keiner gestaltenden Rolle tätig zu sein. Die Teilnehmerinnen wurden überdies gefragt, wie hoch sie den Anteil ihrer Arbeitszeit einschätzen, den sie ihren eigenen F&I-Fragen widmen können, welche sie besonders interessieren. Auch hierzu gaben knapp über 7 % an, derzeit ihren eigenen F&I-Fragen nicht nachzugehen. Mit fast 47 % schätzte die Mehrheit der Befragten, in etwa 1-25 % für eigene F&I-Fragen aufwenden zu können. 20 % der Respondentinnen können mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für ihre eigene F&I aufwenden, siehe Abbildung 35.

<sup>2</sup> Die im offenen Textfeld genannten Begründungen wurden durch das Evaluationsteam kategorisiert und bei entsprechender Verdichtung im Text zusammenfassend und beispielhaft angeführt. Die Begründungen spiegeln die Ansichten der Respondentinnen wider.



Abbildung 34: Item „Angesichts dessen, dass Sie im Bereich F&E und Innovation tätig sind, sehen Sie sich als Frau in einer gestalterischen Rolle?“, in % (n = 276)

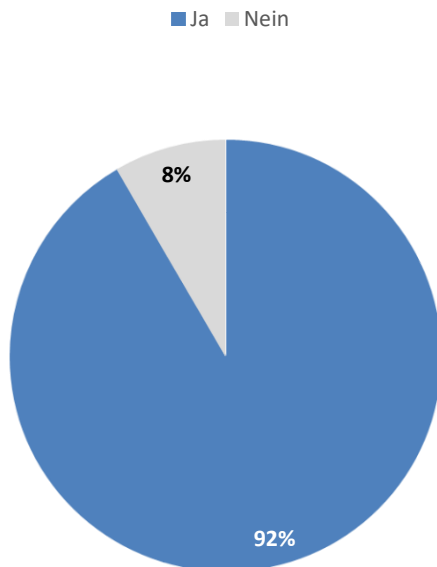
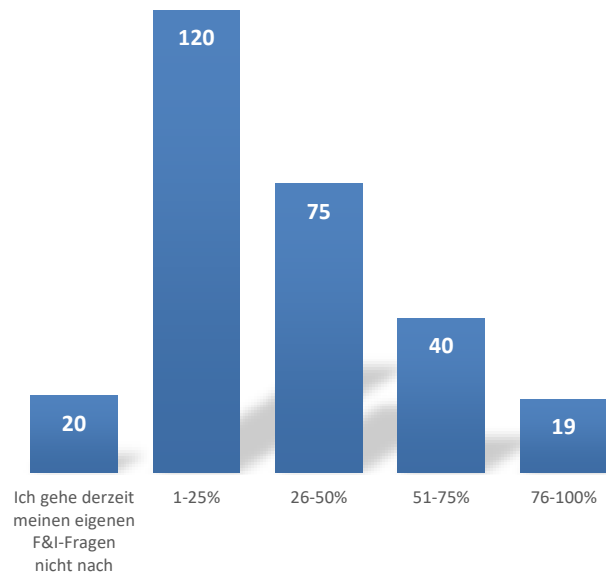


Abbildung 35: Item „Wie hoch schätzen Sie den Anteil Ihrer Arbeitszeit, den Sie Ihren eigenen F&I-Fragen widmen können, die Sie besonders interessieren?“ (n = 274)

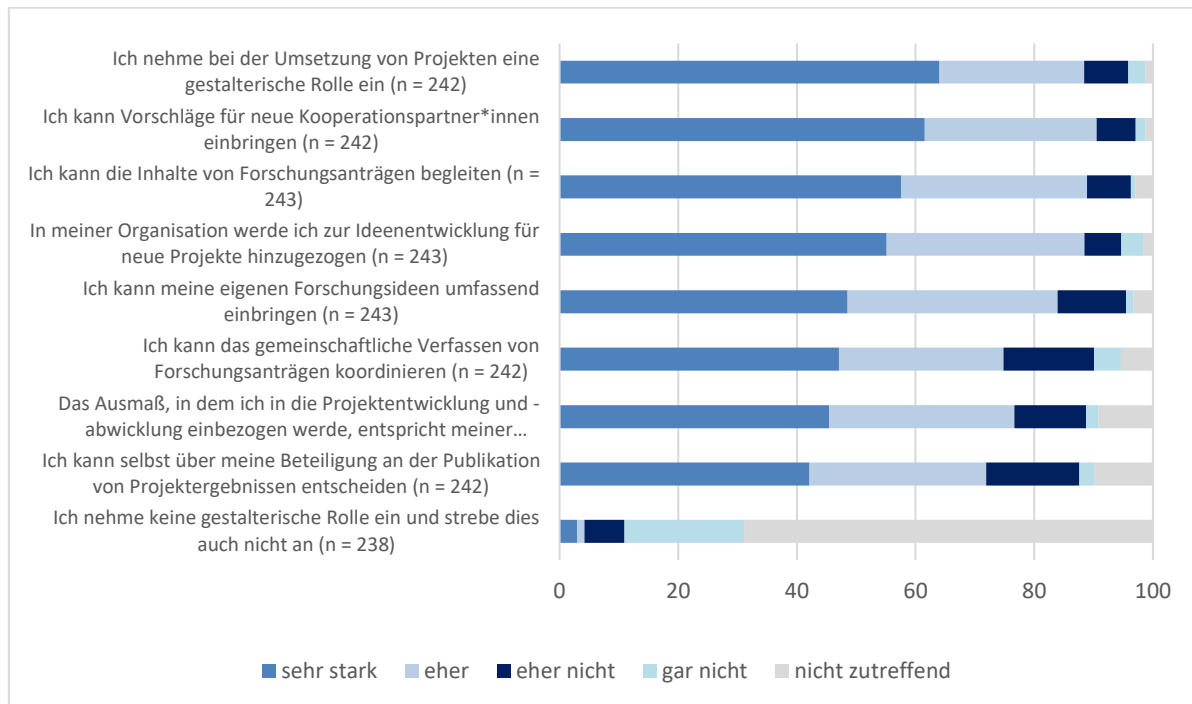


Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Mit Blick auf die Angabe, ob sich die Respondentinnen in einer gestaltenden Rolle in F&I sehen, zeigt sich ein solider positiver Zusammenhang (Korrelationskoeffizient  $\Phi = 0,330$ ) mit der Anzahl an Jahren in der Forschung. Das heißt: Je mehr Jahre die Teilnehmerinnen in der Forschung tätig waren, desto eher befanden sie sich zum Befragungszeitpunkt in einer gestaltenden Rolle. Gleichzeitig zeigt sich jedoch ein lediglich moderater Zusammenhang mit dem Alter der Teilnehmerinnen ( $\Phi = 0,146$ ). Ein moderater Zusammenhang wird ebenso mit dem Wohnbundesland ( $\Phi = 0,294$ ) deutlich: Von jenen, die angaben, nicht in einer gestaltenden Rolle tätig zu sein, kommen 35,7% aus Niederösterreich (nur 16,8% in der Gesamtstichprobe kommen aus NÖ), 28,6% aus Oberösterreich (hingegen nur 19,2% in der Gesamtstichprobe) und 21,43% Tirol (nur 4,9% in der Gesamtstichprobe). Von jenen, die hingegen angaben, in einer gestaltenden Rolle tätig zu sein, kommen ein Drittel aus Wien (im Vergleich dazu sind nur 31,5 % in der Gesamtstichprobe aus Wien) und jeweils 18,5 % aus der Steiermark und aus Oberösterreich (in etwa ein gleich großer Anteil wie in der Gesamtstichprobe).

Um die Ausgestaltung und das Ausmaß der gestaltenden Rolle abschätzen zu können, wurde den Befragten eine Reihe an Items präsentiert, zu denen sie den Grad ihrer Zustimmung auf einer fünfgliedrigen Skala ausdrücken konnten. Hierbei fanden vor allem die Aspekte Gestaltungsfreiheit in der Projektumsetzung, in der Rekrutierung von Kooperationspartnerinnen und -partnern, in der inhaltlichen Begleitung von Forschungsanträgen und in der Ideenentwicklung für neue Projekte große Zustimmung: Knapp 90 % stimmten diesen Items jeweils „sehr“ oder „eher“ zu. Einen deutlich geringeren Zustimmungswert erfuhren hingegen Aspekte wie die eigenmächtige Koordination des gemeinschaftlichen Verfassens von Forschungsanträgen sowie die freie Entscheidung über die Beteiligung an Publikationen (leicht über 70 % „sehr“ oder „eher“ starke Zustimmung). Auch die Frage, inwiefern die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten jenen der Stellenbeschreibung entsprechen, rangieren mit rund 76 % an „sehr“ oder „eher“ starken Zustimmungswerten eher im unteren Bereich (siehe Abbildung 36). Abschließend wurde den Befragten im Rahmen dieses Fragenkomplexes die Aussage präsentiert, keine gestaltende Rolle einzunehmen und eine solche auch nicht anzustreben. Hierzu stimmten rund 10 Personen „sehr“ oder „eher“ zu, das sind weniger als halb so viele Personen, als eingangs angegeben hatten, keine gestaltende Funktion innezuhaben (23 Personen, siehe Abbildung 34). Insofern kann – vorbehaltlich der kleinen Stichprobengröße jener Befragungsteilnehmerinnen, die keine gestaltende Rolle einnehmen – davon ausgegangen werden, dass mehr als die Hälfte der betreffenden Personen durchaus eine gestalterische Rolle anstreben würde.

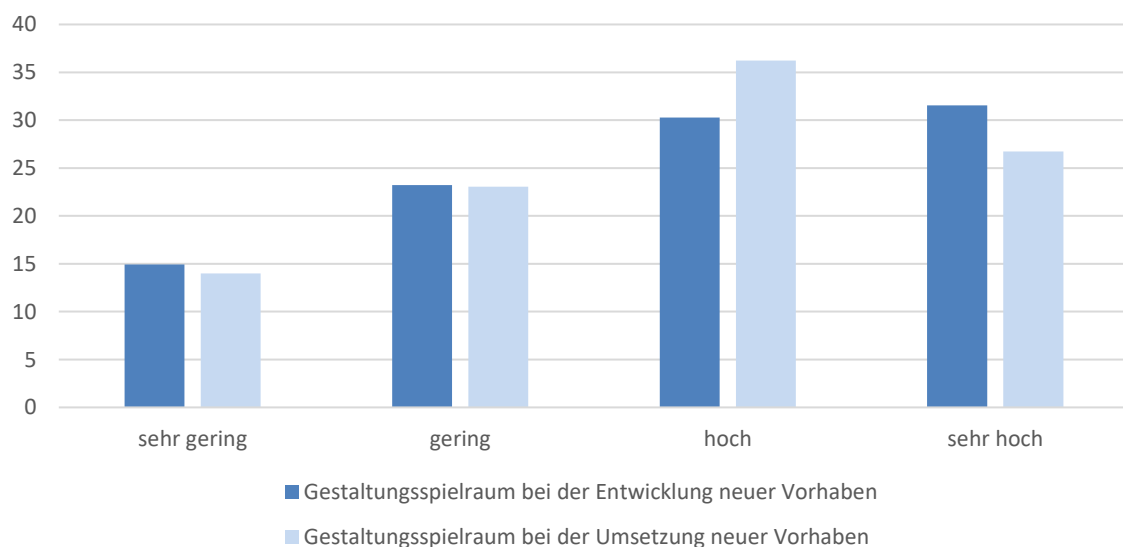
Abbildung 36: Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“, in % (n = je nach Item 238-243)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Die Respondentinnen wurden ebenso befragt, wie hoch sie ihre Gestaltungsspielräume bei der Entwicklung bzw. bei der Umsetzung neuer Vorhaben einschätzten. Hier zeigten sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Vorhabensentwicklung und -umsetzung – in beiden Fällen schätzten insgesamt etwas mehr als 60 % der Teilnehmerinnen, sie hätten einen hohen bis sehr hohen Gestaltungsspielraum, siehe Abbildung 37. Schließlich wurden die Befragten gebeten, summativ mittels Schulnoten zu bewerten, wie gut sie sich insgesamt in ihrer Organisation in die Entwicklung und Umsetzung neuer Projekte eingebunden fühlten, was mit einem Notendurchschnitt von 1,91 und damit „gut“ bewertet wurde.

Abbildung 37: Item „Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gestaltungsspielraum bei der Entwicklung (n = 241) und bei der Umsetzung (n = 243) neuer Vorhaben? (in %)“



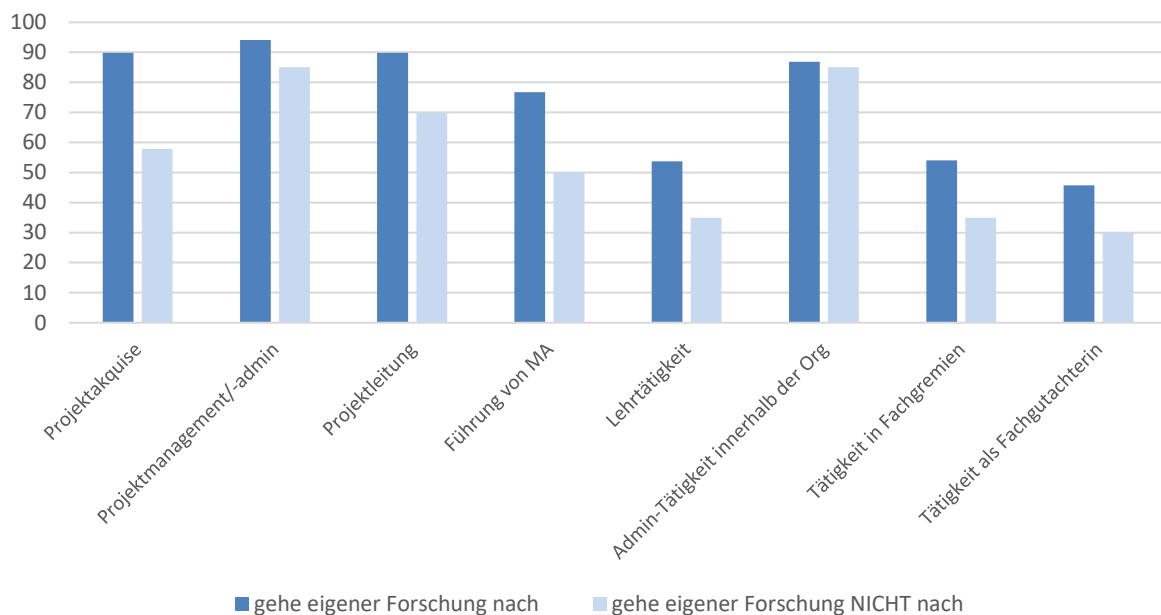
Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Die Befragungsteilnehmerinnen wurden in einem weiteren Fragekomplex erstens befragt, welchen anderen Tätigkeiten sie neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit nachgingen, und zweitens, mit welchem persönlichen

Gewinn sie dies taten. Als „andere Tätigkeiten“ wurden ihnen die Aspekte Projektakquise, Projektmanagement und -administration, Projektleitung, Führung von Mitarbeitenden, Lehrtätigkeit, administrative Tätigkeiten innerhalb der eigenen Organisation, Tätigkeiten in Fachgremien sowie Tätigkeiten als Fachgutachterin zur Auswahl gestellt, Mehrfachantworten waren möglich. In der Auswertung wurden Teilnehmerinnen, die ihrer eigenen Forschung nachgingen, und jene, die dies nicht taten (wenngleich letztere schließlich eine sehr kleine Stichprobe darstellten) separat beobachtet. Hierbei zeigte sich zunächst, dass Frauen, die zum Befragungszeitpunkt ihrer eigenen Forschung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit nachgingen, eine in höherem Maße den angegebenen Tätigkeiten nachgingen als jene, die dies nicht taten.

Besonders eklatant sind die Unterschiede beispielsweise in den Bereichen Projektakquise (knapp 90 % der Respondentinnen mit eigener Forschung, versus knapp 59 % der Respondentinnen ohne eigene Forschung), der Führung von Mitarbeitenden (knapp 77 % mit, versus 35 % ohne eigener Forschung) oder der Tätigkeit in Fachgremien (54 % mit, versus 35 % ohne eigene Forschung). Umgekehrt ist wiederum auffällig, dass ein beinahe ebenso hoher Anteil der Respondentinnen mit eigener Forschung administrativen Tätigkeiten innerhalb der Organisation nachgehen als unter den Respondentinnen ohne eigene Forschung (je rund 86 %).

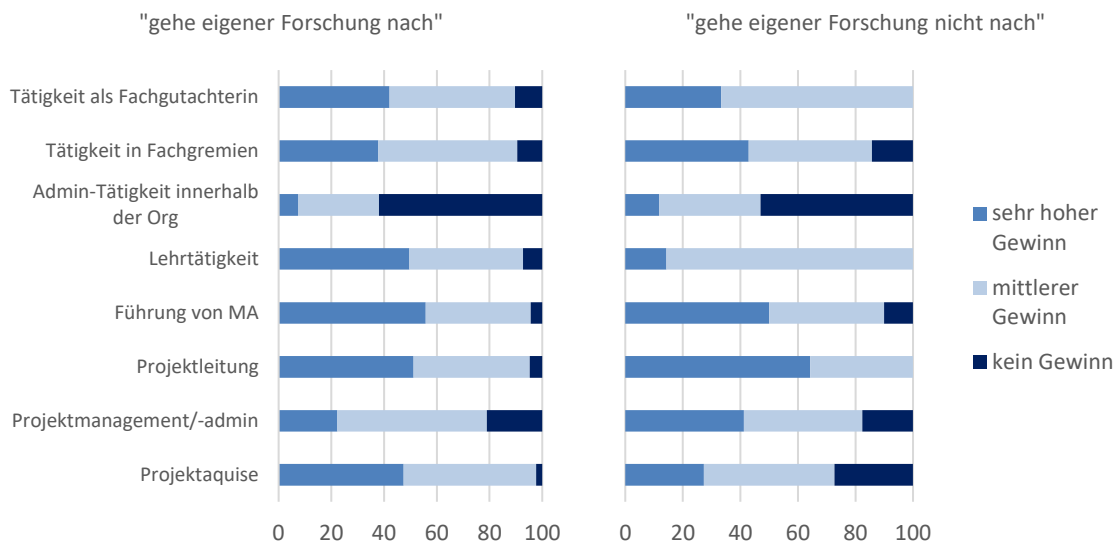
**Abbildung 38:** Item „Welchen anderen Tätigkeiten gehen Sie noch nach?“, in %; „gehe eigener Forschung nach“ (je nach Item n = 107-224) „gehe eigener Forschung NICHT nach“ (n = 6-17); Anm.: Von den n-Werten sind in dieser Darstellung jeweils jene Personen abgezogen, welche „nicht zutreffend“ ausgewählt haben.



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Letzterer Punkt wiederum – administrative Tätigkeiten innerhalb der Organisation – erweist sich als jener, der beiden Gruppen von Frauen den mit Abstand geringsten persönlichen Gewinn verschafft, wie Abbildung 39 verdeutlicht: Als einziges Item gaben mehr als die Hälfte (unter den Frauen mit eigener Forschung sogar über 60 %) an, aus diesen Tätigkeiten keinerlei persönlichen Gewinn zu erzielen. Den höchsten persönlichen Gewinn erfahren beide Gruppen hingegen in der Projektleitung sowie in der Führung von Mitarbeitenden. Respondentinnen mit eigener Forschung heben überdies die Projektakquise sowie die Lehrtätigkeit sehr positiv hervor, was in der Gruppe ohne eigener Forschung deutlich in deutlich geringerem Maße der Fall ist.

Abbildung 39: Item „Mit welchem persönlichen Gewinn gehen Sie diesen Tätigkeiten nach?“, in %; „gehe eigener Forschung nach“ (je nach Item n = 107-224); „gehe eigener Forschung NICHT nach“ (n = 6-17); Anm.: Von den n-Werten sind in dieser Darstellung jeweils jene Personen abgezogen, welche „nicht zutreffend“ ausgewählt haben.

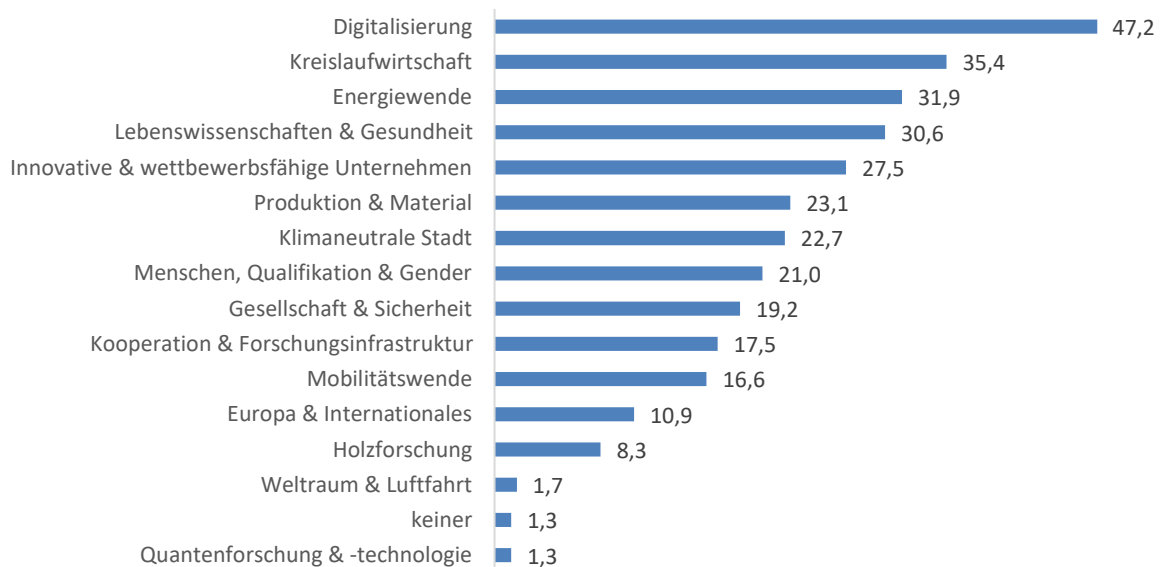


Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

### 3.2.2.1.3 Eigene Forschungsschwerpunkte

Mit Blick auf die eigene Forschung der Befragungsteilnehmerinnen wurden diese zunächst gebeten, sie einem der vorab definierten FFG-Themenbereiche zuzuordnen, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Hierbei zeigte sich ein sehr deutlicher Schwerpunkt im Themenfeld der Digitalisierung, welchen über 47 % der Respondentinnen auswählten. Wesentlich dahinter liegen an zweiter Stelle die Kreislaufwirtschaft (35,4 %), gefolgt von der Energiewende (32 %) und dem Themenfeld Lebenswissenschaften & Gesundheit (knapp 31 %).

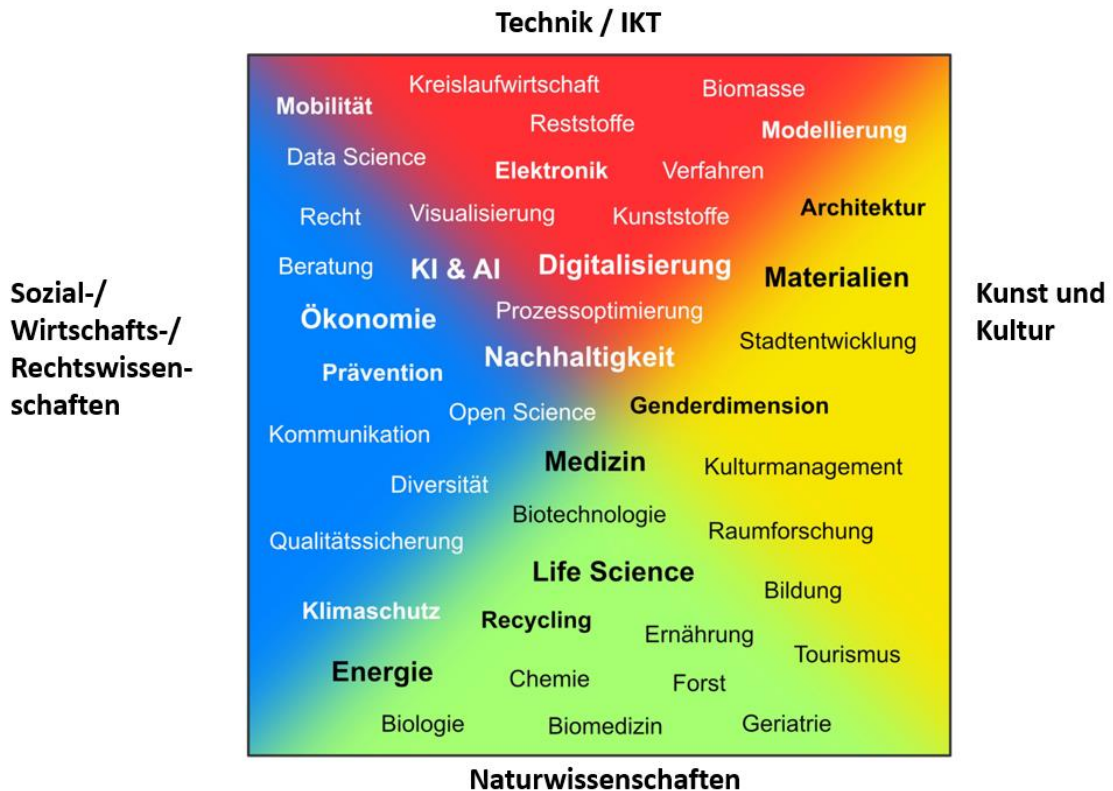
Abbildung 40: Item „Welchem der FFG-Themenbereiche würden Sie Ihre Forschung am ehesten zuordnen?“, in %, Mehrfachantwort möglich (n = 205)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Die Respondentinnen wurden schließlich gebeten, ihre Forschungsschwerpunkte in einem offenen Textfeld zu nennen. Hierzu wurden 268 Angaben gemacht, welche in Abbildung 41 kategorisiert und aufgeteilt in die Bereiche Sozial-/Wirtschafts-/Rechtswissenschaften, Technik und IKT, Naturwissenschaft sowie Kunst und Kultur dargestellt werden. Überdies nannten drei Personen Schwerpunkte im Bereich des Forschungsmanagements, nämlich „Forschungsförderung, strategische Projekte Uni/FH“, „Projektkoordination“ und „Organisatorische und kaufmännische Unterstützung von Förderprojekten“.

Abbildung 41: Offene Frage zu Forschungs-/Innovationsschwerpunkten (n = 268) – nach Forschungsfeld geordnet, häufigere Nennungen hervorgehoben

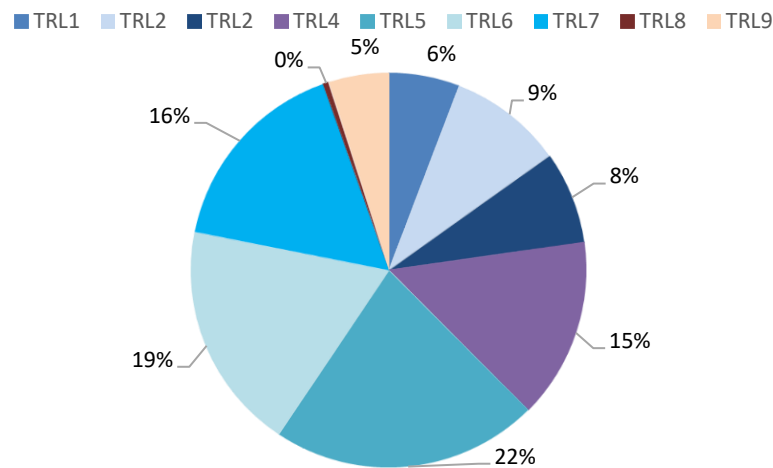


Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Des Weiteren wurden die Teilnehmerinnen nach dem technologischen Reifegrad ihres Vorhabens befragt und darum gebeten, dies ihrem Vorhaben entsprechende *Technological Readiness Level* (TRL) anzugeben. Gemäß dem FFG-Schwerpunkt auf angewandter Forschung wurde für die große Mehrheit der Vorhaben ein TRL zwischen den Stufen 4 und 9 angegeben: Insgesamt 72 % ordneten ihre Vorhaben in dieser Spanne ein, wobei TRL 5 mit 22 % am häufigsten ausgewählt wurde. Vergleichsweise wenige Respondentinnen, nämlich weniger als ein Viertel, ordneten ihr Vorhaben als „grundlagennahe“ (TRL1-3), und noch weniger, nämlich insgesamt 5 %, als „marktnahe“ (TRL 8-9) ein, siehe Abbildung 42.

Ein Blick auf die FFG-Themenbereiche der Vorhaben zeigt leichte Zusammenhänge mit dem angegebenen technologischen Reifegrad. So ordneten Forscherinnen, deren Vorhaben in die Themenbereiche Quantenforschung & -technik, Weltraum & Luftfahrt, Gesellschaft & Sicherheit, Mobilitätswende, Lebenswissenschaften & Gesundheit sowie Holzforschung fallen, diese überproportional häufig als „grundlagennahe“ (TRL 1-3) ein. Im Bereich der angewandten Forschung (TRL 4-7) finden sich hingegen besonders häufig Vorhaben aus den FFG-Themenbereichen Digitalisierung, Energiewende, Europa & Internationales, Mobilitätswende, Produktion & Material, Klimaneutrale Stadt, Kreislaufwirtschaft und Menschen, Qualifikation & Gender. Der Themenbereich Mobilitätswende findet sich als einziger in allen TRL-Stufen, so auch in TRL 9.

Abbildung 42: Item „Auf welchem Technological Readiness Level befindet sich Ihr Vorhaben?“, in % (n = 224)



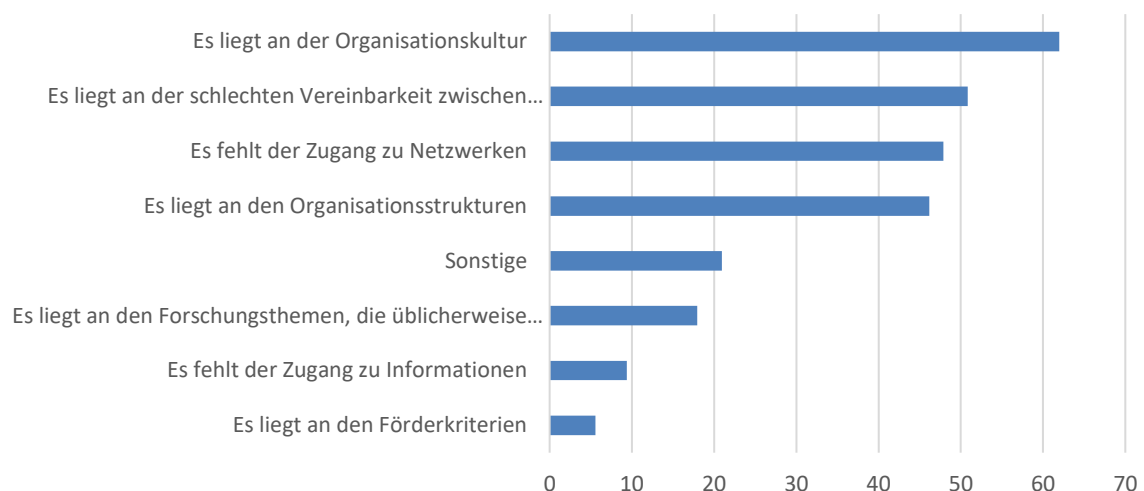
Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Schließlich wurden die Teilnehmerinnen befragt, ob sie ihre Forschung stärker als Einzel- oder als Kooperationsvorhaben betrieben. Mit über 64 % wählte die große Mehrheit die Antwortoption Kooperationsvorhaben aus, weitere 28 % gaben an, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Einzel- und Kooperationsvorhaben zu verfolgen. Weniger als 9 % indizierten, im Rahmen ihrer Forschung primär Einzelvorhaben nachzugehen.

#### 3.2.2.1.4 Hindernisse

Im Rahmen der INNOVATORINNEN Club-Befragung 2022 wurde den Respondentinnen zunächst zwei geschlossene Fragestellung präsentiert, die auf die empfundenen Hindernisse für Frauen in F&E&I abzielten. Die erste Frage lautete: „Weshalb finden sich Frauen in F&E weniger oft in gestalterischen Rollen als Männer?“, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Eine überwältigende Mehrheit von knapp 62 % der Befragten gab an, dies liege an der vorherrschenden Organisationskultur. Damit kommt die Organisationskultur als Hindernis noch deutlich vor dem Problem der Vereinbarkeit zu liegen, welche mit knapp 51 % auf Platz zwei rangiert. Des Weiteren wurden der fehlende Zugang zu Netzwerken (48 %) und die Organisationsstrukturen (46 %) hoch bewertet. Die üblicherweise geförderten Forschungsthemen oder etwa auch die Förderkriterien scheinen hingegen aus Sicht der Respondentinnen eine geringere Rolle zu spielen, siehe Abbildung 43.

Abbildung 43: Item „Weshalb finden sich Frauen weniger oft in gestalterischen Rollen?“, in % (n = 234)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

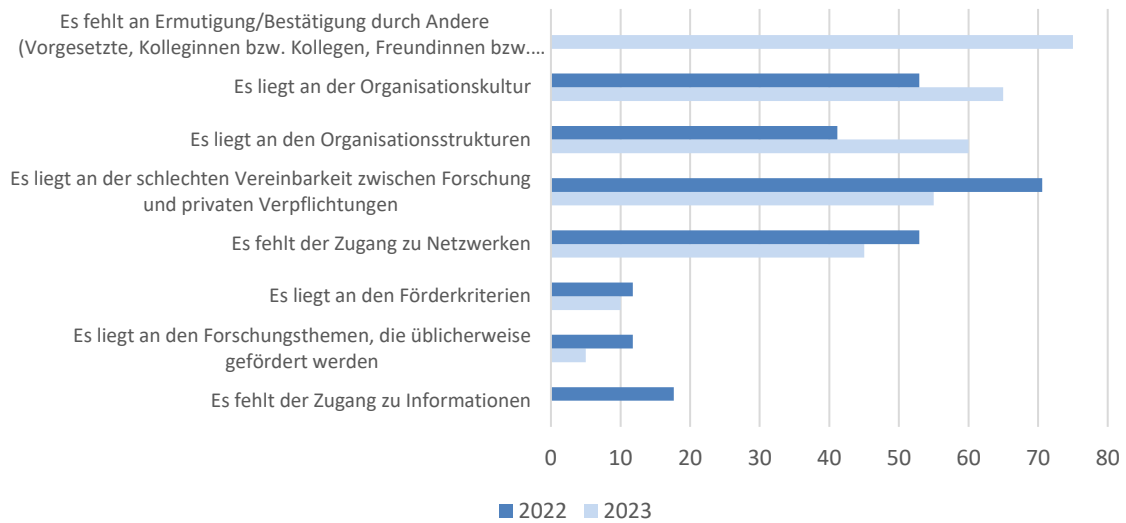
Als „Sonstige“ wurde eine Reihe weiterer Gründe vorgebracht, welche interpretativ ausgewertet und in Kategorien zusammengefasst wurden. Daraus konnten die folgenden Kategorien und Subdimensionen abgeleitet werden (eine vollständige Tabelle findet sich in Anhang 1):

- **Arbeits- und Organisationskultur** – die Arbeitsbedingungen sind am männlichen Typus orientiert. Es fehlen weibliche Role Models, v.a. in den Führungspositionen, wodurch Männer eher gefördert werden; ständige Erreichbarkeit und internationale Reisen werden verlangt, vieles ist für Teilzeitarbeitende nicht möglich;
- **Männerdominanz im Umfeld** – „starke Seilschaften unter Männern“, es herrschen Vorurteile, Frauen müssen sich mehr beweisen als Männer, Frauen erhalten weniger Unterstützung, „Bullies“ werden akzeptiert; Frauen fühlen sich dort tendenziell unwohl
- **Fremdbild** – Frauen werden als „fleißige Zuarbeiterinnen“ gesehen, die nicht nach vorne drängen. Vieles wird Frauen nicht zugetraut
- **„Konkurrenzdenken“** – Frauen unterstützen nicht immer Frauen, „sehen sich manchmal im Wettbewerb“
- **Vereinbarkeit** – „Zeitnachteil“ durch Kinderbetreuung sowohl im Karriereverlauf (Etappen, wie z.B. Promotion, werden später erreicht) als auch in der täglichen Arbeit (Teilzeit)
- **Studien- und Berufswahl** – Frauen wählen seltener MINT-Fächer
- **Lebens- und Karriereentscheidungen** – Frauen stellen häufiger Privates über Berufliches, haben „wenig Bereitschaft, sich beruflich zu verausgaben“
- **Selbstbild** – Frauen haben weniger Selbstvertrauen, „streben nicht nach dem Rampenlicht“, „stellen ihre Leistungen unter den Scheffel“, haben größere Angst zu scheitern, sind weniger experimentierfreudig
- **Sozialisierung** – sowohl Fremd- als auch Selbstbild haben Ursprung in der Sozialisierung von Männern und Frauen. Demnach sind „weibliche Eigenschaften“ bzw. „Tugenden“ Bescheidenheit, sich nicht vordängen, nicht ins Rampenlicht zu drängen, sich selbst nicht zu wichtig zu nehmen.
- **Gesellschaftliche Strukturen** – insgesamt stellen einige Teilnehmerinnen eine „systemisch-strukturelle Benachteiligung“ fest, die in allen (Arbeits-)Strukturen verankert ist.

Im Zuge der INNOVATORINNEN Club-Befragung wurden die in der geschlossenen Frage erhobenen Hindernisse hinsichtlich möglicher Auffälligkeiten nach FFG-Themenbereiche untersucht. Hierbei zeigte sich beispielsweise, dass Forscherinnen, die im Bereich Produktion & Material tätig sind, mehr als doppelt so häufig angaben, es „fehle der Zugang zu Informationen“, als dies in der Gesamtstichprobe der Fall war (8,04 % versus 3,91 %). Ebenso gaben Forscherinnen im Bereich Weltraum & Luftfahrt doppelt so häufig als die Gesamtstichprobe an, es „fehle der Zugang zu Netzwerken“. Forscherinnen im Bereich Menschen, Qualifikation und Gender gaben schließlich in deutlich höherem Maße an, es „liege an den geförderten Forschungsthemen“ (12,2 % versus 7,8 % in der Gesamtstichprobe). Hier muss jedoch drauf hingewiesen werden, dass es sich jeweils um sehr kleine Stichprobengrößen handelt.

Die Frage nach den Hindernissen wurde in derselben Form in den beiden Frühjahrsbefragungen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs gestellt (siehe Kapitel 3.2.1). Daraus ergab sich in den beiden deutlich kleineren Stichproben ein ähnliches Bild wie in jener der INNOVATORINNEN Club-Befragung: Die Organisationskultur lag in beiden Jahrgängen im vorderen Bereich, nämlich jeweils an zweiter Stelle. Im Jahrgang 2022 wurde das Vereinbarkeitsproblem stärker gewichtet, im Jahrgang 2023 das (neu aufgenommene) Item „Es fehlt an Ermutigung/Bestätigung durch Andere“, siehe Abbildung 44.

Abbildung 44: Item „Weshalb finden sich Frauen weniger oft in gestalterischen Rollen?“, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20)



Quelle: Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023, WPZ Research

Im Zuge der INNOVATORINNEN Club-Befragung wurden die Respondentinnen schließlich gebeten, anzugeben, wo sie persönlich bereits Hindernisse erlebt hätten. Auch hier rangiert die Organisationskultur ganz vorne – 49 % der Befragten haben hier persönlich bereits Hindernisse erfahren, gefolgt von den Organisationsstrukturen mit 42 %. Dass hier eine hohe Korrelation zur allgemeinen Frage nach den Hindernissen gegeben ist, ist augenscheinlich. Gleichzeitig gaben über 24 % der Forscherinnen an, sie beobachteten, dass auch Männer denselben oder ähnlichen Hindernissen begegneten; knapp 9 % indizierten, bisher keinen dieser Hindernisse selbst begegnet zu sein.

Abbildung 45: Item „Wo haben Sie persönlich Hindernisse erlebt?“, in % (n = 232)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

In einem offenen Textfeld konnten die Teilnehmerinnen überdies angeben, welche weiteren Aspekte ihnen persönlich auf ihrem Karriereweg hinderlich waren. Hier wurden beispielsweise sämtliche Facetten der Care-Arbeit angesprochen, insbesondere die Teilzeit, welche gleichermaßen als „Chance und als Hindernis“ bezeichnet wurde, aber auch die unzureichende Kleinkindbetreuung und die innerfamiliäre Aufteilung der Care-Arbeit. Des Weiteren wurden Probleme innerhalb der Organisation angesprochen, wie beispielsweise Hierar-



chien, befristete Verträge, mangelnde Unterstützung vonseiten der Organisation, die vorherrschende Kommunikationskultur, aber auch ein zu hoher Anteil an administrativen bzw. organisatorischen Aufgaben. Letztlich wurde noch das Fördersystem vorgebracht, insbesondere die hohe Komplexität der Förderprogramme sowie zu geringe Erfolgsquoten bei Projektanträgen. Eine vollständige Auflistung findet sich in Anhang 2.

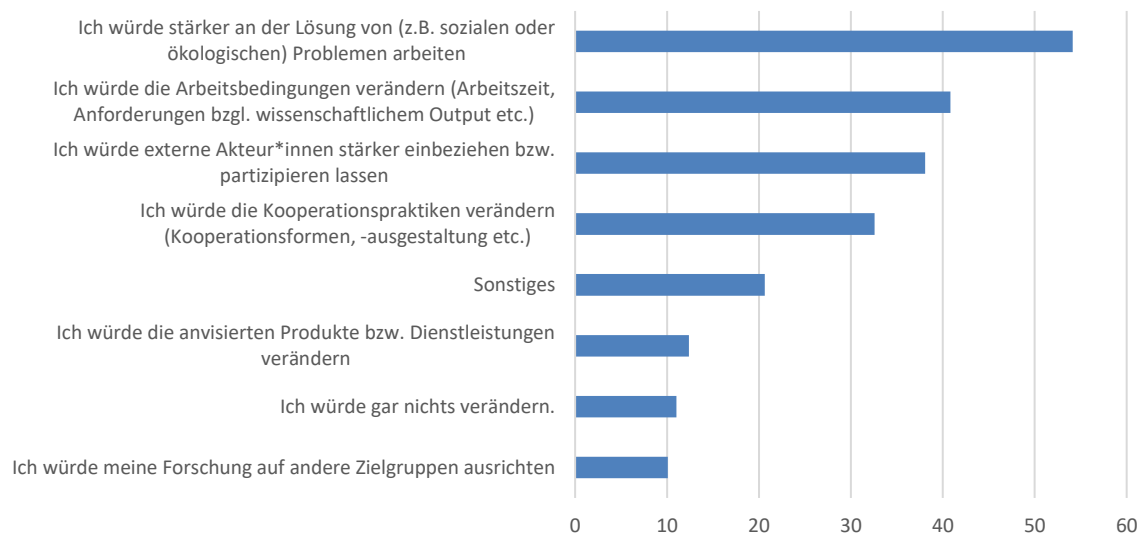
Abschließend zu diesem Themenkomplex wurden die Respondentinnen mittels einer offenen Fragestellung befragt, was sie auf ihrem Weg bislang am meisten unterstützt hat. Hierzu antwortete eine große Anzahl von 190 Teilnehmerinnen (eine vollständige Auflistung findet sich in Anhang 3). Bei der interpretativen Analyse dieser Antworten zeigten sich starke Verdichtungen mit Blick auf einige wesentliche Kategorien. Besonders auffällig ist, dass eine große Mehrheit der Teilnehmerinnen Einzelpersonen hervorhebt, welche sie auf ihrem Lebens- und Karriereweg unterstützt haben. Dies betrifft zum einen Unterstützung aus der Familie, vor allem wenn es um die Kinderbetreuung neben den beruflichen Verpflichtungen geht (z.B. Ehepartner bzw. -partnerin, mit dem bzw. der „Haushalt und Kinder zur Teamarbeit wurden“), aber auch in der Bestärkung und emotionalen Unterstützung – letztere kommt teilweise auch aus dem Freundeskreis. Noch stärker als die familiäre Unterstützung kommt die Unterstützung im beruflichen Umfeld zu tragen – besonders häufig wird hier auf wohlwollende, unterstützende Vorgesetzte hingewiesen, aber auch auf Kolleginnen und Kollegen (z.B. „Vertrauen von Menschen im beruflichen Umfeld, die mir diese Aufgaben zutrauen“). Schließlich wird auch besonders häufig auf Unterstützerinnen und Unterstützer aus dem eigenen Netzwerk hingewiesen, teilweise werden Kooperationspartnerinnen und -partner genannt, ebenso wie nicht näher spezifizierte Mentorinnen und Mentoren. Zudem wird auch auf die Rolle von (weiblichen) Vorbildern hingewiesen.

Als weiteres herausragendes Thema wurden persönliche Eigenschaften deutlich gemacht, dazu gehören Mut, Beharrlichkeit, Durchsetzungskraft, Ehrgeiz, Motivation oder Resilienz, sowie die Bereitschaft, an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten, beispielsweise über Fort- und Weiterbildungen. Wesentlich zeigen sich auch organisationsinterne Rahmenbedingungen, diese betreffen sowohl Organisationsstrukturen (z.B. „ein gutes, diverses Team“) als auch die Organisationskultur (z.B. „ein äußerst fortschrittliches Arbeitsumfeld, kein Unterschied in der Behandlung von Frauen und Männern“, „starkes Commitment des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit“). Schließlich wurden systemeigene Unterstützungsstrukturen genannt, etwa im Bereich der Frauenförderung. Auffällig ist, dass nicht wenige Teilnehmerinnen darauf hingewiesen haben, dass ihnen das Ausbrechen aus bestehenden organisatorischen Strukturen geholfen hat, und zwar der Weg in die Selbständigkeit. Eine gesammelte und vollständige Auflistung aller Nennungen finden sich in Anhang 3.

#### 3.2.2.1.5 *Änderungen bei vollem Gestaltungsspielraum*

Die Respondentinnen wurden des Weiteren im Zuge der INNOVATORINNEN Club-Befragung befragt, in welchen Aspekten sie Änderungen vornehmen würden, hätten sie vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum (Mehrfachantworten waren möglich). Als Antwortoptionen wurden ihnen Aspekte vorgegeben, welche sowohl die inhaltliche Ausrichtung von, als auch diverse Rahmenbedingungen in F&E&I betreffen. Über 54 % der Befragten entschieden sich für die Antwortkategorie „Ich würde stärker an der Lösung von (z.B. sozialen oder ökologischen) Problemen arbeiten“, damit liegt dies mit großem Abstand ganz vorne. Weitere rund 40 % gaben an, sie würden „(...) die Arbeitsbedingungen ändern“, dies insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit sowie Anforderungen bzgl. des wissenschaftlichen Outputs. Knapp über 38 % indizierten, sie würden „(...) externe Akteurinnen bzw. Akteure stärker einbeziehen bzw. partizipieren lassen“, und weiteres knappes Drittel würde „(...) die Kooperationspraktiken verändern“, insbesondere hinsichtlich Kooperationsformen und Kooperationsausgestaltung. Hingegen sprechen sich vergleichsweise wenige Teilnehmerinnen dafür aus, Produkte oder Dienstleistung bzw. die anvisierten Zielgruppen zu verändern, und lediglich 11 % der Teilnehmerinnen würden „(...) gar nichts verändern“.

Abbildung 46: Item „Angenommen Sie hätten vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“, in % (n = 218)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Rund 21 % der teilnehmenden Frauen entschieden sich für das offene Textfeld „Sonstiges“ – deren Antworten lassen sich insgesamt in drei größere Kategorien einteilen:

- **Organisationskultur, Arbeitsbedingungen** – Ich würde: Mobbing, Neid, Missgunst hintanhalten; eine Organisationskultur schaffen, die Kooperationen fördert; langfristige Perspektiven für Forschende schaffen; prekäre Arbeitsverhältnisse abschaffen; flachere Hierarchien in Organisationen fördern
- **Forschungsausrichtung** – Ich würde: Forschung außerhalb etablierter Organisationsstrukturen vortreiben; transdisziplinäre Arbeitsphasen fördern; Forschungsrichtungen breiter auslegen und Generalisierung fördern; einen stärkeren Fokus auf die gesellschaftliche Umsetzung legen; die End-User stärker einbeziehen
- **Förderprogramme** – Ich würde: Programme für echte integrative Forschung schaffen; einen Frauenbonus einfordern und kontrollieren; Duo-Projektleitungen fördern (z.B. 1 Mann + 1 Frau/ 1 erfahrene + 1 junge Person); die Anzahl an Projektleitungen pro Einzelperson bei FFG-Einreichungen beschränken; Feedbackschleifen nach erfolgreicher Einwerbung einziehen und Kontrollen durchführen; Ergebnisoffenheit fördern; Synergien zwischen Förderprogrammen nutzen; Austausch zwischen Projekten aus thematischen Förderprogrammen fördern

Den Respondentinnen wurde im Rahmen einer Folgefrage zudem die Möglichkeit geboten, offene Anmerkungen zu dieser Frage anzugeben. Diese Anmerkungen wurden im Zuge der Auswertung kategorisiert, teilweise ergeben sich Verdichtungen mit den offenen Antworten der Vorgängerfrage im Textfeld „Sonstiges“, dies insbesondere hinsichtlich der Kategorien Arbeitsbedingungen und Forschungsausrichtung. Insgesamt decken die Antworten die folgenden Bereiche ab (die wörtlichen Aussagen können in Anhang 4 eingesehen werden):

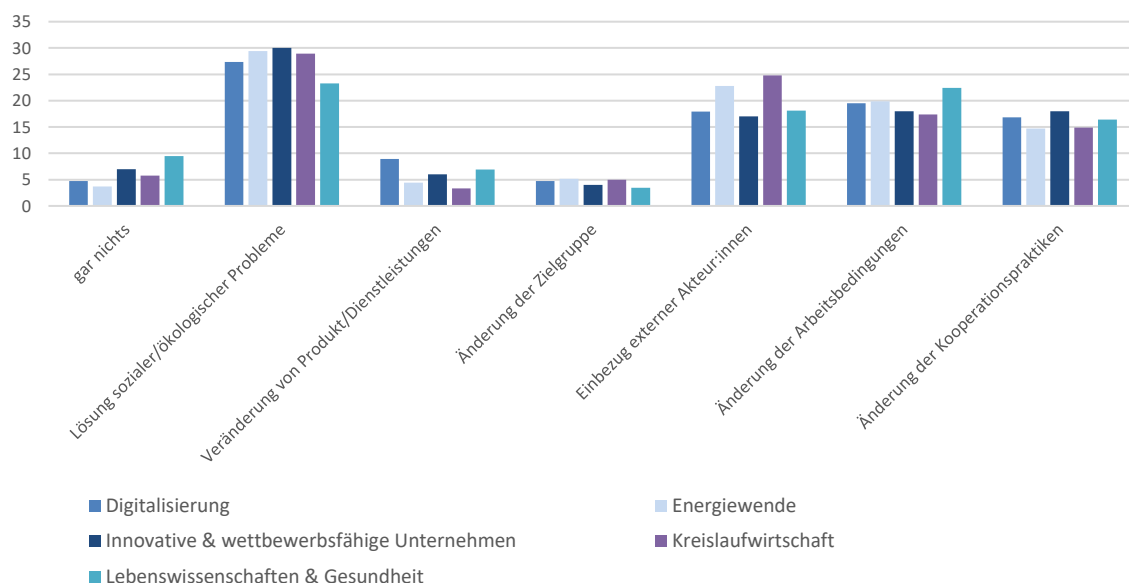
- **Arbeitsbedingungen:** Bemängelt wird insbesondere die Kettenvertragsproblematik an Universitäten, aber auch das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen bzw. Kolleginnen, etwa in stark männlichen dominierten Bereichen (z.B. „sich mit fremden Federn schmücken“, „zum Zug kommen die mit dem besten Lobbying“, keine „klare Einhaltung von Deadlines“ in Sinne der Vereinbarkeit) sowie strukturelle Aspekte (z.B. „administrative Tätigkeiten nehmen zu viel Zeit ein“, „Gehälter etwas erhöhen“).
- **Forschungsausrichtung und -zugänge:** Angeregt werden Interdisziplinarität, Diversität sowie das Abgehen von rein technologischen Lösungen für gesellschaftliche Probleme (z.B. es braucht „kreatives Querdenken, Zusammenarbeit in unterschiedlichen Teams“ sowie „alternative Forschungszugänge und -kulturen“; „Die Komplexität heutiger gesellschaftlicher Problemlagen lässt sich weder in Spezialgebiete aufteilen noch durch rein technische Lösungen erfassen“).

- **Kooperation und Partizipation:** Hier wurde vor allem auf den Einbezug betroffener gesellschaftlicher Gruppen bzw. der so genannten Endnutzerinnen und -nutzer verwiesen (z.B. „mehr Kommunikation zwischen Kooperationspartnerinnen und -partnern und auch mit den Zielgruppen“)
- **Forschungs- und Innovationssystem:** Angesprochen wurden unterschiedliche Aspekte der Forschungsförderung und -finanzierung, wie etwa die geförderten Themen und die Förderkriterien, aber auch die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern.
- **Umsetzung der Forschung:** Hier wurde darauf hingewiesen, dass ein stärkerer Fokus auf die Umsetzung und Anwendung von innovativen Ergebnissen und Lösungen gegeben sein sollten (z.B. „Die technologischen Lösungen sind oft da, es fehlt oft an den weiterführenden Schritten, um Forschungsergebnisse auch umsetzen zu können“).
- **Gesellschaftliche Aspekte:** Diese beziehen sich allen voran auf den Aspekt der Vereinbarkeit sowie der unbezahlten Arbeit.

Insgesamt zeigt sich, dass die teilnehmenden Frauen ihre F&E&I zum einen sehr stark in Richtung gesellschaftliche Umsetzung und (soziale, ökologische) Problemlösung ausrichten würden, dies insbesondere unter Verwendung partizipativer sowie interdisziplinärer Ansätze und alternativen Kooperationspraktiken, was zusammengefasst eine stärkere Orientierung hin zu sozialen Innovationen anmuten lässt; zum anderen stellen die befragten Frauen eine Veränderung der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund, welche sie sich insbesondere kooperativer, langfristiger/nachhaltiger und fairer wünschen. Insgesamt gaben fast 90 % der Teilnehmerinnen an, sie würden Änderungen vornehmen, sofern ihnen der volle Entscheidungs- bzw. Gestaltungsspielraum gegeben würde.

Die Frage nach den angestrebten Änderungen wurde zudem nach den fünf am stärksten repräsentierten FFG-Themenfeldern ausgewertet, wie in Abbildung 47 ersichtlich. Auffällig ist hierbei beispielsweise, dass ein vergleichsweise hoher Anteil der Teilnehmerinnen aus dem Bereich der Digitalisierung angab, Veränderungen von Produkten oder Dienstleistungen vornehmen zu wollen (knapp 9 %, während der Durchschnittswert der anderen vier FFG-Themenbereiche bei 5,5 % liegt). Ein verstärkter Einbezug externer Akteurinnen und Akteure wurde überdurchschnittlich häufig von Respondentinnen aus dem Bereich der Kreislaufwirtschaft (knapp 25 %) und der Energiewende (knapp 23 %) genannt, während der Durchschnittswert der übrigen beobachteten FFG-Themenbereiche bei rund 17,5 % liegt. Eine Veränderung der Arbeitsbedingungen wurde wiederum besonders häufig von Vertreterinnen der Lebenswissenschaften vorgebracht (22,5 % im Vergleich zum Durchschnittswert der verbleibenden Themen bei rund 18 %).

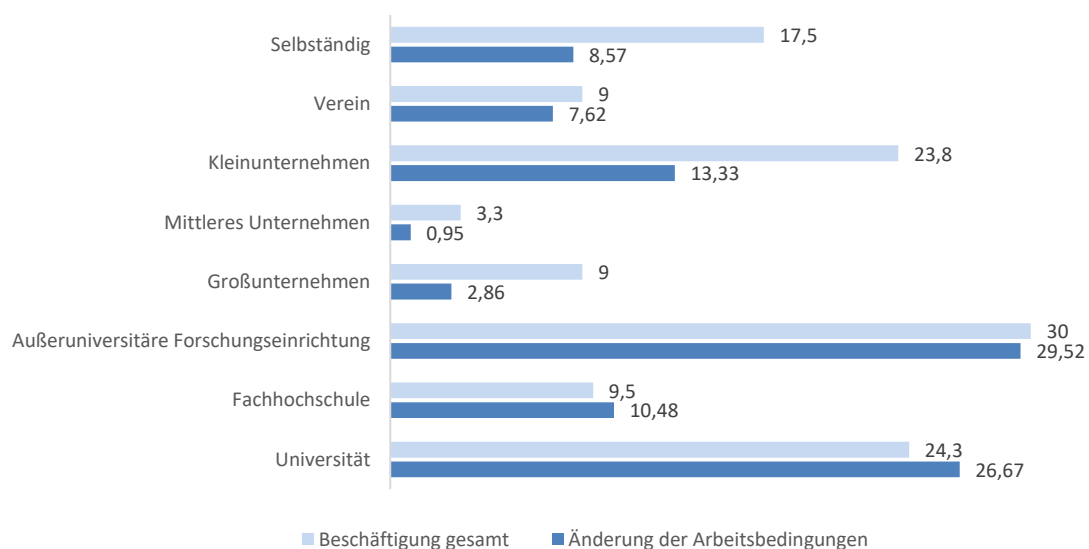
**Abbildung 47:** Item „Angenommen Sie hätten vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“, ausgewertet nach den fünf häufigsten FFG-Themenbereichen in der Stichprobe, in % pro Themenfeld (n = 218)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Schließlich wurde im Zuge der Auswertung die Antwortkategorie „Änderung der Arbeitsbedingungen“ näher beleuchtet, dies insbesondere mit Blick auf die Organisationszugehörigkeit der Befragungsteilnehmerinnen: Abbildung 48 zeigt eine Gegenüberstellung des Anteils der jeweiligen Organisationszugehörigkeit in der Gesamtstichprobe (roter Balken) und dem Anteil jener Personen, die aus den jeweiligen Organisationen bei ausreichend Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum eine Änderung der Arbeitsbedingungen vornehmen würden (blauer Balken). Hierbei zeigt sich beispielsweise, dass insgesamt 17,5 % der Befragungsteilnehmerinnen als Organisationszugehörigkeit „Selbstständig“ angegeben haben; unter jenen Respondentinnen, die gerne die Arbeitsbedingungen verändern würden, sind hingegen lediglich 8,6 % selbständig. Ähnlich verhält es sich bei Personen aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen – dort ist der Anteil jener, die die Arbeitsbedingungen bei entsprechender Gestaltungsfreiheit verändern würden, deutlich kleiner als deren Anteil an der Gesamtstichprobe. Umgekehrt verhält es sich bei den Universitäten und Fachhochschulen: Hier fallen die Anteile jener Personen, die die Arbeitsbedingungen gerne verändern würden, größer als, als deren Organisationszugehörigkeit in der Gesamtstichprobe vertreten ist. Zusammengefasst kann daraus geschlossen werden, dass sich im Wunsch, die Arbeitsbedingungen zu verändern, Unterschiede nach Organisationszugehörigkeit festgemacht werden können, und zwar dergestalt, dass dieser bei Forscherinnen aus Universitäten und, in etwas geringerem Maße, Fachhochschulen überdurchschnittlich groß ausfällt, dies vor allem im Vergleich zu Forscherinnen, die in der Wirtschaft oder gar selbständig tätig sind.

**Abbildung 48:** Item „(...) in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“ – Antwortoption Änderung der Arbeitsbedingungen – nach Organisationszugehörigkeit, in % (rot) mit Beschäftigung pro Organisation als Anteil in der Gesamtstichprobe (blau; n = 218)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

### 3.2.2.1.6 Angestrebte Wirkungen und „Impacts“

Die Forscherinnen wurden im Zuge der INNOVATORINNEN Club-Befragung zudem mittels offener Frage gefragt, welches Projekt bzw. welches Vorhaben sie durchführen bzw. umsetzen würden, wenn ihnen jegliche Mittel und Unterstützung frei zur Verfügung stünden. Hierzu äußerten sich insgesamt 162 Teilnehmerinnen, wobei 155 Frauen ein oder mehrere konkrete Vorhaben bzw. Projekte benannten, welche in Anhang 5 einzusehen sind. Einige Teilnehmerinnen gaben auch an, sie würden genau dem Vorhaben nachgehen, das sie ohnehin bereits verfolgen, allerdings mit mehr Human- und Zeitressourcen, wie beispielsweise: „Ich würde dieselben Dinge tun, aber mit mehr Zeit, um Publikationen, Berichte und Newsletter zu lesen und mich mit anderen Forschern auszutauschen und gemeinsame Aktionen zu initiieren“.

In einer offenen Folgefrage wurden die Teilnehmerinnen schließlich befragt, welche Wirkungen sie aus einem solchen Vorhaben erwarten würden, bzw. zu welchem übergeordneten, angestrebten „Wunschzustand“ das Vorhaben beiträgt. Hierzu lieferten insgesamt 151 Teilnehmerinnen Textbeiträge. Abbildung 49 zeigt eine Auswahl an Nennungen, welche in Anhang 6 vollständig aufgelistet sind. Die meisten Nennungen betreffen konkrete Themenfelder, konkrete Nutzerinnen bzw. Nutzer, bzw. richten sich gezielt an Gesellschaft, Wirtschaft und/oder Ökologie.

Abbildung 49: Auswahl der Antworten auf die offene Frage „Welche Wirkungen würden Sie erwarten, bzw. zu welchem übergeordneten angestrebten „Wunschzustand“ trägt das Vorhaben bei?“ (n = 151)

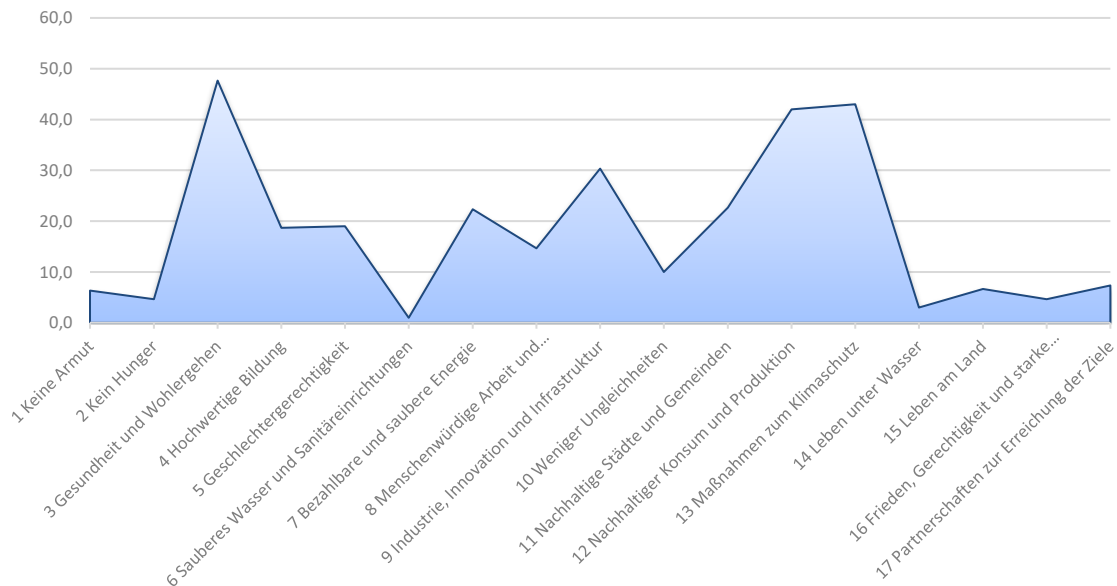


Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Schließlich wurden die Teilnehmerinnen gebeten, ihr Wunschvorhaben als *Sustainable Development Goal* (SDG) zu kategorisieren. Die Teilnehmerinnen konnten bis zu drei SDGs auswählen und entlang einer Rangordnung darstellen. Für die Auswertung wurden gewichtete Mittelwerte verwendet, wobei der erste Rang mit dem Faktor 3 gewichtet wurde, der zweite mit dem Faktor 2 und der dritte mit dem Faktor 1. Abbildung 50 zeigt das Ergebnis der Auswertung, wobei die Maßeinheit (y-Achse) als durch die Gewichtung entstandene Punkteanzahl zu verstehen ist – je höher die Punkteanzahl, desto häufiger wurde das SDG genannt und desto höher wurde es im Schnitt gereiht.

Aus dieser Analyse zeigen sich deutliche Schwerpunkte, welche bereits durch andere themenrelevante geschlossene wie auch offene Fragen angedeutet wurden: Die meisten Teilnehmerinnen verfolgen mit ihrem Wunschvorhaben SDG 3 „Gesundheit & Wohlergehen“, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 12 „Nachhaltiger Konsum & Gemeinden“. Des Weiteren wurden SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ und SDG 4 „Hochwertige Bildung“ vergleichsweise häufig genannt.

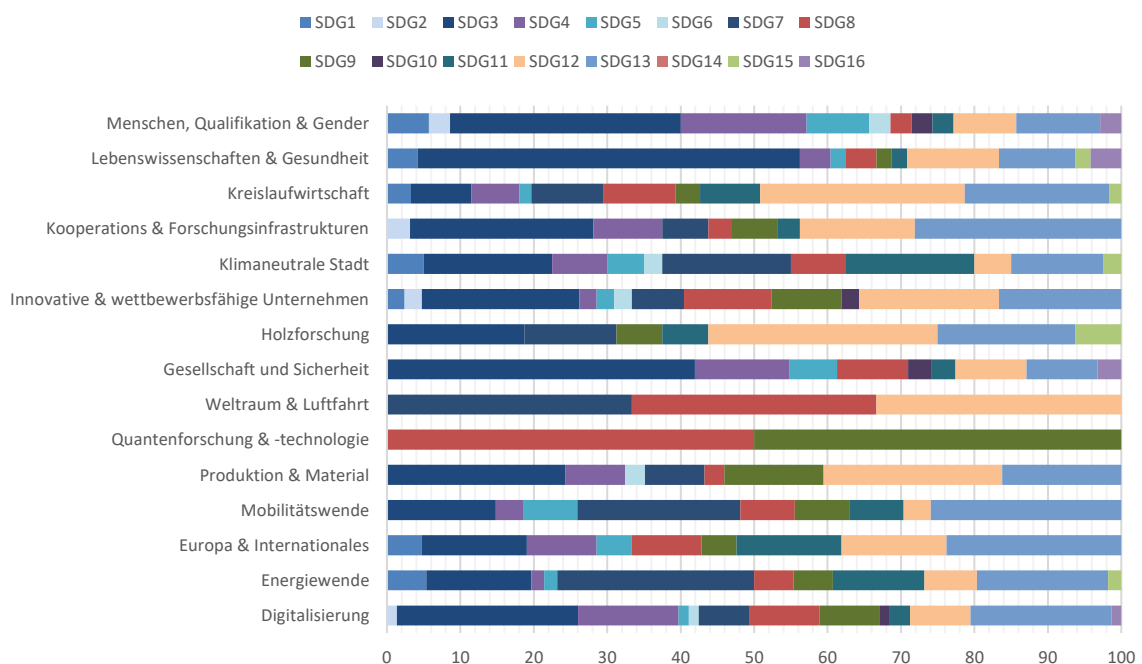
Abbildung 50: Item „Lässt sich Ihr Wunschprojekt auch einem oder mehreren Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnen??“ (n = 171)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Eine Auswertung nach FFG-Themenfeldern zeigt zunächst, dass SDG 3 und SDG 13 unabhängig von dem jeweils durch die Teilnehmerinnen angegebenen FFG-Themenfeld hoch gereiht wurden. Abgesehen davon wählten die Teilnehmerinnen überwiegend „facheinschlägige“ SDGs aus, das heißt z.B., Forscherinnen aus dem FFG-Themenbereich Kreislaufwirtschaft gaben auch an in hohem Ausmaß (zu knapp 28 %) an, ihr Wunschvorhaben befinde sich im Bereich des SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“. Daraus lässt sich schließen, dass die Wunschvorhaben der Teilnehmerinnen, welche sie im Zuge des Gedankenexperiments vorgebracht hatten, thematisch nicht allzu weit von ihrem tatsächlichen Tätigkeitsbereich angesiedelt sind, wie sie es durch die Einordnung als FFG-Themenfeld zum Ausdruck gebracht haben, siehe Abbildung 51.

Abbildung 51: Item „Lässt sich Ihr Wunschprojekt auch einem oder mehreren Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnen??“ – Auswertung nach FFG-Themenbereich (n = 170)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

### 3.2.2.1.7 Unterstützung durch die FFG & Anregungen für den INNOVATORINNEN Club

Ein abschließender Fragenkomplex betraf die erwünschte und benötigte Unterstützung der Forscherinnen und Innovatorinnen durch eine Agentur wie die FFG. Einerseits wurden hierzu konkrete Unterstützungsleistungen bzw. -angebote abgefragt. Im Zuge der geschlossenen Frage, im Rahmen derer Mehrfachantworten möglich waren, sprachen sich fast 58 % für „mehr bottom-up (themenoffene) Fördermöglichkeiten“ aus – diese starke Fürsprache steht im Einklang mit der verdichteten Nennung themenoffener Förderungen im Zuge der offenen Fragen an anderen Stellen dieses Fragebogens. Im Einklang damit wünschten sich ebenso weitere 44 % eine „interdisziplinäre Erweiterung des Förderportfolios“, sowie knapp 44 % „mehr Förderung von nicht-klassischer F&I“ (beispielsweise die Umsetzung neuer Praktiken des Miteinanders, Einführung neuer Geschäftsmodelle). Mit Blick auf die Frauenförderung sprachen sich außerdem 48 % der Befragungsteilnehmerinnen für „mehr monetäre Förderung für Projekte, die von Frauen geleitet werden“ aus, sowie über 43 % für „mehr monetäre Förderung der Karriere von Forscherinnen, Innovatorinnen und Gründerinnen“. Knapp 39 % der Befragten wählten schließlich die Kategorie „Förderung alternativer Kooperationsformen“ (z.B. losgelöst von der Organisationsebene), siehe Abbildung 52.

Zusammenfassend kann in dieser Frage festgestellt werden, dass sich viele Forscherinnen und Innovatorinnen in der vorliegenden Stichprobe einen offeneren, interdisziplinäreren Zugang wünschten, der mitunter vom klassischen Verständnis von F&I weggeht und auch neue (Kooperations-)Praktiken miteinschließt. Einige Teilnehmerinnen wünschen sich auch mehr Experimentierräume (über 35 %). Eine geringere Rolle spielen für die Befragungsteilnehmerinnen Aspekte der Vernetzung mit Kooperationspartnerinnen und -partnern (knapp über 32 %), mit Investorinnen und Investoren sowie mit Organisationen und Unternehmen (je rund 27 %).

Zudem wurden die Ergebnisse nach einigen weiteren Gesichtspunkten ausgewertet: Zum einen wurde untersucht, ob Teilnehmerinnen, die derzeit nicht in einer gestaltenden Rolle sind, unterschiedliche Unterstützungsbedürfnisse aufweisen als jene in gestaltender Rolle (wenngleich zu beachten ist, dass die Stichprobe der ersteren Gruppe sehr klein ausfällt). Hierbei zeigte sich, dass jene, die derzeit nicht in einer gestaltenden Rolle tätig sind, häufiger für „mehr monetäre Karriereförderung“ plädierten (15 % im Gegensatz zu 10,7% der Frauen in gestaltender Rolle). Umgekehrt steht für Teilnehmerinnen in nicht-gestaltender Rolle „mehr Förderung nicht-klassischer F&I“ eher im Hintergrund (5 % im Gegensatz zu 11,5 % der Frauen in gestaltender Rolle).

Als weiterer Gesichtspunkt wurden die Unterstützungsbedarfe nach den durch die Respondentinnen angestrebten Veränderungen bei vollem Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum herangezogen. Hierbei zeigten sich folgende Zusammenhänge (auch hier sind in der Interpretation der Ergebnisse teils kleine Stichprobengrößen zu berücksichtigen):

- Teilnehmerinnen, die im Gedankenexperiment Produkte/Dienstleistungen verändern würden, benötigen häufiger „bessere Vernetzung mit Forschungspartnerinnen und -partnern“ (11,4 % im Vergleich zu 7,9 % in der Gesamtstichprobe)
- Teilnehmerinnen, die im Gedankenexperiment die Zielgruppe ihrer Forschung verändern würden, benötigen häufiger „bessere Vernetzung mit Organisationen und Unternehmen“ (10,8 % im Vergleich zu 6,4 % in der Gesamtstichprobe)
- Teilnehmerinnen, die im Gedankenexperiment mehr zur Lösung sozialer/ökologischer Probleme beitragen und externe Akteur\*innen einbeziehen wollen, benötigen in höherem Maße monetäre Förderung nicht-klassischer F&I (je rund 13 % im Vergleich zu 11,7 % in der Gesamtstichprobe)



**Abbildung 52: Item „Welche Unterstützung benötigen Sie von einer Agentur wie der FFG?“, in % (n = 209)**

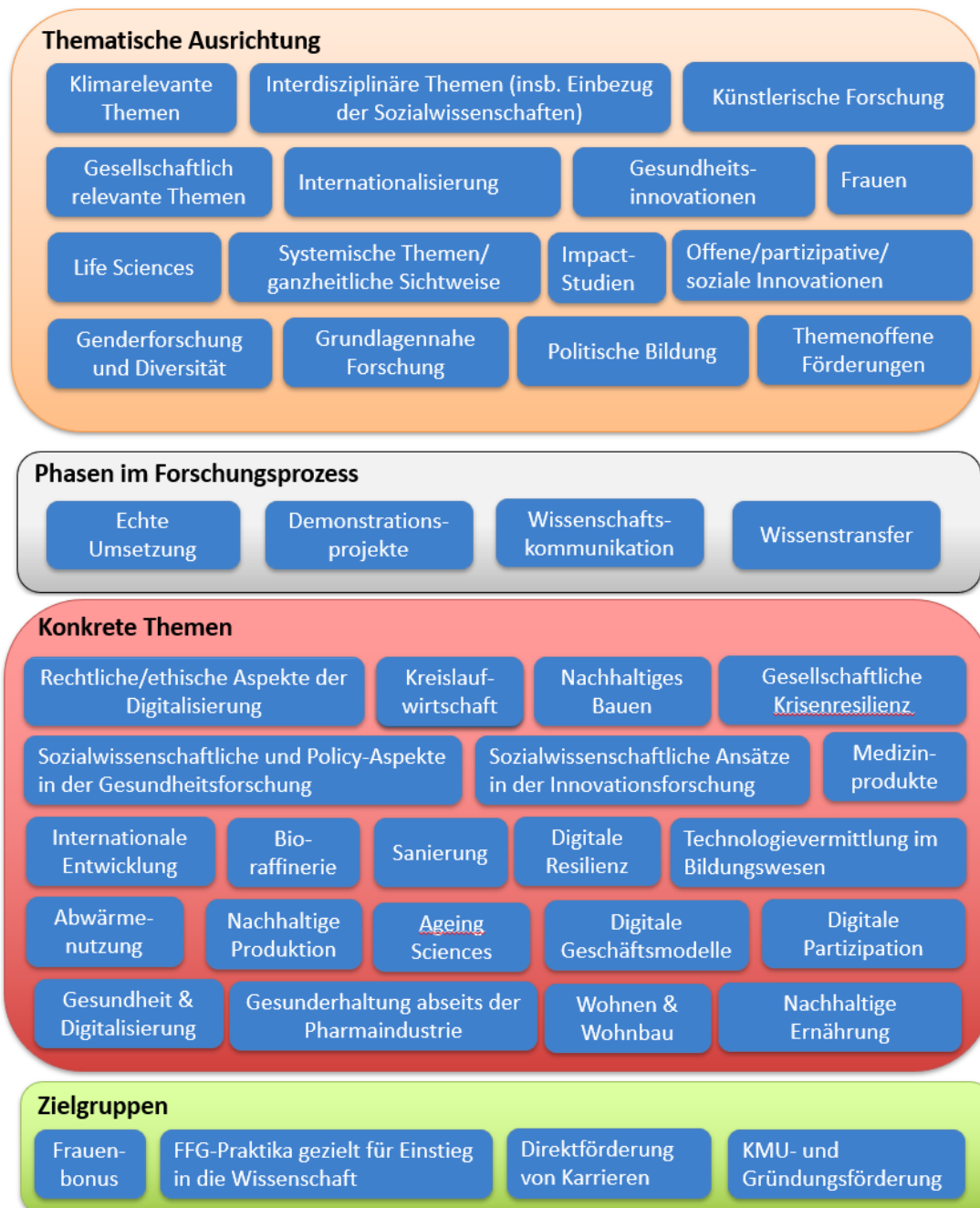

Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Als „Sonstige“ wurden von insgesamt 42 Teilnehmerinnen Aspekte wie höhere Förderquoten und Fördermittel genannt, unterschiedliche Gesichtspunkte der Frauenförderung, der Vernetzung, eines flexibleren Zugangs zu Förderungen, eine höhere Förderdauer, unterschiedliche benötigte Informationen sowie Aspekte der Projektabwicklung. Eine vollständige Auflistung der unter „Sonstiges“ angegebenen offenen Textbeiträge kann in Anhang 7 eingesehen werden.

Eine weitere offene Frage bezog sich in diesem Themenkomplex auf Themen, welche für das FFG-Themenportfolio aus Sicht der Befragten vorgesehen werden sollten. Hierzu wurden von insgesamt 90 Teilnehmerinnen zum einen eine Reihe an thematischen Ausrichtungen genannt (z.B. klimarelevante Themen, interdisziplinäre Themen, Einbezug der Sozialwissenschaften, künstlerische Forschung), bis hin zu ganz konkreten Themen (z.B. rechtliche/ethische Aspekte der Digitalisierung, Kreislaufwirtschaft, nachhaltiges Bauen, Gesunderhaltung abseits der Pharmaindustrie). Außerdem wurden im Rahmen der offenen Antworten Zielgruppen genannt, auf die das FFG-Förderportfolio aus Sicht der Befragten abzielen sollten (z.B. KMU- und Gründungsförderung, Frauenbonus, FFG-Praktika gezielt für den Einstieg in die Wissenschaft), als auch unterschiedliche Phasen des Forschungsprozesses, auf welche im Rahmen des FFG-Portfolios abgezielt werden sollte (z.B. „echte“ Umsetzung, Demonstrationsprojekte, Wissenschaftskommunikation, Wissenstransfer). Eine vollständige Auflistung der offenen Nennungen findet sich in Anhang 8. Abbildung 53 zeigt zudem eine kategorisierte Zusammenschau ausgewählter Textbeiträge.



Abbildung 53: Item „Welche Themen sollten Ihrer Ansicht nach ins Förderportfolio der FFG aufgenommen werden?“, Auswahl offener Textbeiträge, kategorisiert (n = 90)



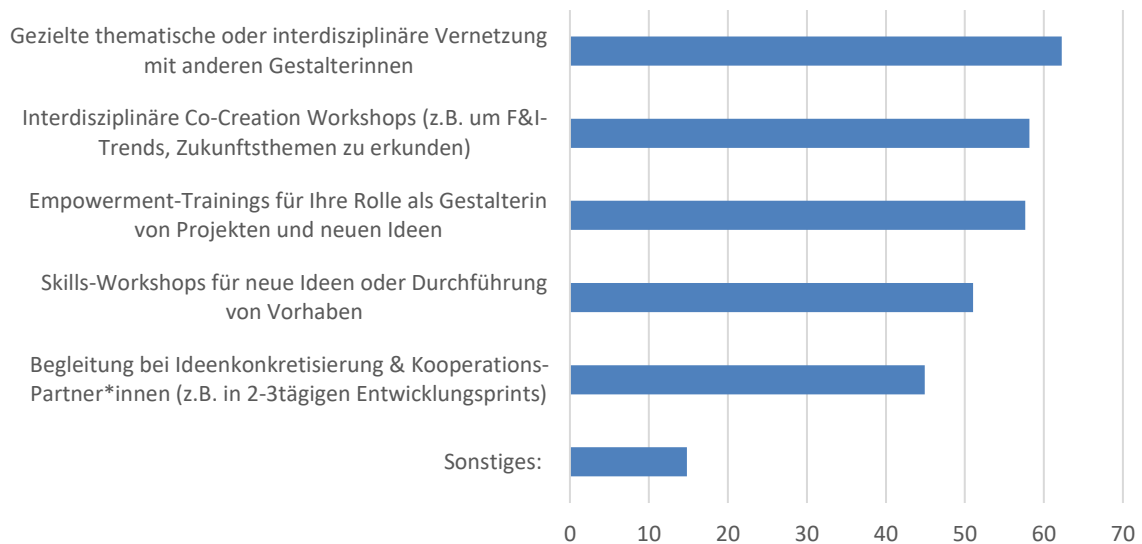
Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Schließlich wurde noch die offene Frage gestellt, wie eine Unterstützung Forscherinnen, Innovatorinnen bzw. Gründerinnen durch die FFG konkret aussehen könnte. Hierzu äußerten sich insgesamt 100 Teilnehmerinnen, wobei sich die Antworten sehr stark mit jenen der offenen Frage davor verdichteten. Gehäuft hervorgehoben wurden Mentoringprogramme und persönliche Beratung bzw. Begleitung, aber auch Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Möglichkeiten zum informellen Austausch, ebenso wie die vermehrte Förderung sozialer Innovationsprojekte oder Quoten in Förderprojekten. Eine komplette Auflistung aller Nennungen findet sich in Anhang 9.

Mit Blick auf den geplanten INNOVATORINNEN Club im Rahmen des INNOVATORINNEN Programms wurde schließlich die konkrete Frage gestellt, was dieser Club aus Sicht der Respondentinnen leisten könnte. In der geschlossenen Frage wurden insgesamt fünf Items aufgelistet, welche im Zuge der ersten Konzeption des INNOVATORINNEN Clubs durch die Auftraggeberinnen angedacht worden war (Mehrfachantworten waren

möglich). Daraus entschieden sich über 62 % für die „gezielte thematische oder interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Gestalterinnen“, je rund weitere 58 % wählten die Optionen „Interdisziplinäre Co-Creation Workshops“ und „Empowerment-Trainings für Ihre Rolle als Gestalterin“. „Skill-Workshops“ erreichten knapp über 50 % Zuspruch, „Begleitung bei Ideenkonkretisierung“ knapp 45 %, siehe Abbildung 54.

Abbildung 54: Item „Was könnte der INNOVATORINNEN Club leisten?“, in % (n = 196)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

Im offenen Feld „Sonstiges“ äußerten sich insgesamt 29 Personen mit weiteren Anregungen. Auch hier wurden konkrete Ideen und Themen genannt, die der INNOVATORINNEN Club angehen sollte, beispielsweise „Fortbildungen zum Thema Kooperation und inter- bzw. transdisziplinäre Forschung“ oder „Trainings für Verhandlungen mit externen Akteuren“. Ebenso wurde der Wunsch nach Vernetzung und „Outreach“ für die eigenen Ideen vorgebracht (z.B. „Frühphasige Vernetzung, sodass Themen interdisziplinär geschliffen werden“). Letztlich wurde jedoch auch in dieser Frage der Konnex zu Förderungen und dem oben bereits zum Ausdruck gebrachten Zeitmangel aufgeworfen (z.B. „Diese Angebote kann ich alle im Rahmen meiner Arbeitszeit nur dann nützen, wenn sie kostengedeckt sind“). Eine kategorisierte Auswahl der offenen Textbeiträge findet sich in Abbildung 55, eine vollständige Auflistung in Anhang 10.

Abbildung 55: Item „Was könnte der INNOVATORINNEN Club leisten?“, Auswahl offener Textbeiträge, kategorisiert (n = 27)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2022, WPZ-Research

### 3.2.2.2 Ergebnisse der Online-Befragung 2023

Die Online-Befragung 2023 fand knapp ein Jahr nach Aufnahme der Aktivitäten des INNOVATORINNEN Clubs statt und richtete sich an Frauen, die seither bei mindestens einer Veranstaltung des INNOVATORINNEN Clubs teilgenommen haben. Insgesamt konnte eine Stichprobe von 40 Respondentinnen erzielt werden. Die weiteren methodischen Details zur Befragung finden sich in Kapitel 3.1.

#### 3.2.2.2.1 Soziodemografische Daten und Informationen zu den Befragungsteilnehmerinnen

Die Altersverteilung der Befragungsteilnehmerinnen fällt ähnlich aus wie jene der Stichprobe 2022: Knapp die Hälfte der Respondentinnen war zwischen 35 und 44 Jahren alt. Im Schnitt blickten die Befragten auf eine 12,3-jährige Tätigkeit in der Forschung zurück, was dem Wert aus der Stichprobe 2022 sehr ähnlich ist (13,6). Der Median liegt hingegen in der Stichprobe 2023 mit 10 Jahren bei knapp der Hälfte der Stichprobe 2022.

Insgesamt liegt die angegebene Anzahl an Jahren in der Forschung zwischen einem und 27 Jahren (einem deutlich geringeren Maximalwert als in der Befragung 2022, wo dieser bei 40 Jahren lag).

Wie bereits in der Befragung 2022 wurden die Respondentinnen gebeten, die Vereinbarkeit zwischen ihren beruflichen und privaten Aktivitäten und Verpflichtungen nach dem Schulnotensystem zu bewerten. Hierbei wurde ein Gesamtnotendurchschnitt von 2,03 und damit eine Bewertung von „Gut“ erzielt – diese fiel knapp besser aus als in der Befragung 2022 (2,29). Die Teilnehmerinnen wurden im Zuge der Befragung 2023 ebenso nach ihren Herkunftsbundesländern befragt. Hier war Wien überdurchschnittlich stark in der Stichprobe vertreten, 51 % der Befragungsteilnehmerinnen kamen aus der Bundeshauptstadt, gefolgt von der Steiermark (24 %). Alle anderen Bundesländer waren zu höchstens 5 % vertreten.

Ähnlich wie bereits in der Befragung 2022 gaben die meisten Respondentinnen an, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt zu sein (22 %), weitere 20 % in einem kleinen Unternehmen und je 15 % an einer Universität bzw. in der Selbständigkeit. Vergleichen mit der Stichprobe aus dem Jahr 2022 waren zudem anteilmäßig mehr Personen aus Großunternehmen (mit über 500 Mitarbeitenden) vertreten, siehe Abbildung 57. Mit der Ausnahme von drei Personen (7,5 % der Gesamtstichprobe 2023), die angaben, in der Privatwirtschaft tätig zu sein, waren alle Unternehmensvertreterinnen in der Stichprobe im Bereich F&I tätig. Ähnlich wie in der Befragung 2022 waren 68 % in Vollzeit tätig, der Rest in Teilzeit, siehe Abbildung 56.

Abbildung 56: Beschäftigungsausmaß der Respondentinnen, in % (n = 40)

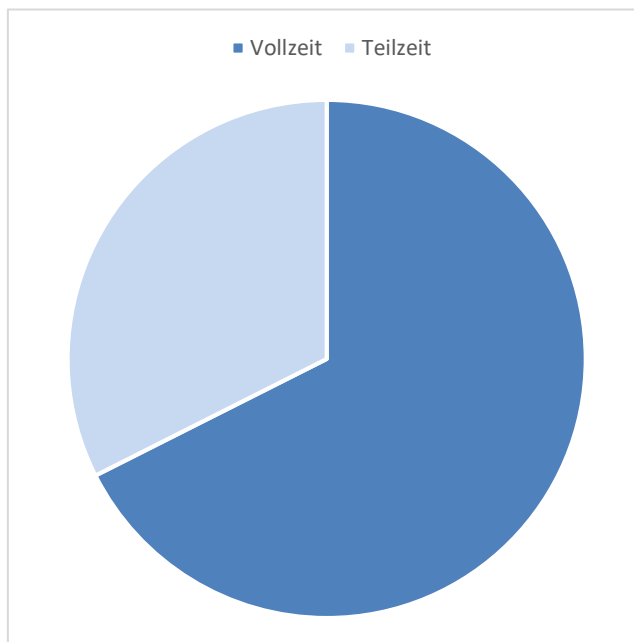
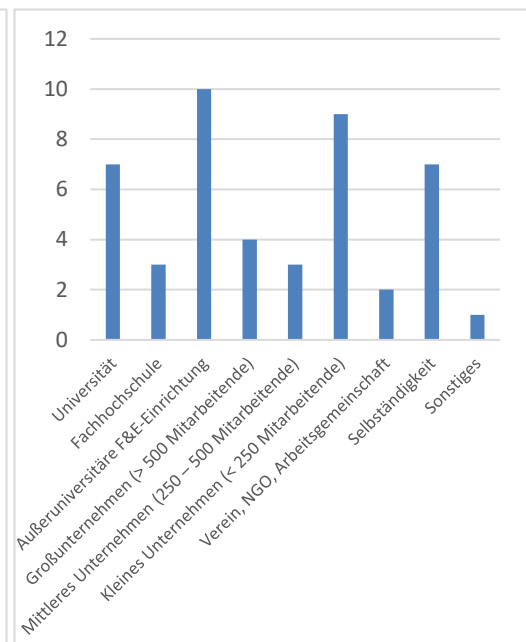


Abbildung 57: Organisationszugehörigkeit der Respondentinnen (n = 37)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

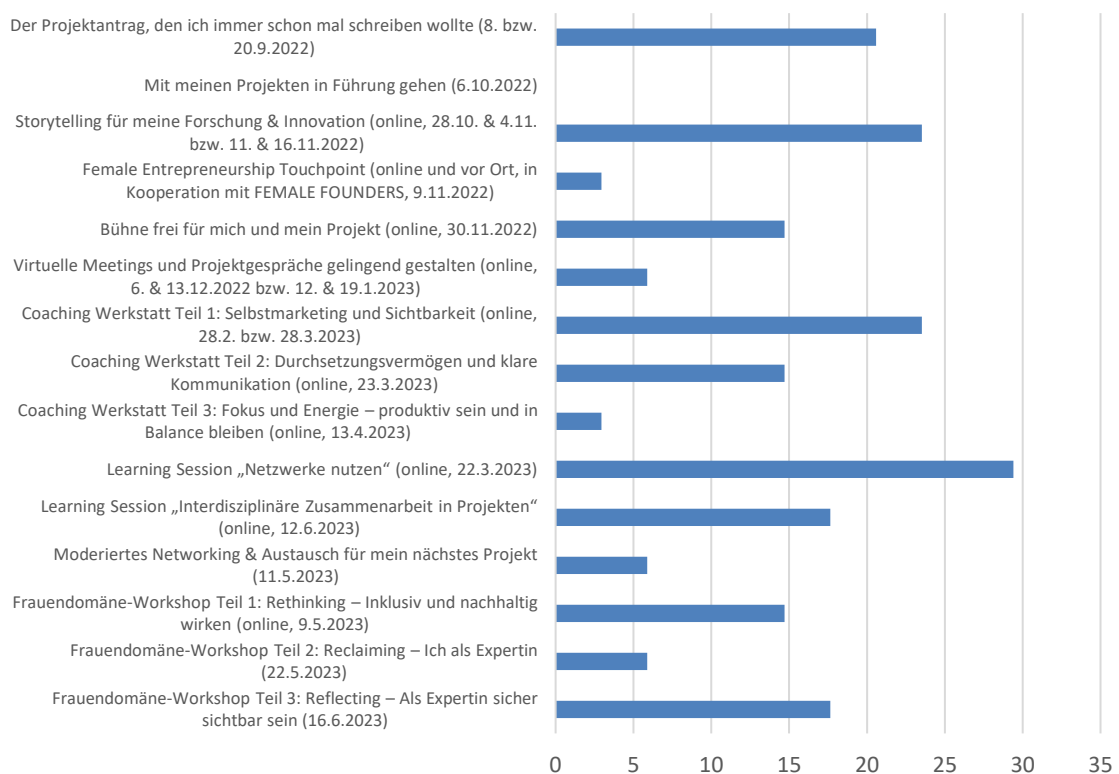
Hinsichtlich der Disziplinen, denen sich die Befragungsteilnehmerinnen zuordneten, waren die technischen Wissenschaften mit über 43 % am stärksten vertreten, gefolgt von den Naturwissenschaften mit knapp 30 % und den Sozialwissenschaften mit knapp einem Viertel. Deutlich schwächer repräsentiert waren die Wirtschaftswissenschaften (knapp 14 %) sowie die geistes- und medizinischen Wissenschaften (je knapp über 5 %); den Rechtswissenschaften ordnete sich niemand aus dieser Stichprobe zu.

### 3.2.2.2 Teilnahme beim INNOVATORINNEN Club und Bewertungen

Zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2023 hatten bereits 15 unterschiedliche Veranstaltungsformate im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs stattgefunden. Die Teilnehmerinnen wurden eingangs befragt, an welchen dieser Formate sie teilgenommen hatten. Die vollständige Auflistung ist in Abbildung 58 ersichtlich. Aus dieser wird deutlich, dass die Veranstaltung „Learning Session ‚Netzwerke nutzen‘“ – ein Online-Format im Frühling 2023 – unter den Befragungsteilnehmerinnen am stärksten besucht war: mehr als 29 % wählten dieses Format aus. Des Weiteren waren die Formate „Storytelling für meine Forschung & Innovation“ (Online-

Termine im Herbst 2022) sowie „Coaching Werkstatt Teil 1: Selbstmarketing und Sichtbarkeit“ (Online-Termine im Frühjahr 2023) mit jeweils knapp 24 % gut besucht vonseiten der Befragungsteilnehmerinnen. Die Tatsache, ob Teilnehmerinnen der Befragung 2023 einzelne Formate stark oder weniger stark besuchten, steht in keinem Zusammenhang mit dem Veranstaltungsmodus (online oder in Präsenz). Ebenso muss beachtet werden, dass die Teilnahmefrequenz im Rahmen der Stichprobe keine Aussage über die Gesamtteilnehmerinnenzahlen der einzelnen Veranstaltungsformate zulässt. Durchschnittlich nahmen die Befragungsteilnehmerinnen an zwei der 15 Veranstaltungen teil, wobei die Minimalanzahl an besuchten Veranstaltungen bei eins und die Maximalanzahl in der Stichprobe bei acht liegt. Ein Median von eins sagt aus, dass die meisten Befragungsteilnehmerinnen an einer Veranstaltung teilgenommen haben.

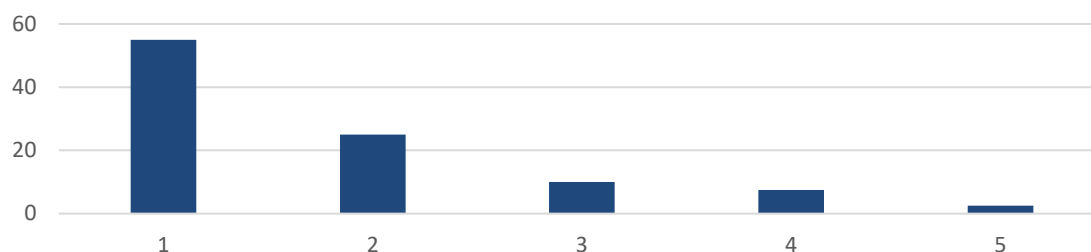
Abbildung 58: Item „An welchem bzw. welchen Formaten des INNOVATORINNEN Clubs haben Sie bisher teilgenommen? (Mehrfachantwort möglich)“, in % (n = 34)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

Mittels einer summativen Frage wurden die Respondentinnen gefragt, wie sie insgesamt die Qualität der Angebote des INNOVATORINNEN Clubs einschätzten, wobei sie gebeten wurden, diese nach dem Schulnotensystem zu bewerten. Die große Mehrheit, nämlich 55 %, bewerteten diese mit der Schulnote „sehr gut“, ein weiteres Viertel mit der Schulnote „gut“, lediglich ein Fünftel vergab eine Note von „befriedigend“ oder schlechter. Insgesamt wurde ein Notendurchschnitt von 1,78 erreicht, siehe Abbildung 59. Die Teilnehmerinnen hatten zudem die Möglichkeit, mittels eines offenen Textfelds Ergänzungen zu ihren Bewertungen vorzunehmen. Davon machten 17 Respondentinnen Gebrauch, wobei deren Kommentare überwiegend sehr positiv ausfielen. Hervorgehoben wurde, neben den Inhalten der Formate, die Tatsache, dass das Angebot kostenlos sei, sowie dass dieses oftmals auch online oder hybrid stattfindet. Dies begrüßten vor allem Teilnehmerinnen aus den Bundesländern; der Veranstaltungsort Wien wurde von mehreren Personen als Hindernis angeführt. Besonders häufig wurde zudem der Aspekt des Zeitmangels ins Treffen geführt, dies unabhängig vom Wohnbundesland. Schließlich wurden noch Anregungen vorgebracht, was die künftige Abhaltung der Formate betrifft. Eine vollständige Liste der Antworten kann in Tabelle 8 eingesehen werden.

Abbildung 59: Item „Wie schätzen Sie insgesamt die Qualität der Angebote des INNOVATORINNEN Clubs ein? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)“, in % (n = 34)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

Tabelle 8: Item „Möchten Sie zu Ihrer Bewertung noch etwas ergänzen?“, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 17)

„Bitte unbedingt beibehalten - leider bin ich nicht in alle Workshops hineingekommen, bei denen ich gerne teilnehmen wollte und andere waren aus beruflichen Gründen zeitlich nicht möglich.“
„Ein regelmäßiger Newsletter mit Terminen wäre sinnvoll“
„Ich erinnere mich nicht mehr an welchen ich teilgenommen habe, aber es waren einige“.
„Es ist ein super Angebot. Ich bin leider selten in Wien, und kann nicht oft persönlich teilnehmen“
„Ein sehr inspirierendes Angebot, leider im Moment an wenigen Dingen teilgenommen aus Zeitgründen“
„Ich finde des Angebot super. Auch, dass es kostenlos ist - das kommt insbesondere JINGEN Frauen, die noch nicht so viel verdienen, zugute“.
„Sehr gute Mischung aus online und in personam-Angeboten“
„Unklarheit darüber, wie viele Plätze bzw. ob man teilnehmen darf, wenn man nicht in einem großen Forschungsunternehmen oder aktiven F&I Projekt ist. Bei früheren Events waren dann von wFORTE z.B. keine Plätze und als kleines EPU in Gründung geht man neben den großen Institutionen oder F&E Projekten leicht unter.“
„Für ein kostenloses Programm in einem kleinen Land wie AT großartig“
„Toll finde ich, dass einige Kurse online stattfinden, so dass keine Reisekosten anfallen“
„Würde mich über mehr online Formate oder auch Veranstaltungen im Westen Österreichs freuen. Als Nicht-Wien-Ansässige ist eine Teilnahme bei vor Ort-Terminen nie möglich (vor allem, wenn es dann nur 1-3h sind).“
„Die Planbarkeit wäre leichter, wenn die Anmeldung gleich bestätigt werden würde“
„Ein mega-tolles Programm. Hier lohnt sich selbst ein weiter Anfahrtsweg. Danke für Alles...“
„Manchmal ist es zeitlich schwierig unterzubringen - aber die Themen sind so interessant! Es ist eine Freude, an dieser Woman-Power teilzuhaben. Vielen Dank“
„Bis auf einen Kurs waren alle Top.“
„Bitte weiterführen- ich hab sehr davon profitiert!!“
„Ja, ich möchte das Folgende vorschlagen: 1-veröffentlichen den Zugang zu den Veranstaltungen und Workshops für allen Frauen in Österreich 2-mehrstufigen Programmen anbieten 3-sei aktiv nicht nur vor dem Berichtsperiode, sondern im Laufe des Jahres“

Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

Auffällig ist, dass die Gesamtbewertungen je nach besuchtem bzw. besuchten Format(en) unterschiedlich ausfallen. So zeigt sich beispielsweise, dass unter jenen Personen, die die Note „sehr gut“ vergeben haben, besonders viele dem Format „Der Projektantrag, den ich immer schon mal schreiben wollte“ beigewohnt haben (15 %), gefolgt von „Bühne frei für mich und mein Projekt“ und „Coaching Werkstatt Teil 1: Selbstmarketing und Sichtbarkeit“ (je 12,5 %). Dies spiegelt sich auch in der Betrachtung nach Format wider – so vergaben sechs der sieben Teilnehmerinnen des Formats „Der Projektantrag, den ich immer schon mal schreiben wollte“ sowie alle fünf Teilnehmerinnen des Formats „Bühne frei für mich und mein Projekt“ die Note „sehr gut“.

Aufgrund der kleinen Stichprobengröße wird im Sinne der Anonymität der Befragungsteilnehmerinnen auf eine Abbildung der gesamten Kreuztabelle im vorliegenden Bericht verzichtet. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass Teilnehmerinnen der Formate „Der Projektantrag, den ich immer schon mal schreiben wollte“, „Bühne frei für mich und mein Projekt“, „Coaching Werkstatt Teile 1 und 3“ sowie des „Frauendomäne-Workshops Teil 3“ die Qualität des gesamten INNOVATORINNEN Clubs überdurchschnittlich gut bewerten, und jene der „Frauendomäne-Workshops Teile 1 und 2“ tendenziell schlechter.

Im Zuge einer weiteren offenen Frage wurden die Teilnehmenden befragt, ob sie außerhalb des INNOVATORINNEN Clubs Coaching- oder Weiterbildungsformate kennen, die jenen des INNOVATORINNEN Clubs ähnlich (d.h. auf die Bedürfnisse von anwendungsorientierten Forscherinnen und Innovatorinnen maßgeschneidert) sind. Von den 21 Personen, die die Frage überhaupt beantworteten, gaben 10 Respondentinnen „nein“ an. Einige Nennungen betrafen universitätsinterne Weiterbildungen, welche für Universitätsangestellte kostenlos sind, wie beispielsweise jene an der JKU Linz, den Universitäten Graz und Wien, oder der Medizinischen Universität Wien. Weitere Programme, die genannt wurden, betreffen frauenspezifische Angebote (z.B. FeMS – Females in Mass Spectrometry; FEMINDS Graz, die Frauenfachakademie, ein auf Frauen ausgerichtetes Founders Lab der Wirtschaftsagentur Wien) sowie allgemeine Netzwerke und Angebote (z.B. ACR Forschungsnetzwerk, Creative Industries der Wirtschaftsagentur Wien, EurekaPro oder Webinare im Rahmen von Ausschreibungen). Eine vollständige Liste der genannten Einträge findet sich in Tabelle 9.

**Tabelle 9:** Item „Kennen Sie außerhalb des INNOVATORINNEN Clubs Coaching- oder Weiterbildungsformate, die jenen des INNOVATORINNEN Clubs ähnlich (d.h. auf die Bedürfnisse von anwendungsorientierten Forscherinnen und Innovatorinnen maßgeschneidert) sind? Wenn ja, welche sind das?“ (n = 21) – aufgelistet werden nur jene Antworten, die nicht „nein“ lauteten, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags.

Informationen zum Angebot
„FeMS (Females in Mass Spectrometry)“
„FEMINDS Graz“
„Angebote im ACR Forschungsnetzwerk“
„Karriereprogramm Universitäten in Graz“
„Frauenfachakademie ( <a href="https://www.frauenfachakademie.at/">https://www.frauenfachakademie.at/</a> )“
„Medizinische Universität: Curriculum Schrittweise“
„Uni-interne Weiterbildungen; <a href="https://www.uibk.ac.at/de/personalentwicklung/">https://www.uibk.ac.at/de/personalentwicklung/</a> “
„Founders Lab der Wirtschaftsagentur Wien, sowie die laufenden Workshops in ihrer Academy. Auch wird ein Founders Lab spezifisch für Frauen angeboten. Die Creative Industries bieten ebenso Formate zur Förderung von Innovationen an“
„Nur Programme, die eher auf Lehre ausgerichtet sind (EurekaPro)“
„An der JKU in Linz gibt es auch Weiterbildungsmöglichkeiten, aber beim Innovatorinnen Club gibt es Teilnehmende aus verschiedenen Branchen und Eignungsbereichen“
„Webinare im Rahmen von Ausschreibungen“

Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

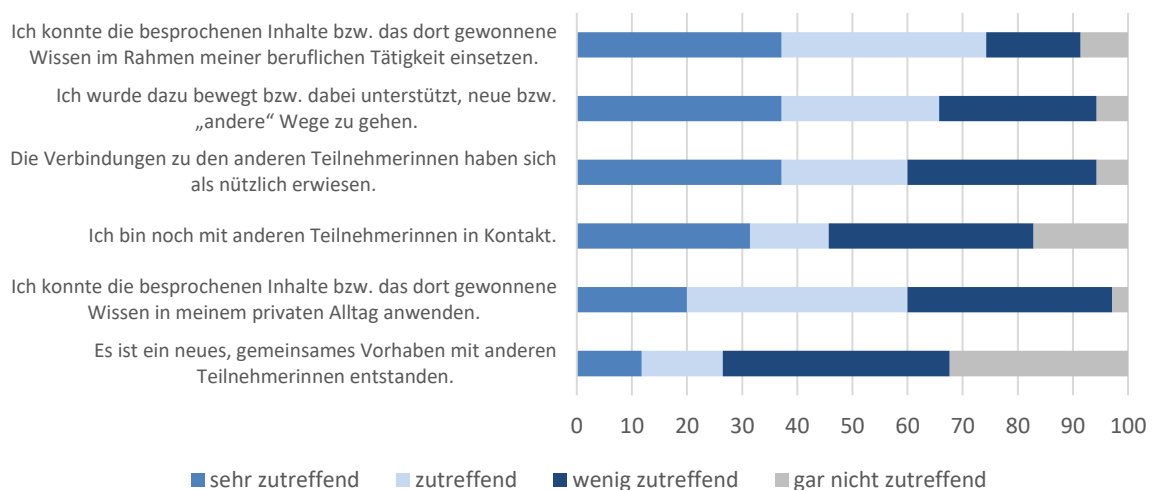
Die Teilnehmerinnen wurden zudem befragt, in welchem Rahmen sie für gewöhnlich an Weiterbildungsformaten teilnahmen. Fast 65 % gaben an, den Formaten im Rahmen ihrer Arbeitszeit beizuwohnen; knapp 22 % taten dies in ihrer Freizeit, und drei Respondentinnen nahmen sich dafür Urlaub oder Zeitausgleich. Zudem wurde die Frage gestellt, wer in den meisten Fällen – für Weiterbildungs- und Coachingformate außerhalb des INNOVATORINNEN Programms – für die Kosten der Teilnahme aufkommt. Etwas mehr als die Hälfte gab an, Weiterbildungskosten selbst zu tragen, bei etwas weniger als der Hälfte kommt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dafür auf.



3.2.2.2.3 Wirkungen der INNOVATORINNEN Club-Formate

Ein Fragenkomplex im Zuge der Online-Befragung 2023 bezog sich auf die bisherigen Wirkungen der INNOVATORINNEN Club-Formate hinsichtlich der beruflichen und privaten Tätigkeiten der Teilnehmerinnen. Insgesamt stimmten knapp drei Viertel der Befragten der Aussage „(sehr) zu“, sie könnten „(...) die besprochenen Inhalte bzw. das dort gewonnene Wissen im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeiten einsetzen“. Weitere knapp zwei Drittel der Befragten empfanden die Aussage, „Ich wurde dazu bewegt bzw. dabei unterstützt, neue bzw. ‚andere‘ Wege zu gehen“ als „(sehr) zutreffend“. Immerhin 60 % drückten ihre Zustimmung zur Aussage „Die Verbindungen zu den anderen Teilnehmerinnen haben sich als nützlich erwiesen“ aus, wenngleich ein etwas geringerer Anteil von etwas mehr als 45 % angab, noch mit den anderen Teilnehmerinnen in Kontakt zu stehen. Angesichts dessen, dass bei den Veranstaltungen grundsätzlich auf einen losen Teilnehmerinnenkreis abgezielt wird, ist dies dennoch ein beachtlicher Wert – immerhin gaben nur 17 % der Befragungsteilnehmerinnen an, „gar nicht“ mehr mit den anderen Teilnehmerinnen in Kontakt zu stehen, siehe Abbildung 60.

Abbildung 60: Item „Welche der folgenden Wirkungen auf Ihre Arbeit als Forscherin konnten Sie aus Ihrer bisherigen Teilnahme an den Formaten des INNOVATORINNEN Clubs feststellen?“, in % (n = 35)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

Mehr als ein Viertel der Teilnehmerinnen gab zudem an, dass ein „(...) neues, gemeinsames Vorhaben mit anderen Teilnehmerinnen entstanden“ sei. Auch dies ist eine nennenswerte Tatsache, zumal ein großer Anteil der Teilnehmerinnen lediglich einem einzigen Format beigewohnt hat. Dies weist auf einen starken Vernetzungs- und Austauschcharakter der Formate hin, welcher offenbar in höherem Maße über die Formate hinweg informell weitergepflegt wird.

Im Zuge einer offenen Frage wurden die Befragungsteilnehmerinnen schließlich gebeten, weitere Aspekte anzuführen, die sich aus ihrer Teilnahme an einem oder mehreren der bisher angebotenen Formate ergeben haben. Hierzu äußerten sich insgesamt neun Teilnehmerinnen. Besonders hervorgehoben wurden dabei, analog zu den Angaben im Rahmen der geschlossenen Frage, der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen, insbesondere das voneinander Lernen und gegenseitige Coaching, eine gewisse Inspiration, Freundschaft, sowie die Einsicht, dass es anderen (Frauen) ähnlich ginge. Des Weiteren wurde eine persönliche Bereicherung hinsichtlich Stärkung des eigenen Selbstvertrauens und Selbstbewusstseins, Persönlichkeitsbildung sowie Wissenszuwächse angemerkt. Eine Teilnehmerin wies zwar auf die Bedeutung all dieser Aspekte hin, legte aber dar, dass diese nicht strukturverändernd in Organisationen seien („Die Formate sind gut und es ist wichtig, dass es sie gibt, helfen aber im Alltag leider oft in vielen Betrieben auch nicht weiter, um Dinge zu verändern“). Eine vollständige Auflistung aller abgegebenen Textbeiträge findet sich in Tabelle 10.

Insgesamt zeigt sich das Antwortverhalten in diesem wirkungsbezogenen Fragenkomplex nicht abhängig von der Anzahl und Art der besuchten Formate. Sowohl in den positiven als auch in den schlechteren Bewertungen sind Teilnehmerinnen der unterschiedlichen Formate vertreten und weisen diese zwischen einer und acht Formateilnahmen auf. Es ist davon auszugehen, dass die Wirkungen der einzelnen Formate stark personen- und gruppenabhängig wahrgenommen werden.



**Tabelle 10:** Item „Möchten Sie noch weitere Aspekte anführen, die sich aus Ihrer Teilnahme an einer oder mehreren der bisherigen Formate entwickelt haben?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 9)

„Mehr Selbstbewusstsein in Verhandlungen und Umgang mit eigenen Ideen, mehr Vertrauen in Innovationskraft, besseres Auftreten bei Vorträgen“
„Großartige Seminare/Workshops zur Persönlichkeitsbildung waren dabei. Besonders gut, dass der Austausch unter Frauen immer zur Erkenntnis führt: es geht auch anderen gleich“
„Interessante Frauen mit interessanten Lebensläufen und Karrieren“
„Offenheit für FFG-Events und Mentoring Programme gesteigert; Perspektivwechsel und Out-of-the-Box Thinking bei den Events angeregt und langfristige Effekte auf Arbeit“
„Sehr inspirierend und ermutigend, wenn auch bisher eher mit indirekten Auswirkungen“
„Für mich war der größte Gewinn ein Empowerment für meine Person bisher“.
„Wissenszuwachs durch andere Fachexpertinnen (nicht aus meinem Bereich), Freundschaft“
„Gegenseitiges Coaching und starke und nachhaltige Vernetzung“.
„Die Formate sind gut und es ist wichtig, dass es sie gibt, helfen aber im Alltag leider oft in vielen Betrieben auch nicht weiter, um Dinge zu verändern. (Ja die Frauen machen da was - eh schön- und weiter im Text)“

Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

#### 3.2.2.2.4 Anregungen zur Weiterentwicklung der INNOVATORINNEN Club-Formate

Mittels einer offenen Frage wurden die Teilnehmerinnen eingeladen, Anregungen zur Weiterentwicklung des INNOVATORINNEN Clubs vorzubringen. 14 Teilnehmerinnen nannten hier durchaus unterschiedliche Aspekte, welche in Tabelle 11 einzusehen sind. Verdichtungen entstanden insbesondere hinsichtlich von Online-Formaten: Diese wurden grundsätzlich von mehreren Teilnehmerinnen als „sehr gute Idee“ hervorgehoben, „da es leichter möglich ist, daran teilzunehmen“ – dies unabhängig vom Wohnbundesland. Gleichzeitig räumten die betreffenden Teilnehmerinnen auch ein, dass diese jedoch für die Vernetzung mit anderen Teilnehmerinnen weniger geeignet seien. Einige plädierten daher für ein hybrides Angebot.

Darüber hinaus kam es zu Verdichtungen im Bereich Online-Netzwerke und Online-Plattformen: Insbesondere wurde eine „Vernetzungsplattform“ bzw. eine „Projektplattform“ angeregt, auf der „Mitstreiterinnen aus dem INNOVATORINNEN Club als Partnerinnen gewonnen werden können“. Ein ähnlicher Vorschlag, allerdings in analoger Ausgestaltung, betrifft die „Veranstaltung von kleinen Messen, bei denen Projektergebnisse (...) präsentiert werden“. Sehr konkrete Anmerkungen zur Vernetzung betrafen überdies die „Vernetzung von EPU und KMU (...) für gegenseitigen Support und Lessons Learned-Events“, ebenso wie EU-weite Vernetzungen. Auch wurden Mentoring-Programme hervorgehoben.

Weitere Nennungen betrafen inhaltliche Themenvorschläge für die angebotenen Formate, beispielsweise Moderations- und Präsentationskompetenzen, Machtstrategien, oder die Aufbereitung von Wissensinhalten für unterschiedliche Zielgruppen. Schließlich wurde noch die „women-only“-Zielgruppe angesprochen mit der Anregung, diese um nicht-binäre Personen zu erweitern.

**Tabelle 11:** Item „Welche Anregungen möchten Sie für die Weiterentwicklung des INNOVATORINNEN Clubs vorbringen – welche Art von Vernetzung wünschen Sie sich, welche Formate (abseits von Förderungen) wären besonders hilfreich für Ihre F&I- bzw. Projektarbeit, welche Kompetenzen würden Sie gerne stärken?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 14)

„Online-Formate finde ich prinzipiell eine sehr gute Idee, da es leichter möglich ist daran teilzunehmen als bei persönlichen Kontakten. Allerdings ist die Vernetzungsmöglichkeit bei persönlichen Meetings deutlich größer. Daher finde ich eine Mischung sehr gut“.
„Ich fände gut, wenn wir von Female Only, auf inkl. nicht binär weitergehen - mir ist klar, das ist nicht einfach im Mainstream“.
„Qualifizierung zu Moderationsskills für Fortgeschrittene
Präsentation, Machtstrategien, etc.“
„Veranstaltung von kleinen Ausstellung, kleinen Messen bei denen die Projektergebnisse zu bestimmten geförderten Themen präsentiert werden“

„Vernetzungsplattform“
„Vernetzung von EPU und KMU Unternehmen, die sich für Wissenschaft und Innovation interessieren und Unterstützung brauchen dies in das Netzwerk und Feld zu bringen bzw. gegenseitige Support und Lessons Learned Events“
„Mentoring Programme“
„Vernetzt habe ich mich bisher noch nicht mit anderen. Dafür wären meinerseits themenspezifische Workshops notwendig. Für das Vernetzen sind online Veranstaltungen meiner Meinung nach nicht so gut geeignet“.
„Vernetzung EU-weit: Für Projekt-Schienen erforderlich, und schwierig zu generieren, wenn man diese braucht, Aufbereitung von Wissensinhalten für Zielgruppen: Lay Out, PPP usw.“
„Regelmäßiges moderiertes online Netzwerken wie zu Corona Zeiten die net4future Initiative wäre unterstützend“
„Online basierte Netzwerk treffen für ein bestimmtes Ziel/Projekt/ usw.“
„Persönliche Veranstaltungen außerhalb Wiens, andere Bundeshauptstädte“
„Konkrete online Projektplattform um Mitstreiterinnen aus dem Innovatorinnen Club als Partner zu gewinnen“

Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

Im Zuge der Entwicklung des INNOVATORINNEN Clubs wurde vonseiten der Programmverantwortlichen angedacht, ein jährliches „women-only“-Fest abzuhalten, um im Rahmen eines informellen Networking-Events die Leistungen von Frauen in Drittmittelprojekten sichtbar zu machen und neue Vernetzungen zwischen Frauen in F&I und potenziellen Mentorinnen und Mentoren zu fördern, bzw. Beratung zu Finanzierungen & Förderangeboten anzubieten. Hierzu wurden die Respondentinnen befragt, ob sie an einem solchen Fest teilnehmen würden. Diese Frage bejahten 78 % der Befragungsteilnehmerinnen, sieben Personen wählten die Option „keine Angabe“ und eine Person verneinte die Teilnahme unter der Angabe, sie stünde dem „women-only“-Konzept sehr kritisch gegenüber.

Die Respondentinnen wurden angeregt, im Rahmen einer offenen Antwortoption anzugeben, welche Erwartungen sie an ein derartiges Fest hätten, damit es für sie gewinnbringend ist. Starke Verdichtungen ergaben sich unter den 22 Textbeiträgen im Bereich des Networkings bzw. der Vernetzung, wobei besonders auffällig ist, dass vergleichsweise viele Teilnehmerinnen auch „Hilfestellungen beim Netzwerken“ (beispielsweise „für die weniger Mutigen“) anregten, sei es in Form von „Ice-Breakern“, spielerischen Zugängen, „Speed-Datings“/„Match-Makings“ oder eines „moderierten Get-To-Know für alleine Teilnehmende“. Andere Vorschläge betrafen Kurzvorträge mit ausgewählten Inhalten, „motivierenden“ Sprecherinnen und „inspirierenden Einsichten“. Eine vollständige Auflistung aller Beiträge ist in Tabelle 12 ersichtlich.

**Tabelle 12:** Item „Welche Erwartungen hätten Sie an ein solches Fest, damit die Teilnahme für Sie gewinnbringend ist?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 22)

„Gute Organisation, motivierende Speakerinnen, Matchmaking“
„Gute Vernetzungsmöglichkeiten“
„Das es auch gezielte Vernetzungsaktivitäten gibt und vielleicht einen inhaltlichen Fokus“
„Inspirierende Einsichten (=Mut machen), spannende Frauen und Wege kennenlernen, Hilfestellung beim Netzwerken für weniger Mutige“
„Moderierte Vernetzung, auch gerne über spielerischen Zugang, nicht nur Frontalvorträge“
„Ggf. Vorstellung von geplanten Forschungsanträgen, für die noch Kooperationspartner gesucht werden“
„Vorstellung von Praxisbeispielen, Austausch mit vielen Leuten - in kurzer Zeit "Idee Speeddating"“
„Kleingruppen-Diskussionen“
„Viele interessante Frauen“
„Inspiration von starken Frauen und Motivations- und Selbstbewusstseins-Boost“
„Networking“
„Ein wenig moderiertes Get-To-Know für alleine Teilnehmende“
„Ausreichend Zeit und passender Rahmen für Networking“

„In Präsenz, kurze Workshopeinheiten zu verschiedenen Themen, für die Pause vl. Fragen mitbekommen als Icebreaker für Gespräche etc.“

„Netzwerkformate“

„Eine Mischung aus Kurzvorträgen, sodass die vergangenen Themen reflektiert werden können, und Zeiten für den Austausch.“

„Frauen kennenlernen, Spaß, tanzen - vl Erfolgsgeschichten austauschen :-!“

„Elemente, die dazu führen, Anwesende (besser) kennen zu lernen und ein starkes und unterstützendes Netzwerk zu bilden „

„Eher in der Mitte von Österreich :-!“

„Vor dem Fest themenspezifische Workshops“

„Vernetzung, gegenseitige Unterstützung“

„2-geteiltes Event: zunächst "Speed-Dating", um mit möglichst vielen Frauen in Kontakt zu kommen und danach gemütliches come-together, im Rahmen dessen man die Gespräche, wo passend, vertiefen kann“

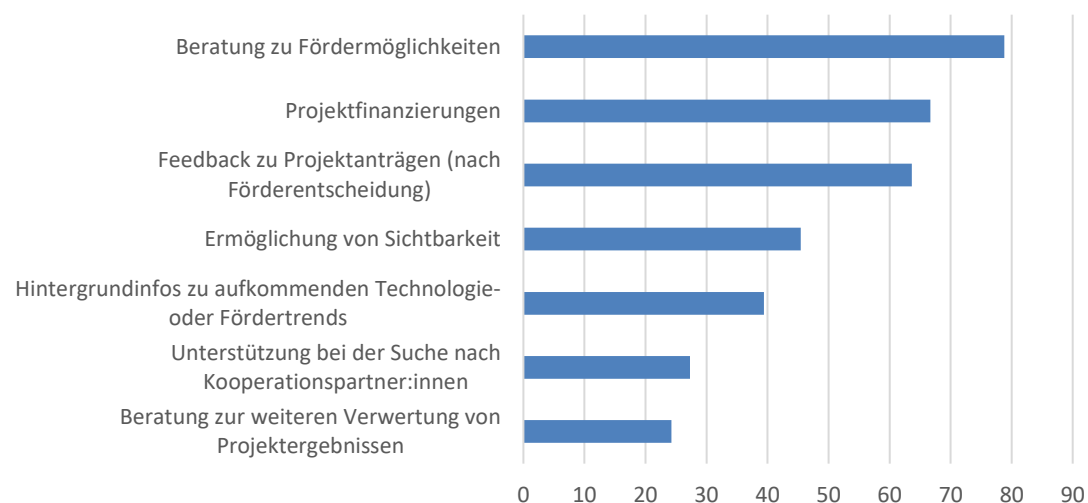
Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

### 3.2.2.2.5 Weitere Zusammenarbeit mit der FFG

Abschließend wurden die Respondentinnen befragt, welche Angebote vonseiten der FFG – auch abseits des INNOVATORINNEN Programms – ihnen persönlich und für ihre Arbeit am meisten weiterhalfen, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Ganz vorne kamen hier die Kernkompetenzen der FFG zu liegen, insbesondere die „Beratung zu Fördermöglichkeiten“ – über 78 % der Teilnehmerinnen wählten dieses Angebot aus, gefolgt von „Projektfinanzierungen“ (67 %) und „Feedback zu Projektanträgen (nach Förderentscheidung)“ (64 %).

Darüber hinaus zeigte sich die „Ermöglichung von Sichtbarkeit“ als wichtiges Angebot mit über 45 % an Zuspruch, sowie knapp dahinter „Hintergrundinformationen zu aufkommenden Technologie- und Fördertrends“ (knapp 40 %). Die „Unterstützung bei der Suche nach Kooperationspartnerinnen und -partner“ wurde von 27 % der Respondentinnen ausgewählt. Weniger als ein Viertel der Teilnehmerinnen nannten die „Beratung zur weiteren Verwertung von Projektergebnissen“ – es kann geschlossen werden, dass eine solche nicht als zentrale Aufgabe bzw. Kompetenz der FFG wahrgenommen wird. Abbildung 61 fasst die Ergebnisse hierzu zusammen.

Abbildung 61: Item „Mit Blick auf Ihre Zusammenarbeit mit der FFG (auch abseits des INNOVATORINNEN-Programms): Was sind die Angebote vonseiten der FFG, die Ihnen persönlich und für Ihre Arbeit am meisten weiterhelfen? (Mehrfachantwort möglich)“, in % (n = 33)



Quelle: INNOVATORINNEN Club Online-Befragung 2023, WPZ-Research

### 3.2.2.2.6 Fazit der Erhebungen zum INNOVATORINNEN Club

Zur Entwicklung und Weiterentwicklung des INNOVATORINNEN Clubs wurden in den Jahren 2022 und 2023 zwei Online-Befragungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Angebote des Clubs auf die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen in F&I ausgerichtet sind und deren Unterstützungsbedarfe adäquat abgeholt werden. Die vorbereitende Befragung 2022 wurde von knapp 280 Frauen aus der FFG-Datenbank beantwortet und lieferte zentrale Einblicke in die Ausgangssituation der Zielgruppe des INNOVATORINNEN Clubs. So zeigte sich etwa wider Erwartens, dass eine **große Mehrheit dieser Stichprobe einer gestaltenden Rolle in F&I nachgeht**; lediglich 8 % gaben an, nicht in einer gestalterischen Rolle zu sein, 7 % der Teilnehmerinnen gingen auch keiner eigenen Forschung nach, sondern agierten in forschungsnahen Bereichen (z.B. Forschungsmanagement).

Das heißt wiederum, dass ein großer Teil dieser Zielgruppe bereits – nach deren eigenem Ermessen – große Gestaltungsfreiheiten aufweist, insbesondere was die Umsetzung und Entwicklung von Forschungsvorhaben betrifft, aber auch hinsichtlich der Auswahl von Kooperationspartnerschaften und der inhaltlichen Begleitung von Forschungsanträgen. **Je länger die Befragten bereits in der Forschung tätig waren, desto größer schätzten sie ihre eigene Gestaltungsfreiheit ein.** Zudem zeigen sich moderate Zusammenhänge mit dem Wohnbundesland, wobei Wien und die Steiermark – zwei Bundesländer mit größeren urbanen Räumen, die generell als österreichische F&I-Standorte eine wichtige Rolle einnehmen, in dieser Hinsicht besser abschnitten.

Des Weiteren zeigte sich für die Zielgruppe des INNOVATORINNEN Clubs, dass vor allem jene Frauen, die ihrer eigenen Forschung nachgehen, eine große Bandbreite weiterer Tätigkeiten erfüllen, welche sie unterschiedlich bereichernd empfinden. Die **höchsten persönlichen Gewinne werden in den Tätigkeiten der Projektleitung, der Führung von Mitarbeitenden, der Projektakquise, aber auch der Lehrtätigkeit erzielt.** Frauen mit eigener Forschung erfüllen jedoch in überraschend hohem Maße auch administrative Tätigkeiten für die Organisation, in der sie tätig sind, und in etwa demselben Ausmaß wie jene Frauen der Stichprobe, die keiner eigenen Forschung nachgingen. Beide Gruppen schrieben diesen administrativen Tätigkeiten den geringsten persönlichen Gewinn zu.

Fachlich siedelten die meisten Respondentinnen ihre Forschung in den Bereichen Digitalisierung, Kreislaufwirtschaft und Energiewende an. Gemäß FFG-Schwerpunkt auf der angewandten Forschung schätzten die meisten Teilnehmerinnen den technologischen Reifegrad ihrer Vorhaben zwischen TRL4 und TRL9 ein.

Mit Blick auf die **Hindernisse für Forscherinnen und Innovatorinnen** sprach sich die Zielgruppe des INNOVATORINNEN Clubs zu ganzen 62 % dafür aus, **das Problem läge an der Organisationskultur.** Erst dahinter wurde der Aspekt der Vereinbarkeit vorgebracht. Bei der Überwindung von Hindernissen waren den Befragungsteilnehmerinnen vor allem **unterstützende Einzelpersonen hilfreich** – dies sowohl im beruflichen Umfeld (Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Mentorinnen und Mentoren), als auch im privaten Bereich, wo naturgemäß die Aufteilung der Care-Arbeit mit Ehepartnerinnen bzw. -partnern bzw. den eigenen Eltern hervorgehoben wurde. Als besonders wichtig wurden hier außerdem **Bestärkung und emotionale Unterstützung durch das Umfeld** betont; gleichzeitig stellten die Teilnehmerinnen einige persönlichen Eigenschaften heraus. Zu diesen gehören allen voran: **Mut, Beharrlichkeit, Durchsetzungskraft, Ehrgeiz, Motivation oder Resilienz, sowie die Bereitschaft, an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten.** Auch wurde auf organisations- und system-eigene Unterstützungsstrukturen (z.B. Frauenförderung) verwiesen.

Mit Blick auf die Gestaltung der eigenen Forschung zeigte sich, dass die teilnehmenden Frauen bei vollem Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum diese zum einen sehr **stark in Richtung gesellschaftliche Umsetzung und (soziale, ökologische) Problemlösung ausrichten** würden, dies insbesondere unter Verwendung partizipativer sowie interdisziplinärer Ansätze und alternativen Kooperationspraktiken; zum anderen stellen die befragten Frauen eine **Veränderung der Arbeitsbedingungen** in den Vordergrund, welche sie sich insbesondere kooperativer, langfristiger/nachhaltiger und fairer wünschen – dies insbesondere durch jene Frauen, die im Hochschulsektor angestellt sind. Insgesamt gaben fast 90 % der Teilnehmerinnen an, sie würden systemische Änderungen vornehmen, sofern es ihnen möglich wäre.

Inhaltlich würden die meisten Teilnehmerinnen über alle Forschungsschwerpunkte hinweg bei vollem Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum Vorhaben angehen, welche sich in **SDG 3 „Gesundheit & Wohlergehen“, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 12 „Nachhaltiger Konsum & Gemeinden“** einordnen lassen. Viele Frauen gaben zudem an, sie würden auch bei völliger Gestaltungsfreiheit bei ihrer inhaltlichen Ausrichtung bleiben, jedoch mehr Zeit dafür veranschlagen, Publikationen, Berichte und Newsletter zu lesen, sich mit anderen Forschenden auszutauschen und gemeinsame Aktionen zu initiieren.

Mit Blick auf eine Unterstützung durch die FFG im Allgemeinen sowie den INNOVATORINNEN Club im Speziellen plädierten die Befragungsteilnehmerinnen eindringlich für **mehr themenoffene sowie interdisziplinäre Fördermöglichkeiten**, sowie die Förderung von nicht-klassischer F&I (etwa soziale Innovationen). Zudem sah fast die Hälfte der Respondentinnen einen Bedarf für mehr monetäre Förderung für Projekte, die von Frauen geleitet werden, sowie für die Karriere von Frauen in F&I. Auch die Förderung alternativer Kooperationsformen (z.B. losgelöst von der Organisationsebene) wurde ins Treffen geführt. Angeregt wurde darüber hinaus, das FFG-Portfolio solle auf unterschiedliche Phasen des Forschungsprozesses abzielen, so insbesondere auch auf die Aspekte **Umsetzung, Demonstration und Verwertung**. Schließlich plädierten die Respondentinnen für Mentoringprogramme und persönliche Beratung bzw. Begleitung, aber auch Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Möglichkeiten zum informellen Austausch.

Letztere Aspekte werden insbesondere durch den INNOVATORINNEN Club aufgegriffen. Zu dessen Vorbereitung regten die Befragungsteilnehmerinnen 2022 vor allem an, die **gezielte thematische oder interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Gestalterinnen** anzuvisieren, darüber hinaus aber auch Co-Creation Workshops, Empowerment-Trainings und Skill-Workshops anzubieten. Im Anschluss an diese erste Befragung startete der INNOVATORINNEN Club mit einer ersten Reihe an Veranstaltungen, welche sich an den Anforderungen der Respondentinnen 2022 orientierten. Die Teilnehmerinnen der Befragung 2023, welche mindestens einem Format im Zuge der bis dahin knapp einjährigen Laufzeit des INNOVATORINNEN Clubs beigewohnt hatten, beurteilten die Formate mit einem Notendurchschnitt von 1,78 und damit überwiegend positiv.

Die Teilnehmerinnen gaben an, **die Inhalte und das erworbene Wissen seien im Rahmen der beruflichen Tätigkeiten effektiv einsetzbar**, und sie würden zudem angeregt, neue Wege zu gehen. Angemerkt wurden zudem eine Stärkung des eigenen Selbstvertrauens und Selbstbewusstseins, Persönlichkeitsbildung sowie Wissenszuwächse. Besonders herausgestellt wurde die Verbindung mit den anderen Teilnehmerinnen: Obwohl die meisten Respondentinnen der Stichprobe 2023 nur an einem Format teilgenommen hatten, gab ein beachtlicher Anteil an, nach wie vor mit anderen Formateilnehmerinnen in Kontakt zu sein, zudem seien vereinzelt neue, gemeinsame Vorhaben mit anderen Teilnehmerinnen entstanden. Dies weist auf einen **starken Vernetzungs- und Austauschcharakter der Formate** hin, welcher in höherem Maße über die Formate hinweg informell weitergepflegt wird. Als besonders bereichernd werden in dieser Hinsicht das voneinander Lernen und gegenseitige Coaching, eine gewisse Inspiration, Freundschaft, sowie die Einsicht, dass es anderen (Frauen) ähnlich ginge, betont. Bei all den positiven Aspekten wurde jedoch einschränkend angemerkt, dass diese zwar überaus wichtig seien, jedoch keine Strukturveränderungen einleiten könnten.

Die Teilnehmerinnen der bisherigen Formate begrüßten die Tatsache, dass das Angebot kostenlos sei – ihnen sind in Summe nur wenige vergleichbare Angebote bekannt. Auch die **Kombination zwischen Präsenz- und Onlineformaten wurde positiv hervorgehoben**, dies insbesondere angesichts des Zeitmangels, dem sich die Teilnehmerinnen ausgesetzt sehen. Unabhängig vom Wohnbundesland sei eine ausreichende Anzahl an Online-Angeboten wichtig, sodass ihnen eine unkomplizierte Teilnahme möglich ist. Für die Zukunft angeregt wurde, weiterhin am hybriden Angebot festzuhalten und gegebenenfalls auch (digitale, aber auch analoge) Vernetzungs- bzw. Projektplattformen einzurichten, auf denen Teilnehmerinnen des INNOVATORINNEN Clubs als Partnerinnen gewonnen werden können. Wichtig sei zudem die Vernetzung mit unterschiedlichen Zielgruppen (z.B. Vertretende von KMU, Investorinnen bzw. Investoren, potenzielle Partnerinnen und Partner auf EU-Ebene), als auch Mentoring-Aktivitäten.

Gefragt nach einem möglichen „women-only“-Fests (siehe dazu Kapitel 3.2.2.2.7) reagierten die meisten Teilnehmerinnen positiv und gaben an, an einem solchen teilnehmen zu würden. Angeregt wurden hier vor allem Hilfestellungen beim Netzwerken, gemeint sind spielerische Zugänge wie „Match-Makings“, aber auch Unterstützung für alleine Teilnehmende und Personen, denen das Netzwerken persönlichkeitsbedingt schwerer fällt.

Insgesamt kann aus diesen Erkenntnissen abgeleitet werden, dass die Zielgruppe des INNOVATORINNEN Clubs – je nach Forschungserfahrung – durchaus bereits gestalterisch tätig ist, bei völliger Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit jedoch Vorhaben angehen würde, die einen stärkeren gesellschaftlichen (sozialen/ökologischen) Impact erwirken. Die Umsetzung der eigenen Forschung steht damit als Anliegen der Zielgruppe im Vordergrund. Die Forscherinnen und Innovatorinnen hier zu begleiten und ihnen Know-How, Tools und ein entsprechendes „Mindset“ zu vermitteln, wäre eine besonders wesentliche Unterstützungsleistung des INNOVATORINNEN Clubs. Mit Blick auf die Leistungen der FFG könnte ein solches Angebot durch (themen-)offenere Förderungen begleitet werden.

Weiters auffällig und durchaus deckungsgleich mit den Ergebnissen aus Modul 1 zeigt sich die Rolle von unterstützenden Einzelpersonen, welche bestärken und emotionale Unterstützung leisten, sodass die Forscherinnen und Innovatorinnen überhaupt in eine gestaltende Rolle gelangen. Dies könnte beispielsweise über ein Mentoring-System bewerkstelligt werden, in welchem beispielsweise erfahrenere Frauen (gegebenenfalls auch Männer) im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs jungen Forscherinnen und Innovatorinnen Hilfestellung anbieten.

Schließlich zeigte sich, dass – neben gesellschaftlichen und strukturellen Aspekten, welche der INNOVATORINNEN Club offensichtlich nicht beheben kann – persönliche Eigenschaften maßgeblich für das Fortkommen in Forschung und Entwicklung sind. Hierzu Trainings anzubieten kann als weiteres denkbare Betätigungsfeld des INNOVATORINNEN Clubs gesehen werden.

### 3.2.2.3 Sichtbarkeit von Frauen in F&I steigern

Die Auftraggeberinnen beabsichtigen, im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs der Programmlinie INNOVATORINNEN einmal jährlich Frauen aus der FFG-Community und ihre Leistungen in F&I zu feiern, um deren Sichtbarkeit zu fördern, ebenso wie die Vernetzung untereinander und mit der FFG wie auch mit anderen Stakeholdern aufzuzeigen, sowie den Impact des voneinander Lernens zu veranschaulichen. Vor diesem Hintergrund wurden Fokusgruppen mit Vertreterinnen der Zielgruppe abgehalten (Details zur Methodik siehe in Kapitel 3.1) – mit dem Ziel, deren Ideen bezüglich der folgenden Fragestellungen einzuholen:

1. *Wie sehen die Frauen idealtypisch aus, die Projekte in der anwendungsorientierten oder wirtschaftsnahen Forschung (also FFG-Community) wirkungsvoll (als potenzielle Vorbilder) gestalten?*
2. *Wie muten sich diese Idealtypen, die wir Personas nennen, für die Peer Group an?*
3. *Welche Personas sind motivierend, weil ein nahbares und erreichbares Vorbild, oder mit wem würden die Zielgruppe gerne zusammenarbeiten oder Lernerfahrungen austauschen?*
4. *Welchen Mehrwert hätten Personas, wenn man sie vor den Vorhang holt?*

Als Nebenziel wurde formuliert, Impulse für den INNOVATORINNEN Club einzuholen (z.B. Themen für Trainings und andere Aktivitäten, die Frauen helfen, als Gestalterinnen sichtbar zu werden).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der beiden Fokusgruppen aggregiert dargestellt. Der erste Abschnitt bezieht sich auf allgemeine Ergebnisse, welche im Zuge der Diskussionsrunden entstanden sind. Der zweite Abschnitt beleuchtet die entstandenen Personas während der Arbeitsphase in den Kleingruppen.

#### 3.2.2.3.1 Allgemeine Ergebnisse

Im Rahmen der Diskussionsrunden während der Fokusgruppen wurde zunächst allgemein über Frauen in der Forschung reflektiert und diskutiert. Über beide Fokusgruppen hinweg herrschte Einigkeit, dass in Österreich nach wie vor sehr konservative Strukturen vorzufinden sind, welche für Frauen in der Forschung hinderlich sind. Dies werde vor allem nach einer Schwangerschaft deutlich, nach welcher „Frauen einfach von der Bildfläche verschwinden“ und beispielsweise ihr Projekt nach einer einjährigen Auszeit nicht wiederbekommen, wie eine Teilnehmerin festhielt. Das sei ein sehr österreichisches Phänomen; in Gesellschaften, in denen Frauen auch mit Kindern Karriere machen und auch die frühkindliche Fremdbetreuung weiterverbreitet ist, hätten Frauen und insbesondere auch Forscherinnen ein anderes Selbstverständnis, so die Teilnehmerinnen. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass viele Frauen sich „sichere Jobs“ wünschten – sie suchen nach permanenten Positionen, daher sei eine akademische Karriere für viele erst gar nicht erstrebenswert, und die Drop Out-Rate sei unter Frauen sehr hoch („MINT-Frauen machen den Master und hören dann auf“). Dies zeige den Bedarf nach einem Systemwandel auf, wichtig sei es aber auch, Frauen zu ermutigen und Vorbilder sichtbar zu machen („Wir haben schon eine, die das gemacht hat“, „Jemand ist den Weg schon gegangen“). Auch zeige sich nach Erfahrung von Teilnehmerinnen, wie wichtig es sei, dass Unternehmen positive Maßnahmen setzen für die Arbeitsrealitäten und Vereinbarkeiten von Männern und Frauen.

Mit Blick auf das Vorhaben, einzelne Frauen für ihre Erfolge zu feiern, hielten einige Teilnehmerinnen in beiden Fokusgruppen fest, dass dies nur für einen kleinen Teil der Zielgruppe möglich sei, etwa jene in KMU oder in Start-ups. Forschung in großen Organisationen wie in der Industrie passiere vielmehr auf Ebene von Teams, Gruppen oder Abteilungen, nicht so sehr auf Einzelpersonenebene. Einzelne Teilnehmerinnen sahen diesen Team-Aspekt für die Forschung generell – „Forschung passiert immer in Teams“. Aus ihrer Sicht sollten daher



auch die Teams eingeladen und gefeiert werden. Hinsichtlich des Begriffs des „Erfolgs“ wurde zudem angemerkt, dass ein solcher für jede Person und jede Frau anders definiert sein könne, je nachdem, welche Start- und Rahmenbedingungen sie vorfindet. So seien etwa Frauen aus bildungsfernen Familien andere Wege gegangen und würden damit auch andere Ziele erreichen als etwa Frauen aus Akademikerfamilien. Daher seien insbesondere die subjektiven Leistungen zu honorieren.

Insgesamt wird der Unternehmens- bzw. Team-Kultur eine große Rolle zugeschrieben. Es müsse eine ermöglichende, wohlwollende Kultur vorherrschen, nur so könne „viele gedeihen“. Einzelne Teilnehmerinnen berichteten aus ihrer Praxis, dass die Rolle von Projektleiterinnen so wichtig sei, da diese weitere Frauen ins Team bringen würden – dies ist in Einklang mit den der FFG vorliegenden, aktuellen Studienergebnissen<sup>3</sup>. Gleichzeitig konstatieren einzelne Teilnehmerinnen „eine gewisse Neidgesellschaft“ und erleben auch Konkurrenzdenken unter Frauen, zumal F&I generell konkurrenzorientiert ist und sich immer häufiger die Frage stellt, was man im Falle einer Kooperation überhaupt preisgeben kann bzw. möchte. Häufiger geschehe es jedoch aus Sicht der Teilnehmerinnen, dass Frauen gute Mitspielerinnen seien und im Hintergrund die Arbeit für einen männlichen Projektleiter erledigen, der „die Lorbeeren für ihren Fleiß erntet“. In beiden Fokusgruppen fiel in diesem Zusammenhang der Begriff der „Hidden Pls“ bzw. „Hidden Champions“.

Ebenso wurde die Frage aufgeworfen, wo Frauen zu finden bzw. am besten zu erreichen sind. Die Teilnehmerinnen verwiesen hier auf die Kontakte bzw. das Netzwerk/ Tätigkeitsfeld der Forschungsservices an den Universitäten bzw. Fachhochschulen (auch außeruniversitären Forschungseinrichtungen); in der Unternehmenswelt sei es hingegen schwierig, diese Frauen zu identifizieren. In den Projekten seien es zumeist Selbständige, die als Expertinnen mitwirkten.

Die Idee des gemeinsamen Feierns wurde unter den Teilnehmerinnen insgesamt sehr positiv aufgenommen, zumal dies dem Gedanken der oben angemerkten „Neidgesellschaft“ entgegenwirkt. Gleichzeitig wurde den Teilnehmerinnen bewusst, dass sie Teil jener Personen seien, die es in der Hand hätten, was „aus der nächsten Generation wird“. Schließlich wurde positiv angemerkt, dass „normale Frauen“ gefeiert werden sollen, und dieser Weg „für alle offensteht“.

3.2.2.3.2 *Erstellte Personas*

Insgesamt wurden zwei unterschiedliche Personas gesucht: Persona 1 bezog sich auf *Gestalterinnen mit ersten (kleinen) Erfolgen in F&I & Drittmitteln, die offen für Austausch, gemeinsames Lernen und Vernetzung sind*; Persona 2 bezog sich auf *Gestalterinnen, die für andere erfahrbar langfristige Gestaltungsvisionen umsetzen*. Die Fokusgruppenteilnehmerinnen wurden dazu in kleinere Gruppen aufgeteilt. Basierend auf einer aggregierten Auswertung über das Online- und Präsenzsetting hinweg können die entstandenen Personas wie folgt zusammengefasst werden (Details zu den Ergebnissen in den einzelnen Gruppen sind in Anhang 11 dargestellt).

**Persona 1: Gestalterinnen mit ersten (kleinen) Erfolgen in F&I & Drittmitteln, die offen für Austausch, gemeinsames Lernen und Vernetzung sind – aggregierte Auswertung:**

<p><b>Persönliche Ebene</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr diverse soziodemografische Eigenschaften genannt (im Gegensatz zu Persona 2): abgesehen von Alter (eher junge Frau) und Wohnort (Großstadt): verheiratet vs. Single, Kinder vs. keine Kinder, arbeitet Vollzeit vs. Teilzeit, exzellente Studentin vs. Durchschnittsstudentin;</li> <li>• Die Persona ist in vielen Punkten noch im Ungewissen und daher eher vorsichtig: welchen Weg sie einschlagen will, wie sie sich bekannt machen kann;</li> <li>• Persönliche Eigenschaften: ehrgeizig, will was aus ihrer Ausbildung machen, kann vor Begeisterung brennen, ist ein Arbeitstier, hat einen Forscherinnengeist (hinterfragt Hypothesen), hält Unsicherheiten gut aus, hat Mut zum Risiko, ist "im Flow" (ausgeglichen, gutes Leben);</li> </ul>
<p><b>Arbeitsweise, Arbeitsrealität</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist noch keine Führungskraft/ Projektleiterin, mehr operativ tätig, aber schon erste Erfahrung in nationalen/ internationalen Projekten/ drittmittelfinanzierten Kooperationen (Mitarbeit), hat ein gutes Projektmanagement, übernimmt erste Arbeitspakete;</li> <li>• Eigenschaften: sehr strukturiert, gut organisiert, aufgeschlossen, offen, qualitätsorientiert, kompromissbereit, Teamgeist (kann sich auch im Team unterordnen);</li> </ul>

<sup>3</sup> Siehe Heckl, Eva; Präsentation Jänner 2023

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Vernetzung, auch international und mit Leuten, die mehr Erfahrung haben; weiß, an wen sie sich wenden muss, wen sie fragen muss, welche Personen ihr helfen können; versteht Fördersystem, sieht Fördergeber als Verbündete;</li> </ul>
<b>Berufliche Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideen in Projekten umsetzen, Projektleitungs-Rolle übernehmen, "Seite wechseln" → bedeutet auch mehr Sichtbarkeit ("PI in der Auslage"), die man wollen möchte; vs. Sicherheit im Team;</li> <li>• Wertschätzung erfahren;</li> <li>• Gehört werden in einem größeren Kreis, Ansprechperson werden für ein Thema, mehr Einfluss erhalten → wissenschaftliche Anerkennung;</li> <li>• Klarheit über Karriereweg erhalten;</li> <li>• Berufliche Ziele können angesichts der Mehrfachverpflichtungen in den Hintergrund geraten;</li> </ul>
<b>Erfolgsmomente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatz, an dem sie ihre Talente unter Beweis stellen kann und Freiheit besitzt, selbst Themen zu gestalten und zu bearbeiten (ggf. auch im Lichte von Mehrfachverpflichtungen), freie Zeiteinteilung;</li> <li>• Anerkennung* intern und extern (durch Preise, z.B. ACR Women Award), sich feiern lassen;</li> <li>• Track Record, erste Konferenzen und Vorträge über eigenes Thema, Ergebnisse sichtbar präsentieren, Wirkung zeigen;</li> <li>• Forschung zeigt Impact;</li> <li>• Freude, etwas auf den Weg gebracht zu haben, etwas umgesetzt zu haben; feiern, dass etwas gelungen ist;</li> <li>• Sich Projektleitungsrolle zutrauen;</li> <li>• Erfolge in dieser Phase geschehen meist im Team;</li> </ul>
<b>Benötigte Unterstützung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerke und Beziehungen, die sie weiterbringen können; Networking-Veranstaltungen helfen dabei;</li> <li>• Unterstützung durch etablierte Personen: Sie nehmen die engagierten/ ambitionierte Frauen wahr und unterstützen diese gezielt (Mentorin i.w.S.), heben sie als "Hidden Champions" hervor (z.B. im Projekt-Endbericht);</li> <li>• Schulungen (FK-Schulung, PM, Resilienz, Teamführung); Scheu nehmen, auf andere zuzugehen und "wichtige Personen" anzurufen) sowie Tools zur Verfügung zu stellen, damit Persona 1 zu Persona 2 werden kann;</li> <li>• Anschubfinanzierung, Zugang zu Unterstützung aufzeigen;</li> <li>• Ermutigung, selbst Projekte zu entwickeln, eigene Karriereinteressen zu verfolgen (nicht nur über Prof/Vorgesetzte);</li> <li>• Rolle einer Agentur (FFG): Foren schaffen für offenen Austausch und gestärkte Zusammenarbeit, auf Frauen zugehen, junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Nachwuchs) einladen und FFG vorstellen, Peer Group zusammenbringen, Ermutigung zur Zusammenarbeit mit Unternehmen; niederschwellige Unterstützung anbieten;</li> </ul>
<b>Allgemeine Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung/ Validierung (z.B. Best Talk, Mitarbeiterin/Mitarbeiter des Jahres, Best Paper, Awards);</li> <li>• Story Telling ("wie habe ich es geschafft"), nicht-klassische Geschichten sammeln;</li> <li>• Umgang mit verschlossenen Zugängen (Closed Clubs);</li> <li>• Frau oft als „Arbeitsbiene“ gesehen, „die untergeht“;</li> </ul>

\* Hier kommt es zu einer starken Verdichtung (häufige Nennung über beide Fokusgruppen hinweg)

Zusammengefasst ist das entstandene Bild der Persona 1 weniger scharf als jenes der Persona 2. Deutlich wird, dass es sich bei Persona 1 um eine jüngere Frau handelt, die sich über viele karriererelevante Aspekte noch im Unklaren ist, jedoch einen gewissen Mut und große Begeisterungsfähigkeit aufweist. Sie ist noch unterhalb der Projektleiterinnenrolle tätig, ist jedoch sehr strukturiert in ihrer Arbeitsweise (Organisation) und übernimmt bisweilen erste Leitungsaufgaben (z.B. auf Arbeitspaketebene). Für ihre beruflichen Ziele zeigen sich zwei Wege: Entweder Persona 1 bleibt im sicheren Teamumfeld, oder sie will Projektleiterin werden,



„die Seite wechseln“ und stärker gestaltend tätig werden, ebenso in ihrer wachsenden Expertise wahrgenommen werden. In letzterem Fall braucht sie auch mehr Unterstützung – Schulungen, Zugang zu Informationen und Netzwerken.

In jedem Fall blickt Persona 1 auf erste wissenschaftliche Erfolge zurück; weitere Erfolgsmomente werden bei Persona 1 in großer Abhängigkeit vom Arbeitsumfeld gesehen („sie muss etwas wollen, aber man muss sie auch lassen“) sowie vom Team. Insgesamt erweist es sich als schwierig, Persona 1 als Einzelperson sichtbar zu machen, da ihre Leistung Teil einer Teamleistung ist. Externe und organisationsinterne Formen der Anerkennung werden ebenso als zentrale Erfolgsmomente gesehen. Unterstützt wird Persona 1 am besten durch im System verankerte/ etablierte Personen, welche sie auf vielfältige Art und Weise dabei unterstützen können, ihre Expertise sichtbar zu machen („Hidden Champion“). Eine große Rolle wird auch der Förderagentur zugeschrieben, welche nach Ansicht der Teilnehmerinnen gezielt und mit einem vielfältigen Angebot (z.B. niederschwellige Unterstützung, Networking-Möglichkeiten, Story-Telling) auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und hier insbesondere auf Frauen zugehen sollte.

**Persona 2: Gestalterinnen, die für andere erfahrbar langfristige Gestaltungsvisionen umsetzen – aggregierte Auswertung:**

<p><b>Persönliche Ebene</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona 2 hat ein Privatleben und Interessen neben dem Beruf; lebt nicht nur für und spricht nicht nur über den Beruf; auch Fragen der Vereinbarkeit beschäftigen sie;</li> <li>• Fachlich etabliert;</li> <li>• Ggf. in männlichem Umfeld tätig;</li> <li>• Eigenschaften: unkompliziert, pragmatisch, humorvoll, frustrationstolerant, beharrlich*, zielstrebig, strebsam, kommunikativ, selbstbewusst, ehrgeizig, klar, offen, "will wohin", traut sich, auch Unangenehmes anzusprechen und unangenehm aufzufallen, kann nein sagen;</li> </ul>
<p><b>Arbeitsweise, Arbeitsrealität</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstil (z.B. als Projektleiterin): motivierend, weniger autoritär, setzt klare Grenzen, delegiert und zeigt damit Vertrauen in andere; erlaubt ihrem Team, "weiterzudenken" – über Systemgrenzen hinaus;</li> <li>• Umgang mit Rückschlägen (hadert, doch lernt daraus), gutes Durchhaltevermögen;</li> <li>• Denkt, arbeitet und networkt inter- und transdisziplinär;</li> <li>• Eigenschaften: flexibel, kreativ, mutig (zu probieren, zu entscheiden), wagemutig ("etwas Anderes" zu überlegen, neue Wege zu gehen, Themen anzusprechen, die andere nicht so gut finden), ausgeglichen, kooperativ, teamorientiert*, Team Playerin (nimmt andere mit, macht Win-Win-Situationen auf);</li> <li>• Aufgaben: wirbt Drittmittel ein, verwaltet Budget;</li> </ul>
<p><b>Berufliche Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabhängiges und selbstbestimmtes Arbeiten, Selbstbestimmung in Definition der eigenen Ziele ("Wahlfreiheit bzgl. eigener Ziele), selbst bestimmen; woran sie forscht;</li> <li>• Hat Visionen, will ihren "Platz in der Geschichte";</li> <li>• Will, dass jemand etwas mit ihrer Arbeit anfangen kann; will gesellschaftlichen Impact generieren;</li> <li>• Durch ihren Ansatz und ihre Arbeitsweise schafft sie es, Strukturen in ihrer Organisation (und darüber hinaus) zu verändern;</li> <li>• Fördert junge Menschen im Team, agiert als Role Model;</li> <li>• "Harte Ziele": Publikationen, Patentanmeldungen;</li> <li>• Offenheit, (neue, aufkommende) Möglichkeiten zu erkennen;</li> <li>• Gestaltungsrolle im Betrieb;</li> <li>• Weiterentwicklung auf persönlicher Ebene;</li> </ul>
<p><b>Erfolgsmomente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschiedene Formen der Anerkennung: Geld (Gehalt und Ressourcen), Lob, Preise &amp; Nominierung (als externe Anerkennung), innerbetriebliche Anerkennung;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderagentur steht hinter ihr, FFG-Projekt als Erfolg, aber auch konstruktives Feedback bei Absagen;</li> <li>• Sichtbarkeit in der Community, als Expertin wahrgenommen werden, Leute kommen auf sie zu und fragen nach ihrer Expertise;</li> <li>• Zufriedenheit im Team;</li> <li>• Kontakt zur Anwendung, Kontakt zur Industrie;</li> <li>• Netzwerk und Netzwerkausbau;</li> <li>• Karrieresprung;</li> <li>• Neues lernen, neue Herausforderungen bewältigen;</li> </ul>
<b>Wirkung als Role Model/ Bright Spot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorgt für gute Teamkultur (auch Wohlfühlen muss möglich sein), teilt Anerkennung mit Team, holt Leute ins Team und fordert/ fördert diese (!), macht Raum und Platz für andere (vertraut anderen), geht selbst einen Schritt zurück für andere, lässt Weiterentwicklung zu, unterstützt aktiv, nimmt Junge nicht als Konkurrenz wahr, fungiert als Vorbild/ Inspiration/ Mentorin, formuliert Spielregeln und setzt Grenzen/ zeigt Grenzverletzungen auf;</li> <li>• Umgang mit Erfolg: wird dadurch nicht zum Unmenschen, verschwindet aber auch nicht im Schatten anderer;</li> <li>• Erhält durch ihren Erfolg die Bestätigung, dass man tatsächlich etwas verändern kann;</li> <li>• Teamzusammensetzung: macht das Team weiblicher, diverser;</li> <li>• Lebt ihre Ideale über Organisationsgrenzen hinweg;</li> </ul>

Insgesamt ist Persona 2 deutlich klarer definiert als Persona 1. Es handelt sich um eine bereits etablierte Forscherin, die neben ihrer Forschung auch private Verpflichtungen und Interessen hat, welche ihr wichtig sind. Sie zeichnet sich im Ausleben ihrer unterschiedlichen Rollen vor allem durch Beharrlichkeit aus und traut sich auch, im Sinne ihrer Ideale „anzuecken“. Ihr Führungsstil ist motivierend, sie vertraut ihrem Team und erlaubt ihm, über (System-)Grenzen hinaus zu denken. Insgesamt weist sie eine starke Teamorientierung auf und ist selbst eine Teamplayerin, die andere mitnimmt und vor allem Jüngere fördert. Sie macht ihr Team weiblicher und diverser, sorgt für eine gute Teamkultur, in der auch Wohlfühlen möglich und wichtig ist. Im Team fungiert sie mitunter als Vorbild und Mentorin, formuliert aber auch Spielregeln und setzt Grenzen. Für sich und ihr Team hat sie große Visionen, geht über disziplinäre und Systemgrenzen hinaus und wirkt dabei verbindend. Sie ist danach bestrebt, dass ihre Arbeit nützlich ist (gesellschaftlicher Impact). Für sie zählen unterschiedliche Formen der externen und organisationsinternen Anerkennung zu den Erfolgsmomenten, welche sie mit ihrem Team teilt; dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit einer Förderagentur, die hinter ihr steht. Sie traut sich die Sichtbarkeit zu und kann gut mit ihren – positiven wie negativen – Seiten umgehen. Sie muss dennoch nicht zwingend zu den „Lauten“ gehören („auf die Leiseren wird oft vergessen“).

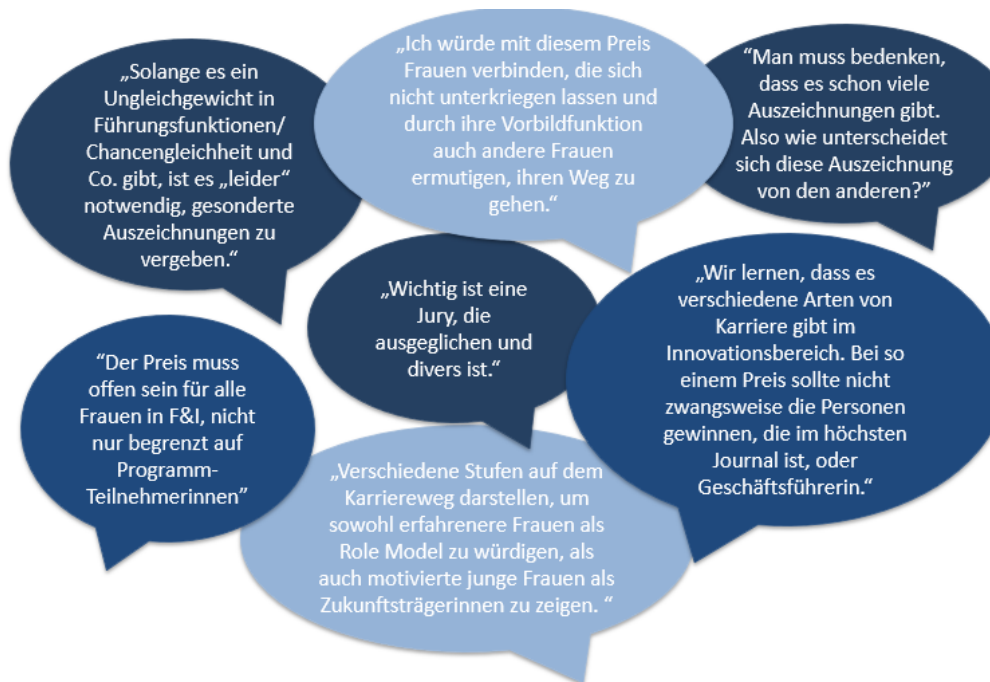
### 3.2.2.3.3 Daten zur Sichtbarkeit von Frauen in F&I aus der Frühjahrsbefragung 2023

Im Rahmen der Frühjahrsbefragung zum INNOVATORINNEN Leadership Durchgang 2023 (Modul 1) wurde in einem kurzen Fragenkomplex das Thema Sichtbarkeit von Frauen in F&I abgehandelt. Dessen Ergebnisse können als Ergänzung zu den Fokusgruppen gesehen werden, weshalb diese im vorliegenden Kapitel präsentiert werden. Im Besonderen wurden die 20 Teilnehmerinnen des Leadership Durchgangs befragt, ob es aus ihrer Sicht „eine weitere Auszeichnung für Frauen in F&I“ brauche. Diese Frage beantworteten über 83 % mit „ja“.

Bei der offenen Frage nach einer Begründung für ihre positive Einschätzung zu „einem weiteren Preis“ argumentierten 12 von 15 Teilnehmerinnen mit dem Aspekt der Sichtbarkeit. Diese sei derzeit teilweise sehr schlecht; mehr Sichtbarkeit führe zu mehr Motivation für die Preisträgerin selbst, aber auch für andere Frauen, sie würden dann zu Role Models. Andere Argumente betreffen das nach wie vor bestehende Ungleichgewicht in Führungspositionen sowie im F&I-Bereich im Allgemeinen. Solange es diese Ungleichheiten gibt, sei es notwendig, gesonderte Auszeichnungen für Frauen zu vergeben. Einige Teilnehmerinnen betonen, es gäbe ansonsten „nichts Vernünftiges“ (Anm.: keinen angemessenen Preis); vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich gäbe es unzureichende Möglichkeiten, Frauen sichtbar zu machen.

Überdies wurde den Teilnehmerinnen die offene Frage gestellt, was es im Falle einer solchen Auszeichnung zu berücksichtigen gäbe, was sie mit einem derartigen Preis verbinden würden und wie er keinesfalls aussehen sollte. Hier regen die Teilnehmerinnen an, Frauen mit Vorbildwirkung für andere vor den Vorhang zu holen (z.B. „Frauen, die sich nicht unterkriegen lassen und durch ihre Vorbildfunktion auch andere Frauen ermutigen, ihren Weg zu gehen“), durchaus aber verschiedene „Stufen“ des Karriereweges abzubilden, um auch motivierte junge Frauen als Zukunftsträgerinnen zu zeigen. Die Auszeichnung sollte überdies, aus Sicht einer Teilnehmerin, Frauenkooperationen bzw. (reine) Frauentteams berücksichtigen. Zudem müsse er für alle offen sein, nicht nur für FFG-Kundschaft.

Abbildung 62: O-Töne aus der Frühjahrsbefragung 2023 im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Programms (Beispiele)



Quelle: Frühjahrsbefragung 2023, WPZ-Research

Inhaltlich wird hervorgehoben, dass Gestaltungserfolge, Projektfortschritte und der Impact der Mission ausgezeichnet werden sollen, außerdem sollte gemessen werden, „wie aufwändig das Projekt im Kontext der entsprechenden Berufssparte war“. Die Auszeichnung solle zudem dazu dienen, die konkrete Umsetzung einer Idee zu unterstützen, etwa durch Medien/ Presse, Kontaktherstellung zu Mentorinnen bzw. Mentoren oder strategischen Partnerinnen und Partnern. Schließlich merkte eine Teilnehmerin an, dass die Abgrenzung zu anderen Auszeichnungen bzw. Preisen wichtig sei, um sich aus der bereits bestehenden Vielzahl von Preisen abheben zu können. Abbildung 62 zeigt Beispiele an Texteingaben, die im Rahmen der offenen Fragen vonseiten der Teilnehmerinnen getätigt wurden.

#### 3.2.2.3.4 Fazit und Empfehlungen zum Thema Sichtbarkeit steigern durch INNOVATORINNEN

Die vorliegenden Ergebnisse wurden mittels Fokusgruppen basierend auf der Persona-Methode, sowie – in deutlich geringerem Maße – durch Befragungsdaten erstellt. Die Persona-Methode zählt zu den experimentelleren Ansätzen und findet in der Begleitforschung (noch) keine weite Verbreitung. Auf sie gestützt, wurden zwei Idealtypen an Frauen in F&I geschaffen und in vorab definierten Sub-Dimensionen beschrieben. Persona 2, die etablierte Forscherin, wurde damit vergleichsweise präzise beschrieben und definiert. Im Unterschied dazu fiel die Beschreibung von Persona 1, der aufstrebenden Forscherin, weniger scharf aus. Für beide entstandenen Personas empfiehlt es sich in der weiteren Verarbeitung der Ergebnisse, sie nicht (nur) als „Gesamtpersonen“ anzusehen, sondern (auch) auf Ebene der Sub-Dimensionen entstandene Aspekte, Anregungen und Diskussionen aufzugreifen.

So zeichnete sich etwa über beide Fokusgruppen hinweg die Ansicht ab, dass für beide Personas das Team eine starke Rolle spielt und es gegebenenfalls schwierig sein kann, Einzelpersonen auszuzeichnen (Persona 1) oder Personen, die nicht durchwegs ihr Team im Auge haben (Persona 2). Eine mögliche Schlussfolgerung

könnte es sein, von Frauen geleitete Teams auszuzeichnen, deren Frauenanteil und Diversitätsgrad nachweislich gestiegen sind und in welchen die Teamleiterin eine Teamkultur schafft, in der sich alle wohlfühlen und entfalten, und – nach Vorgabe gewisser Spielregeln – (mit-)gestalten können. Auch die Auszeichnung einer einzelnen Frau lässt sich aus Ergebnissen von Persona 2 ableiten, sofern es sich um eine Forscherin handelt, die ihr Team mitzieht und dort als Vorbild und Mentorin fungiert.

Die entstandene Persona 1 zeigt sehr deutlich auf, wie wichtig die Unternehmens- und Teamkultur gerade für eine aufstrebende Forscherin sind – eine mögliche Auszeichnung kann demnach auch auf Organisationsebene abzielen und jene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hervorheben, die junge Forscherinnen mit Gestaltungsideen fördern und ihnen – auch im übertragenen Sinne – ein „Labor“ und eine „Bühne“ geben. Gleichzeitig zeigte sich, wie wichtig die Unterstützung durch etablierte Personen auf dieser Karriereebene ist. Auch (formelle und informelle) Mentoring-Aktivitäten könnten ausgezeichnet werden. In Zusammenhang mit einem Preis auf Einzelpersonenebene (Persona 2) birgt eine weitere Auszeichnung auf Organisationsebene auch den Vorteil, stärker einen strukturellen Wandel anstoßen zu können.

Insgesamt können beide Personas und ihre Sub-Dimensionen offen und in viele Richtungen interpretiert werden. In Zusammenschau mit den Befragungsergebnissen wird allerdings durchaus deutlich, dass eine (oder mehrere) Auszeichnung(en), die auf das Sichtbar-Machen, Fördern und Unterstützen von Forscherinnen unterschiedlicher Karrierelevels abzielt bzw. abzielen, als wichtig und bedeutend angesehen wird bzw. werden. Gerade in einzelnen Branchen und Disziplinen fehlen einschlägige Auszeichnungen für Frauen oder sind, laut Angaben der Teilnehmerinnen, nur unzureichend geeignet, Frauen in der unternehmensnahen, standortrelevanten F&I in ihrer gestaltenden Rolle sichtbar zu machen und damit weitere Frauen anzuziehen und insgesamt zu stärken.

## 4. Gesamtfazit und Empfehlungen

Im Zuge der Begleitforschung wurde INNOVATORINNEN als ausgefeiltes, überaus gut durchdachtes Programm beobachtet, das von seiner Zielgruppe bzw. seinen Teilnehmerinnen durchwegs positiv bewertet wird. Als Resultat der Begleitforschung kann die übergeordnete Empfehlung formuliert werden, INNOVATORINNEN in derselben Weise wie in den Jahrgängen 2022 und 2023 weiterzuführen.

Das INNOVATORINNEN-Programm spricht hochqualifizierte anwendungsorientierte Forscherinnen und Innovatorinnen an. Damit geht es auf eine Zielgruppe zu, die in ihren Gestaltungsambitionen und -missionen bereits sehr weit fortgeschritten ist, mit dem Ziel, diese Frauen „noch weiterzubringen“ (Reflexionsgespräch, 2023). Diese bewusste Konzentration auf eine starke Zielgruppe ist ein wesentliches Erfolgsmerkmal des Programms, zumal damit eine Spezialisierung erreicht wird, welche auch im Lichte anderer Unterstützungsprogramme für Frauen in der Forschung ein Alleinstellungsmerkmal darstellt. INNOVATORINNEN wird dadurch zu einem Nischenprogramm, das eine klar definierte und für das Innovationssystem relevante Zielgruppe bedient. Der dadurch entstehende kleine Teilnehmerinnenkreis der Leadership-Durchgänge kann als Grundbedingung für eine intensive Arbeit mit den Teilnehmerinnen auf individueller Ebene sowie für die Etablierung eines Vertrauensverhältnisses in der Peer-Group angesehen werden – vor allem letzteres stellt ein wesentliches und von den Teilnehmerinnen geschätztes Charakteristikum der INNOVATORINNEN Leadership-Durchgänge dar. Der für alle Frauen in F&I zugängliche INNOVATORINNEN Club ist insbesondere aufgrund seiner Niederschwelligkeit eine passgenaue Ergänzung zu den Leadership-Durchgängen, zumal dieser erlaubt, thematisch weiter in die Breite zu gehen; gleichzeitig ergeben sich dadurch für die Club- wie auch für die Leadership-Teilnehmerinnen wichtige Vernetzungsmöglichkeiten.

Das Programm INNOVATORINNEN hat sich im Zuge der Begleitforschung des Piloten w-FORTE Innovatorinnen (2021) sowie jener der ersten beiden Leadership-Durchgänge und der Entwicklung des INNOVATORINNEN Clubs (2022-2023) maßgeblich weiterentwickelt. Im Sinne eines „lernenden Programms“ (Alber et al., 2021) stand das Programm-Management in regelmäßigem und umfassendem Austausch mit den Begleitforscherinnen und nahm Anpassungen an geplanten wie auch an laufenden Programmbestandteilen vor. Mehr noch – das Programm-Management integrierte die Begleitforschung als strategische Dimension des INNOVATORINNEN-Programms. Aus den (Zwischen-)Ergebnissen der Begleitforschung wurden neue Fragestellungen abgeleitet, welche bisweilen wiederum zu methodologischen Anpassungen im Begleitforschungskonzept führten, was beiden Seiten große Flexibilität abverlangte. Nicht zuletzt aufgrund dessen kann das INNOVATORINNEN-Programm als Beispiel für transformative Innovationspolitiken nach Schot et al. (2019) charakterisiert werden, wie Régent (2023) in einem Beitrag im *European Forum for Studies of Policies for Research and Innovation* (Eu-SPRI) argumentierte.

Die Begleitforschung zeigte im Zuge des regelmäßigen Austauschs über Zwischenergebnisse mehrere Aspekte auf, welche im vorliegenden Abschlussbericht ausgeführt werden. Für das Leadership-Programm gehört dazu beispielsweise, den Fokus auf das Inhaltliche in Form der Gestaltungsmission der Teilnehmerinnen in bestehender Intensität aufrecht zu erhalten, sowie dem Wunsch der Teilnehmerinnen nach Vernetzung weiterhin umfassend nachzukommen. Hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen weisen die gewonnenen Daten darauf hin, die Risikobereitschaft stärker zu berücksichtigen. Einige dieser Aspekte wurden bereits durch das Programm-Management aufgegriffen: Die Themen Peer-Group und Vernetzung waren im Durchgang 2023 Fokus der Auftaktveranstaltung (die Präsenz-Abhaltung aufgrund der Post-Pandemiesituation erleichterte dieses Vorhaben). Im Zentrum stand das Zusammenwachsen als Gruppe unter Moderation einer Trainerin. Für die Durchgänge 2024-2026 wurde zudem ein eigener Workshop zum Thema „Wagemut und Risiko“ ins Leben gerufen, ebenso werden Aspekte wie Konflikte und widrige Situationen noch stärker ins Zentrum gestellt (Reflexionsgespräch, 2023).

Aus den Erhebungen zum im Auf- und Ausbau befindlichen INNOVATORINNEN Club ging vor allem hervor, dass die Umsetzung der eigenen Forschungsergebnisse ein wesentliches Anliegen von Forscherinnen und Innovatorinnen in gestaltenden Rollen ist, und sich diese hierfür Begleitung und Wissensvermittlung wünschen. Diesem Anliegen wird das Programm-Management im Jahr 2024 mit einem neuen Service-Angebot im Bereich Verwertung entgegenkommen: Der Pilot-Durchgang des INNOVATORINNEN LAB startet im Frühjahr 2024 und steht der gesamten Zielgruppe des INNOVATORINNEN Clubs offen. Ein weiteres neues Element des INNOVATORINNEN Clubs stellt das INNOVATORINNEN Fest dar, im Rahmen dessen die persönliche und fachliche Vernetzung im „größeren Stil“ (Reflexionsgespräch, 2023) durch eine eigene Vernetzungsplattform un-

ter den geladenen Gästen angeleitet und unterstützt werden soll. Die Steigerung der Sichtbarkeit von Forscherinnen wird durch eine öffentliche Co-Creation-Session im Rahmen des Piloten des INNOVATORINNEN Labs bei der großen Stakeholder-Veranstaltung des „FFG Forums 2024“ ausprobiert; außerdem wird an einem neuen Auszeichnungsformat für Frauen in F&I für 2025 gearbeitet. Sämtliche dieser neuen Elemente sind als unmittelbare Antwort des Programm-Managements auf die (Zwischen-)Ergebnisse der Begleitforschung zu verstehen und greifen damit die Rückmeldungen vonseiten der Zielgruppe in der weiteren Ausformung des INNOVATORINNEN Clubs gezielt auf.

Während der Leadership-Durchgang (Modul 1) und der INNOVATORINNEN Club (Modul 2) in der Begleitforschung weitestgehend getrennt untersucht wurden, ergaben sich zwei nennenswerte Gemeinsamkeiten in den Ergebnissen. Dies betrifft zum einen die Erkenntnis, dass es in hohem Maße unterstützende (Einzel-)Personen sind, welche Forscherinnen und Innovatorinnen auf dem Weg zum Erfolg zur Seite stehen; zum anderen wurde in beiden Erhebungen deutlich, dass sich Frauen in F&I oftmals mit einem Zeitmangel konfrontiert sehen, der insbesondere (aber nicht ausschließlich) aufgrund von Vereinbarkeitsthemen schlagend wird. Mit Blick auf den ersten Aspekt, die Unterstützung, leistet das INNOVATORINNEN-Programm einen wichtigen Beitrag durch ein engagiertes Programm-Management sowie Trainerinnen und Trainer, aber auch einer vertrauensvollen Peer-Group. Hier stehen den Teilnehmerinnen Personen zur Verfügung, „die sich kümmern und die da sind“ (Reflexionsgespräch, 2023). In einem größeren Zusammenhang gesehen geht die FFG damit einen neuen Weg, bzw. vermittelt ein anderes Bild einer Förderagentur abseits von der ausschließlich monetären Förderung. Das Ansetzen an der Person der Forscherin bzw. Innovatorin und das Zurverfügungstellung eines kümmernden Umfelds durch das Programm-Management stellt für die FFG einen neuen Ansatz dar, der einen intensiveren Austausch mit den (im weitesten Sinne) Geförderten erlaubt und – wie der vorliegende Ergebnisbericht darlegt – eine starke positive Wirkung für die Teilnehmenden erzielt. Ein solcher „persönlicher Impact“ wird auch bereits von anderen innovativen Fördereinrichtungen angestrebt und als Förderkriterium eingesetzt, wie beispielsweise bei der dänischen Privatstiftung *Novo Nordisk Foundation* (Régent et al., 2023a). Aus Sicht der Begleitforschung kann die gesamte FFG aus den Erfahrungen mit dem INNOVATORINNEN-Programm lernen und dieses Wissen auch in andere Programme einfließen lassen.

Schwieriger gestaltet es sich hinsichtlich der Thematiken Zeit und Vereinbarkeit, zumal diese offensichtlich von vielen Faktoren getragen sind, auf die das Programm nur wenig bis keinen Einfluss hat. Gleichzeitig ist aus Sicht der Begleitforschung anzuregen, den Themenkomplex „Zeit finden“ verstärkt bzw. vertieft aufzugreifen – bislang wurde das Thema Rollenkonflikte („Ich und Ich“) in den Co-Creation-Workshops behandelt. Tradierte Bilder des Frauseins und vor allem Ansprüche an die familiäre *Care-Arbeit* (dazu gehören auch eigene Ansprüche, Stichwort „*maternal gatekeeping*“, siehe z.B. Müller, 2018) sind tief in der österreichischen Kultur verankert und beeinflussen selbst die progressivsten Gesellschaftsschichten. Wie nicht zuletzt aus den Gesprächen im Zuge der Begleitforschung deutlich wurde, ist zumindest ein gewisser Teil des empfundenen Zeitmangels einem „schlechten Gewissen“ geschuldet, das oftmals im Zusammenhang mit (Klein-) Kindern oder zu pflegenden Angehörigen in außerfamiliärer Betreuung steht und Frauen davon abhält, sich zusätzlich zur Erwerbsarbeit Zeit für das eigene Wohlbefinden bzw. die eigene persönliche Weiterentwicklung zu nehmen. Über eine objektive Reflexion über die verfügbare Zeit und Möglichkeiten zum Zeitgewinn sowie das Relativieren gesellschaftlich/kulturell geprägter Ansprüche an das Ausmaß und den Zeitumfang der innerfamiliären Betreuung von Familienmitgliedern (welche nach wie vor in den meisten Fällen durch Frauen geleistet wird) könnte der Themenkomplex in das Leadership-Programm und/oder in den INNOVATORINNEN Club aufgenommen werden.

Im Zuge der Erhebungen wurde darüber hinaus deutlich, dass in der Arbeitsrealität vieler (weiblicher) Forscherinnen die Teamarbeit im Vordergrund steht. Durch das Bewusstsein über Dynamiken im Kollektiv können Frauen angeregt werden, ihre Teams noch erfolgreicher zu leiten bzw. darin mitzuwirken. Erfolgreiche Teams fußen nach Edmondson (2018) auf der Voraussetzung der „psychologischen Sicherheit“ sowie auf dem Vorhandensein ambitionierter Leistungsstandards. Fischer und Hüttermann (2022) sehen den Schlüssel dazu in einer *Impact Orientation* – der konsequenten Orientierung an einem positiven Beitrag für andere (Grant, 2014). Vor dem Hintergrund der starken Teamorientierung der Zielgruppe, welche in der vorliegenden Erhebung auffiel, erscheint es empfehlenswert, derartige Kompetenzen der Teamführung und Teamarbeit in das Angebotsspektrum des Leadership-Durchgangs und/oder des INNOVATORINNEN Clubs aufzunehmen. Dadurch wird den Teilnehmerinnen die Möglichkeit gegeben, die Organisationskultur – jenen Aspekt, der in der INNOVATORINNEN Club-Befragung 2022 als „größtes Hindernis“ für Frauen in F&I genannt wurde – selbst zu beeinflussen und für ihre Teammitglieder positiv (mit-)zu gestalten.

Ein abschließender Blick auf INNOVATORINNEN im Zuge des Reflexionsgesprächs (2023) verdeutlicht, dass das Bewusstsein über die Selbstwirksamkeit der Teilnehmerinnen der größte Gewinn des Programms ist, der eine nachhaltige Wirkung über den Leadership-Durchgang hinaus mit sich bringt und großes Potenzial für innovative Folgevorhaben birgt – dies untermauern auch die Ergebnisse des vorliegenden Abschlussberichts. Bisher sah man sich mit dem Programm in einer erweiterten Pilot- und Testphase, in der es „bewusst unter dem Radar“ gehalten wurde (ibid.) Es empfiehlt sich, das Programm nun als etabliert anzusehen und es verstärkt zu kommunizieren – dies auch FFG-intern als „*good practice*“, das zum Probieren einlädt und zeigt, dass durch individuelles, nicht-monetäres Fördern von Einzelpersonen viel bewegt werden kann.

Wenngleich INNOVATORINNEN nun über ein ausgereiftes Konzept verfügt, dessen Entwicklung und Weiterentwicklung über die vergangenen drei Jahre sich, wie oben geschildert, für das Programm-Management aufwändig gestaltete, so wird es auch weiterhin daran gelegen sein, Bedürfnisse abzuholen und eine gewisse Flexibilität aufrecht zu erhalten bzw. für weitere Entwicklungen offen zu sein. Die Grundpfeiler des Programms, die sich in der Begleitforschung bewährt haben, sollen jedoch aus Sicht der Begleitforschung nicht mehr maßgeblich verschoben werden – dazu gehören allen voran der Fokus auf die Person und auf den Inhalt ihrer Mission, die fachliche Diversität der Zielgruppe sowie die starke und stützende Interaktion mit der Peer Group. Insofern wird es wichtig sein, dass INNOVATORINNEN ein Nischenprogramm bleibt, sodass eine qualitätsvolle und intensive Arbeit in kleinen Gruppen möglich bleibt. Ziel des Programms sollte es weiterhin sein, Impulse zu setzen, sodass große Impacts auf persönlicher und inhaltlicher, und infolgedessen auf gesellschaftlicher Ebene erzielt werden können. Dieser Brückenschlag zwischen persönlicher Weiterentwicklung und positiven gesellschaftlichen Auswirkungen, der auch im „*Inner Development Goals*“<sup>4</sup>-Framework beschrieben wird, zählt zu den Kernelementen von INNOVATORINNEN und unterstreicht den transformativen Charakter des Programms.

---

<sup>4</sup> <https://www.innerdevelopmentgoals.org/>



## Literaturverzeichnis

- Alber, C., Dusl, L., Ecker, B., Pohoryles-Drexel, S. (2021). Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung zum Pilot w-fORTE Innovatorinnen. URL: [https://repository.fteval.at/570/1/w-fORTE%20Innovatorinnen\\_Erfahrungen\\_Pilot\\_BMDW\\_FFG\\_WPZResearch.pdf](https://repository.fteval.at/570/1/w-fORTE%20Innovatorinnen_Erfahrungen_Pilot_BMDW_FFG_WPZResearch.pdf)
- Grasenick, K. (2011). Wichtig – aber messbar? Zur Erfassung nicht-wissenschaftlicher Erfolgskriterien in Auswahlverfahren geförderter Forschung. fteval Newsletter Nr.36, 06/2011, S.14-23.
- Greussing, E., Schott, M. (2016). Austrian University Female Founders Report 2016. WU Wien, URL: [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/gruenden/Report\\_Female\\_Founders\\_16.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/gruenden/Report_Female_Founders_16.pdf)
- Dorr, A., Heckl, E., Kaufmann, J. (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. URL: [https://repository.fteval.at/id/eprint/549/1/KMU\\_Evaluierung\\_Talente\\_2020\\_Endbericht\\_BF.pdf](https://repository.fteval.at/id/eprint/549/1/KMU_Evaluierung_Talente_2020_Endbericht_BF.pdf)
- Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. John Wiley & Sons.
- Europäisches Patentamt (2022). Women’s participation in inventive activity. <https://www.epo.org/de/news-events/events/womens-participation-inventive-activities>
- Ewens, M. & Townsend, R. (2020). Are early stage investors biased against women? Journal of Financial Economics 135(3), 653-677.
- Fischer, J. A., & Hüttermann, H. (2022). Impact statt Ego: Psychologische Sicherheit und Hochleistung in Teams wirksam fördern. Zeitschrift Organisationsentwicklung, 41(2), 59–66.
- Goldin, C. (2023). Claudia Goldin über Flexibilität, Chancengleichheit und „greedy work“. Harvard Business Manager. [https://www.manager-magazin.de/harvard/claudia-goldin-ueber-flexibilitaet-chancengleichheit-und-greedy-work-a-317dbfef-d5d5-4501-921a-371a5f7b7bfd?utm\\_source=pocket-newtab-de-de](https://www.manager-magazin.de/harvard/claudia-goldin-ueber-flexibilitaet-chancengleichheit-und-greedy-work-a-317dbfef-d5d5-4501-921a-371a5f7b7bfd?utm_source=pocket-newtab-de-de)
- Grasenick, K., Kupsa, S., Warthun, N. (2011). Evaluierung des Programms FEMtech. Endbericht. URL: [https://repository.fteval.at/id/eprint/166/1/2011\\_Evaluierung%20des%20Programmes%20FEMtech.pdf](https://repository.fteval.at/id/eprint/166/1/2011_Evaluierung%20des%20Programmes%20FEMtech.pdf)
- Grant, A. M. (2014). Give and take: Why helping others drives our success. Penguin.
- Hajek, P. & Siegl, A. (2019). Frauen in der Medizin – Umfrage unter Österreichs Ärztinnen. Österreichische Ärztekammer.
- Heckl, E., Dörflinger, A. (2014). Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“. Endbericht. URL: [https://repository.fteval.at/id/eprint/87/1/Begleitende%20Evaluierung%20der%20Impulsaktion%20Laura%20Bassi%20Centres%20of%20Expertise\\_Endbericht.pdf](https://repository.fteval.at/id/eprint/87/1/Begleitende%20Evaluierung%20der%20Impulsaktion%20Laura%20Bassi%20Centres%20of%20Expertise_Endbericht.pdf)
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature? ANNALS. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.782190>
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. Basic books: New York.
- Kaindl, M. & Schipfer, R. K. (2023). Familien in Zahlen 2023. Statistische Informationen zu Familien in Österreich. [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/FiZ/FiZ\\_2023.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/FiZ/FiZ_2023.pdf)
- Klapfer, K., Moser, C. (2022). Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. URL: <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>
- Leitner, K.-H., Zahradnik, G., Wundsam, H., Einsiedler, J., Raunig, M., Dömötör, R., Vandor, P. (2023). Austrian Startup Monitor 2022. <https://austrianstartupmonitor.at/wp-content/uploads/2023/04/ASM-2022.pdf>
- Marçal, K. (2022). Die Mutter der Erfindung. Berlin: Rohwolt.
- Meyer, R., & Sidler, A. U. (2010). Frauen-Power unter der Lupe. Empirische Studie zu den Unterschieden zwischen Unternehmensgründerinnen und -gründern in der Schweiz. Basel: edition gesowip.
- Müller, T. (2018). Paternal and maternal gatekeeping? Choreographic care. Sociologica. V.12 N.3 (2018). <https://sociologica.unibo.it/article/view/9083>
- OECD. (2016). Kurzdossier zum weiblichen Unternehmertum. URL: <https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy%20Brief%20on%20Women%27s%20Entrepreneurship%20DE.pdf>
- Reflexionsgespräch (2023). Abschließende Reflexion mit FFG und BMAW – Teilnehmerinnen: Charlotte Alber, Henrike Hügelsberger, Lisa Obereder, Sabine Pohoryles-Drexel und Marlies Stohl. 20. November 2023.
- Régent, V. (2023). Evaluating transformative innovation policy instruments with the example of the Austrian program “INNOVATORINNEN”; präsentiert auf der EuSPRI Konferenz, Juni 2023, Brighton, UK.



- Régent, V., Alber, C., Ecker, B., Pohoryles-Drexel, S. (2023). Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung des Programms INNOVATORINNEN, in: Wroblewski, A. & Schaller-Steidl, R. (Hg.). Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, S. 331-340.
- Régent, V., Ecker, B., Sardadvar, S., Wagner, V., Grund, M., van Scherpenberg, C. (2023a). Evaluierung des LBG OIS Centers und des LBG Career Centers. Studie im Auftrag der Ludwig Boltzmann Gesellschaft und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Schot, J., Boni, A., Ramirez, M., and Alvial-Palavicino, C. (2019). 'Transformative innovation policy and social innovation'. In: Howaldt, J., Kaletka, C., Schröder, A., and Zirngiebl, M. (eds.) Atlas of Social Innovation, ii: A World of New Practices. Munich: oekom Verlag.
- Schot, J., Steinmueller, W. E. (2018). 'Three Frames for Innovation Policy: R&D, Systems of Innovation and Transformative Change', *Research Policy*, 47: 1554–67.
- Statistik Austria (2023). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/361/Infotext\\_Vereinbarkeit\\_von\\_Beruf\\_und\\_Familie.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/361/Infotext_Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie.pdf)
- Vitae (2010). Researcher development framework. <https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework-planner/manage-your-career-with-the-vitae-rdf-planner>
- Weissenrieder, C. O., Graml, R., Hagen, T., & Ziegler, Y. (2017). Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen. *GENDER – Zeitschrift Für Geschlecht, Kultur Und Gesellschaft*, 9(1), 115–132. <https://doi.org/10.3224/gender.v9i1.08>
- Wise, E., Eklund, M., Smith, M., Wilson, J. (2022). A participatory approach to tracking system transformation in clusters and innovation ecosystems – Evolving practice in Sweden's Vinnväxt programme, in: *Research Evaluation*, 31(2), 2022, 271-287. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvac006>
- Wisenoöcker, A., Resl, B., Szentgyorgyi, R., Borchardt, K., Seidl, A., Fitzgerald, A. (2021). Frauen in der Medizin 2021. Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in der Medizin. Was fördert und was hindert die Karriereentwicklung? Karl Landsteiner Institut für Human Factors & Human Resources im Gesundheitswesen. URL: [https://www.kli-hr.at/wp-content/uploads/2022/03/Frauen-in-der-Medizin-2021\\_%C2%A9-KLI-1.pdf](https://www.kli-hr.at/wp-content/uploads/2022/03/Frauen-in-der-Medizin-2021_%C2%A9-KLI-1.pdf)
- Wroblewski, A. (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.
- Wroblewski, A. & Schaller-Steidl, R. (2023). Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, in: Wroblewski, A. & Schaller-Steidl, R. (Hg.). Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, S. 11-20.
- Wuttig, A., Weber, S. (2020). Mehr weibliche Business Angels führen zu mehr Startup Gründerinnen. Bad Honnef: IUBH Internationale Hochschule.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Schematische Darstellung der Frauenförderungsprogramme im Bereich der angewandten Forschung im Zeitablauf.....	3
Abbildung 2:	Vergleich des Items „Wie haben Sie von INNOVATORINNEN Leadership erfahren“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	9
Abbildung 3:	Vergleich des Items „Was war für Sie der ausschlaggebende Grund, sich zu bewerben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	10
Abbildung 4:	Vergleich des Items „Woraus besteht Ihre Gestaltungsmission, die Sie im Rahmen von INNOVATORINNEN Leadership derzeit verfolgen?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	11
Abbildung 5:	Vergleich des Items „Wie klar war Ihnen Ihre Gestaltungsmission zum Zeitpunkt Ihrer Bewerbung für den Leadership-Durchgang?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	13
Abbildung 6:	Vergleich des Items „Sind Sie sich derzeit über die nächsten Schritte im Klaren, die Sie benötigen, um Ihre Gestaltungsmission weiter voranzutreiben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (2022: n = 16, 2023: n = 20).....	13
Abbildung 7:	Vergleich des Items „Hätten Sie Ihre Gestaltungsmission auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben?“ der Jahrgänge 2022 und 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; 2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	14
Abbildung 8:	Vergleich des Items „Wie schätzen Sie das Gelingen Ihrer Gestaltungsmission ohne die Unterstützung des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs ein?“ der Jahrgänge 2022 und 2023 (2022: n = 15, 2023: n = 18) .....	14
Abbildung 9:	Item „Wie würden Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung seit Beginn des Leadership-Durchgangs beschreiben?“ des Jahrgangs 2023, in % (Mehrfachantworten waren möglich; n = 20).....	16
Abbildung 10:	Item „In welchem Ausmaß konnten Sie im Rahmen des Leadership-Durchgangs neue Kompetenzen als Gestalterin auf- bzw. ausbauen?“ des Jahrgangs 2023, in % (n = 20) .....	17
Abbildung 11:	Teilnahme an den Formaten des Leadership-Durchgangs 2023 zwischen Februar und Juni 2023 (n = 19) .....	18
Abbildung 12:	Teilnahme an den Formaten des Leadership-Durchgangs 2022 zwischen Februar und Juni 2022 (n = 17) .....	19
Abbildung 13:	Item „An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?“ des Jahrgangs 2023, chronologisch gereiht nach dem Befragungszeitpunkt nächsten Format, in % (n = 12-19 je nach Format, siehe Abb. 9) .....	19
Abbildung 14:	Item „An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?“ Jahrgang 2022, chronologisch gereiht nach dem Befragungszeitpunkt nächsten Format, in % (n = 7-17 je nach Format, siehe Abb. 12).....	20
Abbildung 15:	Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, Jahrgang 2022 (n = 17) .....	22
Abbildung 16:	Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, Jahrgang 2023 (n = 20) .....	22
Abbildung 17:	Vergleich des Items „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 20) .....	23
Abbildung 18:	Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich des Umstiegs auf Präsenzformate seit Mai dieses Jahres im Rahmen des Leadership-Programms zu?“, Jahrgang 2022 (n = 17) .....	24

Abbildung 19: Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Kombination von Präsenz- und Onlineformaten im Rahmen des Leadership-Programms zu?“, Jahrgang 2023 (n = 19) .....	25
Abbildung 20: Vergleich des Items „Wie gut empfinden Sie die Vereinbarkeit der Formate des Leadership-Durchgangs mit Ihren privaten Verpflichtungen und Engagements (Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt etc.)? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)“ Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	25
Abbildung 21: Vergleich des Items „In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	26
Abbildung 22: Vergleich des Items „Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	27
Abbildung 23: Vergleich der Items „In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission?“ und „Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?“, gereiht nach Stärke der benötigten Förderung, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	27
Abbildung 24: Vergleich des Items „Haben Sie die Kenntnisse, Kompetenzen und entwickelten Fähigkeiten aus dem Leadership-Durchgang bereits in der Praxis angewendet?“ in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	28
Abbildung 25: Vergleich des Items „Ihrem Empfinden nach: Wie stark stehen Sie mit den anderen Teilnehmerinnen des derzeitigen Leadership-Programms in einem selbst organisierten Austausch außerhalb der formalen Formate?“ , Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	30
Abbildung 26: Vergleich des Items „Welche Funktion(en) erfüllt die Peergroup für Sie? (Mehrfachantwort möglich)“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 19) .....	31
Abbildung 27: Vergleich des Items „Ein Gedankenexperiment: Angenommen, Sie befänden sich an einem Zeitpunkt in der Zukunft (z.B. 20 Jahre voraus). Sie blicken nun von diesem Zukunftszeitpunkt wieder zurück auf das aktuelle Jahr. In welcher aktuellen Phase als Gestalterin in F&I würden Sie sich einschätzen?“, in %, Jahrgänge 2022 (n = 17) und 2023 (n = 20) .....	33
Abbildung 28: Altersverteilung der Respondentinnen (n = 208) .....	38
Abbildung 29: Bundesländer, in denen die Respondentinnen ansässig sind, in % (n = 203) .....	38
Abbildung 30: Beschäftigungsausmaß der Respondentinnen, in % (n = 209) .....	38
Abbildung 31: Organisationszugehörigkeit der Respondentinnen (n = 209) .....	38
Abbildung 32: Item „Wo waren Sie vor Ihrer aktuellen Tätigkeit in F&I beschäftigt, wo sind Sie parallel dazu beschäftigt bzw. wo planen Sie eine Beschäftigung?“, in % (n = 195) .....	39
Abbildung 33: Bisherige Einreichungen bei FFG-Programmen, in % (n = 171) .....	40
Abbildung 34: Item „Angesichts dessen, dass Sie im Bereich F&E und Innovation tätig sind, sehen Sie sich als Frau in einer gestalterischen Rolle?“, in % (n = 276) .....	41
Abbildung 35: Item „Wie hoch schätzen Sie den Anteil Ihrer Arbeitszeit, den Sie Ihren eigenen F&I-Fragen widmen können, die Sie besonders interessieren?“ (n = 274) .....	41
Abbildung 36: Item „Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“, in % (n = je nach Item 238-243) .....	42
Abbildung 37: Item „Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gestaltungsspielraum bei der Entwicklung (n = 241) und bei der Umsetzung (n = 243) neuer Vorhaben? (in %) .....	42
Abbildung 38: Item „Welchen anderen Tätigkeiten gehen Sie noch nach?“, in %; „gehe eigener Forschung nach“ (je nach Item n = 107-224) „gehe eigener Forschung NICHT nach“ (n = 6-17); Anm.: Von den n-Werten sind in dieser Darstellung jeweils jene Personen abgezogen, welche „nicht zutreffend“ ausgewählt haben. ....	43
Abbildung 39: Item „Mit welchem persönlichen Gewinn gehen Sie diesen Tätigkeiten nach?“, in %; „gehe eigener Forschung nach“ (je nach Item n = 107-224); „gehe eigener Forschung NICHT nach“ (n = 6-17); Anm.: Von den n-Werten sind in dieser Darstellung jeweils jene Personen abgezogen, welche „nicht zutreffend“ ausgewählt haben. ....	44

Abbildung 40:	Item „Welchem der FFG-Themenbereiche würden Sie Ihre Forschung am ehesten zuordnen?“, in %, Mehrfachantwort möglich (n = 205).....	44
Abbildung 41:	Offene Frage zu Forschungs-/Innovationsschwerpunkten (n = 268) – nach Forschungsfeld geordnet, häufigere Nennungen hervorgehoben.....	45
Abbildung 42:	Item „Auf welchem Technological Readiness Level befindet sich Ihr Vorhaben?“, in % (n = 224) .....	46
Abbildung 43:	Item „Weshalb finden sich Frauen weniger oft in gestalterischen Rollen?“, in % (n = 234)..	46
Abbildung 44:	Item „Weshalb finden sich Frauen weniger oft in gestalterischen Rollen?“, in % (2022: n = 17, 2023: n = 20) .....	48
Abbildung 45:	Item „Wo haben Sie persönlich Hindernisse erlebt?“, in % (n = 232).....	48
Abbildung 46:	Item „Angenommen Sie hätten vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“, in % (n = 218) .....	50
Abbildung 47:	Item „Angenommen Sie hätten vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“, ausgewertet nach den fünf häufigsten FFG-Themenbereichen in der Stichprobe, in % pro Themenfeld (n = 218).....	51
Abbildung 48:	Item „(...) in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen?“ – Antwortoption Änderung der Arbeitsbedingungen – nach Organisationszugehörigkeit, in % (rot) mit Beschäftigung pro Organisation als Anteil in der Gesamtstichprobe (blau; n = 218) .....	52
Abbildung 49:	Auswahl der Antworten auf die offene Frage „Welche Wirkungen würden Sie erwarten, bzw. zu welchem übergeordneten angestrebten „Wunschzustand“ trägt das Vorhaben bei?“ (n = 151).....	53
Abbildung 50:	Item „Lässt sich Ihr Wunschprojekt auch einem oder mehreren Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnen?“ (n = 171) .....	54
Abbildung 51:	Item „Lässt sich Ihr Wunschprojekt auch einem oder mehreren Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnen?“ – Auswertung nach FFG-Themenbereich (n = 170) .....	54
Abbildung 52:	Item „Welche Unterstützung benötigen Sie von einer Agentur wie der FFG?“, in % (n = 209) .....	56
Abbildung 53:	Item „Welche Themen sollten Ihrer Ansicht nach ins Förderportfolio der FFG aufgenommen werden?“, Auswahl offener Textbeiträge, kategorisiert (n = 90) .....	57
Abbildung 54:	Item „Was könnte der INNOVATORINNEN Club leisten?“, in % (n = 196) .....	58
Abbildung 55:	Item „Was könnte der INNOVATORINNEN Club leisten?“, Auswahl offener Textbeiträge, kategorisiert (n = 27) .....	59
Abbildung 56:	Beschäftigungsausmaß der Respondentinnen, in % (n = 40) .....	60
Abbildung 57:	Organisationszugehörigkeit der Respondentinnen (n = 37) .....	60
Abbildung 58:	Item „An welchem bzw. welchen Formaten des INNOVATORINNEN Clubs haben Sie bisher teilgenommen? (Mehrfachantwort möglich)“, in % (n = 34) .....	61
Abbildung 59:	Item „Wie schätzen Sie insgesamt die Qualität der Angebote des INNOVATORINNEN Clubs ein? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)“, in % (n = 34) .....	62
Abbildung 60:	Item „Welche der folgenden Wirkungen auf Ihre Arbeit als Forscherin konnten Sie aus Ihrer bisherigen Teilnahme an den Formaten des INNOVATORINNEN Clubs feststellen?“, in % (n = 35).....	64
Abbildung 61:	Item „Mit Blick auf Ihre Zusammenarbeit mit der FFG (auch abseits des INNOVATORINNEN-Programms): Was sind die Angebote vonseiten der FFG, die Ihnen persönlich und für Ihre Arbeit am meisten weiterhelfen? (Mehrfachantwort möglich)“, in % (n = 33) .....	67
Abbildung 62:	O-Töne aus der Frühjahrsbefragung 2023 im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Programms (Beispiele) .....	75

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Item „Welche Ziele/Impacts verfolgt Ihre Mission“ – offene Frage im Zuge der Frühjahrsbefragungen 2022 und 2023; Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags .....	11
Tabelle 2:	Item „Inwiefern hat sich Ihre Rolle bzw. Herangehensweise durch Ihre Teilnahme am Leadership-Durchgang geändert“; offene Frage, Reihung der Antworten jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023 .....	15
Tabelle 3:	Item " Können Sie ein oder mehrere Beispiele angeben, welche dieser Kompetenzen Sie für Ihre persönliche Weiterentwicklung als besonders wertvoll erachten?", Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2023 .....	18
Tabelle 4:	Vergleich der Items „Persönliche Anmerkungen zu den Formaten“, Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023 .....	20
Tabelle 5:	Item „Inwiefern haben Sie Ihre erworbenen Kenntnisse bereits in die Praxis umgesetzt?“, offene Frage, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023 .....	28
Tabelle 6:	Vergleich des Items „Was brauchen Sie, um sich in Ihrem Tun und in Ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterzuentwickeln?“, Reihung jeweils chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 und 2023 .....	33
Tabelle 7:	Item „Ideen für den INNOVATORINNEN Club“, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags, 2022 .....	35
Tabelle 8:	Item „Möchten Sie zu Ihrer Bewertung noch etwas ergänzen?“, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 17) .....	62
Tabelle 9:	Item „Kennen Sie außerhalb des INNOVATORINNEN Clubs Coaching- oder Weiterbildungsformate, die jenen des INNOVATORINNEN Clubs ähnlich (d.h. auf die Bedürfnisse von anwendungsorientierten Forscherinnen und Innovatorinnen maßgeschneidert) sind? Wenn ja, welche sind das?“ (n = 21) – aufgelistet werden nur jene Antworten, die nicht „nein“ lauteten, Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags. ....	63
Tabelle 10:	Item „Möchten Sie noch weitere Aspekte anführen, die sich aus Ihrer Teilnahme an einer oder mehreren der bisherigen Formate entwickelt haben?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 9) .....	65
Tabelle 11:	Item „Welche Anregungen möchten Sie für die Weiterentwicklung des INNOVATORINNEN Clubs vorbringen – welche Art von Vernetzung wünschen Sie sich, welche Formate (abseits von Förderungen) wären besonders hilfreich für Ihre F&I- bzw. Projektarbeit, welche Kompetenzen würden Sie gerne stärken?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 14) .....	65
Tabelle 12:	Item „Welche Erwartungen hätten Sie an ein solches Fest, damit die Teilnahme für Sie gewinnbringend ist?“ – Reihung chronologisch nach Zeitpunkt des Eintrags (n = 22) .....	66

# Anhänge

## Anhang A: Frühjahrserhebung 2022: Fragebogen

### Block 1: Fragen zur Teilnahme-Motivation

1. Wie haben Sie von INNOVATORINNEN Leadership erfahren? (Mehrfachantwort möglich)
  - FFG-Newsletter
  - Aussendung von INNOVATORINNEN (ehem. W-ffORTE)
  - Eigene Internetrecherche
  - Die Information wurde an mich weitergeleitet
  - Empfehlung durch Alumnae
  - Empfehlung durch Multiplikator\*innen (Berater\*innen, andere (Forschungs-)Fördereinrichtungen, o.ä.)
  - Empfehlung durch Kolleg\*innen oder Vorgesetzte
  - Empfehlung durch Bekannte
  - Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)
  
2. Was war der ausschlaggebende Grund, sich zu bewerben? (Mehrfachantwort möglich)
  - Die Inhalte des Leadership-Programms
  - Die FFG als Anbieterin des Leadership-Programms
  - Weil es kostenlos ist
  - Um Teil einer interdisziplinären Peer Group zu werden
  - Um Freiraum für mich und meine Gestaltungsideen zu bekommen
  - Um Inspiration für meine Gestaltungsideen zu bekommen
  - Um zu erlernen, wie ich meine Gestaltungsideen besser durch- und umsetzen kann
  - Um mich mit anderen innovativen Frauen zu vernetzen
  - Weil meine Kolleg\*innen bzw. Vorgesetzten es mir angeraten haben
  - Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)
  
3. Der Zeitpunkt Ihrer Bewerbungsphase war sehr stark von der COVID19-Pandemie geprägt. Hatte diese Pandemiesituation Einfluss auf Ihre Teilnahmemotivation?
  - Ja, und zwar in dieser Form: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)
  - Nein

### Block 2: Fragen zur eigenen Gestaltungsmission

4. Wie hoch schätzen Sie den Anteil Ihrer Arbeitszeit, den Sie Ihren eigenen F&I-Fragen widmen können, die Sie besonders interessieren?
 

0-25 %	26-50 %	51-75%	76-100 %
--------	---------	--------	----------
  
5. Woraus besteht Ihre Gestaltungsmission, die Sie im Rahmen von INNOVATORINNEN Leadership derzeit verfolgen?
  - Eine Frühphase-Idee im F&I-Bereich weiterentwickeln
  - Ein neues F&I-Vorhaben oder Forschungsgebiet aufsetzen
  - Eine Innovation aus Erfahrungswissen (z.B. aus der Kreativwirtschaft, Sozialbereich, Entrepreneurship) kombiniert mit F&I oder Wissenschaft entwickeln
  - Neue F&I-Kooperationen erschließen
  - In ein neues Gebiet einsteigen (neue Disziplin, Branche, Themen, Tätigkeitsfeld,
  - Eine Funktion mit mehr Gestaltungsspielraum anstreben
  - Ambitionen, ein Unternehmen zu gründen
  - Empowerment für mich als Gründerin in einer frühen Gründungsphase
  - Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)

6. Wie klar war Ihnen Ihre Gestaltungs-Mission zum Zeitpunkt Ihrer Bewerbung für den Leadership-Durchgang?

Sehr klar	Eher klar	Weniger klar	Unklar	k.A.
-----------	-----------	--------------	--------	------

7. Haben Sie inzwischen Klarheit über Ihre Mission, sodass es für sie in Richtung Gestaltungsvorhaben geht?

- Ja
- Nein
- k.A.

8. Sind Sie sich derzeit über die nächsten Schritte im Klaren, die Sie benötigen, um Ihre Gestaltungs-Mission weiter voranzutreiben?

ja	eher ja	eher nein	nein	k. A.
?	?	?	?	?

9. Welche Ziele/welchen Impact verfolgt Ihre Mission? (TEXTFELD)

10. Gab es bisher größere Änderungen an Ihrer Ursprungsmotivation oder Abbrüche in der Konkretisierung Ihrer Mission (im Vergleich zur Bewerbung)?

- Ja
- Nein
- k.A.

11. Hätten Sie Ihre Mission auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben? (Mehrfachantwort möglich)

<b>ja, in gleichem Maße</b>	<b>ja, aber mit weniger Know-how</b>	<b>ja, aber mit weniger Motivation</b>	<b>ja, aber mit weniger Selbstsicherheit</b>	<b>nein</b>	<b>k. A.</b>
?	?	?	?	?	?

12. Wie schätzen Sie das Gelingen Ihrer Gestaltungsmission **ohne** die Unterstützung des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs ein?

<b>schlechter</b>	<b>eher schlechter</b>	<b>eher besser</b>	<b>besser</b>	<b>k. A.</b>
?	?	?	?	?

13. Hat sich Ihre Herangehensweise oder Rolle seit Ihrer Teilnahme am INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang verändert? (Mehrfachantwort möglich)

- Ja, in meiner Organisation bzw. beruflichem Umfeld
- Ja, in meinem persönlichen Umfeld
- Nein

13.1 [Wenn Frage 13 mit Ja beantwortet]: Inwiefern hat sie sich verändert? (TEXTFELD)

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

- Als „Juniorin“ in F&I und ganz am Anfang  
Mehr als 5 Jahre Erfahrung in meinem Feld, vielleicht sichtbar als Expertin in meinem Fachbereich, aber erst am Beginn als F&I-Gestalterin
- Mittendrin im „Tun“ als F&I-Gestalterin, erste Sichtbarkeit meiner Person über den Fachbereich hinaus
- Sichtbar als Gestalterin positioniert



14.1 [Wenn Frage 14 mit 1, 2 oder 3 beantwortet] Was brauchen Sie, um sich in Ihrem Tun und in Ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterzuentwickeln? (TEXTFELD)

14.2 [Wenn Frage 14 mit 4 beantwortet] Was hat dazu beigetragen, bzw. was hat Ihnen geholfen diese Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I zu erlangen? (TEXTFELD)

14.3 [Wenn Frage 14 mit 4 beantwortet] Was sind Ihre nächsten Ziele, und welche Unterstützung benötigen Sie dafür? (TEXTFELD)

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

Es fehlt der Zugang zu Informationen
Es fehlt der Zugang zu Netzwerken
Es liegt an den Organisationsstrukturen
Es liegt an der Organisationskultur
Es liegt an den Forschungsthemen, die üblicherweise gefördert werden
Es liegt an der schlechten Vereinbarkeit zwischen Forschung und privaten Verpflichtungen
Es liegt an den Förderkriterien
Sonstiges: (TEXTFELD)
Keine Angabe

**Block 3: INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang**

16. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?

	sehr stark	stark	mittel	Eher nicht	Gar nicht	k.A.
Ich kann im Rahmen des Leadership-Durchgangs meine Ideen, Anmerkungen, Kritik und Sorgen offen ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Leadership-Durchgang trägt dazu bei, Freiräume zur persönlichen und inhaltlichen (Weiter-)Entwicklung zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte während der Veranstaltungsformate neue Kontakte knüpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen empfinde ich als bereichernd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde durch meine Teilnahme motiviert, meine eigenen Ideen und Missionen aufzugreifen, weiterzuentwickeln und zu konkretisieren – über mein konkretes Innovations-thema hinaus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch das Programm in meiner gestaltenden Rolle als Innovatorin gestärkt und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die angebotenen Unterstützungsformate konnte ich meine Gestaltungsmission bereits deutlich voranbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Kompetenzen erworben, welche meinem beruflichen Fortkommen sehr hilfreich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte mich durch meine Teilnahme auch persönlich deutlich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	sehr stark	stark	mittel	Eher nicht	Gar nicht	k.A.
Ich habe im Rahmen der Teilnahme auch bereits Gestaltungskompetenzen (z.B. Leadership, unternehmerisches Denken) erworben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.1 Möchten Sie Ihre obigen Antworten noch kommentieren? (TEXTFELD)

17. An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?

	sehr hoher Nutzen	hoher Nutzen	niedriger Nutzen	sehr niedriger Nutzen	nicht/nur teilweise teilgenommen.
23.2. Informelles Warm-Up (optional; mit FFG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. und 25.2. Kick-Off Workshop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3. Meine F&I Mission formen (mit LEGO® Serious Play®)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 x Visual Thinking Sessions (inkl. Aufzeichnung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zoom-Freiräume, Kleingruppen/Einzel-Sessions mit FFG (optional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 x Empowerment-Coachings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.4. Einladung von BMDW, Vernetzungsevent in Wien (optional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Präsenz-Workshop in Wien, System Innovation & Co-Creation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.6. Mission-Konkretisierung (mit LEGO® Serious Play®)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich des Umstiegs auf Präsenzformate seit Mai dieses Jahres im Rahmen des Leadership-Programms zu?

	sehr stark	stark	mittel	eher nicht	gar nicht	k.A.
Ich empfinde den Umstieg auf Präsenzformate als bereichernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde die Präsenzformate schwieriger, was mein eigenes Zeitmanagement betrifft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde Sorge, mich durch die Präsenzformate dem Risiko einer Ansteckung auszusetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde seit dem Umstieg schwieriger, mich auf meine eigene Mission zu konzentrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde es in den Präsenzformaten leichter, mich auf die Formatinhalte zu konzentrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sehr stark	stark	mittel	eher nicht	gar nicht	k.A.
Ich empfinde es einfacher, mich im Präsenzformat an Diskussionen zu beteiligen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke, der Großteil der Formate sollte weiterhin online stattfinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. In welchen Kompetenzbereichen brauchen Sie persönlich für Ihre Mission die stärkste Förderung, und inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?

	Hier brauche ich persönlich ...			Die Lern- und Gestaltungsreise deckt die Förderung dieser Kompetenz ...			
	starke Förderung	mittlere Förderung	keine Förderung	sehr gut ab	eher gut ab	eher nicht ab	gar nicht ab
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation und Begeisterungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstreflexion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikobereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

ja	eher ja	eher nein	nein	k. A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20.1 Wenn ja, können Sie dies bitte anhand eines Beispiels aufzeigen? (TEXTFELD)

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

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Block 3: Vernetzung mit anderen Teilnehmerinnen**

22. Ihrem Empfinden nach: Wie stark stehen Sie mit den anderen Teilnehmerinnen des derzeitigen Leadership-Programms in einem selbst organisierten Austausch außerhalb der formalen Formate?

sehr stark	stark	eher weniger	gar nicht	k. A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

a. [Wenn 22 mit (sehr) stark beantwortet]: In welcher Form spielt sich dieser Austausch überwiegend ab (Mehrfachantwort möglich)?

Physischer Kontakt

Über Online-Netzwerke (LinkedIn, Facebook, o.ä.)

Über Videokonferenzen

Per E-Mail

Über soziale Austauschdienste (WhatsApp, Signal, o.ä.)

Telefonischer Kontakt

Sonstige: (TEXTFELD)

- b. [Wenn 22 mit (sehr) stark beantwortet]: Alle Interaktionen zusammengenommen – wie regelmäßig sind Sie im Austausch?

Mehrmals pro Woche

Einmal pro Woche

Einmal alle zwei Wochen

Einmal im Monat

Seltener als einmal im Monat

23. Welche Funktion(en) erfüllt die Peergroup für Sie? (Mehrfachantwort möglich)

Motivation

Vorbildwirkung

Schutz

Unterstützung in emotionaler Hinsicht

Unterstützung in fachlicher Hinsicht

Vernetzung

Konkurrenz

Geschäftspartnerschaft

Sparring-Partnerschaft

Ideengeberinnen

Sonstiges

24. Haben sich durch die Verbindungen in der Peergroup bereits weiterführende Kontakte, Kooperationen oder Vorhaben angebahnt?

Ja

Nein

- a. [Wenn 24 mit ja beantwortet] Welche Art von Vorhaben sind am Entstehen oder bereits entstanden?

Projektideen/Einreichungen für nationale Förderungen

Projektideen/Einreichungen für internationale Förderungen

Projektideen für die Institution/das Unternehmen etc.

Gemeinsame Publikation

Vortragstätigkeit

Tätigkeit als Expertin, Gutachterin etc.

Sonstige: (TEXTFELD)

25. Stehen Sie auch mit den Alumnae des Pilotdurchgangs im vergangenen Jahr in Kontakt?

Ja

Nein

26. Die FFG plant, eine organisierte Vernetzung von Gestalterinnen von Projekten über einen INNOVATORINNEN Club zu etablieren. Was ist aus Ihrer Sicht für das Gelingen des INNOVATORINNEN Clubs zentral? (TEXTFELD)

Anhang B: Frühjahrserhebung 2023, Fragebogen

**Block 1: Fragen zur Teilnahme-Motivation**

27. Wie haben Sie von INNOVATORINNEN Leadership erfahren? (Mehrfachantwort möglich)

- FFG-Newsletter
- Aussendung von INNOVATORINNEN (ehem. W-ffORTE)
- Eigene Internetrecherche
- Die Information wurde an mich weitergeleitet
- Empfehlung durch Alumnae
- Empfehlung durch Multiplikator\*innen (Berater\*innen, andere (Forschungs-)fördereinrichtungen, o.ä.)
- Empfehlung durch Kolleg\*innen oder Vorgesetzte
- Empfehlung durch Bekannte
- LinkedIn
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)

28. Was war für Sie der ausschlaggebende Grund, sich zu bewerben? (Mehrfachantwort möglich)

- Die Inhalte des Leadership-Programms
- Die FFG als Anbieterin des Leadership-Programms
- Weil es kostenlos ist
- Um Teil einer interdisziplinären Peer Group zu werden
- Um Freiraum für mich und meine Gestaltungsideen zu bekommen
- Um Inspiration für meine Gestaltungsideen zu bekommen
- Um zu erlernen, wie ich meine Gestaltungsideen besser durch- und umsetzen kann
- Um mich mit anderen innovativen Frauen zu vernetzen
- Weil meine Kolleg\*innen bzw. Vorgesetzten es mir angeraten haben
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)

**Block 2: Fragen zur eigenen Gestaltungsmission**

29. Woraus besteht Ihre Gestaltungsmission, die Sie im Rahmen von INNOVATORINNEN Leadership derzeit verfolgen?

- Eine Frühphase-Idee im F&I-Bereich weiterentwickeln
- Ein neues F&I-Vorhaben oder Forschungsgebiet aufsetzen
- Eine Innovation aus Erfahrungswissen (z.B. aus der Kreativwirtschaft, Sozialbereich, Entrepreneurship) kombiniert mit F&I oder Wissenschaft entwickeln
- Neue F&I-Kooperationen erschließen
- In ein neues Gebiet einsteigen (neue Disziplin, Branche, Themen, Tätigkeitsfeld)
- Eine Funktion mit mehr Gestaltungsspielraum anstreben
- Ambitionen, ein Unternehmen zu gründen
- Empowerment für mich als Gründerin in einer frühen Gründungsphase
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)

30. Wie klar war Ihnen Ihre Gestaltungsmission zum Zeitpunkt Ihrer Bewerbung für den Leadership-Durchgang?

sehr klar	eher klar	weniger klar	unklar	k.A.
-----------	-----------	--------------	--------	------

31. Haben Sie inzwischen Klarheit über Ihre Gestaltungsmission, sodass es für Sie in Richtung Gestaltungsvorhaben geht?

<b>ja</b>	<b>eher ja</b>	<b>eher nein</b>	<b>nein</b>	<b>k.A.</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Sind Sie sich derzeit über die nächsten Schritte im Klaren, die Sie benötigen, um Ihre Gestaltungsmission weiter voranzutreiben?

<b>ja</b>	<b>eher ja</b>	<b>eher nein</b>	<b>nein</b>	<b>k. A.</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Welche Ziele/welchen Impact verfolgt Ihre Gestaltungsmission? (TEXTFELD)

34. Gab es bisher größere Änderungen an Ihrer Ursprungsmotivation oder an der Konkretisierung Ihrer Gestaltungsmission (im Vergleich zur Bewerbung)?

- Ja
- Nein
- K.A.

35. Hätten Sie Ihre Gestaltungsmission auch ohne den INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang vorangetrieben? (Mehrfachantwort möglich)

<b>ja, in gleichem Maße</b>	<b>ja, aber mit weniger Know-how</b>	<b>ja, aber mit weniger Motivation</b>	<b>ja, aber mit weniger Selbstsicherheit</b>	<b>nein</b>	<b>k. A.</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Wie schätzen Sie das Gelingen Ihrer Gestaltungsmission **ohne** die Unterstützung des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs ein?

<b>schlechter</b>	<b>eher schlechter</b>	<b>eher besser</b>	<b>besser</b>	<b>k. A.</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Hat sich Ihre Herangehensweise oder Ihre Rolle seit Ihrer Teilnahme am INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang verändert? (Mehrfachantwort möglich)

- Ja, in meiner Organisation bzw. meinem beruflichem Umfeld
- Ja, in meinem persönlichen Umfeld
- Nein

11.1 [Wenn Frage 11 mit Ja beantwortet]: Inwiefern hat sie sich verändert? (TEXTFELD)

**Block 3: Fragen zur persönlichen Weiterentwicklung**

38. Wie würden Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung seit Beginn des Leadership-Durchgangs beschreiben? (Mehrfachantwort möglich)

- Mein Selbstvertrauen hat sich gesteigert
- Ich traue mich nun in höherem Maße, mit anderen über meine Ideen zu sprechen
- Ich traue mich nun, andere um Rat bzw. um Unterstützung zu bitten
- Ich bin beharrlicher und durchsetzungsfähiger geworden
- Ich kann mit Misserfolgen besser umgehen
- Ich bin besser organisiert
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_ (TEXTFELD)
- Für mich hat sich bisher persönlich nichts verändert

39. Ein Gedankenexperiment: Angenommen, Sie befänden sich an einem Zeitpunkt in der Zukunft (z.B. 20 Jahre voraus). Sie blicken nun von diesem Zukunftszeitpunkt wieder zurück auf das Jahr 2023. In welcher aktuellen Phase als Gestalterin in F&I würden Sie sich einschätzen?

Als „Juniorin“ in F&I und ganz am Anfang

Mehr als 5 Jahre Erfahrung in meinem Feld, vielleicht sichtbar als Expertin in meinem Fachbereich, aber erst am Beginn als F&I-Gestalterin

Mittendrin im „Tun“ als F&I-Gestalterin, erste Sichtbarkeit meiner Person über den Fachbereich hinaus

Sichtbar als Gestalterin positioniert

13.1 [Wenn Frage 13 mit 1, 2 oder 3 beantwortet] Was benötigen Sie, um sich in Ihrem Tun und in Ihrer Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I weiterzuentwickeln? (TEXTFELD)

13.2 [Wenn Frage 13 mit 4 beantwortet] Was hat dazu beigetragen, bzw. was hat Ihnen geholfen diese Sichtbarkeit als Gestalterin in F&I zu erlangen? (TEXTFELD)

13.3 [Wenn Frage 13 mit 4 beantwortet] Was sind Ihre nächsten Ziele, und welche Unterstützung benötigen Sie dafür? (TEXTFELD)

40. Ihrer Meinung nach: Weshalb finden sich weibliche Forschende seltener in einer gestaltenden Rolle als männliche Forschende? (Mehrfachantwort möglich)

Es fehlt der Zugang zu Informationen

Es fehlt der Zugang zu Netzwerken

Es liegt an den Organisationsstrukturen

Es liegt an der Organisationskultur

Es liegt an den Forschungsthemen, die üblicherweise gefördert werden

Es liegt an der schlechten Vereinbarkeit zwischen Forschung und privaten Verpflichtungen

Es liegt an den Förderkriterien

Es fehlt an Ermutigung/Bestätigung durch Andere (Vorgesetzte, Kolleginnen bzw. Kollegen, Freundinnen bzw. Freunde, Familie, etc.)

Sonstiges, nämlich: (TEXTFELD)

K.A.

#### Block 4: Fragen zum Leadership-Durchgang

41. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des INNOVATORINNEN Leadership-Durchgangs zu?

**sehr stark**      **stark**      **mittel**      **eher nicht**      **gar nicht**      **k.A.**

Ich kann im Rahmen des Leadership-Durchgangs meine Ideen, Anmerkungen, Kritik und Sorgen offen ansprechen.

Der Leadership-Durchgang trägt dazu bei, Freiräume zur persönlichen und inhaltlichen (Weiter-)Entwicklung zu schaffen.

Ich konnte während der Veranstaltungsformate neue Kontakte knüpfen.

Den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen empfinde ich als bereichernd.

	sehr stark	stark	mittel	eher nicht	gar nicht	k.A.
Ich werde durch meine Teilnahme motiviert, meine eigenen Ideen und Missionen aufzugreifen, weiterzuentwickeln und zu konkretisieren – über mein konkretes Innovationsthema hinaus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch das Programm in meiner gestaltenden Rolle als Innovatorin gestärkt und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die angebotenen Unterstützungsformate konnte ich meine Gestaltungsmission bereits deutlich voranbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Kompetenzen erworben, welche meinem beruflichen Fortkommen sehr hilfreich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte mich durch meine Teilnahme auch persönlich deutlich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe im Rahmen der Teilnahme auch bereits neue Kompetenzen als Gestalterin (z.B. Leadership, unternehmerisches Denken) erworben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15.1 Möchten Sie Ihre obigen Antworten noch kommentieren? (TEXTFELD)

42. In welchem Ausmaß konnten Sie im Rahmen des Leadership-Durchgangs neue Kompetenzen als Gestalterin (z.B. sich trauen, mit anderen über die eigene Idee zu sprechen, um Rat/Unterstützung zu fragen, Durchhaltevermögen, etc.) auf- bzw. ausbauen?

sehr stark	eher stark	weniger stark	gar nicht	k.A.
------------	------------	---------------	-----------	------

16.1 [Wenn 16 = sehr stark oder eher stark]: Können Sie ein oder mehrere Beispiele angeben, welche dieser Kompetenzen Sie für Ihre persönliche Weiterentwicklung als besonders wertvoll erachten? (TEXTFELD)

16.2. [Wenn 16 = weniger stark oder gar nicht]: Welche Gestaltungskompetenz(en) erachten Sie für Ihre persönliche Weiterentwicklung als besonders wichtig? (TEXTFELD)

43. An welchen Formaten im Rahmen des Leadership-Durchgangs haben Sie bereits teilgenommen, und wie bewerten Sie jeweils deren Nutzen?

	sehr hoher Nutzen	hoher Nutzen	niedriger Nutzen	sehr niedriger Nutzen	nicht/nur teilweise teilgenommen.
28.2. Informelles Warm-Up (optional; mit FFG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. und 8.3. Start Workshop „Meine Mission als Gestalterin“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.3. Meine F&I Mission formen (mit LEGO® Serious Play©)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sehr hoher Nutzen	hoher Nutzen	niedriger Nutzen	sehr niedriger Nutzen	nicht/nur teilweise teilgenommen.
3 x Empowerment Coaching mit Selbstlernphasen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.4. und 10.5. Visual Thinking für die F&I Mission	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.5. System Innovation Thinking – Als F&I-Gestalterin Wirkung entfalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6. Mission-Konkretisierung und Co-Creation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Kombination von Präsenz- und Onlineformaten im Rahmen des Leadership-Programms zu?

	sehr stark	stark	mittel	eher nicht	gar nicht	k.A.
Ich empfinde die Kombination von Präsenz- und Onlineformaten als ausgewogen und gut gelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde Präsenzformate bereichernder als Onlineformate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde es in den Präsenzformaten leichter, mich auf die Formatinhalte zu konzentrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde die Präsenzformate schwieriger, was mein eigenes Zeitmanagement betrifft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde es einfacher, mich im Präsenzformat an Diskussionen zu beteiligen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke, der Großteil der Formate sollte weiterhin online stattfinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. In welchen Kompetenzbereichen und in welchem Ausmaß benötigen Sie eine Förderung für Ihre Mission?

	starke Förderung	mittlere Förderung	keine Förderung
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation und Begeisterungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstreflexion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikobereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



46. Inwiefern wurden diese Kompetenzbereiche in der bisherigen Lern- und Gestaltungsreise (durch die angebotenen Formate) abgedeckt?

	sehr gut ab	eher gut ab	eher nicht ab	gar nicht ab
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation und Begeisterungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstreflexion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikobereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

ja	eher ja	eher nein	nein	k. A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20.1 Wenn ja, können Sie dies bitte anhand eines Beispiels aufzeigen? (TEXTFELD)

48. Wie gut empfinden Sie die Vereinbarkeit der Formate des Leadership-Durchgangs mit Ihrer beruflichen Tätigkeit? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Wie gut empfinden Sie die Vereinbarkeit der Formate des Leadership-Durchgangs mit Ihren privaten Verpflichtungen und Engagements (Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt etc.)? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Block 4: Vernetzung mit anderen Teilnehmerinnen**

50. Ihrem Empfinden nach: Wie stark stehen Sie mit den anderen Teilnehmerinnen des derzeitigen Leadership-Programms in einem selbst organisierten Austausch außerhalb der formalen Formate?

sehr stark	stark	eher weniger	gar nicht	k. A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23.1 [Wenn 23 mit (sehr) stark beantwortet]: In welcher Form spielt sich dieser Austausch überwiegend ab (Mehrfachantwort möglich)?

Physischer Kontakt

Über Online-Netzwerke (LinkedIn, Facebook, o.ä.)

Über Videokonferenzen

Per E-Mail

Über soziale Austauschdienste (WhatsApp, Signal, o.ä.)

Telefonischer Kontakt

Sonstige: (TEXTFELD)

23.2 [Wenn 23 mit (sehr) stark beantwortet]: Alle Interaktionen zusammengenommen – wie regelmäßig sind Sie im Austausch?

Mehrmals pro Woche

Einmal pro Woche

Einmal alle zwei Wochen

Einmal im Monat

Seltener als einmal im Monat

51. Welche Funktion(en) erfüllt die Peergroup für Sie? (Mehrfachantwort möglich)

Motivation

Vorbildwirkung

Schutz

Unterstützung in emotionaler Hinsicht

Unterstützung in fachlicher Hinsicht

Vernetzung

Konkurrenz

Geschäftspartnerschaft

Sparring-Partnerschaft

Ideengeberinnen

Sonstige, nämlich: (TEXTFELD)

52. Haben sich durch die Verbindungen in der Peergroup bereits weiterführende Kontakte, Kooperationen oder Vorhaben angebahnt?

Ja

Nein

25.1 [Wenn 25 mit ja beantwortet] Welche Art von Vorhaben sind am Entstehen oder bereits entstanden?

Projektideen/Einreichungen für nationale Förderungen

Projektideen/Einreichungen für internationale Förderungen

Projektideen für die Institution/das Unternehmen etc.

Gemeinsame Publikation

Vortragstätigkeit

Tätigkeit als Expertin, Gutachterin etc.

Sonstige, nämlich: (TEXTFELD)

53. Stehen Sie auch mit den Alumnae des vergangenen Durchgangs (2022) und/oder des Pilotdurchgangs (2021) in Kontakt?

Ja

Nein

54. Die FFG organisiert die Vernetzung von Gestalterinnen von Projekten über einen INNOVATORINNEN Club. Was ist aus Ihrer Sicht für das Gelingen dieses INNOVATORINNEN Clubs zentral? (TEXTFELD)

55. Wenn es eine Auszeichnung bzw. einen Preis für Gestalterinnen gäbe – was wäre aus Ihrer Sicht wichtig, dabei zu berücksichtigen? Was würden Sie mit einem derartigen Preis verbinden? Wie sollte ein solcher Preis keinesfalls aussehen? (TEXTFELD)

56. Hätten Sie einen Namensvorschlag für einen solchen Preis? (TEXTFELD)

## Anhang C: Interviewleitfaden 2022

1. *Welche Überlegungen haben Sie damals mit Blick auf Ihre Teilnahme am INNOVATORINNEN Programm angestellt, welche Beweggründe hatten Sie im Hinterkopf?*
  - a. Was sprach für Sie persönlich dafür, was sprach dagegen, sich zu bewerben?
2. *Worin lag bzw. liegt Ihre Gestaltungsmission?*
  - a. Wie lange beschäftigt Sie diese Mission bereits? (wie lange vor der Bewerbung beim INNOVATORINNEN-Programm?)
3. *Wie war der Leadership-Durchgang für Sie, was hat die Teilnahme mit Ihnen gemacht?*
  - a. Was hat sich durch den Leadership-Durchgang für Sie verändert – wie gut sind Sie mit Ihrer Mission vorangekommen, und wo stehen Sie jetzt nach Ende des Durchgangs? Wie würden Sie die Wirkung des Leadership-Durchgangs auf Ihre Gestaltungsmission beschreiben?
  - b. Wie, glauben Sie, hätte sich Ihre Gestaltungsmission ohne die Teilnahme am Leadership-Durchgang entwickelt?
  - c. Gibt es noch weitere Aspekte, in denen Sie durch die Teilnahme am Leadership-Durchgang profitiert haben? (persönlich, beruflich, privat)
4. *Welchen Hindernissen begegneten bzw. begegnen Sie bei der Umsetzung Ihrer Gestaltungsmission?*
  - a. Inwiefern konnte Sie der Leadership-Durchgang dabei unterstützen, die Hindernisse zu bewältigen, bzw. konnte der Leadership-Durchgang Sie bestärken?
  - b. Wie helfen Ihnen Ihre Erfahrungen aus dem Leadership-Durchgang im Nachhinein dabei, Hindernissen zu begegnen?
  - c. Welche Inhalte des Leadership-Durchgangs empfanden Sie dabei als besonders hilfreich?
  - d. Welche Hindernisse sehen Sie im Allgemeinen in der gestaltenden (Forschungs-)Tätigkeit, welche vor allem Frauen betreffen?
5. *Ihr Leadership-Durchgang hat bereits geendet – was sind nun die nächsten Schritte, Ihre Vorhaben, Pläne, Ziele etc.?*
  - a. Wohin entwickelt sich Ihre Gestaltungsmission?
  - b. Wohin entwickeln Sie sich persönlich/beruflich?
  - c. Wenn wir einen Zukunftsblick wagen und Sie in 20 Jahren auf 2023 zurückblicken – wo stehen Sie 2023 als Gestalterin?
6. *Worin sehen Sie den „Impact“, den Ihre Teilnahme am Leadership-Programm mit Stand heute auf Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung hatte?*
  - a. Wagen wir erneut einen Zukunftsblick: Welche Rolle, denken Sie, werden Sie dem Leadership-Programm mit Blick auf Ihre persönliche Entwicklung als Gestalterin in 20 Jahren zuschreiben?
7. *Stehen Sie noch in Kontakt mit den anderen Leadership-Teilnehmerinnen Ihres Jahrgangs, bzw. mit den Alumnae des Pilot-Programms? (Wenn nein, warum nicht?)*
  - a. Wie wichtig ist es Ihnen, diese Kontakte aufrecht zu erhalten?
  - b. (Wenn nein: Was bräuchte es aus Ihrer Sicht, um diese Kontakte aufrechterhalten zu können?)
  - c. Die FFG bietet seit Ende 2022 eine Reihe von Vernetzungsaktivitäten an – inwiefern finden Sie diese hilfreich? (Ggf.: Was hindert Sie an der Teilnahme)? Wie interessant ist für Sie ein langfristiger Austausch mit dem INNOVATORINNEN-Programm im Anschluss an den Leadership-Durchgang? Nutzen Sie beispielsweise die offenen Workshop-Angebote im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs?
8. *Abschließend: Was würden Sie anderen Frauen mit Ambitionen zur Gestaltung in Forschung und Innovation empfehlen?*
  - a. Haben Sie Interesse, dass Ihre Geschichte, die Sie jetzt im Rahmen dieses Interviews erzählt haben – aufbereitet durch eine Journalistin – auf der INNOVATORINNEN-Website erzählt wird?

## Anhang D: Interviewleitfaden 2023

9. *Welche Beweggründe hatten Sie bei der Bewerbung für das INNOVATORINNEN-Programm im Hinterkopf?*
  - a. Was sprach für Sie persönlich dafür, was sprach dagegen, sich zu bewerben?
10. *In aller Kürze: Worin liegt Ihre Gestaltungsmission?*
  - a. Wie lange beschäftigt Sie diese Mission bereits? (wie lange vor der Bewerbung beim INNOVATORINNEN-Programm?)
11. *Wie war der Leadership-Durchgang bisher für Sie, was macht die Teilnahme mit Ihnen?*
  - a. Was hat sich durch den Leadership-Durchgang für Sie verändert – wie gut kommen Sie mit Ihrer Mission voran, wo stehen Sie jetzt in der zweiten Hälfte des Durchgangs? Wie würden Sie die Wirkung des Leadership-Durchgangs auf Ihre Gestaltungsmission beschreiben?
  - b. Wie, glauben Sie, würde sich Ihre Gestaltungsmission ohne die Teilnahme am Leadership-Durchgang entwickeln?
  - c. Gibt es noch weitere Aspekte, in denen Sie durch die Teilnahme am Leadership-Durchgang bereits profitiert haben? (persönlich, beruflich, privat)
12. *Welchen Hindernissen begegneten bzw. begegnen Sie bei der Umsetzung Ihrer Gestaltungsmission?*
  - a. Inwiefern kann Sie der Leadership-Durchgang dabei unterstützen, die Hindernisse zu bewältigen, bzw. kann der Leadership-Durchgang Sie bestärken?
  - b. Wie helfen Ihnen Ihre Erfahrungen aus dem Leadership-Durchgang insgesamt dabei, Hindernissen zu begegnen?
  - c. Welche Inhalte des Leadership-Durchgangs empfinden Sie dabei als besonders hilfreich?
  - d. Welche Hindernisse sehen Sie im Allgemeinen in der gestaltenden (Forschungs-)Tätigkeit, welche vor allem Frauen betreffen?
13. *Ihr Leadership-Durchgang ist bereits in der zweiten Hälfte – was sind danach Ihre nächsten Schritte, Ihre Vorhaben, Pläne, Ziele etc.?*
  - a. Wohin soll sich Ihre Gestaltungsmission entwickeln?
  - b. Wohin wollen Sie sich persönlich/beruflich entwickeln?
  - c. Wenn wir einen Zukunftsblick wagen und Sie in 20 Jahren auf 2023 zurückblicken – wo stehen Sie 2023 als Gestalterin?
14. *Wagen wir erneut einen Zukunftsblick: Welche Rolle, denken Sie, werden Sie dem Leadership-Programm mit Blick auf Ihre persönliche Entwicklung als Gestalterin in 20 Jahren zuschreiben?*
15. *Stehen Sie auch abseits des Programms in Kontakt mit den anderen Leadership-Teilnehmerinnen, bzw. mit den Alumnae der vorigen Jahrgänge? (Wenn nein, warum nicht?)*
  - a. Wie wichtig ist es Ihnen, diese Kontakte langfristig aufrecht zu erhalten?
  - b. (Wenn nein: Was bräuchte es aus Ihrer Sicht, um diese Kontakte langfristig aufrechterhalten zu können?)
  - c. Die FFG bietet seit Ende 2022 eine Reihe von Vernetzungsaktivitäten an – inwiefern finden Sie diese hilfreich? (Ggf.: Was hindert Sie an der Teilnahme)? Wie interessant ist für Sie ein langfristiger Austausch mit dem INNOVATORINNEN-Programm im Anschluss an den Leadership-Durchgang? Nutzen Sie beispielsweise bereits die offenen Workshop-Angebote im Rahmen des INNOVATORINNEN Clubs?
16. *Abschließend: Was würden Sie anderen Frauen mit Ambitionen zur Gestaltung in Forschung und Innovation empfehlen?*
  - a. Haben Sie Interesse, dass Ihre Geschichte, die Sie jetzt im Rahmen dieses Interviews erzählt haben – aufbereitet durch eine Journalistin – auf der INNOVATORINNEN-Website erzählt wird?

**Anhang E: Interviewpartnerinnen**

Interviewpartnerin Nr.	Leadership-Durchgang	Datum des Interviews	Interviewmodus
IP01	2022	23. März 2023	persönlich
IP02	2022	28. März 2023	persönlich
IP03	2022	7. April 2023	persönlich
IP04	2022	13. April 2023	Online (Zoom)
IP05	2022	3. Mai 2023	Online (Zoom)
IP06	2023	3. Oktober 2023	Online (Zoom)
IP07	2023	5. Oktober 2023	Online (Zoom)
IP08	2023	6. Oktober 2023	Online (Zoom)
IP09	2023	16. Oktober 2023	Online (Zoom)
IP10	2023	24. Oktober 2023	Online (Zoom)

**Anhang F: INNOVATORINNEN Club Befragung 2022**

Angesichts dessen, dass Sie im Bereich F&E und Innovation tätig sind, sehen Sie sich als Frau in einer gestalterischen Rolle (z.B. Mitarbeit in der Projektkonzeption, Leitung von Vorhaben, Anbahnung von Kooperationen, Festlegung von F&I-Arbeitsschwerpunkten, Funktion mit Mitarbeiter\*innen-Führung)? (J/N)

1. Was ist Ihr Forschungs-/Innovationsschwerpunkt bzw. Ihre Fachrichtung?

TEXTFELD

2. Wie hoch schätzen Sie den Anteil Ihrer Arbeitszeit, den Sie Ihren eigenen F&I-Fragen widmen können, die Sie besonders interessieren?

Ich gehe derzeit meinen eigenen F&I-Fragen nicht nach	1-25 %	26-50 %	51-75 %	76-100 %
--	--------	---------	---------	----------

3.1 [Wenn Frage 3 mit „Ich gehe derzeit keinen (...)“ beantwortet]: Welchen anderen Tätigkeiten gehen Sie im Rahmen Ihrer Arbeitszeit nach, und inwiefern sehen Sie in diesen Tätigkeiten einen persönlichen Gewinn (z.B. Knüpfen von Kontakten, Schaffen neuer Möglichkeiten, persönliche Entfaltung, Freude an der Tätigkeit etc.)? → Dann weiter mit Frage 13

	Sehr hohen Gewinn	Mittleren Gewinn	Kein Gewinn	Ich gehe dieser Tätigkeit NICHT nach
Projektakquise (z.B. Verfassen von Forschungsanträgen)				
Projektmanagement, Projektadministration				
Projektleitung				
Führung von Mitarbeitenden				

	Sehr hohen Gewinn	Mittleren Gewinn	Kein Gewinn	Ich gehe dieser Tätigkeit NICHT nach
Lehrtätigkeit				
Administrative und Verwaltungstätigkeiten innerhalb meiner Organisation				
Tätigkeit in Fachgremien				
Tätigkeit als Fachgutachterin/Jury-Mitglied				
Sonstige, nämlich: (TEXTFELD)				

3. Welchen anderen Tätigkeiten gehen Sie im Rahmen Ihrer Arbeitszeit neben Ihrer Forschung noch nach, und inwiefern sehen Sie in diesen Tätigkeiten einen persönlichen Gewinn (z.B. Knüpfen von Kontakten, Schaffen neuer Möglichkeiten, persönliche Entfaltung, Freude an der Tätigkeit etc.)?

	Sehr hohen Gewinn	Mittleren Gewinn	Kein Gewinn	Ich gehe dieser Tätigkeit NICHT nach
Projektakquise (z.B. Verfassen von Forschungsanträgen)				
Projektmanagement, Projektadministration				
Projektleitung				
Führung von Mitarbeitenden				
Lehrtätigkeit				
Administrative und Verwaltungstätigkeiten innerhalb meiner Organisation				
Tätigkeit in Fachgremien				
Tätigkeit als Fachgutachterin/Jury-Mitglied				
Sonstige, nämlich: (TEXTFELD)				

4. Wie hoch ist der Drittmittelanteil, zu dem Ihre Stelle finanziert wird, bzw. wie hoch schätzen Sie diesen?

<25 %	26-50 %	51-75%	76-100 %	Ich bin auf keiner Drittmittelstelle, ich werbe Drittmittel für andere ein.

5. Wie stark erachten Sie den Einfluss von nationalen Ausschreibungen für Drittmittelprojekte auf den Inhalt Ihrer Forschung? (1 = sehr stark, 5 = gar nicht)

1	2	3	4	5

6. Wie stark erachten Sie den Einfluss von Ausschreibungen auf europäischer/internationaler Ebene für Drittmittelprojekte auf den Inhalt Ihrer Forschung? (1 = sehr stark, 5 = gar nicht)

1	2	3	4	5

7. Welchem bzw. welchen der FFG-Themenbereiche würden Sie Ihre F&I-Vorhaben am ehesten zuordnen (Mehrfachantwort möglich)?

Digitalisierung
Energiewende
Europa & Internationales
Gesellschaft & Sicherheit
Holzforschung
Innovative & wettbewerbsfähige Unternehmen
Klimaneutrale Stadt
Kooperation & Forschungsinfrastruktur
Kreislaufwirtschaft
Lebenswissenschaften & Gesundheit
Menschen, Qualifikation & Gender
Mobilitätswende
Produktion & Material
Quantenforschung & -technologie
Weltraum & Luftfahrt
Keinem der genannten, Sonstiges:

8. Mit dem *Technology Readiness Level* (TRL) wird der Entwicklungsstand der Forschung (analog auch für den nicht-technischen Bereich) ausgedrückt. Welchem Level würden Sie Ihre Forschungsvorhaben auf dieser 9-stufigen Skala zu ordnen?

TRL1: Grundprinzipien beobachtet (Grundlagenforschung)
TRL2: (Technologie-)Konzept formuliert (Grundlagenforschung, grundlagennahe Forschung)
TRL3: Experimenteller Nachweis des Konzepts (Grundlagennahe Forschung)
TRL4: Technologie im Labor überprüft (Grundlagennahe Forschung, Entwicklung)
TRL5: Technologie in relevanter Umgebung überprüft (Entwicklung)
TRL6: Technologie in relevanter Umgebung getestet (Entwicklung, Demonstration)
TRL7: Test eines System-Prototyps im realen Einsatz (Demonstration, Deployment)
TRL8: System ist komplett und qualifiziert (Deployment)
TRL9: System funktioniert in operationeller Umgebung (Deployment, Marktreife)

9. Gehen Sie in Ihrem Bereich der Forschung, Technologieentwicklung und Innovation im Allgemeinen eher in Form von Einzel- oder Kooperationsvorhaben nach?

Häufiger als Einzelvorhaben
In etwa ausgeglichen
Häufiger als Kooperationsvorhaben

10. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf Ihre Rolle in Ihrer Organisation/Institution bzw. in deren Vorhaben zu?

	Sehr stark	eher	Eher nicht	Gar nicht	nicht zutreffend
In meiner Organisation werde ich zur Ideenentwicklung für neue Projekte hinzugezogen					

	Sehr stark	eher	Eher nicht	Gar nicht	nicht zutreffend
Ich kann meine eigenen Forschungsideen umfassend einbringen					
Ich kann die Inhalte von Forschungsanträgen begleiten					
Ich kann das gemeinschaftliche Verfassen von Forschungsanträgen koordinieren					
Ich nehme bei der Umsetzung von Projekten eine gestalterische Rolle ein					
Ich kann Vorschläge für neue Kooperationspartner*innen					
Ich kann selbst über meine Beteiligung an der Publikation von Projektergebnissen entscheiden					
Das Ausmaß, in dem ich in die Projektentwicklung und -abwicklung einbezogen werde, entspricht meiner Stellenbeschreibung					
Ich nehme keine gestalterische Rolle ein und strebe dies auch nicht an					

11. Wie gut fühlen Sie sich insgesamt in Ihrer Organisation/Institution in die Entwicklung und Umsetzung neuer Projekte eingebunden? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gestaltungsspielraum bei der Entwicklung neuer Innovations- bzw. Forschungsvorhaben ein?

0-25 %	26-50 %	51-75%	76-100 %
--------	---------	--------	----------

13. Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung der Innovations- bzw. Forschungsvorhaben ein?

0-25 %	26-50 %	51-75%	76-100 %
--------	---------	--------	----------

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

Es fehlt der Zugang zu Informationen
Es fehlt der Zugang zu Netzwerken
Es liegt an den Organisationsstrukturen
Es liegt an der Organisationskultur
Es liegt an den Forschungsthemen, die üblicherweise gefördert werden
Es liegt an der schlechten Vereinbarkeit zwischen Forschung und privaten Verpflichtungen
Es liegt an den Förderkriterien
Sonstiges: (Themenfeld)
Keine Angabe

15. Wenn Sie an Ihren eigenen Weg denken – was hat sie am meisten unterstützt?

TEXTFELD
----------



16. Wenn Sie an Ihren eigenen Weg denken – wo haben Sie bisher die größten Hindernisse erlebt? (Mehrfachantwort)

---

Am Zugang zu Informationen

---

Am Zugang zu Netzwerken

---

In den Organisationsstrukturen

---

In der Organisationskultur

---

In den Forschungsthemen, die üblicherweise gefördert werden

---

In der schlechten Vereinbarkeit zwischen Forschung und privaten Verpflichtungen

---

In den Förderkriterien

---

Sonstiges: (Themenfeld)

---

Ich bin bisher keinen dieser Hindernisse begegnet

---

Ich beobachte, dass auch Männer diesen Hindernissen begegnen

---

17. Ein Gedankenexperiment: Angenommen Sie hätten vollen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum hinsichtlich von Forschungsvorhaben, in welchen Aspekten würden Sie Änderungen vornehmen? (Mehrfachantwort möglich)

---

Ich würde stärker an der Lösung von (z.B. sozialen oder ökologischen) Problemen arbeiten

---

Ich würde die anvisierten Produkte bzw. Dienstleistungen verändern

---

Ich würde meine Forschung auf andere Zielgruppen ausrichten

---

Ich würde externe Akteur\*innen stärker einbeziehen bzw. partizipieren lassen

---

Ich würde die Arbeitsbedingungen verändern (Arbeitszeit, Anforderungen bzgl. wissenschaftlichem Output etc.)

---

Ich würde die Kooperationspraktiken verändern (Kooperationsformen, -ausgestaltung etc.)

---

Ich würde etwas anderes verändern, nämlich: (TEXTFELD)

---

Ich würde gar nichts verändern.

---

18. Möchten Sie Ihre Angaben aus der vorigen Frage näher ausführen?

---

TEXTFELD

---

19. Ein weiteres Gedankenexperiment: Angenommen, Ihnen stünden jegliche Mittel und Unterstützung frei zur Verfügung: Welches Projekt/Vorhaben würden Sie sich wünschen, durchführen zu können?

---

TEXTFELD

---

- 21.1 Welche Wirkungen würden Sie erwarten, bzw. zu welchem übergeordneten angestrebten „Wunschzustand“ (z.B. im Themenfeld, konkrete Nutzer\*innen oder Gesellschaft, Wirtschaft, Ökologie betreffend) trägt das Vorhaben bei?

---

TEXTFELD

---

- 21.2 Lässt sich Ihr Wunschprojekt auch einem oder mehreren der *Sustainable Development Goals (SDGs)* zuordnen? (Pop-up, bis zu 3 Antwortmöglichkeiten)

---

SDG1: Keine Armut

---

SDG2: Kein Hunger

---

SDG3: Gesundheit und Wohlergehen

---

SDG4: Hochwertige Bildung

---

SDG5: Geschlechtergerechtigkeit

---

SDG6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
SDG7: Bezahlbare und saubere Energie
SDG8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
SDG9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
SDG10: Weniger Ungleichheiten
SDG11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
SDG12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
SDG13: Maßnahmen zum Klimaschutz
SDG14: Leben unter Wasser
SDG15: Leben an Land
SDG16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
SDG17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
Nicht relevant

20. Welche Unterstützungsleistungen würden Sie von einer Agentur wie der FFG benötigen, um Vorhaben gänzlich nach Ihren Vorstellungen entwickeln, gestalten und realisieren zu können? (Mehrfachantwort möglich)

Interdisziplinäre Erweiterung des Förderportfolios
Mehr bottom-up (themenoffene) Fördermöglichkeiten
Mehr Experimentierräume
Förderung alternativer Kooperationsformen (z.B. losgelöst von der Organisationsebene, losere Kooperationsformen etc.)
Bessere Vernetzung mit möglichen Forschungspartner*innen
Bessere Vernetzung mit Organisationen und Unternehmen
Bessere Vernetzung mit möglichen Investor*innen
Mehr monetäre Förderung für die Karriere von Forscherinnen, Innovatorinnen und Gründerinnen
Mehr monetäre Förderung für Projekte, die von Frauen geleitet werden
Mehr Förderung von nicht-klassischer F&I (z.B. Umsetzung neuer Praktiken des Miteinanders, Einführung neuer Geschäftsmodelle)
Sonstiges, nämlich: (TEXTFELD)

21. Welche Themen sollten Ihrer Ansicht nach ins Förderportfolio aufgenommen werden?

TEXTFELD
----------

22. Wie sollte eine Unterstützung für Forscherinnen/Innovatorinnen/Gründerinnen konkret aussehen?

TEXTFELD
----------

23. Bei welchem bzw. welchen der folgenden „nationalen“ FFG-Förderprogramme haben Sie Forschungsvorhaben in den vergangenen beiden Jahren eingereicht? (Pop-up – Mehrfachantworten möglich)

24. Fühlen Sie sich durch die derzeitigen Angebote der FFG als Forscherin bzw. Innovatorin gut abgeholt und unterstützt? (Ja, weil (TEXTFELD), Nein, weil (TEXTFELD))

25. Wo könnte der INNOVATORINNEN Club Sie hier z.B. mit Workshops, Vernetzungsangeboten, Veranstaltungen o.ä. unterstützen?

Empowerment-Trainings für Ihre Rolle als Gestalterin von Projekten und neuen Ideen
Gezielte thematische oder interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Gestalterinnen
Skills-Workshops für neue Ideen oder Durchführung von Vorhaben

Begleitung bei Ideenkonkretisierung & Kooperations-Partner*innen (z.B. in 2-3tägigen Entwicklungsprints)
Interdisziplinäre Co-Creation Workshops (z.B. um F&I-Trends, Zukunftsthemen zu erkunden)
Sonstiges, nämlich: (TEXTFELD)

**SOZIODEMOGRAFISCHES & WEITERE INFORMATIONEN**

26. Wie gut lässt sich Ihre berufliche Tätigkeit mit Ihrer privaten Lebensrealität (Ihrer Einschätzung nach vereinbaren)? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**27.1 [FILTERFRAGE: Wenn Frage 35 mit 3, 4 oder 5 beantwortet]:** Mit welchen privaten Verpflichtungen oder Tätigkeiten müssen Sie Ihre berufliche Tätigkeit vereinbaren?

Betreuungsverpflichtung für Kinder unter 15 Jahren
Pflege Angehöriger
Ehrenamtliche Tätigkeit
Sonstiges, nämlich:

27. Wie alt sind Sie?

20-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
Älter als 60

28. In welchem Bundesland leben Sie? (POP-UP)

29. Wie viele Jahre sind Sie bereits in der Forschung & Innovation tätig? (inklusive Doktorat, Zahleneingabe)

30. Waren Sie vor Ihrer F&I-Karriere bereits in anderen Bereichen tätig, sind Sie dies sogar gegenwärtig oder planen Sie einen Wechsel in absehbarer Zukunft?

	Hier war ich vor meiner F&I-Karriere tätig	Hier bin ich gegenwärtig, also parallel zu meiner F&I-Karriere tätig	Hier plane ich eine Tätigkeit	Nicht zutreffend
Administrative und Verwaltungstätigkeiten an der Schnittstelle zu F&I				
Tätigkeit in der Wirtschaft				
Tätigkeit im öffentlichen Sektor				
Tätigkeit im Non-Profit-Sektor				
Selbständigkeit				
Sonstiges: (TEXTFELD)				

31. Sind Sie in Vollzeit oder Teilzeit tätig? (Vollzeit, Teilzeit)

32. Wo sind Sie derzeit beschäftigt? (Mehrfachantwort möglich)

Universität
Fachhochschule
Außeruniversitäre F&E-Einrichtung
Großunternehmen (> 500 Mitarbeitende)
Mittleres Unternehmen (250 – 500 Mitarbeitende)
Kleines Unternehmen (< 250 Mitarbeitende)
Verein, NGO, Arbeitsgemeinschaft
Selbstständigkeit
Sonstige: (TEXTFELD)

## Anhang G: INNOVATORINNEN Club-Befragung 2023

### **FRAGEN ZUM INNOVATORINNEN CLUB**

33. An welchem bzw. welchen Formaten des INNOVATORINNEN Clubs haben Sie bisher teilgenommen? (Mehrfachantwort möglich)

Der Projektantrag, den ich immer schon mal schreiben wollte (8. bzw. 20.9.2022)
Mit meinen Projekten in Führung gehen (6.10.2022)
Storytelling für meine Forschung & Innovation (online, 28.10. & 4.11. bzw. 11. & 16.11.2022)
Female Entrepreneurship Touchpoint (online und vor Ort, in Kooperation mit FEMALE FOUNDERS, 9.11.2022)
Bühne frei für mich und mein Projekt (online, 30.11.2022)
Virtuelle Meetings und Projektgespräche gelingend gestalten (online, 6. & 13.12.2022 bzw. 12. & 19.1.2023)
Coaching Werkstatt Teil 1: Selbstmarketing und Sichtbarkeit (online, 28.2. bzw. 28.3.2023)
Coaching Werkstatt Teil 2: Durchsetzungsvermögen und klare Kommunikation (online, 23.3.2023)
Coaching Werkstatt Teil 3: Fokus und Energie – produktiv sein und in Balance bleiben (online, 13.4.2023)
Learning Session „Netzwerke nutzen“ (online, 22.3.2023)
Learning Session „Interdisziplinäre Zusammenarbeit in Projekten“ (online, 12.6.2023)
Moderiertes Networking & Austausch für mein nächstes Projekt (11.5.2023)
Frauendomäne-Workshop Teil 1: Rethinking – Inklusiv und nachhaltig wirken (online, 9.5.2023)
Frauendomäne-Workshop Teil 2: Reclaiming – Ich als Expertin (22.5.2023)
Frauendomäne-Workshop Teil 3: Reflecting – Als Expertin sicher sichtbar sein (16.6.2023)

34. In welchem Rahmen haben Sie an diesem bzw. diesen Formaten (überwiegend) teilgenommen?

In meiner Arbeitszeit
Ich habe mir dafür frei genommen (z.B. Urlaub)
Außerhalb meiner Arbeitszeit
Sonstiges, nämlich: (Textfeld)
K.A.

35. Allgemein: Wenn Sie an Coaching- oder Weiterbildungsformaten teilnehmen – wer kommt in den meisten Fällen für die Kosten auf?

Ich bilde mich zumeist auf eigene Kosten weiter
Meine Arbeitgeberin bzw. mein Arbeitgeber kommt dafür auf
Sonstiges, nämlich: (Textfeld)
K.A.

36. Kennen Sie außerhalb des INNOVATORINNEN Clubs Coaching- oder Weiterbildungsformate, die jenen des INNOVATORINNEN Clubs ähnlich (d.h. auf die Bedürfnisse von anwendungsorientierten Forscherinnen und Innovatorinnen maßgeschneidert) sind? Wenn ja, welche sind das? (TEXTFELD)

37. Welche von diesen vergleichbaren Formaten sind kostenlos? (TEXTFELD)

38. Wie schätzen Sie insgesamt die Qualität der Angebote des INNOVATORINNEN Clubs ein? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39. Alles zusammengenommen: Wie zufrieden sind Sie mit den Angeboten des INNOVATORINNEN Clubs?

sehr zufrieden	zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden	k.A.
----------------	-----------	-----------------	---------------------	------

6.1 Möchten Sie noch etwas ergänzen? (TEXTFELD)

40. Welche der folgenden Wirkungen auf Ihre Arbeit als Forscherin konnten Sie aus Ihrer bisherigen Teilnahme an den Formaten des INNOVATORINNEN Clubs feststellen?

	sehr zutreffend	zutreffend	wenig zutreffend	gar nicht zutreffend
Ich konnte die besprochenen Inhalte bzw. das dort gewonnene Wissen im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit einsetzen.				
Ich konnte die besprochenen Inhalte bzw. das dort gewonnene Wissen in meinem privaten Alltag anwenden.				
Ich wurde dazu bewegt bzw. dabei unterstützt, neue bzw. „andere“ Wege zu gehen.				
Die Verbindungen zu den anderen Teilnehmerinnen haben sich als nützlich erwiesen.				
Ich bin noch mit anderen Teilnehmerinnen in Kontakt.				
Es ist ein neues, gemeinsames Vorhaben mit anderen Teilnehmerinnen entstanden.				

41. Möchten Sie noch weitere Aspekte anführen, die sich aus Ihrer Teilnahme an einer oder mehreren der bisherigen Formate entwickelt haben? (TEXTFELD)

42. Welche Anregungen möchten Sie für die Weiterentwicklung des INNOVATORINNEN Clubs vorbringen – welche Art von Vernetzung wünschen Sie sich, welche Formate (abseits von Förderungen) wären besonders hilfreich für Ihre F&I- bzw. Projektarbeit, welche Kompetenzen würden Sie gerne stärken? (TEXTFELD)

43. INNOVATORINNEN überlegt, ein jährliches women-only Fest abzuhalten. Das informelle Networking-Event könnte die Leistungen von Frauen in Drittmittelprojekten sichtbar machen, neue Vernetzungen zwischen Frauen in F&I und potentiellen Mentor:innen bzw. Beratung zu Finanzierungen & Förderangeboten enthalten. Würden Sie an einem solchen Fest teilnehmen?

Ja
Nein
K.A.

11.1 WENN 11 = nein: Wie müsste das Fest sein, damit Sie teilnehmen würden? (TEXTFELD)

11.2 WENN 11 = ja: Welche Erwartungen hätten Sie an ein solches Fest, damit die Teilnahme für Sie gewinnbringend ist? (TEXTFELD)

44. Mit Blick auf Ihre Zusammenarbeit mit der FFG (auch abseits des INNOVATORINNEN-Programms): Was sind die Angebote vonseiten der FFG, die Ihnen persönlich und für Ihre Arbeit am meisten weiterhelfen? (Mehrfachantwort möglich)

Beratung zu Fördermöglichkeiten
Beratung zur weiteren Verwertung von Projektergebnissen
Hintergrundinfos zu aufkommenden Technologie- oder Fördertrends
Feedback zu Projektanträgen (nach Förderentscheidung)
Projektfinanzierungen
Unterstützung bei der Suche nach Kooperationspartner:innen
Ermöglichung von Sichtbarkeit
Sonstiges, nämlich: (TEXTFELD)

**SOZIODEMOGRAFISCHES & WEITERE INFORMATIONEN**

22. Wo sind Sie derzeit beschäftigt? (Mehrfachantwort möglich)

Universität
Fachhochschule
Außeruniversitäre F&E-Einrichtung
Großunternehmen (> 500 Mitarbeitende)
Mittleres Unternehmen (250 – 500 Mitarbeitende)
Kleines Unternehmen (< 250 Mitarbeitende)
Verein, NGO, Arbeitsgemeinschaft
Selbständigkeit
Sonstige: (TEXTFELD)

- a. [WENN Frage 22 = Großunternehmen, Mittleres Unternehmen oder Kleinunternehmen]: Sind Sie in diesem Unternehmen im Bereich F&I tätig? (J/N)
- b. [WENN **Frage 22** = Uni, FH, AuF, Verein, Selbständigkeit oder Sonstiges und WENN **Frage 22a** = „Ja“]: Welcher Disziplin lässt sich Ihr F&E&I-Bereich zuordnen? (Mehrfachantwort möglich)

Technische Wissenschaften
Naturwissenschaften
Wirtschaftswissenschaften
Sozialwissenschaften
Geisteswissenschaften
Rechtswissenschaften
Medizinische Wissenschaften
Sonstiges, nämlich: (TEXTFELD)

- c. [WENN **Frage 22** = Uni, FH, AuF, Verein, Selbständigkeit oder Sonstiges und Wenn **Frage 22a** = „Ja“] Wie viele Jahre sind Sie bereits in der Forschung tätig? (inklusive Doktorat, bitte als natürliche Zahl angeben)

23. Wie gut lässt sich Ihre berufliche Tätigkeit mit Ihrer privaten Lebensrealität Ihrer Einschätzung nach vereinbaren? (Bewertung nach dem Schulnotensystem)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Wie alt sind Sie? (Zahleneingabe, YYYY)

Jünger als 25
25-34

35-44
45-54
55-64
65 oder älter

25. In welchem Bundesland leben Sie? (POP-UP)  
 26. Sind Sie in Vollzeit oder Teilzeit tätig? (Vollzeit, Teilzeit)

## Anhang H: Fokusgruppenteilnehmerinnen

### Verteilung der Fokusgruppenteilnehmerinnen auf Bundesländer und Organisationstypen

Bundesland		Organisation	
Niederösterreich	2	Verein/Arbeitsgemeinschaft	2
Oberösterreich	2	Unternehmen	4
Tirol	2	außeruniversitäre F&E-Einrichtung	5
Steiermark	3	Universität/FH	8
Wien	10		
Summe	19		19

## Anhang I: Fokusgruppenleitfaden

**Leitmotiv:** "Einmal jährlich Frauen aus der FFG-Community und ihre Leistungen in F&I feiern" (für Sichtbarkeit, Vernetzung untereinander & mit FFG und Stakeholdern, Lernen voneinander)

**Ziel:** Ideen vonseiten der potenziellen Zielgruppe einholen:

1. *Wie sehen die Frauen idealtypisch aus, die Projekte in der anwendungsorientierten oder wirtschaftsnahen Forschung (also FFG-Community) wirkungsvoll (als potenzielle Vorbilder) gestalten?*
2. *Wie muten sich diese Idealtypen, die wir Personas nennen, für die Peer Group an?*
3. *Welche Personas sind motivierend, da ein nahbares und erreichbares Vorbild oder mit wem würden die Zielgruppe gerne zusammenarbeiten oder Lern-Erfahrungen austauschen?*
4. *Welchen Mehrwert hätten Personas, wenn man sie vor den Vorhang holt?*

Nebenziel: Impulse für den Innovatorinnen Club (z.B. Themen für Trainings, andere Aktivitäten, die Frauen helfen, als Gestalterinnen sichtbar zu machen)

**Zielgruppe für Fokusgruppe:** Forscherinnen aus der FFG-Datenbank, Empfängerinnen des FFG-/INNOVATORINNEN-Newsletters → Convenience Sample für 2 Fokusgruppentermine

**Ablauf der Fokusgruppe:**

1. **Kurze Präsentation des INNOVATORINNEN Clubs sowie des Vorhabens, gestaltende Frauen in F&I vor den Vorhang zu bringen (10 Minuten)**
2. **Warm-up Runde (10 Minuten): Kurze Reflexion zur einführenden Kurzpräsentation – welche Gedanken löst diese aus?**
3. **Wie schauen die idealtypischen Frauen in F&I aus, die wir feiern möchten, und die als motivierende Zukunftsgestalterinnen vor den Vorhang geholt werden sollten?**
  - Einführung in die Vorgehensweise (Erklärung des Persona-Konzepts – 5 Minuten)
  - Aufteilung in 2 Gruppen:

- Gruppe 1: „Gestalterinnen mit ersten (kleinen) Erfolgen in F&I & Drittmitteln (z.B. auch als Projektmitglied, bei der Einwerbung im Hintergrund), die offen für Austausch, gemeinsames Lernen und Vernetzung sind.“
- Gruppe 2: „Gestalterinnen (mit Drittmittel-Erfahrung), die für andere erfahrbar langfristige Gestaltungsvisionen umsetzen und über ihre Projekt- & Organisationsgrenzen wirken.“
  - ⇒ Die Teilnehmerinnen wählen ihre Gruppe
  - ⇒ Eine Moderatorin pro Teilgruppe – kurze Erläuterung der Persona Sub-Dimensionen (s.u.) (5 Minuten)
  - ⇒ Jede Teilgruppe wählt eine Sprecherin
  - ⇒ Jede Gruppe erstellt in Teilgruppen (1.1, 1.2, 2.1., 2.2) gemeinschaftlich Personas (über Concept Board bzw. Flipcharts. Jede Teilnehmerin klebt ihre Post-its zu den jeweiligen Sub-Dimensionen; im Anschluss Besprechung in der Teilgruppe) (30 Minuten)
  - ⇒ Jede Teilgruppen-Sprecherin präsentiert ihre entstandene Persona im Plenum (20 Minuten)

Für Online: insg. 4 Breakout Rooms: Gruppe 1.1, Gruppe 1.2, Gruppe 2.1, Gruppe 2.2):

Vorbereitung Concept Board: 4 Persona-Templates inkl Sub-Dimensionen und farblich abgestimmte Post-its

Vorbereitung Flipcharts: 1-2 Flipcharts pro Teilgruppe, Post-its, Stifte

#### 4. Abschließendes Blitzlicht: Reflexive Diskussion über die entstandenen Personas (10 Minuten)

##### PERSONA = Wer, bzw. wie ist die Gestalterin, die vor den Vorhang geholt werden soll?

Sub-Dimensionen Gruppe 1: „Gestalterinnen mit ersten (kleinen) Erfolgen in F&I & Drittmitteln, die offen für Austausch, gemeinsames Lernen und Vernetzung sind“

- ⇒ Wie ist die Gestalterin auf einer persönlichen Ebene?
  - Persönliche/berufliche Lebensrealität
- ⇒ Was ist ihre Arbeitsweise bzw. ihre Arbeitsrealität?
  - Zurechtfinden im System?
  - Teil von Projekten, Einwerbung von Drittmittel?
  - Erste Kollaborationen/Partizipative Ansätze?
  - Interdisziplinäre Zugänge?
- ⇒ Was sind ihre beruflichen Ziele?
  - Wonach strebt sie? Wo möchte sie hin?
  - Wirkung in Ihrem Umfeld/im System?
- ⇒ Was sind ihre Erfolgsmomente?
  - Persönliche Weiterentwicklung
  - Berufliche Weiterentwicklung
  - Wie zeigt sich Mehrwert bzw. systemischer Nutzen, verantwortungsvolles Handeln in FTI-System?
- ⇒ Welche Unterstützung braucht sie auf ihrem weiteren Weg?
  - Begleitung?
  - Ressourcen?
  - Soziales Kapital (z.B. Beziehungen), symbolisches Kapital (z.B. Auszeichnungen, Zertifikate)?
  - Finanzierungen (für ihre Projekte, Personal, Admin-Entlastung...)
  - Welche Rolle spielt dabei die FFG bzw. kann/könnte diese spielen?

Sub-Dimensionen Gruppe 2: Gestalterinnen, die für andere erfahrbar langfristige Gestaltungsvisionen umsetzen

- ⇒ Wie ist die Gestalterin auf einer persönlichen Ebene?
  - Persönliche/berufliche Lebensrealität
- ⇒ Was ist ihre Arbeitsweise? Was zeichnet sie aus?
  - Durchhaltevermögen, Umgang mit Rückschlägen?



- Risikoplanung, Risikostreuung?
  - Teil von Projekten, Einwerbung von Drittmittel?
  - Kollaborationen über Systemgrenzen hinweg/partizipative Ansätze?
  - Interdisziplinäre Zugänge?
- ⇒ Was sind ihre beruflichen Ziele?
- Wonach strebt sie? Wo möchte sie hin?
  - Wirkung im System/über das System hinaus, transformative Aspekte, Systemveränderungen (woran sieht/erkennt man die Wirkung)?
- ⇒ Was sind ihre Erfolgsmomente?
- Persönliche Weiterentwicklung
  - Berufliche Weiterentwicklung
  - Was macht ihr besonders Spaß an ihrer Forschung?
  - Welche Rolle spielt dabei die FFG bzw. der Zugang zum Fördersystem?
- ⇒ Wie wirkt sie als Role Model/Bright Spot?
- Empowerment anderer
  - Inspiration für andere
  - Gesellschaftliches Engagement (Mentoring, Frauennetzwerke, Schulen, ...)
  - Welchen Mehrwert für sich schöpft sie daraus, ein Role Model zu sein (Erzielung von Impact, Wege in Richtung Systemveränderung, persönliche Bereicherung, ...)

---

Autorinnen: Verena Régent, Brigitte Ecker

Titel: INNOVATORINNEN: Begleitforschung des Programms 2022 - 2023

Projektbericht

© 2024 WPZ Research GmbH

Mariahilfer Straße 115/16, A-1060 Wien • Tel. +43 1 189 032 25 • <http://www.wpz-research.com>

---