

karriere_links

*universitäre
nachwuchsförderung und
laufbahnplanung unter
gender-mainstreaming-prämisse*

ein kooperationsprojekt der universitäten linz und salzburg

karriere_links 

*nachwuchsförderung und laufbahnplanung
unter gender mainstreaming-prämisse*

» von der projektidee ...

Ausgehend von der Beschäftigung mit Frauenförderpolitik sowie den Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming im universitären Kontext entstand im Herbst 2001 die Idee, ein gemeinsames Nachwuchsförderungsprogramm mit dem Ziel der Stärkung der Geschlechterdemokratie an den Universitäten Linz und Salzburg sowie der Förderung der Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen zu entwickeln.

Basierend auf der Erkenntnis, dass sich Gleichstellungspolitik nicht in frauenbezogener Förderung erschöpfen darf, sondern als Strukturpolitik die gesamte Organisationsentwicklung an Hochschulen erfassen muss, wurde deshalb ein Maßnahmenprogramm entwickelt, das auf mehreren Ebenen ansetzt. In Zeiten von Universitätsreform, Diskussion um Qualitätskriterien und Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit von Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich ist es deshalb notwendig, besonderes Augenmerk auf die Genderimplikationen im Organisationsgefüge Universität zu richten. Neben der Verankerung des Gender Mainstreaming-Ansatzes top-down ist dabei auch auf die Sensibilisierung der Basis Rücksicht zu nehmen – in diesem Sinne richtet sich das Projekt an mehrere Zielgruppen: Studierende, Wissenschaftlerinnen, EntscheidungsträgerInnen.

... zur umsetzung »

karriere_links – so der Kurztitel des im Juni 2003 gestarteten Kooperationsprojekts der Linzer und der Salzburger Universität – steht als Motto für unterschiedlichste Verbindungen: Zum einen sind es die wissenschaftlichen Netzwerke, die in der Förderung und Stärkung von Karrieren oftmals unterschätzt, dabei jedoch von großer Bedeutung sind, zum anderen die Idee, regionale Vernetzung zwischen zwei Universitäten bereits durch die Mischung der TeilnehmerInnen von beiden Standorten zu beeinflussen. Außerdem setzt *karriere_links* an den Schnittstellen universitärer Karriereverläufe an, so wird es Maßnahmen zur Unterstützung beim Studienbeginn in naturwissenschaftlichen Studienrichtungen für Frauen ebenso geben wie Angebote, die am Übergang von Studiumsabschluss zur Berufsorientierung oder aber in wichtigen Qualifizierungsphasen wie der Habilitation ansetzen.

» verankerung

Die Stabsstelle für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz und das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Paris-Lodron Universität Salzburg haben im Dialog mit den beiden Rektoren, Univ.-Prof. Dr. Rudolf G. Ardelt und Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger, ein mehrschichtiges Nachwuchsförderungs- und Karriereplanungskonzept entworfen.

karriere_links – Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen wird aus Projektmitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst finanziert. Die Laufzeit beträgt drei Jahre.

» ziele

Aus der Ist-Analyse der statistischen Daten an den Universitäten ergibt sich als definiertes Ziel des Projekts die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen und allen Hierarchieebenen der Universität.

teilziele

- » Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studienrichtungen*
- » Erhöhung des weiblichen Führungskräftepotentials*
- » Sensibilisierung hinsichtlich Diskriminierungsmechanismen*
- » Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Strategien und Instrumente*
- » Aufbau von Netzwerken*

zielgruppe 1 »»

wissenschaftlerinnen

- »» *Universitätsassistentinnen*
- »» *Vertragsassistentinnen*
- »» *Wissenschaftlerinnen in Ausbildung*
- »» *Assistentinnen/Mitarbeiterinnen im Rahmen von Forschungsprojekten*
- »» *Externe Lektorinnen und Wissenschaftlerinnen der Bundesländer OÖ und Salzburg*

Die Realität an den Universitäten belegt, dass der hohe Anteil von Frauen unter den Studierenden und AbsolventInnen auf den Ebenen der wissenschaftlichen Beschäftigten wenig bis keine Auswirkungen zeigt: So sind unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zwar (je nach Studienrichtung) etwa 40 % weiblich, unter den UniversitätsprofessorInnen finden sich jedoch nicht einmal 10 % Frauen. Aus diesem Grund müssen Personalentwicklungskonzepte ein besonderes Augenmerk auf die Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen richten.

ziele

- »» *Sensibilisierung für und Austausch über die Bedeutung der Kategorie „Geschlecht“ in der Institution Universität*
- »» *Professionelle Unterstützung bei der individuellen Laufbahnplanung, Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen unter besonderer Berücksichtigung der Gegebenheiten durch das Neue Dienstrecht sowie der bestehenden Unterrepräsentanz in Naturwissenschaft und Technik*
- »» *Anregung und Etablierung frauenspezifischer Personalentwicklung*
- »» *Motivation zur Bildung und Aufrechterhaltung unterstützender Netzwerke*

maßnahmen

- »» *Informationsveranstaltungen und Gastvorträge*
- »» *Einjähriger Lehrgang Erfolgsstrategien & Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen (Detailfolder unter www.frauen.jku.at/karrierelinks)*

zielgruppe 2 »»

studentinnen und studenten

- »» Studienanfängerinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studienrichtungen
- »» Studierende im 2. Studienabschnitt
- »» StudienassistentInnen
- »» TutorInnen

Im Sinne einer ernst gemeinten und nachhaltigen Gleichstellungspolitik müssen alle Akteurinnen und Akteure involviert werden. Deshalb ist eine Sensibilisierung der Studierenden für die Thematik Geschlechterdemokratie vorgesehen. Außerdem wurde ein Maßnahmenpaket zur Gegensteuerung zu bereits bestehenden Ungleichheitsstrukturen als Stärkung der Basis und zur Bildung von MultiplikatorInnen entwickelt.

ziele

- »» Sensibilisierung für die Geschlechterverhältnisse an Universitäten und in den Wissenschaften und Vermittlung der Schlüsselqualifikation „Gender Sensibilität“
- »» Vermittlung der Berufsfelder Wissenschaft und Forschung und Ermutigung zu frühzeitiger Laufbahnplanung
- »» Zugang zu Netzwerken ermöglichen und Motivierung zur Bildung eigener Netzwerke
- »» Begleitung in schwierigen Studieneinstiegsphasen für Studienanfängerinnen
- »» Unterstützung in Abschlussphasen

maßnahmen

- ▶▶ **Informationsveranstaltungen** mit Vorträgen und Workshopangeboten an beiden Universitätsstandorten zum Thema
*Geschlechterverhältnisse in den Wissenschaften und an den Universitäten:
Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Frauen und Männer
(und deren wissenschaftliche Karrieren)?*

- ▶▶ **Anfängertutorien für Studienanfängerinnen der naturwissenschaftlichen/technischen Studienrichtungen an beiden Standorten**
*Regelmäßige Treffen mit ausgebildeten Tutorinnen, Erfahrungsaustausch
und Informationsweitergabe*

- ▶▶ **Wissenschaftliche Schreibwerkstätten an beiden Standorten**
*Im Rahmen der Schreibwerkstätten arbeiten Studierende ein Semester lang an
Themenfindung, -konkretisierung und -auswahl sowie Strukturierung von
SE-, BAK- und Diplomarbeiten und an der Diagnose und Lösung von
Schreibschwierigkeiten.*

- ▶▶ **Seminar- und Trainingsangebote als Zusatzqualifikation**

Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen

- » Im Sinne der top-down-Strategie des Gender Mainstreaming (RektorInnen, Unirat, Senat, VizerektorInnen, DekanInnen, InstitutsvorständInnen, FachbereichsleiterInnen bzw. die EntscheidungsträgerInnen gemäß neuer Organisationsstrukturen der Universitäten)

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um einen top-down-Ansatz. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Veränderungen nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn der politische Wille vorhanden ist und diese in den höchsten Entscheidungsebenen mitgetragen werden. Gleichstellungspolitik wird kaum erfolgreich sein, wenn nicht auch eine Veränderung in den Köpfen und im persönlichen Verhalten stattfindet. Die Verwirklichung des komplexen Anliegens der Chancengleichheit und des Management of Diversity kann demnach als zentrale Führungsaufgabe beschrieben werden. Dabei braucht es Einsatz von kreativer Kraft, Überzeugungsfähigkeit, festem Willen sowie der Fähigkeit zu Strukturveränderungen und schließlich auch eine Vorbildfunktion, um die gewünschten Ziele zu erreichen.

ziele

- » Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen von aktuellen Organisations- und Managementformen
- » Innovative Maßnahmen der Gleichstellungspolitik erarbeiten und diskutieren
- » Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen bzw. Gender-Disparitäten an Unis

maßnahmen

- » Fachinputs zu aktuellen Managementanforderungen und zu innovativen Formen von Gleichstellungspolitik
- » Gender Trainings für EntscheidungsträgerInnen

Projektorganisation und -koordination Linz

Johannes Kepler Universität Linz

karriere_links

*Mag.^a Maria Buchmayr
maria.buchmayr@jku.at
Telefon 07 32/24 68-1237*

*Regina Simader (Sekretariat)
regina.simader@jku.at
Telefon 07 32/24 68-1252*

*4040 Linz · Altenbergerstraße 69
www.frauen.jku.at/karrierelinks*

Projektleitung Salzburg

**Gendup – Zentrum für
Gender Studies und Frauenförderung
der Universität Salzburg**

*Dr.ⁱⁿ Julia Neissl
julia.neissl@sbg.ac.at
Telefon 0662/8044-2521*

*Irene Rehr (Sekretariat)
irene.rehr@sbg.ac.at
Telefon 0662/8044-2522*

*5020 Salzburg · Kaigasse 17
www.frauen.jku.at/karrierelinks*

karriere_links



bm:bwk



*Gefördert aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds
und bm:bwk*



**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

