

# Will ich das wirklich?

## Karrierebilder in der industriellen Forschung

**21. FEMTech-Netzwerktreffen, 20.4.2009**  
**Helene Schiffbänker, FEMtech kzz**

*„mehr Verantwortung, mehr Stress: ich weiß nicht ob ich das will, es passt auch so gut...“*

*„Ich war ein bissl unterfordert und ich hab's nicht sinnvoll g'funden was ich da mach... Ich hab dann, weil mir fad war, plötzlich Zeiten gehabt, meine Arbeit zu hinterfragen. Und ich hab mir gedacht, was mach ich da eigentlich.“*

# Übersicht

- a. Begriff „Karriere“
- b. Karriere objektiv, subjektiv
- c. Charakteristika & Erfolgsfaktoren von F&E-Karrieren
  - Einstieg, Etablierung, Aufstieg, Ausstieg
- d. Lessons learnt

## Definition Karriere

- > Karriere alltagssprachlich: Aufstieg, (Führungs-) Funktion, Einkommen
- > Soziologie/ Giddens: Link zwischen Individuum <- > Beschäftigungssystem
- > Karrieretheorie: Verwirklichung der individuellen beruflichen Optionen
- > **Feministische Karriereforschung: Lebensrealität von Frauen im Karrierekonzept stärker berücksichtigen: privat = Karrierebestandteil**

# erfolgreiche F&E-Karriere - objektiv

arbeitsorientierter Lebensstil/Berufung	<b>lange tägliche Anwesenheit/VZ permanente Verfügbarkeit, kontinuierliche Erwerbstätigkeit</b>
Führung, Verantwortung	<b>Budget, Personal</b>
hoher Innovations-/ Wissenschaftsoutput	<b>Publikationen, Erfindungen, Patente</b>
gute Etablierung/ KundInnen-Zugang	<b>Reputation Netzwerke, Schlüssel- Kontakte</b>
Mobilität	<b>geografisch</b>

## erfolgreiche F&E-Karriere - subjektiv

- *„Spaß an der Arbeit & neue Herausforderungen“*
- *„etwas Sinnvolles tun“*
- *„nicht immer dasselbe tun, Verschiedenes kennenlernen“*
- *„eigenständig arbeiten, Verantwortung tragen“*
- *„Balance zwischen Beruf & Familie & Freizeit“*
- Aufstieg, Einkommen

# Frauenanteil in F&E in Ö, 2006

Frauen in industrieller Forschung =  
marginal(isiert)e Gruppe: 12,3% VZÄ

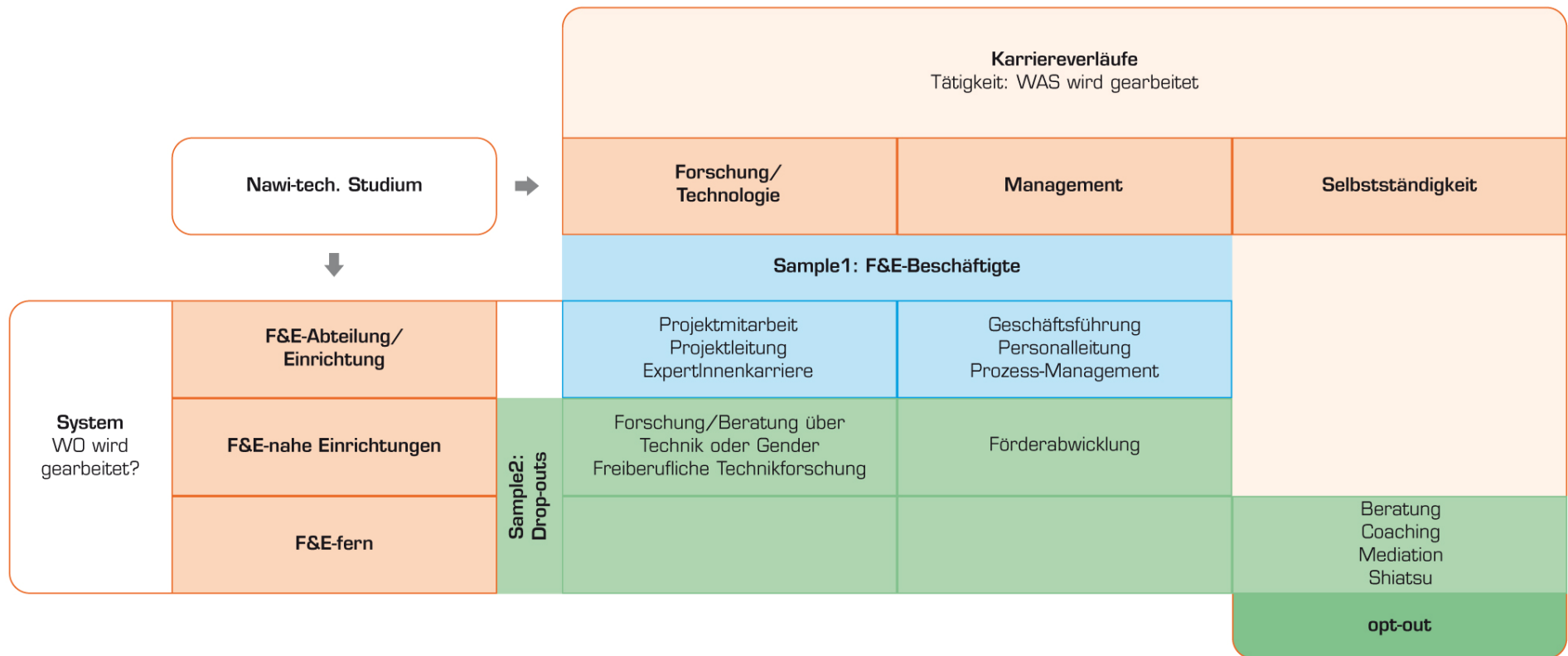
F&E 2006				
	Unis HES	Staat GOV	privater Non profit PNP	Unternehmen BES
F	8,190	1,095	147	<b>3,109</b>
M	15,419	1,694	137	19,806
F in %	35%	39%	52%	<b>14%</b> total: 25%

Statistics Austria, Kopfzahlen

## Zur Studie

- Welche Karrierebilder bestehen in der industriellen Forschung?
  - > Sample1: ForscherInnen, TechnikerInnen in F&E-Unternehmen, die FEMtech KARRIERE-Projekt realisiert haben, n= 27
- Warum und wann verlassen Frauen das F&E-Feld (= dropouts)?
  - > Sample2: Frauen, die nawi-tech. Studium beendet + Berufsfeld nie betreten oder wieder verlassen haben, n=13
- Qualitative Interviews

# Sample



## Feld-Zugang

Warum haben sich Frauen für F&E entschieden?

1. originäres persönliches Interesse
2. Familie: Brüder = Förderer & Verhinderer
3. Schule: Begabung, Lehrpersonen
4. !! kaum: Jobaussichten, Berufsbild

## Berufseinstieg

- > Kommunikations-/ Arbeitsstil mit männlichen Kollegen suchen:
    - erfolgreiche Strategien, kostet viel Energie
  - > Bereitschaft zu hohem Leistungseinsatz:
    - Glaube, dass gleiche/bessere Leistung zu gleichem Erfolg führt wie bei Männern
  - > Nicht-Wahrnehmung struktureller Hürden:
    - *“Ich kann mir nicht vorstellen, dass es DIESE Probleme wirklich gibt, das muss an den Frauen liegen.”*
- => optimistisch, ambitioniert, tw. naiv

## Berufseinstieg: Erfolgsfaktoren

- > Diplomarbeit = wichtiges Einstiegstor
- > MentorInnen: gate-opener, role-models (auch Männer für work-life-balance)
- > FEMtech-Förderungen:
  - Einstiegs-/ Aufstiegsarbeitsplatz
  - Reflexion/Solidarität unter Frauen

## berufliche Etablierung

Ausdifferenzierung heterogener Karriereestrategien:

- > Fokussierung auf objektive Karriere
  - technisch-wissenschaftliche Orientierung: ExpertInnenkarriere: besser, unersetzbar,...
  - Management-Orientierung: (Auf- od. Umstieg)
  - unkonventionelle Karriere-Kind-Modelle: skype (=> Pionierin)
- > Fokussierung auf subjektive Karriere
  - work-life-balance-Orientierung
  - inhaltliche Uorientierung

## berufliche Etablierung: subjektives Erleben

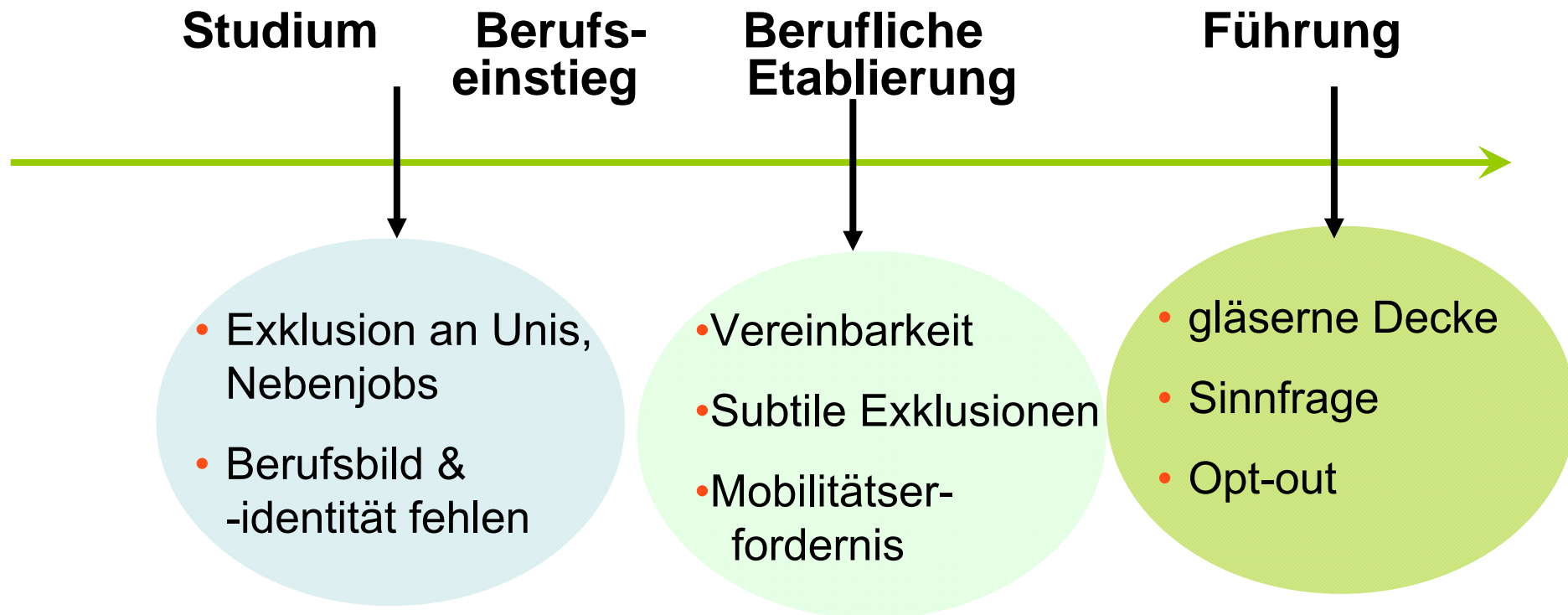
- > hohe Zufriedenheit mit Berufsverlauf
- > 150%-Leistung als Kompetenznachweis:
  - „einfach mehr Frauen einstellen wegen besserer Arbeitsmoral: durch das Durchkämpfen, das man einfach machen muss und den Mehraufwand ist man halt so getrimmt, mehr zu tun“
  - „das einzige was hilft: ein paar Frauen die sich durchsetzen, die es den Männern einmal zeigen: wir sind genauso gut und können genauso miteinander reden“

## Aufstieg/Führung

- > bewusste Exklusion: „zuwenig Durchsetzung vermögen“ (nach 20 Jahren Erfolg im Feld)
  - > „verheizen“: überfordernde Funktionen (zu früh) = dropout-Gefahr
  - > Frauen wird kaum Führungs-Erwartung signalisiert (Männer ins kalte Wasser stoßen)
- => Aktuell: keine Frauen in Top-Positionen



# Ausstieg/dropout



## lessons learnt: Karrierestrategien

- > **wenig linear** => Weg beschreiben = schwierig
- > orientiert v.a. an Inhalten, weniger an Positionen: *“ich plane meine Projekte, nicht meine Karriere”*
- > Schritt-für-Schritt-Strategie, aber wenig langfristige: Planung/ Projektleitungen als konkrete (nächste) Ziele
- > Sinn-fokussiert: Was ist im Leben (wie) wichtig? *„Kreativ sein können fürs Unternehmen“*

## lessons learnt: Karrierebilder I

- Neben objektiven Karrierebildern bestehen
- **heterogene** subjektive Karrierevorstellungen
  - => relativieren hierarchischen Karrierebegriff
    - > Frauen & Männer sollen ihre Vorstellungen von Karriere verwirklichen können ->
    - > Heterogene Karrieremuster etablieren
- Subjektive Karrierebilder dominieren gegenüber objektivem Karriereerfolg

## lessons learnt: Karrierebilder II

- > beruflicher Erfolg = subjektives Kriterium
- > Linearität von F&E-Karriere = Definitionssache
  - F&E-dropout ≠ Karrieredropout
- > Subjektive Karrierevorstellungen werden relevanter **aufgrund von Erfahrungen mit System** (= objektiven Karrieremöglichkeiten) →
- > Aufstiegs-/Führungskarriere adaptieren:
  - Andere Vorstellungen/Bilder von Führungspersonen
  - Mehr Frauen = Ziel der Politik + der Unternehmen

## offene Fragen

### Unterschiede Frauen - Männern

- > (Wie weit) unterscheiden sich Karrierebilder?
- > Systementfremdung: Wie weit/wann verlassen Männer das System = **Vergleichsanalyse männlicher drop-outs**

Technikerin: „*Ich war von allen am längsten im Fach!*“

Die Frage, ob Frauen gleich oder anders sind bzw gleich oder anders Karriere machen wollen bleibt bislang ein individueller (schwieriger) Aushandlungsprozess

## **Helene Schiffbaenker**

[helene.schiffbaenker@joanneum.at](mailto:helene.schiffbaenker@joanneum.at)

FEMtech kompetenzzentrum  
JOANNEUM RESEARCH  
Sensengasse 1  
A-1090 Vienna, Austria

mehr Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at)