

ROLE MODELS

EUROPÄISCHE EXPERTINNEN IN DER INDUSTRIELLEN
FORSCHUNG

2006



Inhalt

Vorwort Hubert Gorbach, Vizekanzler und Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie		4
Vorwort FEMtech Projektteam		5
Einleitung		6
Role Models in Europa		
Belgien	Sofie Baeten	10
Dänemark	Mette Glawind	12
	Ulla Grove Sidelmann	14
Deutschland	Karin Dürmeyer	16
	Christine Schilo	18
Finnland	Taina Koskelo	20
Frankreich	Martine Schneider	22
	Barbara Zielinska	24
Griechenland	Irini Efthimiadou	26
Großbritannien	Alison Booth	28
Irland	Ann-Marie Holmes	30
Italien	Maria Antonietta Prassolo	32
Niederlande	Joke Driessen	34
Norwegen	Anne Foss Abrahamsen	36
	Kristin Eide Lunde	38
Österreich	Katja L. Kienzl	40
	Doris Steinmüller Nethl	42
Rumänien	Carmen Iacoban	44
Schweden	Helena Berg	46
Spanien	Nerea Anacabe	48
Tschechische Republik	Jaroslava Domkářová	50
	Marcela Šafářová	52
FEMtech Frauen in Forschung und Technologie		54
Impressum		58

Expertinnen aus der europäischen Industrie stellen sich vor!

Europäische Unternehmen benötigen Spitzenkräfte um ihre Innovation und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Ein wichtiges Potenzial, das bislang viel zu wenig genützt wird, stellen die Frauen dar. In den letzten Jahren finden sich erfreulicherweise immer mehr Frauen in Forschungsabteilungen von Universitäten und Unternehmen. Doch sie sind nach wie vor besonders in Führungspositionen unterrepräsentiert. Verglichen mit einigen aufstrebenden asiatischen Ländern, hat Europa noch großen Nachholbedarf. Das trifft vor allem auf den industriellen Sektor zu, der eine führende Rolle in Forschung, Innovation und Entwicklung einnimmt.

Im Vergleich zu jungen Männern entscheiden sich immer noch beträchtlich wenige Frauen für eine naturwissenschaftlich-technische Ausbildung, obwohl diese interessante Karriereoptionen ermöglicht. Noch geringer ist die Anzahl an technologieorientierten Nachwuchsforscherinnen, die sich für eine Berufslaufbahn in der Industrie entscheiden. Um das Interesse junger Frauen an einer Industriekarriere zu wecken, arbeiten immer mehr Betriebe an attraktiven Rahmenbedingungen für weibliche Nachwuchsführungskräfte. Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) hat das Programm FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie initiiert um österreichische Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bei der Einführung und Weiterentwicklung solcher struktureller Maßnahmen zu unterstützen. Seither wurde bereits eine beträchtliche Anzahl von Organisationen bei ihren Maßnahmen zur Chancengleichheit begleitet und finanziell unterstützt.

Was junge Frauen auf ihrem Karriereweg wesentlich beeinflusst, ist das Wissen, dass es andere Frauen in diesem Bereich geschafft haben, ihr berufliches Ziel konsequent zu verfolgen. Aus diesem Grund haben wir Role Models aus ganz Europa gesucht. In der vorliegenden Publikation berichten Frauen, die Führungspositionen in innovativen Unternehmen in Europa innehaben, über die Herausforderung ihres Berufes und ihre Leidenschaft für die Technik. Dies soll der jüngeren Generation über die Grenzen hinaus einen Einblick in viel versprechende Karriereoptionen auf dem Gebiet der industriellen Forschung geben und wertvolle Impulse für die Heranbildung wissenschaftlicher Fachkräfte liefern.



Hubert Gorbach

Vizekanzler und Bundesminister für Verkehr,
Innovation und Technologie

Role Models als Leitbilder für junge Frauen

Den Wunsch, zukunftsweisende Technologien zum Wohle der Menschen zu entwickeln und damit eine herausfordernde Karriere zu verbinden, äußern Expertinnen aus der Industrie als einen der Gründe für ihre Berufswahl. Frauen sind allerdings in den meisten europäischen Ländern gerade in der industriellen Forschung noch in der Minderheit. Die Unterstützung und Begleitung von Organisationen bei der Einführung von Maßnahmen zur Chancengleichheit mit dem Programm FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie ist ein wichtiger Schritt zur Implementierung von besseren Rahmenbedingungen für Chancengleichheit im Bereich Forschung und Entwicklung.

Durch die Kontaktaufnahme mit anderen europäischen Programmen und Unternehmen, sowie mit der gemeinsamen Organisation einer internationalen Konferenz mit der Europäischen Kommission, hat sich das Handlungsfeld für FEMtech - Frauen in Forschung und Technologie des bmvit noch erweitert. Im Rahmen dieser Gespräche entwickelten wir die Idee, Expertinnen aus ganz Europa vorzustellen, um deren Leistungen sichtbar zu machen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Welt der industriellen Forschung näher zu bringen.

Die vorliegende Publikation gibt Einblick in die Tätigkeiten und Karriereverläufe von Expertinnen aus namhaften europäischen Unternehmen. Die porträtierten Frauen berichten über die Beweggründe für eine Industrielaufbahn, die Barrieren auf die sie gestoßen sind, ihre Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Vorbilder, die sie auf diesem Weg begleitet haben. Darüber hinaus geben die Role Models Vorschläge zur Verbesserung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in Betrieben. Entstanden ist eine Publikation, die ein buntes Spektrum weiblicher Forschungstätigkeit und europäischer Vielfalt abbildet.

Wir danken allen Frauen sehr herzlich für ihr Engagement und ihre Mitarbeit an der Publikation. Weiters bedanken wir uns bei der EU-ExpertInnengruppe WIST- Women in Science and Technology, beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Deutschland (CEWS), bei dem UK Resource Centre for Women in Science Engineering Technology (UKRC), bei dem National Contact Centre – Women in Science aus der Tschechischen Republik und der European Association for Women in Science, Engineering and Technology (WITEC) für ihre Unterstützung bei der Kontaktaufnahme. Aufgrund der großen Anzahl von Expertinnen war es leider nicht möglich, alle Porträts in dieser Publikation zu veröffentlichen. Diese werden jedoch auf der Website www.femtech.at vorgestellt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen der Portraits!

Ihr FEMtech Projektteam – Role Models, Europäische Expertinnen aus der industriellen Forschung



v.l.n.r
 Beatrix Hausner (ÖGUT)
 Gertraud Oberzaucher (bmvit)
 Manuela Schein (FFG)
 Inge Schrattecker (ÖGUT)

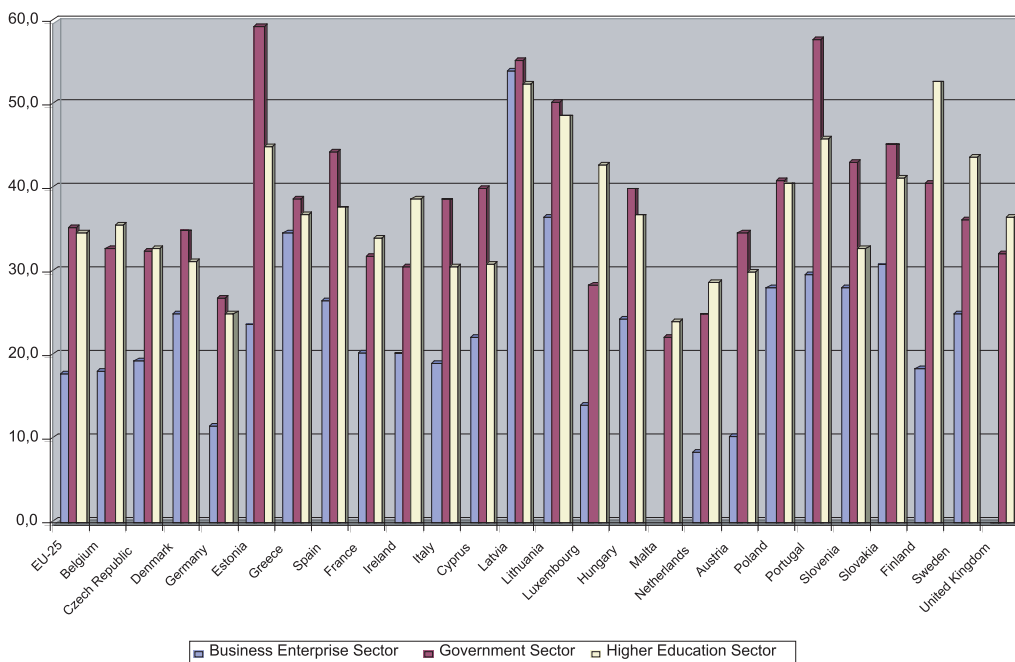
Frauen in Europas industrieller Forschung – ein Überblick

Das Lissabon-Ziel sieht vor, dass sich Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickelt. Diese Herausforderung soll durch unterschiedlichste Zielsetzungen auf europäischer Ebene verwirklicht werden. Als wesentlicher Beitrag zur Erreichung der Lissabon Ziele wird die Erhöhung der F&E - Quote gesehen. Damit ist auch die Notwendigkeit verbunden, zusätzliche Expertinnen und Experten für Forschung, Innovation und Entwicklung zu motivieren.

Der Bericht She Figures 2006 der EU Kommission liefert eine Zusammenstellung der Schlüssel-daten über die Präsenz von Frauen in der wissenschaftlichen Bildung und in wissenschaftlichen Berufen. Die Zahlen geben Aufschluss über die Beschäftigtenstruktur im Bereich der Forschung und den Anteil der Frauen untergliedert nach industrieller Forschung, Universitäten und öffentlichem Bereich. Dabei zeigt sich, dass Frauen in der industriellen Forschung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Im EU Durchschnitt liegt der Frauenanteil in der industriellen Forschung aktuell bei 17,9 % wobei die Graphik zeigt, dass es markante Unterschiede zwischen den europäischen Staaten gibt.

Abbildung:

Prozentanteil an Forscherinnen in den europäischen Mitgliedstaaten nach Sektoren (2003)¹



Quellen: Eurostat F&T Statistik, EU-25 berechnet von der DG Research, Ausnahmen: CH (BES), PL: 2000; IS: 2001; BE (BES), AT, CH, FI, TR: 2002, keine Angaben: MT (BES), UK (BES); 1 VZÄ (FTE) anstelle von Kopfszahlen (HC): IL

¹ European Commission: She Figures: Women and Statistics – Statistics and Indicators, Brüssel, 2006

Vor allem im Unternehmenssektor scheint das Geschlecht noch immer eine überproportional große Rolle zu spielen. Es ist daher für Frauen in nahezu allen Mitgliedsstaaten schwierig in der industriellen Forschung Fuß zu fassen. Der Industrie kommt also eine führende Rolle für eine zukunftsfähige Entwicklung der Humanressourcen in Europa zu.

Berufsentscheidungen junger Frauen

Obwohl in Europa die Anzahl an jungen Frauen, die sich für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium entscheiden in den meisten Staaten kontinuierlich ansteigt, ergreifen noch immer deutlich mehr Mädchen ein sozialwissenschaftlich oder humanwissenschaftliches Studium. Die Gründe dafür sind vielfältig. Dazu gehört die empfundene Gegensätzlichkeit zwischen dem einerseits sozial orientierten Selbstbild der Frauen und dem andererseits kontroversiellen, weil maschinenorientierten Image von Forschung und Technologie. Untersuchungen belegen zudem, dass die Berufswahl wesentlich von Vorbildern geprägt wird und hier den Mädchen insbesondere Informationen über Frauen, die im naturwissenschaftlichen, technischen Arbeitsfeld erfolgreich tätig sind, fehlen.

Der aktuelle Report der EU-Expertinnengruppe WIST (Women in Science and Technology) zeigt auch, dass Frauen, aber auch immer mehr Männer, sich mehr für einen interdisziplinären Technikstudienplan interessieren und den sozialen und umweltbezogenen Aspekten von Technologien besondere Bedeutung zumessen. Ein wichtiger Motivationsfaktor für junge Menschen ist zudem das soziale Klima und die teamorientierte Zusammenarbeit von Männern und Frauen, was mit ein Grund ist, warum Frauen den Weg in technologieorientierte Branchen scheuen. Dies führt dazu, dass selbst Absolventinnen eines technischen oder naturwissenschaftlichen Studiums letztendlich einen anderen Berufsweg einschlagen. Dies belegt beispielsweise eine aktuelle Studie aus Großbritannien, die zeigt, dass sich 35 % der Studentinnen, die kurz vor Abschluss einer Informatikausbildung standen, dennoch für eine Karriere im Consulting- und Bankenbereich entschieden haben.²

Der WIST-Report macht darauf aufmerksam, dass viele Frauen einen Arbeitsplatz in der industriellen Forschung im Alter zwischen 30 und 40 Jahren verlassen, da sich ihre Familienplanung nicht mit dem Erfolgsbild einer Industriekarriere, die z. B. mit längeren Auslandsaufenthalten verbunden ist, vereinbaren lässt. Es zeigt sich, dass Unternehmen soziale Verantwortung beweisen sollten, wenn sie in Zukunft weibliche Spitzenkräfte an sich binden möchten.


² Women in Science and Technology - the business perspective: Report der EU-ExpertInnengruppe WIST, Brüssel, 2006

Aktionsfelder für Europas Technologieindustrie

Nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in Europas Industriebetrieben müssen attraktivere Rahmenbedingungen für Frauen geschaffen werden. Immer mehr Betriebe in Europa bemühen sich um Maßnahmen zur Chancengleichheit und werden dabei von verschiedenen nationalen Initiativen begleitet.

In Österreich unterstützt das Programm FEMtech Forschungsunternehmen auf diesem Weg. Die Initiative des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie fördert eine Vielzahl von Maßnahmen: Trainings zum Thema Chancengleichheit, Vereinbarungen von Karriereplänen zur gezielten Laufbahnunterstützung von Frauen, Mentoring-Programme, Erhöhung der Akzeptanz der Männerteilzeit und Karenz, variable Arbeitszeitmodelle und Teilzeit für Führungskräfte. Alle diese Maßnahmen werden von FEMtech einer Qualitätssicherung unterzogen.

Um Nachwuchsspitzenkräfte auf die interessanten Karrierechancen in der industriellen Forschung aufmerksam zu machen, ist es wichtig, Vorbilder zu zeigen. Expertinnen, die über die Herausforderung ihrer Tätigkeiten berichten, ihre Berufslaufbahn und die damit verbundenen Möglichkeiten beschreiben und einen Einblick in ihre Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben geben. Die vorliegende Broschüre leistet einen Beitrag, das Bild von Forscherinnen und Technikerinnen in Europa lebendig und lebensnah zu zeichnen.



Role Models

**Europäische Expertinnen
in der industriellen Forschung**

Sofie Baeten

Leiterin der Abteilung Markt- und Technologieforschung bei NV Bekaert

Materialwis

ZUR PERSON

Nationalität: Belgien

Geboren 1970 in Gent, Belgien

Familie: verheiratet, zwei Kinder: Fleur (5), Thomas (2)

Sprachen: holländisch, englisch, französisch, deutsch

Hobbys: Thomas, Fleur und Wim; Rad fahren, Theater



Foto: Jan Desmet

ARBEITSGEBIET

Marktforschungsstudien koordinieren und liefern; auf den Markt bezogenes Coaching von Technologieprojektgruppen; ‚Zielgerichtete‘ Marktforschung über ausgewählte neue Technologieplattformen (Themen) liefern; kritische F&E Outsourcing-Partnerschaft und gemeinsame Entwicklungspartnerschaft identifizieren, gründen und gemeinsam mit anderen leiten; Innovationen und Ideen unterstützen und managen, neue gemeinsame Innovationen mit Geschäftseinheiten promoten.

Was sind die Herausforderungen in Ihrem Beruf?

Kreativität und unternehmerisches Denken innerhalb einer anwendungsorientierten industriellen Forschungsumgebung zu fördern; ForscherInnen zu coachen und zu motivieren, Marktanwendbarkeit und Geschäftsziele in die Projektplanung zu integrieren; technisches und technologisches Know-how innerhalb der breiten Forschungsgebiete von Bekaert mit Geschäftssinn zu kombinieren; ein externes und internes Netzwerk aufzubauen.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Eine Karriere in der Industrie öffnet viele Möglichkeiten für Training, Diversifizierung und Entwicklung von Kompetenzen. Das Wissen, das man in einer (zentralen) industriellen Forschungsumgebung erwirbt, ist breit und vielfältig. Es ist ideal, um das Unternehmen und das alltägliche Geschäft kennenzulernen, und es ist ideal, um eine Karriere in der Industrie zu beginnen, während man sich gleichzeitig Kenntnisse im Management, in der operativen Tätigkeit und in der Wertschöpfung aneignet. Die Arbeitsumgebung ist multinational und multidisziplinär. Die Forschung ist anwendungsorientiert. Teamwork wird gefördert und Innovation ist ein entscheidendes Element.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- *Leiterin der Abteilung Markt- und Technologieforschung bei NV Bekaert: verantwortlich dafür, Innovation und unternehmerisches Denken zu fördern; verantwortlich für das Management der F&E Partner*
- *Geschäftsentwicklungsleiterin bei NV Bekaert*
- *F&E Leiterin im Bekaert Technologiezentrum*
- *Postdoktorale Position an der Universität Leuven, Abteilung für Metallurgie und Materialtechnik, Leuven*
- *F&E Projektmanagerin bei DaimlerChrysler, München, Deutschland*

AUSBILDUNG

Doktorat in Materialwissenschaften, Katholische Universität Leuven, Belgien



senschaften

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Ich habe noch keine negative Erfahrung gemacht. Es ist jedoch sehr schwer als Ingenieurin in einem Technikunternehmen eine Spitzenposition zu erreichen, etwa die Leitung einer Geschäftseinheit oder die Verantwortung für eine Produktionsanlage oder überhaupt eine technische Spitzenfunktion. Solche Karrieren für Frauen hat es bis jetzt bei Bekaert noch nicht gegeben. Karrierewege für Frauen sind eher im Personalbereich, Finanzmanagement oder in anderen administrativen Funktionen möglich, sogar als Technikerin.

Ein weiterer Punkt ist, dass in einem internationalen Konzern eine internationale Karriere vorgegeben wird. Das ist jedoch nicht gerade einfach, wenn beide Partner Karriere anstreben. Solche Paare zu motivieren, ins Ausland zu gehen, ist eine wirkliche Herausforderung für ein multinationales Unternehmen.

Was für Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Am Anfang ist es schwieriger, als Frau die technischen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen – technische Fähigkeiten werden als etwas Männliches angesehen. Ein positiver Effekt ist, dass mich die Leute bei einer Besprechung oder Konferenz schneller wahrnehmen und dass ich mehr Beachtung bekomme, weil es weniger Frauen gibt. Sogar nach ein paar Jahren erinnern sich die Forschungskollegen noch an mich.

„Eine industrielle Karriere in der Forschung gibt ihnen die Möglichkeit, auch ihre nicht-technischen Fähigkeiten weiter zu entwickeln, in einer internationalen und multidisziplinären Umgebung zu arbeiten, wo die Ergebnisse und Ziele eine direkte Auswirkung auf die Zukunft des Unternehmens haben. Sie ermöglicht neue Netzwerke und neue Karrieremöglichkeiten und erlaubt ihnen, ihre Stärken weiter zu entwickeln.“

UNTERNEHMENSPROFIL NV BEKAERT BELGIEN

Gesamtzahl der Beschäftigten: 2083

Davon Frauen: 311

Gesamtzahl von ForscherInnen: 90-260 im Technologiezentrum, inkl. ArbeiterInnen

Davon Frauen: 15

Jahresumsatz: 3 Milliarden €

Ausgaben für Forschung & Entwicklung: 50 Millionen €

Konzernzentrale: Kortrijk, Belgien

Website: www.bekaert.com

Daten: 2006

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ich gebe zu, dass es alles andere als leicht ist, aber eine gute Balance zwischen einer Topkarriere und dem Privatleben ist möglich, zumindest dann, wenn der Ehemann gewillt ist, einen Teil seiner eigenen Topkarriere-Ambitionen aufzugeben und Verantwortung für die Familie übernimmt. In Belgien gibt es die ganztägige Kleinkinderbetreuung, obwohl sie noch nicht optimal ist: Die Öffnungszeiten sind nicht flexibel, die Ferienzeiten sind zu lang und die Kosten sind hoch. Die Regierung und Unternehmen könnten etwas dafür tun, dass flexible Lösungen gefunden werden, um die Qualität von Arbeit und Privatleben zu verbessern. Ich selbst habe Probleme mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und mit der Suche nach Betreuung, wenn ein Kind krank ist, sowie Vollzeitarbeit mit den gesundheitlichen Problemen meines jüngsten Sohnes auf die Reihe zu bekommen. Teil eines Paares mit zwei Karrieren zu sein führt auch zu Herausforderungen in meiner eigenen Karriere – beispielsweise sind meine Mobilität und Bereitschaft zu reisen begrenzt.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Meine Eltern, besonders mein Vater, haben mich immer ermutigt, meinen Interessen in Wissenschaft und Technik nachzugehen.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Unternehmen sollten einen bewussten Schritt setzen, um flexiblere Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, etwa flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, Teilzeit für eine bestimmte Periode zu arbeiten, und sie sollten Unterstützung bei Kinderbetreuung anbieten. Sowohl Männer als auch Frauen würden von solchen Initiativen profitieren.

Mette Glawind

Leiterin des Betonentrums am Dänischen Technologieinstitut

Bautech

ZUR PERSON

Nationalität: Dänemark
Geboren 1963 in Dänemark
Familie: Lebensgemeinschaft, zwei Kinder:
Hans (13) und Anne (9)
Sprachen: dänisch, englisch
Hobbys: Familie, Keyboard in einer Blues
Band spielen, Aerobic, Rollschuh laufen, Ski
fahren, Freunde



Foto: Per Fledelius

ARBEITSGEBIET

Ich bin Leiterin des Betonentrums am Dänischen Technologieinstitut. Das Zentrum hat ungefähr 40 Angestellte, die Tests, Beratung und Forschung & Entwicklung machen.

Was ist die Herausforderung in Ihrem Beruf?

Beratungsleistungen zu erbringen, die einen Mehrwert haben. In die Zukunft schauende Forschung & Entwicklung für eine konservative Baubranche mit einer niedrigen Innovationsrate zu machen.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Gebäude und Strukturen erschienen mir als das interessanteste Gebiet, als ich an der Universität studierte. Angewandte Physik, Chemie und Mathematik zu studieren für etwas, das man sich leicht vorstellen kann, fand ich ansprechend.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Nach drei Jahren an der Universität, als ich mein Doktorat machte, fand ich es interessanter, in einem industrienahen Bereich und mit bestimmten Deadlines zu arbeiten – das schien mir die beste Lösung zu sein. Der universitäre Bereich war verstaubt und verschlafen.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Wichtige Karriereschritte waren mein Doktorat 1993 und meine Ernennung zur Leiterin des Betonentrums 2002. Während ich am Beginn meiner Karriere eher auf wissenschaftliche Arbeit im engeren Sinne fokussiert war, habe ich im Laufe der Zeit ein breiteres Arbeitsgebiet übernommen, das immer mehr Management umfasst.

AUSBILDUNG

1993 Doktorat in Bauingenieurwesen, Technische Universität Dänemark

nologie

Was war die wichtigste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Als Leiterin des Betonzentrums akzeptiert und respektiert zu werden, sowohl intern im Dänischen Technologieinstitut als auch von den KundInnen, und Forschung & Entwicklung durchgeführt zu haben, die für die Betonindustrie wesentlich und wichtig ist.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Nichts Besonderes – vielleicht bekam ich mehr Aufmerksamkeit. Das kann gut sein, wenn man die Sache gut macht, aber es ist schlecht, wenn man die Sache nicht so gut macht.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Natürlich ist es schwer – aber so schwer auch wieder nicht. Es erfordert, dass man Prioritäten setzen und die Arbeit systematisch angehen kann. Ein Arbeitsplatz zu Hause macht es leichter, flexibel zu sein.

Ich selber hatte nicht so viele Probleme in dieser Beziehung. Der wichtigste Punkt war, mit meinem Mann zu einer Vereinbarung über die Erfordernisse zu Hause zu kommen.

Meine Empfehlung für junge Frauen: „Tun sie es, wenn Sie es tun wollen! Der einzige Hinderungsgrund sind Sie selbst und Ihre eigenen Erwartungen, eine perfekte Mutter, Ehefrau und Hausfrau sein zu müssen.“

UNTERNEHMENSPROFIL DÄNISCHES TECHNOLOGIEINSTITUT

Gesamtzahl der Beschäftigten: 835

Davon Frauen: 310

Gesamtzahl von ForscherInnen: 250

Jahresumsatz: ca. 90 Millionen €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung:

ca. 25 Millionen €

Konzernzentrale: Taastrup, Dänemark

Website: www.danishtechnology.dk

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Behandeln Sie Männer und Frauen gleich. Frauen sollen wegen Ihrer Qualifikation ausgewählt werden.

Ulla Grove Sidelmann

Vizepräsidentin für Forschung bei Novo Nordisk

Biotech

ZUR PERSON

Nationalität: Dänemark
Geboren 1968 in Kopenhagen, Dänemark
Familie: verheiratet mit Morten, eine Tochter: Cecilie (9)
Sprachen: dänisch, englisch
Hobbys: laufen, Orientierungslauf, Ski fahren, Golf spielen, Gartenarbeit



Foto: Per Fledelius

ARBEITSGEBIET

Ich bin als Vizepräsidentin für einen Bereich verantwortlich, der Protein-Engineering genannt wird. Unsere Aufgabe ist es, eine erstklassige Proteintechnologie-Plattform für die Entwicklung von neuen Bioarzneimitteln aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Das beinhaltet eine multidisziplinäre Gruppe zu leiten, die Kompetenzen in Protein-Chemie, Biochemie, Molekularmodellen, Biophysik, kernmagnetischer Resonanz-Spektroskopie, Röntgen-Kristallographie, Protein-Formulierung und -delivery zu haben. Es gibt fünf Abteilungen in diesem Bereich und wir sind 80 MitarbeiterInnen.

Was ist die Herausforderung in Ihrem Beruf?

Strategien für meinen Bereich entwickeln und sie mit der Gesamtstrategie des Unternehmens abstimmen. Personalentwicklung und Förderung von Talenten. Eine sehr innovative Kultur ermöglichen, in der neue Projekte entstehen können. Ständig neue biopharmazeutische Möglichkeiten gegenwärtig haben, sie evaluieren und strategische Allianzen mit externen Technologieprovidern und Biotechnologieunternehmen bilden. Ständig sicherstellen, dass wir an der Spitze des wissenschaftlichen Feldes stehen.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich bin als Pharmazeutin ausgebildet. Es war deshalb für mich naheliegend, in die pharmazeutische Industrie zu gehen. Ich habe Pharmazie gewählt, weil viele wissenschaftliche Gebiete (Biologie, Chemie und Pharmazie) in dieser Ausbildung integriert sind und weil sie sehr anwendungsorientiert ist. Die Breite der Grundausbildung ist ein riesiger Vorteil für den weiteren Karriereweg, weil sie das Verständnis aller Disziplinen in der F&E-Wertschöpfungskette erleichtert.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- 2002 *Vizepräsidentin für Protein-Engineering bei Novo Nordisk*
- 2001 *Leiterin der Abteilung für Angewandte Trinomics bei Novo Nordisk*
- 2001 *Leitende Wissenschaftlerin und Bereichsleiterin der Metabonomics-Gruppe*
- 2001 *Projektleiterin des Metabonomics-Projekts*
- 1997 *Forscherin bei Novo Nordisk, Abteilung für Arzneimittel-Metabolismus*
- 1996-97 *Lehrbeauftragte an der Königlichen Dänischen Schule für Pharmazie*

AUSBILDUNG

Doktorat in Pharmazie



nologie

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Nach meinem Doktorat verfolgte ich anfangs eine akademische Laufbahn. Nach einem Jahr erhielt ich die Möglichkeit als Forscherin bei Novo Nordisk zu beginnen. Ich habe den Wechsel nie bereut. Ich mag die Tatsache, dass die Forschung produktorientiert ist und die dynamische, zielorientierte Atmosphäre in der Industrie.

Was war Ihre wichtigste positive Erfahrung in Ihrer Karriere?

Am Anfang meiner Karriere hatte ich die Idee eine Technologieplattform zu schaffen. Das erforderte eine große Investition, und es war eine fantastische Erfahrung das Vertrauen des Unternehmens zu haben sowie die Unterstützung dieser Plattform. Das führte zur Einrichtung einer neuen Abteilung, die für die Biomarker-Forschung und prädiktive Toxikologie in F&E verantwortlich war. Das war mein erster Schritt ins Management. Später wurde mir dafür viel auf die Schulter geklopft als ich zur Vizepräsidentin befördert wurde.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Als Wissenschaftlerin in technischen Wissenschaften sehe ich keine Unterschiede zu meinen männlichen Kollegen. Als Vize-

präsidentin bin ich jedoch die einzige Frau auf meiner Forschungsebene. Deshalb nehme ich oft an Besprechungen teil, in denen Männer dominieren. Ich habe kein Problem damit, aber mir fällt auf, dass ich manchmal mehr auf Probleme zwischen einzelnen Personen und Zusammenarbeit unter den verschiedenen Organisationen achte als meine männlichen Kollegen. Ich glaube, dass es für jedes Führungsteam besser ist, Männer und Frauen gleichermaßen im Team zu haben.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Das schwierigste Problem ist, meine Arbeit mit den Erfordernissen von zu Hause zu koordinieren, besonders wenn ich viel reise. Ich bin in der glücklichen Lage, dass mein Mann in seinem Job keine Reisen unternimmt und ich selber bin viel besser darin geworden, bei meinen Reisen Prioritäten zu setzen.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Ich hatte während meiner ganzen Karriere MentorInnen, die mir Vorbild waren und mich ermutigt haben.

„Haben Sie immer Freude an Ihrem Job, sonst ist er es nicht wert. Gewinnen Sie das Vertrauen Ihrer Organisation, übernehmen Sie Verantwortung für Ihre eigene Karriere, gehen Sie Risiken ein, suchen Sie Unterstützung von Ihrer Familie, und stehen Sie immer zu Ihren Werten.“

UNTERNEHMENSPROFIL NOVO NORDISK

Gesamtzahl der Beschäftigten: 22.460

Davon Frauen: 10.876

Gesamtzahl von ForscherInnen: 479

Davon Frauen: 146

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management:

56 ManagerInnen, 20 VizepräsidentInnen

Davon Frauen: 12 Managerinnen, 2 Vizepräsidentinnen

Jahresumsatz: ~ 4.5 Milliarden €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 15 %

Konzernzentrale: Bagsvaerd, Denmark

Website: www.novonordisk.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

Wir müssen Frauen mehr aus ihrer Bequemlichkeit hinaus "stoßen". Meiner Erfahrung nach erbringen wir in dieser Phase die besten Leistungen, und Beförderungen basieren meistens auf guten Leistungen. Also ist es letztendlich eine Frage von Führungsqualität: Wir müssen die sehr talentierten Frauen in den Organisationen entdecken und ihnen herausfordernde Aufgaben geben, wo sie sich beweisen können. Es ist meine Erfahrung, dass Männer das viel eher aus eigenem Antrieb heraus machen als Frauen.

Karin Dürmeyer

IMB, technische Executive Position bei IBM Deutschland GmbH

Informations

ZUR PERSON

Nationalität: Deutschland

Geboren 1958 in Hamburg, Deutschland

Sprachen: deutsch, englisch

Hobbys: Rad fahren, Skilanglaufen in Norwegen, Mandola spielen in einem Orchester, malen



Foto: privat

ARBEITSGEBIET

Ich bin leitende Architektin und Executive in der IBM („Distinguished Engineer“ ist die zweithöchste technische Position bei IBM). Ich habe mich auf Anwendungsentwicklung und die Implementierung und Integration neuer Technologien in komplexe IT Systeme spezialisiert. Ich beschäftige mich mit Design und Entwicklung von komplexen kommerziellen Anwendungen und den Methoden, mit denen diese erfolgreich implementiert werden können. Ich bin auch anerkannt für meine Expertise in der Anwendungsarchitektur, innerhalb wie außerhalb von IBM.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich mache gerne jeden Tag etwas Neues; ich beschäftige mich gerne mit neuen Technologien; ich arbeite gerne mit unterschiedlichen Unternehmen. Und das Beste von allem ist, wenn ich Systeme oder Lösungen entwickeln kann, die für die Gesellschaft und das Ökosystem von Nutzen sind.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich schätze die Möglichkeit, neue Technologien in etwas Gewinnbringendes zu verwandeln, auch wenn das manchmal Jahre dauert. Ich erlebe gerne, wie Technologie, etwa RFID, dabei helfen kann, Umweltprobleme zu lösen.

Zum Beispiel:

- Den Verkehr in großen urbanen Zentren zu minimieren und/oder zu kontrollieren
- Terrorangriffe zu verhindern helfen, indem man eine bessere Kontrolle über Schiffscontainer bekommt (ein weiteres Projekt, in dem ich involviert bin)

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Meine Wahl in die IBM Academy of Technology. Zu dieser Gruppe von 300 technischen ExpertInnen von IBM aus der ganzen Welt zu gehören, ist absolut aufregend. Dazu ein Beispiel: Unsere Technologie wird in vielen Gebieten eingesetzt. Ich bin stolz

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

2000 Ernennung zur Leiterin der IT Architekt Profession in IBM Europa

1996 Ernennung zur IBM Distinguished Engineer (als erste Frau bei IMB Europa)

1996 Zertifizierung als Senior IT Beraterin

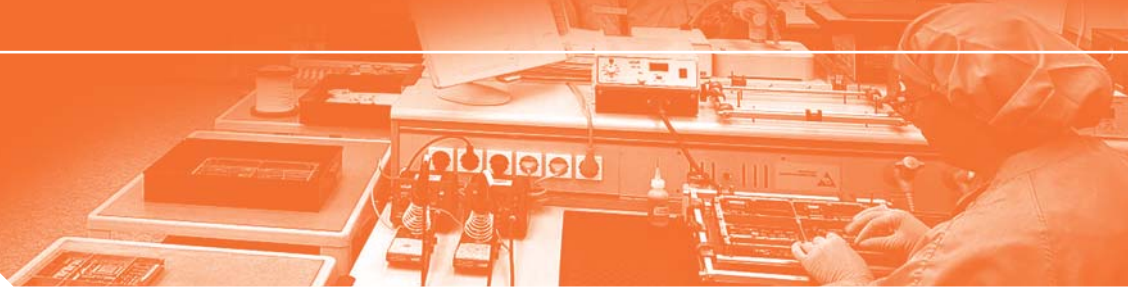
1995 Wahl in die IBM Academy of Technology

1995 Zertifizierung als IT Beraterin (in der IBM Unternehmensberatung)

1992 Zertifizierung IT Architektin (als erste Frau bei IBM Deutschland)

AUSBILDUNG

1984 Diplom in Mathematik und Geographie, Universität Hamburg, Deutschland



technologie

darauf, Teil eines globalen Teams zu sein, dass zur Zeit eine „bahnbrechende Studie der menschlichen Entwicklung“ macht. Dieses Projekt ist eine fünf Jahre dauernde Forschungsgemeinschaft zwischen National Geographic und IBM, bei dem weltweit DNA-Proben gesammelt werden, womit erforscht wird, wohin Menschen gewandert sind und wie sich Gene gemischt haben.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht darin, wie viel wir darüber reden, was wir tun, und die Art und Weise, wie wir Risiken eingehen. Es gibt noch immer männliche Manager, die das unterschiedliche Verhalten von Frauen in diesem Bereich nicht verstehen. Wir machen viele Trainings für unsere Manager auf diesem Gebiet – es wird besser werden.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Das stimmt, das ist der schwierigste Teil meines Lebens. Durch Internet und drahtlose Kommunikation sind wir 24 Stunden lang an sieben Tagen pro Woche erreichbar. Wenn ich da keine Pause einlege, bin ich nicht mehr kreativ – ich würde keine guten Ideen mehr haben. In meinem Urlaub bin ich nicht erreichbar, und das Handy ist nur für einen Notfall da. Im Sommer gehen mein Freund und ich Rad fahren, im Winter Skilanglaufen. Da gibt es keinen Strom. In mein „out of office“ Email, das an alle geht,

die mich zu kontaktieren versuchen, schreibe ich diese Information hinein – die Reaktionen, die ich darauf bekomme, sind meistens lustig, nicht verärgert.

Ich reise sehr viel, und das kann zum Problem werden, wenn meine Mutter krank ist oder jemand in meiner Familie Hilfe braucht. Fünf Jahre lang habe ich immer eine Woche pro Monat in den USA gearbeitet. Ich bemerkte, dass das zu viel für mich wurde und beendete diese Tätigkeit. Ich habe es auch abgelehnt, für zwei Jahre in die USA zu gehen, da ich meine Freunde hier nicht aufgeben wollte. Das wird möglicherweise meine Karriereöglichkeiten einschränken, aber zum jetzigen Zeitpunkt ist mir mein Privatleben wichtiger. Es ist lebensnotwendig, eine Balance zwischen Leben und Arbeit zu finden.

Können Sie Vorbilder nennen, die Sie in Ihrem Interesse für die technischen Wissenschaften ermutigt haben?

Ja, Frauen und Männer:

- IBM Fellow: Fran Allen, sie ist mein Vorbild unter den IBM-Technikerinnen.
- Ginny Rometty, IBM-Vizepräsidentin für IBM Global Business Services weltweit – sie leitet den Bereich, in dem ich arbeite.
- Nickolas Donofrio, IBM-Vizepräsident des Bereichs Innovation und Technologie
- Dr. Monique Frize, Professorin an der Universität Ottawa. Sie leitet INWES und sie ist Patin für viele Frauen, IngenieureInnen Netzwerke weltweit

„Es ist aufregend und faszinierend, jeden Tag, jedes Monat, jedes Jahr neue Projekte zu machen. Neue Technologien zu lernen und anzuwenden, um Umweltprobleme zu lösen oder den Benachteiligten zu helfen.“

UNTERNEHMENSPROFIL IBM DEUTSCHLAND

Gesamtzahl der Beschäftigten: 18595

Davon Frauen: 4069

Gesamtzahl von MitarbeiterInnen in technischen Laufbahnen: 984

Davon Frauen: 113

Gesamtzahl von Frauen im Management: 18

Davon Frauen in technischen Positionen: 1

Konzernzentrale Deutschland: Stuttgart

Website: www.ibm.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen:

Es ist wichtig, ein Diversity-Programm zu haben und Männer für dieses Programm einzusetzen. Es ist wichtig, Frauennetzwerke aufzubauen und gleichzeitig die männlichen Manager über unterschiedliches Verhalten und Herangehensweisen von Männern und Frauen aufzuklären – beispielsweise, um die hohen Potentiale unter den Mitarbeiterinnen zu identifizieren. Es ist außerdem wichtig, den Erfolg von Diversity-Programmen zu messen – es ist keine leichte Aufgabe, und vor allem, es gibt keine kurzfristig wirksame Lösung des Problems.

Christine Schilo

Projektleiterin für internationale Technologieprogramme bei Airbus

Luftfahrt

ZUR PERSON

Nationalität: Deutschland
Geboren 1968 in Luckenwalde, Deutschland
Sprachen: englisch, russisch
Hobbys: rudern, Tennis spielen, moderne Kunst, reisen, lesen



Foto: Airbus Archiv

ARBEITSBEBEIT

Steuerung und Koordination des EU-finanzierten Projekts CELINA mit 19 internationalen PartnerInnen aus Industrie, Universitäten und Forschungszentren. Sicherung der technischen, finanziellen und zeitgerechten Durchführung des Dreijahresprojekts und Berichterstattung an die Europäische Kommission. Planung und Koordination aller EU-finanzierten Projekte bezüglich Brennstoffzellensysteme und entsprechende Budgetplanung mit allen internationalen ProjektpartnerInnen. Beteiligung am Implementierungs-Ausschuss der Wasserstoff- und Brennstoffzellen-Plattform, um die „Strategische Forschungsagenda“ für die Anwendung und Reifung von Brennstoffzellensystemen in einem Flugzeug zu beeinflussen und zu steuern. Verhandlungen und Sicherstellung der Kooperation zwischen Airbus und internationalen PartnerInnen zum strategischen Nutzen der erzielten Forschungsergebnisse für die Anwendung bei Flugzeugen.

Welche Herausforderungen gibt es in Ihrem Beruf?

Im Bereich Forschung & Technologie zu arbeiten ist sehr aufregend. Es besteht die Möglichkeit, neue Technologien zu entwickeln, Trends für die Zukunft vorzugeben und die Produkte zu verbessern, um konkurrenzfähig zu bleiben. Um eine neue Technologie innerhalb der Industrie zu erforschen muss man mutig sein und Pioniergeist haben. Die Verantwortung, dies innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens, der Qualität und der Kosten zu realisieren ist eine große Herausforderung.

Eine weitere Herausforderung ist es, den PartnerInnen in den Forschungsinstituten, der Industrie und den Universitäten die eigene Unternehmensstrategie zu verdeutlichen, sodass die Forschung in die richtige Richtung geht, mit einem definierten Ziel. Die Steuerung eines internationalen Konsortiums mit PartnerInnen aus verschiedenen Disziplinen ermöglicht einem, die eigenen Fähigkeiten zu erhöhen, Kompromisse zu schließen und Ziele zu erreichen. Die Bildung eines neuen F&T-Projekts schafft neue Beschäftigung in der Spitzentechnologie.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- Performance Engineer für die Flugdienste/Flugflotte
- Supervision der Flugzeugflotte (Fluglinie Hapag-Lloyd)
- Konstrukteurin für von Flugzeugmotoren (Motoren- und Turbinen-Union München)
- Performance Engineer für A380 APU

AUSBILDUNG

Diplom für Luftfahrttechnik

technik

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Die vielen unterschiedlichen Möglichkeiten in der Industrie und mein großes Interesse für Flugzeuge motivierten mich, in der Industrie zu arbeiten. Die große Verantwortung, Ergebnisse zeitgerecht und mit entsprechender Qualität und Kosten zu liefern, sowie die sprunghaften Veränderungen in der Technologie sind eine tägliche Herausforderung.

Was war die positivste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Die positivste Erfahrung ist die Unterstützung durch meine Chefs. Das ist sehr wichtig, es ist die Grundlage, um Karriere zu machen. Die Akzeptanz und Bestätigung durch die Vorgesetzten ist die wichtigste Voraussetzung.

Viele Menschen außerhalb des Unternehmens schätzen, was ich mache. Meine Eltern sind auf mich stolz. Eine weitere positive Erfahrung ist, wenn ich die jungen EinsteigerInnen mit dem Geist des Unternehmens inspiriere. Ich habe dazu beitragen können, dass sie sich in der Industrie zurecht finden, ihre Talente entwickeln und ihre Fähigkeiten an der rechten Stelle einsetzen, um effizient zu sein.

Was war die negativste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Vor dem Generationenwechsel (von älteren IngenieurInnen auf die jüngeren IngenieurInnen) hatten die älteren KollegInnen eine bestimmte Weltanschauung: Frauen sollten zu Hause sein und

für ihre Kinder kochen. In dieser Zeit ignorierten die älteren Ingenieure einfach die jungen Technikerinnen. Sie verstanden die Welt nicht mehr. Die jungen Frauen waren absolut klar in ihren Vorstellungen, aber sie wurden in keinster Weise akzeptiert. Das Schlimmste war, dass man einfach keine Stimme hatte! Aber ungefähr seit dem Jahr 2000 hat sich die Atmosphäre innerhalb der „Welt der Männer“ langsam verändert. Es ist ausgeglichener. Aber man muss sich die Akzeptanz noch immer erarbeiten.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Es ist sehr wichtig, eine Balance zwischen dem Privatleben und der Karriere zu finden. Je höher der Stress, desto mehr Ausgleich braucht man privat. Eine Balance ist zwar möglich, aber dazu braucht man viel Organisation, Respekt und die Unterstützung des Partners. Für ein Paar mit zwei Karrieren und der Notwendigkeit, die Ansprüche im Topmanagement mit den Ansprüchen von Kindern unter einen Hut zu bringen, ist die Balance sicher schwierig.

Dafür ist auch Unterstützung durch die ArbeitgeberInnen notwendig – beispielsweise durch Teilzeitjobs und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders für alleinerziehende Mütter mit Kindern.

„Wenn eine junge Frau sich in der Schule sehr für Mathematik und Physik interessiert und eine Leidenschaft für Technologie hat, dann sollte sie ganz sicher einen technischen Beruf wählen und ihre Leidenschaft ausleben. Die Leidenschaft ist sehr wichtig – sie ist die Kraftquelle, die sie auf dem richtigen Weg hält, damit sie ihre Ziele erreichen kann. Es ist immer gut, ein Hobby zum Beruf zu machen.“

UNTERNEHMENSPROFIL AIRBUS

Gesamtzahl der Beschäftigten: 22000

Davon Frauen: 2500

Gesamtzahl von ForscherInnen: 4000

Davon Frauen: 500

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 850

Davon Frauen: 20

Jahresumsatz: 4,6 Milliarden €

Konzernzentrale: Hamburg, Deutschland

Website: www.airbus.com

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Tun Sie es einfach. Nehmen Sie eine Frau. Und stellen Sie sicher, dass ihre Arbeit von allen Angestellten des Unternehmens akzeptiert wird. Setzen Sie einige Frauen in Teams und bauen Sie keine Hürden für diese Teams auf. Lassen Sie sie einfach arbeiten. Frauen im Team werden die Atmosphäre immer verbessern.

Tania Koskelo

Mitglied der Geschäftsleitung & Leiterin der Strategieentwicklung bei Vahanen Ltd.

Industrie

ZUR PERSON

Nationalität: Finnland

Geboren 1962 in Espoo, Finnland

Familie: verheiratet, drei Kinder: Mari (20), Jarkko (18), Miska (15)

Sprachen: finnisch, englisch, schwedisch, deutsch

Hobbys: lesen, Ski fahren, singen, laufen



Fotos: Mika Koskelo

ARBEITSGEBIET

Verantwortung für die Entwicklung: Strategische Geschäftsplanung des Unternehmens (gemeinsam mit dem Geschäftsführer und dem Geschäftsleitungsteam); Kundenbeziehungen; interne Entwicklungsprojekte, wie etwa ein Produkt- und Dienstleistungskonzept, Personal, Organisation; Koordinierung von Forschungsprojekten mit Forschungsinstituten und Universitäten über Bauphysik, Renovierung alter Gebäude, Innenluftqualität, HLK (Heizung, Lüftung, Klima)-Techniken; Implementierung neuer Technologien, Entwicklung und Leitung strategischer Managementleistungen bezüglich technischer Lebensdauer

Geschäftsverantwortung:

Verantwortlich für die Implementierung und Leitung eines neuen Geschäftszweiges mit den Themen: Lebenszyklus-Kostenmodell, Anlagenentwicklung und Programmmanagement.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

1992-1997 *Forscherin und Projektleiterin im Labor für Bautechnik und Bauphysik, Technische Universität Helsinki*

1983-1986 *Bauingenieurin bei Magnus Malmberg*

AUSBILDUNG

Diplom in Bautechnik und Bauphysik

Doktorat in Industriemanagement, Technische Universität Helsinki, Finnland

management

Was ist die Herausforderung in Ihrem Beruf?

Verantwortlich für die Entwicklung der Geschäftsstrategien zu sein – in einem wachsenden Unternehmen, in einem interessanten Immobilienbereich und im Baumanagement.

Verantwortlich für die Entwicklung, Implementierung und das Management neuer Geschäftsbereiche zu sein.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Meine ganze Familie war im Immobilien- und Baugeschäft tätig.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich wollte in der Lage sein ein wirkliches, reales Geschäft aufzubauen.

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Es ist uns gelungen, einen neuen, innovativen Geschäftsbereich aufzubauen, den ich in meiner Doktorarbeit entwickelt hatte.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Ich glaube nicht, dass es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ich war in der glücklichen Lage, dass ich mit unseren Kindern fünf Jahre zu Hause bleiben konnte. Später haben sich die Großeltern um die Kinder gekümmert. Für mich war es also nicht schwierig, eine Balance zwischen Karriere und meinem Privatleben zu finden. Unsere Kinder wurden geboren, als wir studiert haben. Als die Kinder noch klein waren, war ich bei ihnen zu Hause und habe gleichzeitig studiert. Außerdem habe ich immer in flexiblen Unternehmen gearbeitet.

Hatten Sie Vorbilder modelle, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Mein Vater

„Seien Sie, wie Sie sind. Sie brauchen nicht wie ein Mann zu agieren.“

UNTERNEHMENSPROFIL VAHANEN LTD.

Gesamtzahl der Beschäftigten: 230

Davon Frauen: 45

Gesamtzahl von ForscherInnen: 1

Davon Frauen: 1

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 1

Davon Frauen: 1

Jahresumsatz: 12,3 Millionen €

Ausgaben für Forschung & Entwicklung: 3,5 %

Konzernzentrale: Helsinki, Finnland

Website: www.vahanen.com

Daten: 2005

Martine Schneider

Projektleiterin für Forschung und Entwicklung bei Air Liquide

Chemische Ver

ZUR PERSON

Nationalität: Frankreich
Geboren 1975 in Frankreich
Familie: verheiratet, eine Tochter: Louise (1)
Sprachen: französisch, englisch, deutsch
Hobbys: Familie, Klavier spielen, reisen



Foto:
Wanda Kucharczyk

ARBEITSGEBIET

Ich bin Projektleiterin im Bereich Verfahrenstechnik & Energie im F&E-Zentrum von Air Liquide in der Nähe von Paris. Rund 10 ForscherInnen sind am Projekt beteiligt. Das Projekt ist stark von geschäftlichen Notwendigkeiten geprägt. Unser Ziel ist es, Gaslösungen für die Optimierung von KundInnenprozessen zu entwickeln.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich habe mich immer zu Wissenschaft und Technik hingezogen gefühlt. Das hängt wohl mit meiner großen Neugier zusammen und dem Wunsch, den Phänomenen auf den Grund zu gehen. Es liegt auch eine Art Idealismus im Verständnis von Wissenschaft. Technisches und wissenschaftliches Handeln kann unsere Lebensweise verbessern oder die Umwelt schützen. Vielleicht bin ich auch durch die hohe Anerkennung von TechnikerInnen in der traditionellen französischen Kultur beeinflusst. Ingenieurin zu werden ist ein Weg, um Anerkennung zu bekommen. Leider werden TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen und ForscherInnen zunehmend unwichtiger im Vergleich zu den Finanz- und Businesspositionen.

Warum haben Sie eine Karriere in der Industrie gewählt?

Die Industrie ist ein sehr konkretes Umfeld. Man hat mit Fortschritt, Innovation und Wachstum zu tun, man kombiniert die Förderung von Wissenschaft und Profit. In einem internationalen Konzern zu arbeiten gibt mir die Möglichkeit zu reisen, neue Kulturen und Märkte zu entdecken, unterschiedliche Menschen kennenzulernen.

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

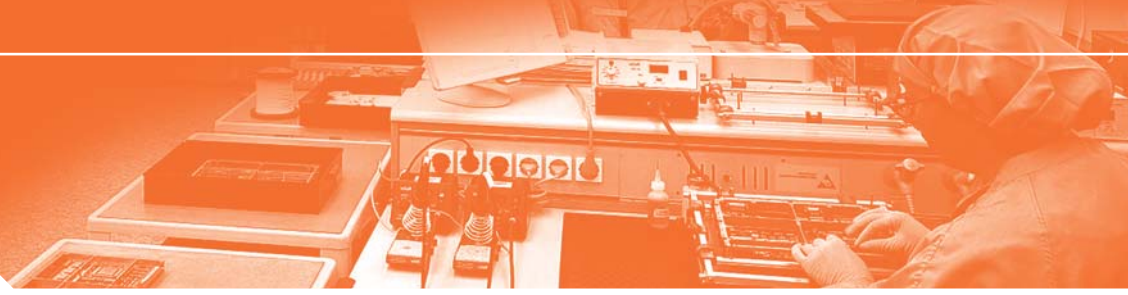
Während meiner Tätigkeit bei BP erhielt ich die Gelegenheit, mich mit BPs Lizenzgeschäft zu beschäftigen. Ich trug dazu bei, einen Lizenznehmer in Indonesien zum Testen einer neuen Technologie zu bewegen, auf der Grundlage von Simulationen und Pilotergebnissen. Dann beteiligte ich mich an diesen industriellen Tests – sie waren

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- Seit 2004 Air Liquide (Paris)
Projektleiterin für Forschung & Entwicklung im Bereich Verfahrenstechnik & Energie: Entwicklung von Gaslösungen für den Öl- und Gasmarkt
- 2003-04 Rhodia (Paris)
F&E-Ingenieurin: Verfahrensentwicklung auf dem Gebiet spezieller Polymere, Führung von drei Labortechnikern
- 2000-03 BP (Marseille)
Verfahreningenieurin: Entwicklung von Polyethylen-Technologie, Unterstützung von BP und Lizenznehmern

AUSBILDUNG

Doktorat in Verfahrenstechnik, Universität Lyon, Frankreich (2000)



fahrenstechnik

erfolgreich und die innovative Technologie wurde schließlich eingeführt. Ich rechne es meinem damaligen Manager hoch an, dass er mir diesen Job zutraute, obwohl ich erst ein Jahr bei BP gearbeitet hatte. Unangenehm ist mir, dass ich aus rein privaten Gründen BP schließlich nach drei Jahren verließ, obwohl es mir im Unternehmen so gut gefiel. Ich wollte näher bei meinem Ehemann leben und ich wollte auch mehr Managementenerfahrung sammeln. Es gab aber damals bei BP keine entsprechende Position, daher wechselte ich. Die Entscheidung des Weggehens gab mir das Gefühl, untreu oder unloyal gegenüber BP zu sein – auch wenn es meine KollegInnen und Chefs bei BP möglicherweise gar nicht so sahen.

Was war Ihre größte Herausforderung beim Finden einer Balance zwischen Privatleben und Karriere?

Die entscheidende Frage für mich ist, wie wir es als Paar mit zwei Karrieren schaffen. Ich habe es bei mir gesehen und im Kreis von FreundInnen und KollegInnen, dass überwiegend die

Frauen den Männern nachfolgen, wenn diese aus beruflichen Gründen den Arbeitsort wechseln. Das kann zu einer Unterbrechung des Berufslebens führen oder zu einem Wechsel des Arbeitgebers. Natürlich kann das spannend und aufregend sein. Ich glaube aber, dass frühere berufliche Erfahrung aus einem Job nicht entsprechend wertgeschätzt und entlohnt werden.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Ich möchte zwei Frauen erwähnen, die für mich Vorbilder waren und mich durch ihre persönliche Geschichte inspirierten: Terry Wood, technische Managerin bei BP, und Colette Lewiner, stellvertretende Vorstandsvorsitzende von Cap Gemini, die die Mutter einer Freundin ist.

„Das Image von Forschung leidet, weil sich viele ein falsches Bild davon machen – von Menschen, die einsam an irgendwelchen grundlegenden Fragen tüfteln würden. Ganz im Gegenteil: In meinem Job habe ich ständig interessante Kontakte: intern mit den Abteilungen für Marketing, Technik, Recht und Geschäftsführung und extern mit KundInnen und LieferantInnen.“

UNTERNEHMENSPROFIL AIR LIQUIDE

Gesamtzahl der Beschäftigten: 35.900
 Davon Frauen: 9000
 Gesamtzahl von ForscherInnen: 500
 Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 45
 Davon Frauen: 8
 Jahresumsatz: 10 Milliarden € 2005
 Ausgaben für Forschung und Entwicklung:
 165 Millionen € 2005
 Konzernzentrale: Paris, Frankreich
 Website: www.airliquide.com
 Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

Ich empfehle Unternehmen einen Ausgleich zwischen Privatleben und beruflicher Karriere zu fördern, selbstverständlich für Frauen und Männer gleichermaßen. In der Karriereentwicklung sollte kein Unterschied nach dem Geschlecht gemacht werden. Insbesondere müssen die Gehälter angeglichen werden. In einigen Bereichen sind Frauen jedoch anders und dieses Anderssein ist eine zusätzliche Stärke für Unternehmen. Und in der Karriereplanung müssen die Folgen von Mutterschaft besser berücksichtigt werden.

Beispiele für konkrete Gender Diversity-Maßnahmen im Unternehmen:

Telearbeit, flexible Arbeitszeit, Frauennetzwerk

Wenn Air Liquide-Beschäftigte eine neue Position im Ausland oder an einem anderen Ort in Frankreich antreten, werden die jeweiligen PartnerInnen bei der Jobsuche durch eine Placement-Agentur unterstützt. Air Liquide hat auch die CINDEK-vereinbarung unterzeichnet: Wenn jemand eine Position aufgibt, weil der Partner/die Partnerin aus beruflichen Gründen ins Ausland geht, kann man innerhalb von 5 Jahren wieder an dieselbe Position zurückkehren.

Barbara Zielinska

Bereichsleiterin bei Schlumberger

ZUR PERSON

Nationalität: Holland (polnischer Herkunft)
Geboren 1951 in Jarocin, Polen
Familie: verheiratet, zwei Töchter – Sarah (10) und Maya (13)
Sprachen: englisch, französisch, polnisch, holländisch, deutsch, hebräisch
Hobbys: Schmuck herstellen, reisen



Foto:
Evyatar Av-Ron

Physik –

ARBEITSGEBIET

Ich leite ein Team, das rechnerische Simulationen von Fluidodynamik und Finite-Elemente-Analysen durchführt. Wir unterstützen die Instrumententwicklungsteams in mehreren Produktzentren des Unternehmens. Nach ersten Validierungen machen wir virtuelle technische Tests, die zu einer Reduzierung von Entwicklungskosten und -zeit beitragen. Neben der Teamleitung führe ich auch selbst Simulationen durch. Als Managerin einer technischen Gruppe ist es wichtig, eigene praktische Erfahrung mit technischen Dingen zu haben.

Was ist die größte Herausforderung in Ihrem Beruf?

In einem industriellen Umfeld liegt die größte Herausforderung darin, Lösungen zu finden, die sowohl machbar als auch herstellbar sind, also einfach und billig sind. Oder mit anderen Worten die wahrhaft intelligenten Lösungen zu finden.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

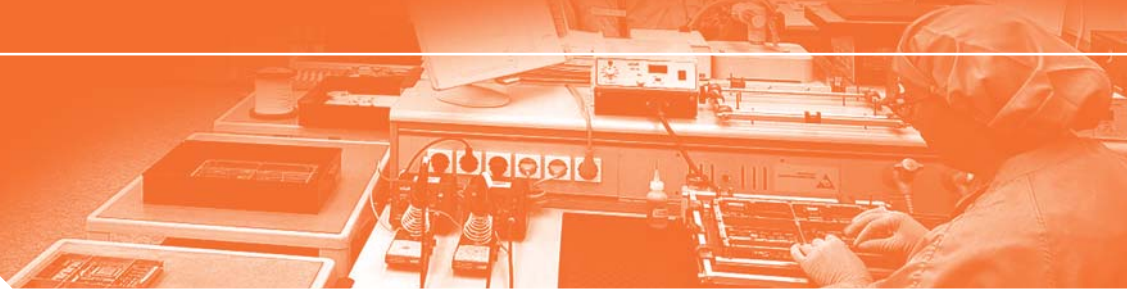
Wie so oft im Leben spielte der Zufall bei meiner Wahl eine große Rolle. Als ich mein Doktorat machte war das Gebiet der kritischen Phänomene populär und ich begann über hydrodynamische Stabilität zu arbeiten. Später wurde ich vom Unternehmen, für das ich arbeite, als Expertin für Fluidodynamik engagiert. Die Entwicklung von preisgünstigen, schnellen Computern ermöglichte uns, komplexe Modelle zu bauen, die bei der Entwicklung von ausgefeilten Instrumenten von Nutzen sind. Das mache ich gerade.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Postdoktorale Positionen am Weizmann Institute of Science (Israel)
Universität Nice (Frankreich)
Kernforschungsanlage (Deutschland)

AUSBILDUNG

Doktorat in Physik an der Universität Leiden (Niederlande)



Hydrodynamik

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Nach meinem Doktorat begann ich eine akademische Karriere. Aber als Immigrantin musste ich erkennen, dass in der akademischen Welt der richtige Familienhintergrund und die richtige Nationalität eine wichtige Rolle spielen können. Als ich nach einigen Jahren die Gelegenheit bekam, mich für eine Position in der Industrie zu bewerben, war ich sehr erleichtert, dass dort nur meine Kompetenz zählte. Ich war glücklich als die Person geschätzt zu werden, die ich bin, gut zu verdienen und meinen Kindern finanzielle Sicherheit zu bieten.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Im Laufe meiner Karriere habe ich in vielen Ländern gelebt und ich habe erlebt, dass die Einstellung zu Frauen in den technischen Wissenschaften ganz unterschiedlich sein kann. Ich war die erste Frau, die an der Universität Leiden ein Doktorat in technischer Physik machte – seit 1917! Und dies als Immigrantin in Holland. In Frankreich ist dagegen die Situation ganz anders, da zwanzig Prozent der PhysikerInnen Frauen sind und einige davon sehr hohe Positionen erreicht haben. Ja, manchmal fühlte ich mich als Außenseiterin – so als ob ich meine Position jeden Tag aufs Neue rechtfertigen müsste. Jetzt aber habe ich das Glück, in einem Unternehmen zu arbeiten, das Frauen echte Chancen zum Vorwärtkommen einräumt. Ich fühle mich für mein technisches Wissen wertgeschätzt.

„Ich sage meinen Töchtern immer wieder, dass wir Frauen im Leben die Verpflichtung haben, unsere Fähigkeiten voll auszuleben. Ob wir nun Kunst, Literatur oder Naturwissenschaften wählen – wir sollten aus dem Vollen schöpfen und an unsere Grenzen gehen. Keinesfalls dürfen wir unsere Interessen aufgeben, auch wenn das die Gesellschaft von uns verlangen würde.“

UNTERNEHMENSPROFIL SCHLUMBERGER

Gesamtzahl der Beschäftigten: 58.500

Davon Frauen: 8.200

Gesamtzahl von ForscherInnen: 223

Davon Frauen: 36

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 27

Davon Frauen: 4

Jahresumsatz: ~ 14 Milliarden €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 420 Millionen €

Konzernzentrale: Paris, Frankreich und Houston, USA

Website: www.sbl.com

Daten: 2006

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Natürlich ist es schwieriger zwei Jobs zu haben als einen. Moderne Frauen haben die Wahl zwischen Stress und Depression. Ich persönlich kann mit Stress besser umgehen. Wenn ich keinen anspruchsvollen Beruf hätte, wäre ich depressiv und würde alle um mich herum unglücklich machen. Man muss sich selber kennen und richtig einschätzen. Einige Menschen vertragen keinen Stress, andere blühen dabei auf. Mein Mann gibt mir sehr viel Unterstützung und ich habe zwei gesunde und schöne Töchter, um die ich mich kümmere, während ich gleichzeitig berufstätig bin. Mein Leben wäre unvollständig, wenn ich nur das eine oder das andere hätte.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Simone de Beauvoir schrieb in ihren Memoiren, dass die Freiheit der Frau bei ihrer eigenen Geldbörse – ihrem eigenen Geld – beginne. Ich habe auch Betty Friedan und andere feministische Autorinnen gelesen. Das gab mir Mut, mir meine Freiheit zu nehmen und meine eigenen Interessen zu verfolgen. Mein Vater, ein Chemiker, hat mich sehr darin unterstützt, eine Karriere in den Naturwissenschaften einzuschlagen.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Setzen Sie Ihren Recruiting-ManagerInnen klare Ziele für das Rekrutieren von Frauen. Befördern Sie fähige Frauen und verwenden Sie ihre Erfolgsgeschichten beim Rekrutieren weiterer Frauen. Ändern Sie die Unternehmenskultur, indem sie Frauennetzwerke und Bewusstseinskampagnen sponsern. Schaffen Sie großzügige Regelungen bei Mutterschaft.

Irini Efthimiadou

Geschäftsführerin von Intelin (Intelligente Innovationssysteme)

Tech Innovations

ZUR PERSON

Nationalität: Griechenland
Geboren: 1961 in Thessaloniki, Griechenland
Sprachen: griechisch, englisch
Hobbys: Webdesign von persönlichen Webseiten



Foto: privat

ARBEITSGEBIET

Ich bin Konsultantin für Management, Technologie und Entwicklung im öffentlichen und privaten Sektor. Ich habe mich auf die Leitung und Implementierung von Projekten und Studien im Technologie- und Innovationsmanagement sowie auf die Implementierung von Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen spezialisiert. Ich bin Geschäftsführerin von Intelin S.A. (Intelligente Innovationssysteme). Intelin ist ein privates Unternehmen, das die Entwicklung und Förderung von Produkten, Instrumenten und Software anbietet, sowie entsprechende Beratungsdienstleistungen beim Management von Innovationen in Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Technologie- und Innovationsmanagement wird ein immer wichtigerer Bereich. Man kann bei der Implementierung von Forschungsarbeiten teilhaben, bei der Entwicklung neuer Technologien für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen – es ist befriedigend, den Nutzen von Forschung sichtbar zu machen.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich möchte die Ergebnisse von Forschung in der Praxis sichtbar machen und mein Wissen in die Produktion und im unternehmerischen Sektor einbringen.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- seit 2004 *Geschäftsführerin von Intelin, Euroconsultants Group, Thessaloniki*
- 2001-2004 *Leiterin der Abteilung für Innovationsmanagement bei Euroconsultants, Thessaloniki*
- 1994-2001 *Konsultantin für Technologie, Qualitäts- und Umweltmanagement, Euroconsultants, Thessaloniki*
- 1993 *Postdoktorale Forschungsassistentin, Forschungsinstitut für Chemische Verfahrenstechnik, Thessaloniki*
- 1989-1992 *Postdoktorale Forschungsassistentin, Prozessführung in der Verfahrenstechnik, Institut für chemische Verfahrenstechnik, Universität Newcastle, Großbritannien*

AUSBILDUNG

- 1990 *Doktorat in technischer Chemie, Universität Birmingham, Großbritannien*



nologie- und management

Was war Ihre wichtigste Erfahrung in Ihrer Berufskarriere?

Die Anerkennung meiner Fähigkeiten und Leistungen durch meine KollegInnen und Vorgesetzten. Die Notwendigkeit, härter als meine männlichen Kollegen zu arbeiten, um meine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Es gibt keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was ihr technisches Wissen und ihre Fähigkeiten betrifft. Ich selbst war in der glücklichen Lage, dass ich immer viele Menschen um mich herum hatte, die mir beständig geholfen haben, sowohl im allgemeinen wie auch beruflich. Meine besten Kollegen sind Männer. Ich war mit vielen Industriebereichen in Kontakt, und ich konnte mir technisches Wissen und Kompetenz von den VerantwortungsträgerInnen aneignen – besonders von den Männern.

„Versuchen Sie immer Erfüllung in Ihrer Arbeit zu finden, machen Sie sie mit Begeisterung und Leidenschaft und glauben Sie daran, dass Sie für sich selbst und die Menschen, für die Sie arbeiten, positive Ergebnisse erzielen. Streben Sie nach höchster Qualität.“

UNTERNEHMENSPROFIL INTELIN S.A.

Gesamtzahl der Beschäftigten: 3

Davon Frauen: 2

Gesamtzahl von ForscherInnen: 2

Davon Frauen: 1

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 2

Davon Frauen: 1

Jahresumsatz: 101,200 €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 30,000 €

Konzernzentrale: Thessaloniki, Griechenland

Daten: 2006

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Es ist schwierig beides miteinander zu kombinieren und in beiden Bereichen exzellent zu sein. Karrierefrauen müssen Prioritäten setzen und das tun, was ihnen die größte Befriedigung verschafft.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Meine Eltern und meine Lehrer und Lehrerinnen gaben mir Mut, weil sie meine Talente und Fähigkeiten in Naturwissenschaften erkannten, als ich noch zur Schule ging. Sie waren meine Vorbilder. Die besten Lehrer hatte ich in Mathematik und Naturwissenschaften, und sie waren Frauen.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen, Leistungsevaluierung nach Ergebnissen und nicht nach Zeiteinteilung.

Beispiele für konkrete Gender Diversity-Maßnahmen im Unternehmen:

„Intelin ist die Tochterfirma eines größeren Consultingunternehmens, bei der ich als Konsultantin gearbeitet hatte. Als die neue Firma gegründet wurde, wurde mir das Management übertragen – ich wurde für die neue Position als beste Person gesehen, unabhängig vom Geschlecht.“

Alison Booth

Technologieinnovationsmanagerin bei Atos Origin

Informations

ZUR PERSON

Nationalität: Großbritannien
Geboren 1967 in London, Großbritannien
Familie: verheiratet
Sprachen: englisch



Foto: Tim Hill

ARBEITSGEBIET

Ich bin dafür verantwortlich, Atos Origin und seine KundInnen über neue und aufkommende Technologien sowie ihre wahrscheinliche Auswirkung auf ihr Geschäft zu informieren.

Was ist die größte Herausforderung in Ihrem Beruf?

Eine der größten Herausforderungen ist es, mit dem Tempo von Innovationen Schritt zu halten. Die Menge an neuen Technologien wächst exponentiell. Dabei den Überblick zu behalten, was das für die Unternehmen bedeutet, ist eine ziemlich schwierige Aufgabe.

Außerdem müssen alle Unternehmen selbst innovativ sein. Zu verstehen, wie man die neuen Möglichkeiten nutzen kann, und gleichzeitig die Risiken zu minimieren und die Gewinne zu maximieren ist eine ziemliche Herausforderung.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich muss zugeben, dass ich eher aus Zufall in die Informationstechnologie geraten bin. Nach der Universität begann ich einen COBOL-Trainingskurs – an einem Tag pro Woche musste ich ein Praktikum bei einem Unternehmen machen. Die Organisation, bei der ich das Praktikum machte, nahm mich sofort aus dem Kurs heraus und bot mir eine Vollzeitstelle. Ich habe nie bereut, diesen Weg eingeschlagen zu haben.

Was war Ihre wichtigste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Meine positivste Erfahrung war das Vertrauen, das unser technischer Direktor in mich hatte. Er bot mir eine Vielzahl an Möglichkeiten. Vor allem aber hat er mich ermutigt, mich selbst innerhalb des Geschäftsbereichs als technische Expertin anzupreisen, und zwar weltweit und international.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Zuerst Programmiererin bei einer Bank. Nach dem Jobwechsel war ich ungefähr vier Jahre lang Systemmanagerin: Ich machte Systemmanagement und Inbetriebnahme.

Nach einem erneuten Jobwechsel war ich für die Konzeption und Implementierung eines Laborsystems für einen der großen Pharmakonzerne verantwortlich.

Dann ging ich zu meinem früheren Arbeitgeber zurück und begann mit Forschung. Zuerst entwickelten wir interne Systeme bei neuen Technologien, kurze Zeit später evaluierten wir neue und aufkommende Technologien und Unternehmen.

AUSBILDUNG

Bachelor of Science in Mathematik, derzeit Studium zum Master in Management und Business Forschungsmethoden



technologie

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Als ich an einem Pharmsystem für ein kleineres Unternehmen arbeitete, war das Geschäftsumfeld sehr männlich orientiert. Manchmal bekam ich Kommentare von meinem direkten Vorgesetzten, dass es wohl besser für Frauen wäre, wenn sie zu Hause blieben. Einer meiner männlichen Kollegen konnte auch nicht verstehen, warum ich mehr verdiente als er – wo er doch eine Frau und ein Kind zu unterstützen hatte. Ich glaube wirklich, dass ich zehnmal besser als meine männlichen Kollegen sein musste, um mich in diesem Job halten zu können.

Hatten Sie spezielle Hürden in Ihrer Karriere zu überwinden?

Als ich in einer Bank arbeitete, kündigte ich nach einiger Zeit, da die Bank mich nicht befördern wollte – sie wollte mich nicht über einen männlichen Kollegen stellen, der weniger erfahren und weniger fähig als ich war. Ich treffe regelmäßig Frauen, die im IT-Bereich gearbeitet haben und jetzt in anderen Bereichen sind oder ihr eigenes Unternehmen in einem komplett anderen Sektor gegründet haben.

Ich glaube, dass die „leaky pipe“ sehr real ist. Sehr viele Frauen gehen weg, wenn sie eine Familie gründen, und kommen nicht mehr in den Beruf zurück. Es gibt nur wenige Frauen in höheren Positionen.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Mein Leben ist ein Drahtseilakt, aber mein Arbeitgeber tut alles, was er kann, um mich zu unterstützen. Wenn es meinem Ehemann nicht gut geht, kann ich von zu Hause arbeiten und die Geschäftsreisen reduzieren, die ich machen muss. Es ist trotzdem manchmal ein Kampf, Arbeit und Privatleben zu verbinden.

„Die Informationstechnologie-Industrie bietet viele verschiedene und aufregende Möglichkeiten. Das Tempo ist atemberaubend schnell. Es gibt keinen Zweifel, dass der Sektor weiter wachsen wird. Wenn Sie aus Ihrer gemütlichen Ecke raus wollen und sich künftig neuen Herausforderungen stellen wollen, dann ist das ganz sicher der Ort, wo Sie hingehen sollten.“

UNTERNEHMENSPROFIL ATOS ORIGIN

Gesamtzahl der Beschäftigten: 47.000 in 40 Ländern

Konzernzentrale: Paris und Zaventem, Belgien

Website: www.atosorigin.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

Unternehmen müssen die zwei Rollen, die es im Leben vieler Frauen gibt, wirklich begreifen - die Arbeitskraft in der Öffentlichkeit und die private Karriere zu Hause. Von langen Arbeitszeiten mit Treffen in Lokalen nach der Arbeit, sollte abgeraten werden. Viele Frauen sind einfach nicht in der Lage, da mitzumachen. Genau deswegen haben sie aber berufliche Nachteile.

Beispiele für konkrete Gender Diversity-Maßnahmen im Unternehmen:

Familienfreundliche Maßnahmen, eine flexible Arbeitszeit-Politik wird gerade überarbeitet.

Ann-Marie Holmes

Technische Managerin bei Intel Irland

Maschinen

ZUR PERSON

Nationalität: Irland

Geboren 1968 in Roscommon, Irland

Familie: verheiratet, zwei Kinder, Cian (7) und Ruth (4)

Sprachen: englisch, irisch und französisch

Hobbys: lesen und wandern



ARBEITSGEBIET

Ich bin technische Managerin für die 300 mm-Halbleiterproduktionsstätte von Intel in Irland. Ich habe rund 80 IngenieurInnen, TechnikerInnen und technische GruppenleiterInnen als MitarbeiterInnen. Wir sind für die Sicherheit, Qualität und den Output in vielen Bereichen verantwortlich (HDP, CVD, Implantate, Metallablagerung, schnelles thermisches Verfahren), um die erforderlichen Ziele zu erreichen.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich habe Mathematik, Physik und Chemie in der Mittelschule immer gemocht – ich bin sehr logisch in meiner Herangehensweise, und die Art, wie man mathematische oder physikalische Probleme löst, fällt mir leicht. Es interessierte mich einfach.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Die Aufregung, die Herausforderung, nicht zu wissen, was für Probleme an jedem einzelnen Tag gelöst werden müssen, versetzt mir einen Kick. Ich mag die Unsicherheit, und ich bin in solchen Situationen am besten. Ich interessierte mich immer dafür, Menschen zu führen. Die Industrie ermöglichte mir, mein Interesse an Technologie und mein Interesse an Menschen zu kombinieren.

Was war Ihre wichtigste Erfahrung in Ihrer Berufskarriere?

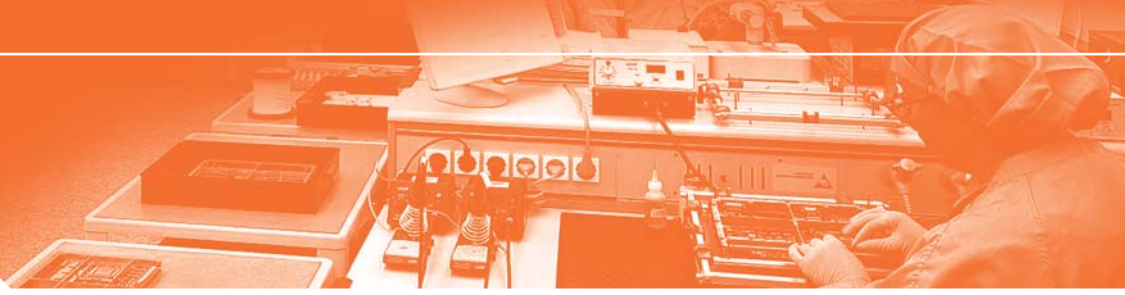
Eine Führungskraft für Menschen zu werden – Menschen zu führen, um strategische Ziele des Unternehmens zu erreichen und sie zu ihren höchsten Leistungen zu motivieren, ist für mich sehr befriedigend.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Managerin für Menschen zu werden – den Übergang zu schaffen von einer technischen Expertin zur Managerin, Erfahrung in der Führung von Menschen aufzubauen. Managerin für Technologietransfer für die erste 300 mm-Halbleiterproduktionsstätte in Irland zu werden.

AUSBILDUNG

Diplom in Maschinenbau, Trinity College, Dublin, Irland



bau

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Da stimme ich zu. Es erfordert harte Arbeit und die Fähigkeit, mit Zeit so effizient wie möglich umzugehen. Wahrscheinlich mache ich es nicht hundertprozentig richtig, aber meistens läuft es ganz gut, und solange ich meine Verpflichtungen gegenüber meiner Familie und meinem Job erfüllen kann, werde ich es tun. Meine größten Probleme? Wir sind ein Paar mit zwei Karrieren und haben zwei Kinder. Da ist es sehr schwer, an einen anderen Standort zu wechseln. Das war bisher in Ordnung, aber es kann in der Zukunft zu einem Problem werden.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Ich war in der glücklichen Lage, mit sehr verständnisvollen Menschen zu arbeiten. Sie haben mich immer darin bestärkt, zu versuchen das zu erreichen, was ich wollte – und haben mir nie erlaubt zu zweifeln, ich könnte etwas nicht erreichen. Das sind dieselben Chefs, die mir auch immer zu verstehen gaben, es sei gut, einen Ausgleich zwischen Privatleben und Beruf zu finden, um beides möglich zu machen.

„Wenn Sie es nicht versuchen, können Sie Ihr Ziel nicht erreichen – es ist besser, es versucht zu haben und zu scheitern als sich ständig zu fragen, ob man es erreicht haben könnte.“

UNTERNEHMENSPROFIL INTEL IRLAND

Gesamtzahl der Beschäftigten: 4.545

Davon Frauen: 821

Konzernzentrale Irland:

Collinstown Industrial Park, Leixlip, County Kildare

Website: www.intel.com

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Geben Sie Ihren MitarbeiterInnen genügend Freiraum bei der Arbeit, sodass sie sich nicht schuldig fühlen, wenn sie einen Tag frei nehmen, um ein krankes Kind zu pflegen oder zum Zahnarzt zu gehen. Wenn Sie das zu einem Problem machen, werden Sie großartige MitarbeiterInnen verlieren – denn sie werden nie die Firmeninteressen über die Interessen ihrer Familie stellen. Ärgern Sie sich nicht über Kleinigkeiten.

Maria Antonietta (Marita) Prassolo

Leitende IT Architektin bei IBM Italien

IT Architektur

ZUR PERSON

Nationalität: Italien

Geboren 1957 in Voghera, Italien

Sprachen: italienisch, englisch

Hobbys: klassische Musik hören, historische Bücher lesen



Foto:
Michele Prassolo

ARBEITSGEBIET

Ich bin eine leitende IT Architektin und habe mich auf Infrastrukturdesign und die Implementierung neuer Technologien in komplexen Informationstechnologiebereichen von Banken spezialisiert. Die mögliche IT Implementierung beruht auf wirtschaftlichen Erfordernissen. Mein Schwerpunkt liegt dabei auf High Availability und Performance-Systemen mit dem Ziel, eine ständig verfügbare Dienstleistung zu liefern. Ich bin auch technische Ansprechpartnerin für viele IBM KundInnen für alle technologischen Fragen und Verbesserungen. Nach der Entwurfsphase bin ich oft in die Implementierung und Feinabstimmung involviert und leite das dafür vorgesehene Team bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Weil es aufregend ist, in einem innovativen technologischen Gebiet zu arbeiten; Erst nach meiner Graduierung begann ich, in einem technologischen Bereich zu arbeiten, studiert habe ich eigentlich Ökonomie. Ich habe mich von Anfang an so wohl dabei gefühlt, ich erkannte, dass das der beste Job ist, den ich wählen konnte.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Weil ich glaube, dass man in der Industrie an realen Problemen arbeiten kann und reale Herausforderungen bewältigen muss, mit denen ganz normale Leute konfrontiert sind.

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Berufskarriere?

Meine wichtigste und beste Erfahrung war meine Wahl zur Leiterin der italienischen IBM-Gruppe „Women in Technology“ aufgrund meiner anerkannten Führungsqualitäten und professionellen Fähigkeiten. Negative Erfahrungen habe ich gemacht, wenn meine technischen Konzepte oder Vorschläge aus nicht-technischen Gründen abgelehnt wurden und ich die Entscheidung nicht beeinflussen konnte.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- seit 2005 *IBM Leitende IT Architektin (als erste Frau in Italien)*
- seit 2003 *Leiterin der Gruppe Women in Technology bei IBM Italien*
- seit 2000 *Mitglied der IBM-Rats für technische Experten (italienisches Mitglied bei der IBM Akademie)*
- seit 2000 *Mitglied des IBM Architect Certification Board*
- 1999 *IBM Consulting IT Architect*

AUSBILDUNG

Diplom in Ökonomie



Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Ich arbeite seit 25 Jahren für IBM. Während der ersten Jahre gab es sehr wenige Technikerinnen. Es war schwieriger, Erfahrungen auszutauschen und ein weibliches Vorbild zu finden. Heute ist das Netzwerken viel leichter, auch aus technologischen Gründen (Internet, email etc.), und wir können Vorbilder auch außerhalb der Grenzen des Landes finden und unsere Erfahrungen mit einem anderen kulturellen Hintergrund teilen. Ich glaube, dass der weibliche Weg, Probleme zu lösen, anders als der männliche Weg ist, und dass die besten Ergebnisse in Teamarbeit und Zusammenarbeit entstehen.

Hatten Sie besondere Hürden in Ihrer Karriere zu bewältigen?

In Italien gibt es wenige Frauen, die ein wissenschaftlich-technisches Studium machen. Deshalb ist eines unserer Ziele bei IBM Women in Technology Council für einen wissenschaftlichen Bildungsplan in den Grundschulen zu werben.

Ich beteilige mich auch an IBM-internen Aktivitäten in Bezug auf berufliche Zertifizierungen und kümmere mich dabei besonders um die weiblichen Karrieren in der Technik.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse in Technik und Naturwissenschaften weckten?

Während meiner Karriere begegnete ich vielen Menschen, die mich in meinem technischen Berufsweg ermutigten. Ich möchte vor allem Karin Dürmeyer und Fulvio Capogrosso erwähnen, die sich beide sehr dafür einsetzen, Frauen in den technischen Berufen zu fördern.

- Karin Dürmeyer ist Leiterin von IBM Women in Technology, IT Architektin profession leader und die erste Europäerin, die den Titel „Distinguished Engineer“ trägt und ein Mitglied der IBM Akademie ist.
- Fulvio Capogrosso ist Gründer des italienischen Rats für technische Experten und Mitglied der IBM Akademie of Technology; er ist ebenfalls ein distinguished Techniker.

„Wenn Sie Lösungen finden wollen, wenn Sie jeden Tag etwas lernen und am letzten Stand der Dinge sein wollen, wenn Sie in einem Team arbeiten und innovative Ideen teilen wollen, dann ist eine Technik-Karriere das Richtige für Sie!“

UNTERNEHMENSPROFIL IBM ITALIEN

Gesamtzahl der Beschäftigten: 6930
Davon Frauen: 2194
Gesamtzahl von ForscherInnen: 361
Davon Frauen: 75
Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 14
Davon Frauen: 0
Konzernzentrale Italien: Segrate
Website: www.ibm.com
Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

Um Gender Diversity in Ihrem Unternehmen als Wert zu fördern, braucht es folgendes:

- ein starkes Netzwerk,
- ein System von MentorInnen und
- die Entschlossenheit von ManagerInnen

Joke Driessen

Globale Technologie-Managerin bei Shell

ZUR PERSON

Nationalität: Holland

Geboren 1961 in den Niederlanden

Sprachen: holländisch, englisch, deutsch
und Kenntnisse in französisch und mandarin-chinesisch

Hobbys: Golf, Berg wandern, reisen in nicht-westliche Länder



ARBEITSGEBIET

Ich bin für alle technologierelevanten Fragen für den Geschäftsbereich eines Produkts bei Shell verantwortlich. Das beinhaltet, unsere Wettbewerbsfähigkeit beizubehalten (durch Unterstützung der betreffenden Produktionsstätten bei ihren Verbesserungs- und Erweiterungsvorhaben), die Technologie der nächsten Generation zu entwickeln, die Forschung auf neuartige Verfahren auszurichten, unser Wettbewerbsumfeld zu verstehen, unser Patentportfolio aufrechtzuerhalten und zu verteidigen und Investitionsprojekte zu unterstützen.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich wollte immer in einem Bereich arbeiten, wo ich meine wissenschaftlichen Fähigkeiten anwenden und mit „der wirklichen Welt“ verbinden kann, wo ich gleichzeitig mit vielen Menschen zu tun habe und in multidisziplinären Teams arbeite. Angewandte Mathematik bietet solche Möglichkeiten, weil sie oft eine Brücke zwischen technischer Praxis und Wissenschaft ist. Deshalb erschien es mir ganz natürlich in die Industrie zu gehen. Zu Shell ging ich, weil Shell ein Unternehmen ist, das einem viele Möglichkeiten bietet, wenn man bereit ist, sich selbst zu entwickeln. Ich wurde nicht enttäuscht.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Die Möglichkeit, Ideen von Anfang an bis zur Implementierung durchzuziehen und zu sehen, wie die Idee dann Werte schafft – das bringt mir Befriedigung. Die Industrie schien mir der wahrscheinlichste Ort, wo das passieren könnte.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- seit 2004 Globale Technologie-Managerin (Niederlande, Shell)
- 2000-2003 Leiterin einer Anlage (Großbritannien, Shell)
- 1996-2000 Aufbau einer neuen Produktionsanlage, Leiterin der Anlage (Singapur, Shell)
- 1995 Kurzfristiger Einsatz bei Produktionsverfahren (Deutschland, Shell)
- 1991-1994 Verfahrenstechnik für mehrere Investitionsprojekte (Niederlande, Shell)
- 1985-1991 begonnen bei Shell, Forschung mit mathematischen Modellen, später Wechsel in die verwandte experimentelle Abteilung Anlagentechnik (Niederlande)

AUSBILDUNG

Master in angewandter Mathematik (1984), Master in Business Administration (1996)



technik

Was waren Ihre wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Negativ waren die Augenblicke, wenn ich nicht als Individuum, sondern als Mitglied einer Minderheit behandelt wurde. Eine einschneidende negative Erfahrung in dieser Hinsicht war, als mir ein sehr hochrangiger Manager einmal sagte: „Frauen werden selten in die Fertigung gelassen; die Gefahr ist zu groß, dass das nicht klappt und Maschinisten wollen keine weiblichen Managerinnen – ich persönlich hätte damit natürlich kein Problem.“ Von diesem Moment an habe ich still und heimlich meinen Weg in Richtung Fertigung gelenkt, es aber meinen direkten Vorgesetzten nicht mehr gesagt!

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Meiner Erfahrung nach muss man lernen, was für einen persönlich wichtig ist, und dies mit den Anforderungen des Jobs vereinbaren. Wichtig ist, dass man selber die Wahl trifft. Je weiter ich nach oben komme, desto besser schein ich dazu in der Lage zu sein. Ich erlebe außerdem eine große Befriedigung bei Großteil meiner Tätigkeit und sehe das nicht als Opfer. Wenn man keine Erfüllung im Job findet, hat man leicht den Eindruck, dass man sein Privatleben opfert – in diesem Fall ist es notwendig eine Entscheidung zu treffen. So ein Konflikt muss gelöst werden, um nachhaltig einen Karriereweg gehen zu können.

„Es ist eine sehr befriedigende Karriere. Man kann Einfluss ausüben und zur Zukunft eines Unternehmens beitragen, wenn man in der Forschung tätig ist. Gleichzeitig kann man die Ideen bis zur Umsetzung verfolgen, und dabei mit Menschen aus den verschiedenen Ebenen des Unternehmens arbeiten. Es kann außerdem eine große Herausforderung sein, alle vom eigenen Projekt zu überzeugen.“

UNTERNEHMENSPROFIL SHELL

Gesamtzahl der Beschäftigten: ~ 100.000

Davon Frauen: 20.000

Gesamtzahl von ForscherInnen: ~ 3.000

Davon Frauen: ~ 600

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: ~ 300

Davon Frauen: ~ 20

Jahresumsatz: ~ 250 Milliarden €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: ~ 500 Millionen €

Konzernzentrale: The Hague, Niederlande

Website: www.shell.com

Daten: 2005

Ich finde es immer interessant, dass die Leute glauben, ich hätte damit überhaupt kein Problem, weil ich ja Single sei und tun und lassen könne, was ich wolle. Sie vergessen, dass man als Single auch alleine die Verantwortung trägt, ein gesundes soziales Leben aufrecht zu erhalten, soziale Kontakte aufzubauen, wenn man an einen anderen Ort gezogen ist und das eigene Leben angenehm zu gestalten. Da gibt es nicht die Schulen der Kinder oder das Frühstück mit dem Ehepartner, die für die meisten meiner Kollegen das soziale Leben auf natürliche Weise gestalten.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Mein Großvater hatte einen großen Anteil daran, dass mein Interesse an allem Technischen geweckt wurde. Er hatte einen technischen Hintergrund und war meiner Erinnerung nach ein sehr netter Mensch. Er hat mir alle möglichen Dinge beigebracht (eine Gitarre aus einer Zigarrensachtel basteln oder wie man Schuhbänder bindet) und er hat alles unterstützt, was auch nur entfernt mit Industrie und Häfen zu tun hatte (sogar die Silhouette der petrochemischen Industrie nahe Rotterdam war in seinen Augen schön). Mein Vater hat alle seine Kinder ermutigt, ein technisches Studium zu wählen, da er überzeugt war, dass das ein sicherer Weg zu einer Karriere wäre.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Sie brauchen Vorbilder. Das ist wichtig für Frauen, aber sogar noch wichtiger für Männer und (männliche) Führungskräfte. Wichtig ist ein Netzwerk der Beschäftigten, in diesem Fall von Frauen für Frauen, zu machen. Sie sollten sich auch immer folgendes fragen: Sind Ihre Beurteilungen und die Diskussionen über die Förderung von Talenten wirklich objektiv? Oder suchen sie einfach wieder einen Mann, der ganz selbstverständlich einem insgeheim bereits erstellten Profil entspricht? Ist jemand bei Diskussionen dabei, die/der glaubwürdig die Perspektive vorrücken kann?

Anne Foss Abrahamsen

Leiterin von Microsoft Services in Norwegen

Informations

ZUR PERSON

Nationalität: Norwegen
Geboren 1963 in Oslo, Norwegen
Familie: in Lebensgemeinschaft, ein Kind:
Hakon (18 Monate)
Sprachen: norwegisch, englisch
Hobbys: Ski fahren, Literatur, Gartenarbeit



Foto: Microsoft

ARBEITSGEBIET

Microsoft Services sichert den Einsatz von Microsoft Technologien im Unternehmenssegment. Meine Aufgabe als Leiterin besteht darin, die passenden MitarbeiterInnen für den Bereich anzustellen, mich darum zu kümmern, dass sie die richtige Ausbildung und Entwicklungsmöglichkeiten bekommen, sicherzustellen, dass wir die richtigen Projekte an die richtigen Kunden verkaufen und dass wir unsere finanziellen Ziele erreichen.

Was ist die größte Herausforderung in Ihrem Beruf?

Die IT-Industrie entwickelt sich sehr rasch. Es ist erforderlich, bei den neuen Technologien ständig am letzten Stand zu sein. Andererseits sind die Methoden und Normen nicht so etabliert wie in manchen anderen Industrien - es gibt daher weniger Formalismus.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Die Logik von IT faszinierte mich, als ich meine ersten Programmierkurse auf der Universität machte. Im Bereich Beratung gefiel mir, dass es immer neue Herausforderungen geben und ich ständig weiterlernen würde. Ich habe mich auf die Technologie konzentriert, weil ich gut darin war - und ich mochte, dass es ‚systematischer‘ und geordneter war. Leider wählen sehr viele fähige junge Frauen oft weniger technische Schulen und Studienfächer, weil ihre Freundinnen es auch nicht tun. Aber gescheite Menschen können unglaubliche Dinge vollbringen! Ich erhielt eine riesige Chance, als ich bei meinem ersten Projekt für eine sehr technische Aufgabe ausgewählt wurde - obwohl ich einen MBA in Finanzen hatte!

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich habe nie wirklich eine akademische Laufbahn in Betracht gezogen. Im IT-Bereich werden die neuen Technologien in der Industrie entwickelt, nicht im akademischen Bereich.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Meine Karriere begann ich 1986 bei Accenture (damals Arthur Andersen MICD) in Atlanta, Georgia. Ich übernahm bald technische Aufgaben und erhielt 1990 eine Führungsfunktion. 1993 ging ich nach Norwegen zurück – ich war noch immer bei Accenture (damals Andersen Consulting). Im Jahr 2000 wurde ich Partnerin bei Accenture. 2004 wechselte ich in meine derzeitige Position als Leiterin von Microsoft Services in Norwegen.

AUSBILDUNG

1985 Master of Business Administration (MBA) in Finanzen, University of Georgia



technologie

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Man vertraute mir beim allerersten Projekt die Konzeption der IT-Architektur an. Wir entwickelten die Architektur für ein sehr großes Projekt, und ‚meine‘ online Struktur wurde die Grundlage für mehr als 200 Computerprogramme.

Ich machte nicht sehr viele negative Erfahrungen. Der Job kann hart sein und die Zeit reicht nie aus, um alles zu tun, was man tun möchte, aber ich hatte größtenteils die Unterstützung, die ich brauchte, um die Arbeit zu erledigen. Reisen war die größte Herausforderung.

Hatten Sie in Ihrer Karriere Hürden zu überwinden?

Ja, absolut. Als ich meine Laufbahn begann, waren auf meiner Ebene 40 Prozent Frauen. Als ich Accenture als Partnerin verließ, gab es weniger als zehn Prozent Frauen unter den Partnern. Bei Microsoft Services sind wir ungefähr zehn Prozent Frauen. Und die meisten der Frauen sind nicht im Vertriebsbereich, sondern in administrativen Positionen: in der Personalabteilung, Finanzabteilung oder der Verwaltung.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ja, es ist hart. Ich bekam sehr spät ein Kind – ich war bereits 41, und ich musste den Job wechseln, damit es überhaupt passierte! Es ist schwierig, eine gute Beziehung zu haben, wenn man während der Woche lange arbeitet und viel reist. Bei Microsoft ist das alles leichter zu bewältigen. Als Leiterin kann ich selber das Programm festlegen und entscheiden, wann Treffen stattfinden - und welche Aufgaben nicht ganz oben auf der Prioritätenliste stehen. Ein starkes Team zur Unterstützung ist dabei aber ganz wesentlich.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Meine erste Vorgesetzte war eine Frau, in einer sehr technischen Position. Sie ist eher bescheiden aufgetreten, war aber fachlich sehr stark und hat wahrscheinlich einen großen Einfluss darauf gehabt, dass ich ganz am Anfang meiner Karriere das Geschlecht nicht als Faktor gesehen habe. Es hat so viele Frauen in technischen Positionen gegeben, dass ich nicht darüber nachgedacht habe.

„In unserer zukünftigen Welt wird Technologie noch wichtiger werden. Sie werden potentiell einen großen Einfluss darauf haben, wie diese Welt aussehen wird, wenn Sie eine Laufbahn im Technologiebereich wählen. Das wird Ihnen auch viel Flexibilität geben – Sie können sich auf die Technologie konzentrieren, oder darauf, wie Menschen die Technologie nutzen.“

UNTERNEHMENSPROFIL MICROSOFT NORWEGEN

Gesamtzahl der Beschäftigten: 174

Davon Frauen: 49

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 32

Davon Frauen: 13

Jahresumsatz: 190 Millionen €

Konzernzentrale Norwegen: Oslo

Website: www.microsoft.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

- Achten Sie darauf, dass Frauen attraktive Karrieremöglichkeiten in technischen Geschäftsbereichen bekommen.
- Ermutigen Sie Frauen, geschäftsführende Aufgaben in den wichtigen Bereichen zu übernehmen.
- Seien Sie aktiv bei der Suche nach fähigen Frauen, denn sehr wahrscheinlich vermarkten sich die Frauen weniger gut als die Männer. Geben Sie Frauen die Möglichkeit, in wichtigen Komitees mitzuarbeiten
- Sagen Sie ganz offen, dass Sie manchmal eine Frau lieber hätten. Ich hatte sehr positive Erfahrung damit, dass meine hauptsächlich männlichen Mitarbeiter offen mehr Frauen für das Team forderten, als wir gewachsen sind - sie wussten, dass diese Vielfalt gut für das Team ist.

Kristin Eide Lunde

Leiterin der Abteilung Gesundheit, Sicherheit, Umwelt bei Norsk Hydro

Biotech

ZUR PERSON

Nationalität: Norwegen
Geboren 1968 in Lillehammer, Norwegen
Familie: verheiratet, zwei Kinder:
Anna (9), Guro (6)
Sprachen: norwegisch, englisch
Hobbys: Familie, Freiluftaktivitäten, lesen,
Freunde



Fotos: Gisle Nomme

ARBEITSGEBIET

Ich begann meine Tätigkeit im Norsk Hydro Forschungszentrum in Porsgrunn sofort nach der Universität. Ich arbeitete an der Entwicklung von analytischen Methoden für Medizin und Medikamente. Nach einigen Jahren wechselte ich den Job im Forschungszentrum. Ich begann mit Öko-Toxizität und anderen umweltrelevanten Themen zu arbeiten. Ich arbeitete in dieser Position bis vor sechs Monaten als ich zur Leiterin der Abteilung Gesundheit, Sicherheit, Umwelt ernannt wurde.

Was ist die Herausforderung in Ihrem Beruf?

Die Ressourcen der Abteilung gemäß den Aufgaben verteilen; unsere Rolle im Unternehmen etablieren; die richtige Strategie für unsere künftige Arbeit finden; HSE – Gesundheit, Sicherheit, Umwelt – als Themen in einer technologiegetriebenen Welt verankern.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

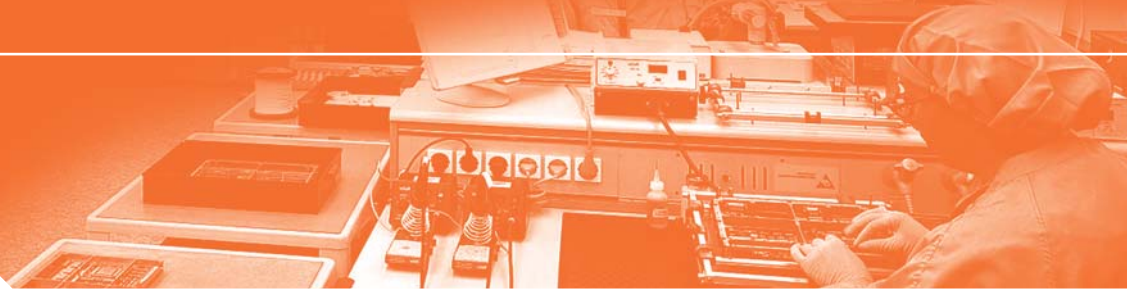
Weil ich sie interessant finde und weil ich die Themen Gesundheit, Sicherheit, Umwelt als in der Zukunft sehr relevant erachte.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Leiterin der Abteilung Gesundheit, Sicherheit,
Umwelt seit Oktober 2005

AUSBILDUNG

MSc in Biotechnologie



nologie

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Es ist sicher positiv, dass ich in einem Bereich arbeite, der für zukünftige Generationen und für die Industrie wichtig ist. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sind jedoch Themen, die aufgrund der Kosten nicht eine hohe Priorität haben werden.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Ich machte hauptsächlich positive Erfahrung als Frau in der Technik. Allerdings kann es manchmal schwierig sein zu erklären und Verständnis dafür zu bekommen, wenn man andere Verpflichtungen hat, beispielsweise die Kinder, die Schule oder wenn die Kinder krank sind.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ja, es ist schwierig eine gute Balance zwischen Privatleben und der Karriere zu schaffen. Man möchte immer mehr Zeit mit der Familie oder dem Beruf verbringen.

Die Probleme im Zusammenhang mit den Anforderungen von Familie und Beruf sind am schwierigsten, wenn man ein Paar mit zwei Karrieren ist.

„Sie haben die Chance, Einfluss auszuüben, und Sie haben die Chance, Menschen bei ihrer Entwicklung zu helfen, indem Sie sich auf ihre Stärken und Fähigkeiten konzentrieren.“

UNTERNEHMENSPROFIL NORSK HYDRO

Gesamtzahl der Beschäftigten: 33.000

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 0

Davon Frauen: 0

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: ~ 92 Millionen €

Konzernzentrale: Oslo, Norwegen

Website: www.hydro.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen

Frauen sehen die Dinge anders als Männer, und sie achten besonders auf die einzelnen MitarbeiterInnen und ihre Stärken. Unsere wichtigsten Ressourcen sind die MitarbeiterInnen. Weibliche Führungskräfte werden wertvolle Anregungen geben, um diese Ressourcen so gut wie möglich zu nutzen.

Katja L. Kienzl

Leiterin der Komponentenbeschaffung bei Infineon Technologies Österreich

Nachrichten

ZUR PERSON

Nationalität: Österreich

Geboren 1968 in Graz

Familie: in Lebensgemeinschaft, ein Kind:
Fedora-Anna (4 Monate)

Sprachen: deutsch, englisch, spanisch

Hobbys: wandern + bergsteigen, kochen +
essen, reisen + lesen, Pfeifen + Zigarren
kombinierbar nach Lust und Laune



Foto:
Walter Luttenberger

ARBEITSGEBIET

- Entwicklung und globale Implementierung eines Netzwerks von RFID Technologiepartnern
- Entwicklung von Zertifizierungsprogrammen und Analyseprogrammen für RFID Systemkomponenten in Hinblick auf Qualität und technische Performance
- Sicherstellung der Verfügbarkeit, Einsetzbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Systemteile
- Internes Consulting im Hinblick auf zu bevorzugende Partner und Technologien

Warum haben Sie diesen wissenschaftlichen Bereich gewählt?

Aufgrund einer Mischung aus mathematisch-physikalischem und kommunikativem Talent, gepaart mit dem Wunsch, zukunftsweisende Technologien in einfacher und sicherer Weise in Anwendungen zum Wohle von Menschen einzusetzen.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich möchte sehen, wie Anwendungen von neuen Technologien realisiert werden, und lernen, was den Erfolg und die Akzeptanz von Technologien am Markt ausmacht.

Was für Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Das Offensichtlichste ist, dass ich in den meisten Konferenzen, Messen und in Foren eine von ganz wenigen Frauen bin. Ich habe dabei aber fast ausschließlich positive Erfahrungen gemacht. Als Frau habe ich einen hohen ‚Wiedererkennungswert‘, im Gegensatz zu vielen meiner männlichen Kollegen. Sobald ich meine technische Expertise unter Beweis gestellt hatte, wurde ich immer wieder zu Konferenzen eingeladen. Auch meine Arbeit wird durch andere Werte und Wahrnehmungen geprägt, im Vergleich zu meinen fast ausschließlich männlichen Kollegen. In einem offenen und gut funktionierenden Miteinander war der Austausch sowohl für mich als auch für meine Kollegen immer eine Bereicherung.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Leiterin der Komponentenbeschaffung, Geschäftseinheit „Ident Solutions“
bei Infineon Technologies Austria:

Aufbau des technischen Partner- und Zulieferernetzwerks

Marketingmanagerin bei Philips Semiconductors

Betreuung von Industrialisierungsprojekten bei Mikron, Österreich

Freiberufliche Trainerin in der Erwachsenenbildung

HÖCHSTER UNIVERSITÄTSABSCHLUSS

Telematik, Technische Universität Graz

technik

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ich bin überzeugt, dass es immer einen sehr breiten Entscheidungsspielraum gibt, wie wir die Schwerpunkte im Leben setzen. Für mich bedeutet das, dass es in Abstimmung und in großem gegenseitigen Verständnis mit meinem Partner möglich ist, diese Schwerpunkte je nach Alter und Familiensituation ganz bewusst zu verändern. Das bedeutet, sich bewusst zu machen, was notwendig ist, um diese Balance zu haben und auch, wie in meinem Fall, ganz bewusst ein paar Monate darauf zu verzichten. Ich habe eine kleine Tochter und bin derzeit in Karenz.

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Das begann sehr früh – meine Eltern und meine LehrerInnen in der Schule und auf der Universität haben mich immer unterstützt. Meine Eltern haben mich als einzige Tochter unter Brüdern in meinem technischen Interesse immer sehr gefördert, ganz gegen die Meinung der restlichen Verwandtschaft und der Großeltern. Das hat sich in der Schule und auf der Universität fortgesetzt. Lehrer und Lehrerinnen haben mir Physikerinnen und Mathematikerinnen mit ihren Ideen und Werdegängen näher gebracht. UniversitätsprofessorInnen und AssistentInnen besorgten mir Jobs in universitätsnahen Veranstaltungen, auch wenn ich schlechte Noten hatte. Sie wollten, dass ich meine Nachteile wettmache, die ich hatte, weil ich ein allgemeinbildendes Gymnasium besucht hatte, viele meiner KollegInnen aber eine Höhere Technische Lehranstalt.

„Es ist ein Gewinn für jede Frau, für ein Team, in dem man als Frau arbeitet, aber auch für Unternehmen, Dinge auch anders sehen und wahrzunehmen zu können.“

UNTERNEHMENSPROFIL INFINEON TECHNOLOGIES AUSTRIA

Gesamtzahl der Beschäftigten: 2.700

Davon Frauen: 300

Gesamtzahl von ForscherInnen: 800

Davon Frauen: 80

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 160

Davon Frauen: 5

Jahresumsatz: ~ 918 Millionen €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 181 Millionen €

Konzernzentrale: Villach, Österreich

Website: www.infineon.com

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Veränderung passiert durch den Austausch positiver Erfahrungen von MitarbeiterInnen und ManagerInnen auf allen Ebenen – nämlich Erfahrungen aus der Arbeit mit Frauen und gemischtgeschlechtlichen Teams. Schafft Raum, um diese positiven Erfahrungen weiterzugeben und ermöglicht damit anderen, positive Erfahrungen zu machen.

Doris Steinmüller-Nethl

Geschäftsführerin von r-BeSt coating GmbH

Physik

ZUR PERSON

Nationalität: Österreich
 Geboren 1963 in Schlitz, Deutschland
 Familie: verheiratet, drei Kinder: Philipp (9), Maximilian (7), Isabell (5)
 Sprachen: deutsch, englisch
 Hobbys: meine Zeit mit unseren Kindern verbringen (spielen, schwimmen, Rad fahren, Kino etc.), Physik, Musik, lesen.



Foto: Vandory

ARBEITSGEBIET

Meine Tätigkeit gliedert sich im wesentlichen in drei Bereiche: Gemeinsam mit meinem Mann werden Entscheidungen im Management getroffen (Finanzen, MitarbeiterInnen, strategische Entscheidungen), ich bin verantwortlich für den Vertrieb im Bereich Verschleißschutz und Diamantbeschichtung für Werkzeuge und Uhren sowie für Forschungsaufgaben in verschiedenen Projekten im Bereich Biosensoren, NEMS, Konstruktion von Geweben und Beschichten von nano-kristallinen Diamanten. Außerdem werden von mir strategische Entscheidungen über neue Forschungsfelder getroffen. Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit des Unternehmens geschieht in enger Kooperation mit nationalen und internationalen Partnern. Das Netzwerk und die Projekte werden großteils von mir geleitet.

Wo liegen die Herausforderungen in Ihrem Beruf?

Physik und der Versuch, Naturphänomene zu verstehen sind schon eine Herausforderung an sich. In meinem Beruf liegt die Herausforderung darin, Projekte in neuen Forschungsgebieten zu beginnen, Pionierarbeit zu leisten und schließlich Produkte zu schaffen, die eine große Bedeutung für die Weiterentwicklung in der Medizintechnik und Elektronik haben können. Ich habe die Möglichkeit, eigenständig und unabhängig zu arbeiten dadurch dass ich gleichzeitig für das Management und Forschung & Entwicklung zuständig bin.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Das war für mich die einzige Möglichkeit, weiterhin in der Produktentwicklung zu arbeiten und anwendungsorientierte Richtungen einzuschlagen, von denen wir glauben – und die Nachfrage bestätigt dies – dass sie für uns Menschen von Bedeutung sein können. Es war mir nicht wichtig Publikationen zu schreiben, sondern die Realisierung von Produkten. Die Beschäftigung von Menschen und mein Beitrag zur Volkswirtschaft ist ein weiterer Grund für diese Entscheidung.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- 2000 „Europäischer Preis für den ‚Spirit of Enterprise‘, Preisträgerin in der Kategorie „Bestes europäisches innovatives Unternehmen“;
- 1996 Gründung des Unternehmens r-BeSt coating Hartstoffbeschichtungs GmbH
- 1994 Gründung des Unternehmens Physikalisches Büro Steinmüller GmbH
- 1994 Preis „High-tech Jungunternehmer Österreichs“ (organisiert von CA, IBM und dem Wirtschafts magazin „Gewinn“) Sieben Patente

AUSBILDUNG

- 1988 Diplom in theoretischer Physik in Innsbruck
- 1993 Doktorat in experimenteller Physik in Innsbruck



Was waren Ihre wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Die Möglichkeit, ein Unternehmen aufzubauen, das unseren eigenen Vorstellungen und Ideen entspringt – unterstützt durch zusätzliche finanzielle Förderung (ERP-Fonds, Forschungsförderungsfonds, etc.) – war der erste Schritt in Richtung einer erfolgreichen Industrie. Die Realisierung unseres Netzwerkprojektes NaDiNe (www.kmt.at/index.cfm?pace=nadine), unterstützt durch ein österreichisches Ministerium, und die Zusammenarbeit mit dem RTN-Projekt DRIVE (www.drive.mkem.uu.se), gefördert durch die Europäische Kommission, waren wichtig für unsere Forschung und Entwicklung und damit für unsere wissenschaftliche Zukunft.

Was für Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

In den Vorlesungen waren ganz wenige Frauen, manchmal war ich auch die einzige. Die Mehrheit sind immer Männer. Frauen passen sich an diese Situation sehr schnell an, ohne viel über mögliche Nachteile nachzudenken. Meiner Erfahrung nach gibt es keinen Unterschied zu meinen männlichen Kollegen bei den beruflichen Themen. Akzeptanz durch männliche Kollegen bekommt man sehr schnell, wenn man gute Arbeit leistet und ex-

zellente Expertisen macht. Probleme entstehen aber in der Zeit nach dem Doktorat. Wegen der traditionellen Rollenbilder werden männliche Kollegen dann bevorzugt – Frauen könnten ja Kinder kriegen ...

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Das ist tatsächlich sehr schwierig. Es ist harte Arbeit und verlangt sehr viel Disziplin, private Bedürfnisse wie Kinderbetreuung, Schule, Haushalt und die alltägliche Arbeit zu organisieren. Es gibt nicht viel Unterstützung seitens der Politik und zu wenige Einrichtungen für Kinderbetreuung und zusätzliche Unterstützung. Ich habe dieses Problem gemeinsam mit zwei anderen berufstätigen Frauen in unserer Gemeinde gelöst. Wir haben eine Kinderbetreuung in unserem Dorf gegründet, wo es auch ein Mittagessen gibt. Das Konzept einer Nachmittagschule, die in Österreich geplant ist, ist ein nächster Schritt in die richtige Richtung. Aber es muss auch eine Betreuung für die kleineren Kinder geben.

„Es ist wichtig, sich mit ganzer Kraft und voller Überzeugung für eine Karriere zu entscheiden – das gilt für alle Berufe. Dann entwickelt man genügend Selbstvertrauen und wird sich nicht einschüchtern lassen. Volle Konzentration darauf, ein bestimmtes Ziel zu erreichen und die notwendigen professionellen Qualifikationen zu erlangen – das ist der Schlüssel zum Erfolg.“

UNTERNEHMENSPROFIL r-BeSt coating

Gesamtzahl der Beschäftigten: 20

Davon Frauen: 11

Gesamtzahl von ForscherInnen: 6

Davon Frauen: 2

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 2

Davon Frauen: 1

Jahresumsatz: 2 Millionen €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 600.000 €

Konzernzentrale: Innsbruck, Österreich

Website: www.rhobest.com

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Unternehmen sind immer mit Schwangerschaft konfrontiert, wenn sie junge Frauen beschäftigen. Verschiedene Modelle und Möglichkeiten sollten deshalb schon im Vorhinein diskutiert werden. Wenn eine Frau nach der Geburt ihres Kindes weiter arbeiten möchte – wie das in vielen Ländern der Fall ist – sollten dafür Möglichkeiten geschaffen werden, etwa zusätzliches Geld für Kinderbetreuung und Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Beispiele für Gender Diversity Politik in Ihrem Unternehmen:

Telearbeit, Heimarbeit, Arbeitsplätze für Frauen mit Kindern werden angeboten.

Carmen Iacoban

Laborleiterin im Forstforschungsinstitut

Chemie

ZUR PERSON

Nationalität: Rumänien
Geboren 1961 in Campulung Moldovenesc, Rumänien
Familie: verheiratet, zwei Töchter: Smaranda (20), Ioana (18)
Sprachen: rumänisch, englisch, französisch
Hobbys: Sport, klassische Musik



Foto: Mihai Brandau

ARBEITSGEBIET

- Chemische Analysen von Wasser, Erde und Blättern
- Monitoring von Ablagerungen und Bodenproben im Rahmen des ICP-Forstprogramms
- Interpretation der Ergebnisse in jährlichen nationalen Berichten
- Beteiligung an internationalen Interkalibrierungen: im AQUACON Projekt und beim achten Interkalibrierungsvergleich von Nadeln und Blättern

Was ist die Herausforderung in Ihrem Beruf?

Ich muss immer Neues lernen, die Literatur in meinem Forschungsgebiet lesen, neue analytische Methoden erproben, die Ergebnisse meiner Arbeit publizieren.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich lerne gerne, experimentiere gerne mit neuen Sachen und suche nach den Gründen für meine wissenschaftlichen Ergebnisse, um an Kenntnisse anzuschließen, die ich selber habe oder mit Ergebnissen, die andere Leute erzielten und vor mir publizierten.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Ich habe Mathematik und Chemie immer gemocht, und ich habe praktische Fertigkeiten. Ich repariere gerne elektrische und mechanische Haushaltsgeräte – das habe ich sogar schon als Teenager gemacht.

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

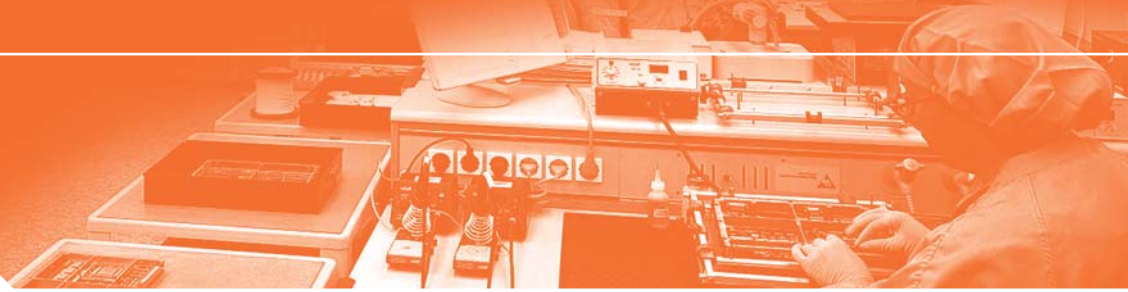
Meine wichtigste positive Erfahrung war die Unterstützung, die mir André Clement, Forscher bei INRA (Nationales Institut für landwirtschaftliche Forschung) in Nancy, Frankreich, im Rahmen des französisch-rumänischen Kooperationsprogramms zur Forst-

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- 2001 Leitende wissenschaftliche Forscherin, Forstforschungsinstitut
- 1998 Wissenschaftliche Forscherin, Forstforschungsinstitut
- 1995 Chemietechnikerin, Forstforschungsinstitut
- 1989 Chemietechnikerin in einem Unternehmen für geologische Schätzungen und Erkundungen
- 1985 Chemietechnikerin in einem Papier- und Zelluloseunternehmen

AUSBILDUNG

Technische Chemie an der Gh. Asachi Iasi Technischen Universität, Bukarest



gesundheit gab. Die negativen Erfahrungen passierten am Anfang meiner Karriere beim Forstforschungsinstitut, als mein Chef und meine Kollegen nicht glaubten, dass die Ergebnisse meiner Analyse gut waren.

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Ich lernte viele Dinge über mechanische Probleme, da ich einige der Apparate, die ich im Labor benutze, selbst reparierte. Ich habe sowohl in der Industrie als auch in der Forschung gearbeitet. Meiner Meinung nach haben Frauen das größte Problem damit, dass benachteiligte Männer – „underdogs“ – Anweisungen von Frauen nicht ernst nehmen.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Meine Eltern ermutigten und unterstützten mich in meiner Karriere, aber mein Ehemann tat es nicht. Deshalb war es für mich ziemlich hart, mich um unsere Kinder zu kümmern und zu arbeiten – für meine Selbstbestätigung. Ich hatte sicher Schwierigkeiten, die Anforderungen meines Privatlebens (Kinder, Schule) und meiner Arbeit zu koordinieren.

„Sie müssen immer Antworten finden und lernen, um weiterzukommen. Sie müssen zu allen neuen Dingen in Ihrem Forschungsgebiet eine Verbindung haben – das ist eine ständige Herausforderung. Sie dürfen nie gelangweilt sein, wenn Sie in der Forschung tätig sind.“

UNTERNEHMENSPROFIL FORSTFORSCHUNGSINSTITUT

Gesamtzahl der Beschäftigten: 660

Davon Frauen: 198

Gesamtzahl von ForscherInnen: 298

Davon Frauen: 62

Konzernzentrale: Bukarest, Rumänien

Website: www.icassv.ro

Daten: 2006

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Meine Eltern, die Lehrer an einem Militär-College waren, haben mir vertraut und mich ermutigt. Sie haben mich zum Glauben gebracht, dass ich in jedem Gebiet erfolgreich sein könnte, wenn ich hart arbeitete.

Corneliu Oniscu, ein Professor an der Gh. Asachi Iasi-Universität in Rumänien, hat mich bei der Forschung, die ich für mein Diplom machte, ermutigt – er sagte mir, dass meine Ergebnisse veröffentlicht werden würden. Das hat mich sehr motiviert. André Clement, Laborleiter und Chemiker am INRA in Nancy, Frankreich, hat mich ermutigt, meine Methoden und Ergebnisse mit den internationalen Interkalibrierungsübungen zu verifizieren. Er hat mich auch davon überzeugt, dass ich eine Doktorarbeit beginnen sollte.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Versuchen Sie, Frauen und Männer zur Kooperation zu bringen, damit sie als Team arbeiten. Motivieren Sie Frauen und Männer gleichermaßen.

Helena Berg

Gruppenleiterin und Produkt & Gebietsmanagerin bei Volvo Technology Corporation

Elektro

ZUR PERSON

Nationalität: Schweden
Geboren 1971 Lidköping, Schweden
Familienstand: verheiratet
Sprachen: schwedisch, englisch
Hobbys: Kunst, malen (Ölgemälde), Sport



Foto: Per Rutquist

ARBEITSGEBIET

Ich bin für Forschung und Innovation bei alternativen Antrieben (hauptsächlich Fahrzeuge mit Hybrid- und Brennstoffzellenantrieb) verantwortlich. Meine Verantwortung liegt darin, die Forschung und Entwicklung von Volvo Technology auf diesen Gebieten intern, national und auf europäischer Ebene zu initiieren und zu koordinieren. Ungefähr 30 ForscherInnen arbeiten bei Volvo Technology in diesem Bereich.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich interessierte mich für Chemie, das führte dann zu einem Studium und einer Spezialisierung auf Elektrochemie, besonders auf hoch entwickelte Lösungen für Batterien. Volvo ist eine der wenigen schwedischen Institutionen außerhalb der Universität, wo man sich mit hoch entwickelten Batterielösungen beschäftigt.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Als junge Doktorin bekommt man das rauhe Klima unter ForscherInnen zu spüren. Es ist außerdem eine spannende Herausforderung Forschungsergebnisse in ein Produkt zu verwandeln.

Was waren Ihre wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Als Mensch und als Person mit einer spezifischen Kompetenz respektiert zu werden. So wie meine männlichen Kollegen behandelt zu werden. Einen abwechslungsreichen Job zu haben.

Positiv ist die Möglichkeit, interessante und herausfordernde Forschungsgebiete zu fördern – die negative Seite davon ist, dass es einige Leute von außen gibt, die das mit Neid und Missgunst sehen.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Nach dem Doktorat arbeitete ich in den Populärwissenschaften, um junge Menschen (bis zum Alter von zwölf) in die Wissenschaft einzuführen. Patentanwältin in einer der größten Patentagenturen in Europa. Entwicklungsingenieurin bei Volvo Technology und stellvertretende Gruppenleiterin. Später Gruppenleiterin im selben Bereich.

AUSBILDUNG

Doktorat in anorganischer Chemie

chemie

Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Nur positive Erfahrungen. Fast alle achten meine Kompetenz und behandeln mich nicht anders als meine männlichen Kollegen. Jedoch wissen einige ältere Kollegen nicht, wie sie mit einer Frau, die besser gebildet ist als sie, sprechen sollen – aber damit machen sie sich lächerlich, nicht mich.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Man fällt leicht in den Modus „perfekt“ sein zu wollen und es bei beruflichen Aufgaben zu übertreiben. Wir leben in der Gegenwart und müssen uns darauf konzentrieren.

„An sich selber glauben. Nicht ständig darüber nachdenken, was die anderen Mädchen oder Frauen denken.“

UNTERNEHMENSPROFIL VOLVO TECHNOLOGY CORPORATION

Gesamtzahl der Beschäftigten: ~ 82.000

Davon Frauen: ca. 13.900

Jahresumsatz: 24.7 Milliarden €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 803 Millionen €

Konzernzentrale: Gothenburg, Schweden

Website: www.volvo.com

Daten: 2006

Meine Empfehlung an Unternehmen:

Eine Gruppe von Menschen mit derselben Art zu denken wird bald an einen Punkt kommen, wo sie sich nicht mehr weiter entwickelt und Wachstum keinen Gewinn mehr bringt. Deshalb ist eine Mischung von männlichen und weiblichen ManagerInnen auf allen Ebenen besser.

Beispiele einer Gender Diversity-Politik in Ihrem Unternehmen:

Der Verhaltenskodex von Volvo legt die Prinzipien fest, die die Beziehungen von Volvo mit Beschäftigten, GeschäftspartnerInnen und anderen Stakeholdern im Hinblick auf Geschäftsprinzipien, Umweltschutz, Menschenrechten und Arbeitsumfeld regeln. „Volvo Way“ beschreibt, wofür wir stehen und was wir erreichen wollen. Grundlage ist die Überzeugung, dass jeder Mensch die Fähigkeiten und das Bedürfnis hat, Geschäftsabläufe zu verbessern und sich dadurch beruflich weiterzuentwickeln. Wir arbeiten mit Energie, Leidenschaft und Respekt für jede einzelne Person.

Nerea Anacabe

Programmdirektorin bei INASMET-Tecalia

Physik

ZUR PERSON

Nationalität: Spanisch
Geboren 1961 in Vitoria, Spanien
Familie: verheiratet, drei Kinder
Sprachen: spanisch, englisch, französisch
Hobbys: laufen, einkaufen gehen



Foto:
Juan José Añorga

ARBEITSGEBIET

INASMET-Tecalia konzentriert seine Forschungstätigkeit auf Materialtechnologie. Das Unternehmen hat zwei Anlagen (in San Sebastián und Irún) und ein Bürogebäude in Cádiz, in dem auch die Labors und mehrere Pilotanlagen für Prototypen für die Fertigung untergebracht sind. Meine Aufgabe ist es, finanzielle Förderungen für die Entwicklung der internen F&E Projekte in unserem Technologiezentrum zu erhalten.

Warum haben Sie diesen wissenschaftlichen Bereich gewählt?

Als ich ein Kind war, wollte ich Astronautin werden. In der Schule war Mathematik mein Lieblingsfach, aber ich habe mich dann entschieden Physik zu studieren. Wenn man jung ist, ist man sich über die Zukunft oft nicht so im Klaren. Man beginnt die Berufslaufbahn Schritt für Schritt, und das Ziel entdeckt man erst während des Gehens.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Eine Frau mit einem technischen Studium hat drei Möglichkeiten. Erstens kann sie unterrichten – die Mehrheit der Frauen wählt diesen Weg. Zweitens kann sie eine professionelle Karriere in der Industrie anstreben – aber nur ein kleiner Prozentsatz von Frauen erreicht in der Industrie eine verantwortungsvolle Position. Und drittens kann sie eine F&E Position in einem technologischen Zentrum annehmen – für diesen Weg habe ich mich entschieden.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Projektleiterin in mehreren F&E Projekten; sieben Jahre lang Leitung der IT Abteilung bei Inasmet, spezialisiert auf die Finite-Elemente-Methode;
Zusammenarbeit mit Arbeitsgruppen, um den „Plan für Innovation, Technologie und Wissenschaft 2005 – 2008“ für die baskische Regierung zu konzipieren;
Zusammenarbeit mit einem vom spanischen Ministerium für Wissenschaft und Technologie initiierten Netzwerk mit dem Ziel, die Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen in europäischen Projekten zu stimulieren und zu steigern.

AUSBILDUNG

Physik



Was war die wichtigste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Seit ich Positionen mit Verantwortung habe, ist es meine Aufgabe, Verträge für F&E Projekte zu bekommen. Es ist mir gelungen, eine große Anzahl an Aufträgen an Land zu ziehen.

Was für Erfahrungen haben Sie als Frau in den technischen Wissenschaften gemacht?

Als ich gerade im Technologischen Zentrum begonnen hatte, fragte mich jemand, ob ich einen Freund hätte. Als ich bejahte, fragte er, wann ich denn heiraten würde. Er dachte, dass ich dann meine berufliche Karriere aufgeben würde, um mich um meine Kinder zu kümmern. Niemand stellt je einem Mann so eine Frage.

Waren Sie mit speziellen Hürden in Ihrer Karriere konfrontiert?

Ich kenne einige Frauen, die ihren Job aufgegeben haben und zu Hause bleiben. Für eine Frau dauert es viel länger als für einen Mann, eine Position mit Verantwortung zu erlangen und zwar in allen Bereichen, auch in Forschung und Entwicklung. Viele Frauen steigen aus, weil sie frustriert sind, dass ihr Aufstieg in eine höhere Position so lange dauert. Kulturelle Stereotypen spielen da eine entscheidende Rolle.

„Es ist sehr wichtig, dass Mädchen, die Interesse an technischen Fächern haben, eine Karriere in diesem Bereich wählen. In der Technik gibt es die entscheidenden Positionen in einem Unternehmen“

UNTERNEHMENSPROFIL INASMET-Tecnalia

Gesamtzahl der Beschäftigten: 224

Davon Frauen: 97

Gesamtzahl von ForscherInnen: 165

Davon Frauen: 63

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 43

Davon Frauen: 8

Jahresumsatz: 20 Millionen €

Konzernzentrale: San Sebastián, Spanien

Website: www.inasmet.es

Daten: 2006

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Einige Männer beginnen, diese Situation zu begreifen. Die Frauen haben es immer schon gespürt. Es ist wirklich nicht leicht, einen Ausgleich zwischen zwei „Leben“ zu finden.

Bei mir persönlich, mit drei Kindern (16, 13, 10), war es jedenfalls nicht leicht, einen Ausgleich zu finden. Ich bin immer „am Laufen“. Laufen, um einzukaufen, in die Arbeit laufen, laufen um irgend etwas. Ich laufe immer!

Hatten Sie Vorbilder, die Ihr Interesse an Technik und Naturwissenschaften weckten?

Im allgemeinen waren die Frauen in Forschung und Entwicklung keine Vorbilder. In all diesen Jahren waren hauptsächlich Männer erfolgreich. Es gibt fast keine Frauen, die anerkannte Preise gewonnen hätten oder in Toppositionen sind – nicht einmal in Schweden, trotz des nationalen Modells von Chancengleichheit für Männer und Frauen.

Meine Empfehlung an Unternehmen

Frauen bringen eine andere Art von Management und Führung in ein Unternehmen ein – einen Stil, wo Verhandlungen und Unterstützung die entscheidenden Faktoren sind. Wenn Frauen in Positionen eingebunden werden, wo die Entscheidungen fallen, kann das Unternehmen durch eine neue Art des Führungsstils wachsen und neue Werte einbeziehen.

Jaroslava Domkářová

Leiterin der Abteilung für genetische Ressourcen am Kartoffel-Forschungsinstitut , Vorsitzende des Aufsichtsrats

Genetische

ZUR PERSON

Nationalität: Tschechische Republik
Geboren 1964 in Havlíčkův Brod, Tschechien
Familie: verheiratet
Sprachen: tschechisch, etwas russisch, englisch und deutsch
Hobbys: Rad fahren, Auto fahren, in der Natur spazieren gehen, Poesie lesen



Foto:
Miluse Kucirková

ARBEITSGEBIET

Koordinatorin für Forschungsgelder des Kartoffel-Genpools innerhalb des Nationalen Programms für die Konservierung und Nutzung der genetischen Ressourcen von Pflanzen und landwirtschaftlicher Artenvielfalt.

Koordinatorin für Forschungsgelder von mehreren Forschungsgruppen zur Evaluierung der genetischen Ressourcen von Kartoffeln sowie Genetik und Züchtung.
Leiterin der Abteilung für genetische Ressourcen von Kartoffeln.

Warum haben Sie diesen wissenschaftlichen Bereich gewählt?

Nach der Mittelschule mit dem Schwerpunkt Ökonomie begann ich in der Abteilung für Genetik und Züchtung zu arbeiten, mit der Aussicht auf Arbeit in der Buchhaltungsabteilung, sobald dort ein Job frei würde. Ich mochte aber die Arbeit auf den Feldern, in den Glashäusern und Labors, wo neue Materialien entwickelt und evaluiert wurden. Nach zwei Jahren beschloss ich deshalb, ein Studium an der Landwirtschaftlichen Universität in Prag zu beginnen. Ich spezialisierte mich auf Pflanzenproduktion und machte später auch ein Doktorat in diesem Bereich.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

In der Landwirtschaft zu arbeiten ist etwas sehr Natürliches für mich. Ich bin in einem Dorf aufgewachsen und in meiner Kindheit habe ich meine ganzen Ferien mit meinem Vater auf dem Traktor verbracht.

Was war die positivste Erfahrung in Ihrer Karriere?

Die positivste Erfahrung in meiner Karriere ist die Tatsache, dass ältere Experten, die Topleute in ihrem jeweiligen Fach, mir immer einen Rat gegeben haben, wenn ich genügend Mut aufbrachte, um mit ihnen zu sprechen.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

- seit 2001 *Forscherin und Leiterin der Abteilung für genetische Ressourcen am Kartoffel-Forschungsinstitut*
- 1992-2002 *Forscherin in der Abteilung für Genetik und Züchtung*
- 1987-1991 *Technikerin im Team für genetische Ressourcen, Kombination und Widerstands-Züchtung*
- 1983-1986 *Arbeiterin in der Abteilung für Genetik und Züchtung*

AUSBILDUNG

- Doktorat an der Fakultät für Agronomie, Tschechische Landwirtschaftliche Universität*
- MBA an der Nottingham Trent University, Brno International Business School*



Ressourcen

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Im Wesentlichen stimmt das. Wir sollten unserem Job nicht erlauben, uns aufzufressen, selbst wenn die Arbeit gleichzeitig unser Hobby ist. Ich habe es selbst erlebt, dass ich über meinen Job zu viel grübelte. Da beschloss ich, stattdessen ein anderes Problem zu studieren. Nur um mich zu zwingen etwas anderes zu tun, statt über meine Arbeit nachzudenken. Zur Zeit versuche ich, Rad fahren zu gehen, zu rudern und jeden Tag eine halbe Stunde oder eine Stunde Englisch zu lernen.

Ich persönlich habe kein Problem einen Ausgleich zwischen meinem Privatleben und meiner Karriere zu finden. Ich habe eine gute Beziehung mit meiner Familie, besonders meinen Eltern, die mich sehr unterstützten als ich woanders studierte. Meine engsten Kollegen und Kolleginnen haben mir auch sehr viel geholfen. Ich kann mich immer auf sie verlassen, obwohl sie meistens viel von meiner Arbeitslast und meiner Gemütsverfassung mitkriegen.

Können Sie Vorbilder nennen, die Sie in Ihrem Interesse für Technik und Naturwissenschaften ermutigt haben?

Vor mehr als zwanzig Jahren hat mich Karel Dobiáš mit seinem Ansatz und seiner Emsigkeit für die Arbeit auf dem Gebiet von Kartoffel-Genetik und Züchtung inspiriert. Bis heute, obwohl ich mich nicht mehr mit ihm beratschlagen kann, betrachte ich ihn als großes Vorbild, dem ich mich in meiner Arbeit und meinen Aufgaben annähern möchte. Gegenwärtig ist der jetzige geschäftsführende Direktor, Bohumil Vokál, eine große Unterstützung für mich. Er ist für mich ein Vorbild wegen seiner Fähigkeit eine Topmanagementfunktion mit der Arbeit eines Forschers zu koordinieren und wegen seiner Kommunikationsfähigkeiten und den diplomatischen Lösungen in verschiedenen kritischen Situationen. Als ich ihn noch gar nicht kannte, hat er mich bereits inspiriert. Im Augenblick ist er die Person, die es zuwege bringt, mich zu Tätigkeiten zu „zwingen“, die ich nicht mag, aber tun muss – und ich bin ihm dafür dankbar.

„Machen Sie, was Sie tun wollen und woran Sie interessiert sind.“

UNTERNEHMENSPROFIL KARTOFFEL-FORSCHUNGSINSTITUT

Gesamtzahl der Beschäftigten: 100

Davon Frauen: 70

Gesamtzahl von ForscherInnen: 41

Davon Frauen: 21

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 4

Davon Frauen: 1

Jahresumsatz: 1,8 Millionen €

Ausgaben für Forschung und Entwicklung: 63.000 €

Konzernzentrale: Havlíčkův Brod, Tschechische Republik

Website: www.vubhb.cz

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Unternehmen sollten Männer und Frauen als gleichwertig betrachten und das Potential beider Geschlechter nutzen – sie können in allen Tätigkeiten eine so großartige Ergänzung füreinander sein und zum Funktionieren der Gemeinschaft beitragen.

Marcela Šafářová

Geschäftsführende Direktorin des Braunkohle-Forschungsinstituts

Kohle

ZUR PERSON

Nationalität: Tschechische Republik
Geboren 1955 in Chotboř, Tschechoslowakei
Familie: verheiratet, ein Sohn: Jan (20)
Sprachen: tschechisch, englisch, russisch
Hobbys: Skilanglaufen



Foto:
Pavel Schmidt

ARBEITSGEBIET

Ich bin Chemikerin. Seit 1999 bin ich Leiterin des Prüflabors am Braunkohle-Forschungsinstitut in Most. Seit 2005 bin ich auch die geschäftsführende Direktorin des Instituts. Das Forschungsinstitut beschäftigt sich mit Kohleabbau, Geologie, Restaurierung, Wiederurbarmachung und Umweltschutz im nordböhmischen Braunkohlebecken.

Welche Herausforderungen gibt es in Ihrem Beruf?

Ich möchte das Braunkohle-Forschungsinstitut zum Zentrum für Wissenschafts- und Forschungsentwicklung machen und internationale Forschungsprojekte an Land ziehen. Ich versuche, ein exzellentes Zentrum zu schaffen, das sowohl der Bergbauindustrie als auch den Interessen des Umweltschutzes zugute kommt.

Warum haben Sie diese wissenschaftliche Disziplin gewählt?

Ich habe mich seit meiner Kindheit für Chemie interessiert. Ich wollte immer eine Forscherin werden, weil mich neue Erkenntnisse und Erfahrungen in den technischen Wissenschaften faszinieren.

Warum haben Sie sich für eine Karriere in der Industrie entschieden?

Chemie ist tief mit der Industrie verbunden.

WICHTIGE KARRIERESTATIONEN

Leiterin der Prüflabor-Abteilung am Braunkohle-Forschungsinstitut (in Most)
Geschäftsführende Direktorin des Braunkohle-Forschungsinstituts (in Most)
Tätigkeit im Tschechischen Wissenschaftsfonds
Tätigkeit im Kohle-Beratungsausschuss, Forschungsfonds für Kohle und Stahl

AUSBILDUNG

Diplom in Chemie, Pardubice, Tschechische Republik



wissenschaft

Was waren die wichtigsten Erfahrungen in Ihrer Karriere?

Ich habe gute Erfahrungen mit Teamarbeit in der Forschung – neue Methoden und Verfahren zu finden und dann die Befriedigung zu teilen, wenn Forschungsprojekte erfolgreich laufen. Es ist ein gutes Gefühl, wenn Menschen gemeinsam Wissen entwickeln und Dinge vorwärts treiben.

Andererseits ist es natürlich negativ, wenn man keinen Erfolg bei der Arbeit hat. Manchmal ist es schwierig unsere Forschung und wissenschaftlichen Ergebnisse in die Praxis umzusetzen.

Welche Erfahrungen machten Sie als Frau in den technischen Wissenschaften?

Ich habe keinerlei Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Kollegen festgestellt.

Viele Menschen finden es schwierig, eine Balance zwischen ihrem Privatleben und einer Spitzenkarriere zu finden. Was ist Ihre Erfahrung?

Ich habe keinerlei negative Erfahrung gemacht. Mein Privatleben und meine Karriere sind in Balance, dank meiner Familie.

„Wenn Sie in der Wissenschaft erfolgreich sein wollen, arbeiten Sie hart, studieren Sie viel, und vergessen Sie nicht die Fremdsprachen.“

UNTERNEHMENSPROFIL BRAUNKOHLE-FORSCHUNGSINSTITUT

Gesamtzahl der Beschäftigten: 105

Davon Frauen: 54

Gesamtzahl von ForscherInnen: 43

Davon Frauen: 11

Gesamtzahl von ForscherInnen im Management: 13

Davon Frauen: 4

Jahresumsatz: ~ 2.8 Millionen €

Konzernzentrale: Most, Tschechische Republik

Website: www.ruhu.cz

Daten: 2005

Meine Empfehlung an Unternehmen

Geben Sie Männern und Frauen den gleichen Zugang und die gleichen Bedingungen für Arbeit und Karrierewege.

FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie

Das Förderprogramm FEMtech unterstützt Maßnahmen, die die Leistungen von Forscherinnen im Technologiebereich stärker sichtbar machen.

Mehr Frauen in die Forschung

Frauen sind in der technologieorientierten Forschung nach wie vor in der Minderheit und ihre Leistungen werden in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Besonders alarmierend ist die Situation in der industriellen Forschung. Während der Anteil von Frauen im EU-Durchschnitt immerhin 15 Prozent beträgt, kommen sie in Österreich auf gerade einmal 9 Prozent. Der Anteil in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist mit 17,8 Prozent etwas höher. In leitenden Funktionen sind Frauen so gut wie nicht mehr anzutreffen.

FEMtech setzt vielfältige Maßnahmen

Dieses geschlechtsspezifische Ungleichgewicht ist der Hintergrund, weshalb das bmvit das Förderprogramm FEMtech im Rahmen der Initiative fFORTE³ gestartet hat.

FEMtech zielt darauf ab, Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen in Forschung und Technologie zu verbessern, Frauen für eine technisch-naturwissenschaftliche Berufsentscheidung zu motivieren und ihre Karrierechancen zu erhöhen. Eine höhere Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich liegt nicht nur im Interesse der Frauen selbst, denn die Nutzung des Potenzials weiblicher Forscherinnen und Technikerinnen verspricht mittelfristig eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Firmen profitieren von mehr qualifiziertem Personal und erlangen damit mehr Innovationspotenzial.

FEMtech forciert und unterstützt die Förderung der weiblichen Humanressourcen in forschungs- und technologieintensiven Bereichen in:

- Unternehmen
- außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Fachhochschulen
- Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogrammen

Die Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Chancengleichheit bietet Unternehmen die Gelegenheit die jeweils passenden in der eigenen Organisation umzusetzen.

³ fFORTE ist eine gemeinsame Initiative des Rats für Forschung und Technologieentwicklung, des bm:bwk, des bmvit und des bmwa zur Stärkung von Frauen in Forschung und Technologie.

FEMtech – Förderungen

FEMtech Karriere

Ziel von FEMtech ist es, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der industriellen Forschung zu erhöhen. Deshalb unterstützt FEMtech Karriere Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Naturwissenschaft und Technik bei der Umsetzung struktureller Maßnahmen und Initiativen, die

- zur Chancengleichheit von Frauen führen (Frauenförderungspläne, flexible Arbeitszeitmodelle etc.),
- den Anteil an Forscherinnen und Technikerinnen im Betrieb erhöhen,
- Forscherinnen und Technikerinnen in ihrer beruflichen Karriere unterstützen (Coaching, Mentoring, Weiterbildung etc),
- Aktivitäten zur Berücksichtigung von Bedürfnissen und Interessen von Frauen in der Forschung setzen.

FEMtech Fachhochschulen

Fachhochschulen sind eingeladen, ihr Studienangebot für Frauen im Hinblick auf ihre Attraktivität zu bewerten und Konzepte zu entwickeln, die einen besseren Zugang von Frauen zu technischen Studiengängen ermöglichen. Ziel ist es, mehr Studentinnen für bisher männerdominierte Lehrgänge zu gewinnen.

Derzeit laufende Projekte beschäftigen sich mit

- Bewusstseinsarbeit für Studierende und Lehrende,
- gezielter Studentinnenakquisition,
- Mentoringprogrammen,
- Vernetzungsmöglichkeiten für weibliche Studierende,
- Überarbeitung von Studieninhalten u.a. durch Implementierung von "soft skills" in technischen Fächern

FEMtech – Aktivitäten

FEMtech Technologieprogramme

Das Modul FEMtech Technologieprogramme unterstützt konkrete frauenfördernde und strukturverändernde Aktivitäten innerhalb der Forschungs- und Technologieprogramme des Bundes. Dies umfasst Maßnahmen

- zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Konzeption von Programmen
- innerhalb der Programmabwicklung
- im Rahmen von aktuellen Ausschreibungen sowie
- die Ausrichtung von Forschungsinhalten an den Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern.

Um die Umsetzung dieser Maßnahmen zu unterstützen, wurde im Rahmen von FEMtech Technologieprogramme das Handbuch „Gender in den Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit“ erstellt. Dieses Handbuch zeigt in übersichtlicher und praxisnaher Weise, welche Schritte innerhalb der Programme zur Implementierung von Gender Mainstreaming beitragen können. Das Handbuch ist kostenlos als download unter www.femtech.at erhältlich.

FEMtech Grundlagen

FEMtech Grundlagen initiiert Forschung, die zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Programms durch wissenschaftlich fundiertes Know-how beiträgt. Dazu zählt beispielsweise die Ermittlung von Daten zur Situation von Frauen in Forschung und Technologie, auf deren Grundlage Veränderungen festgestellt und neue Wege zur Chancengleichheit entwickelt werden können.

FEMtech Netzwerk

In regelmäßigen Abständen finden Netzwerktreffen und Veranstaltungen statt. Frauen und Männer, die den FEMtech Gedanken unterstützen und gemeinsam die Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich verbessern wollen, sind eingeladen, bei diesen Treffen Informationen und Erfahrungen sowie Know-how auszutauschen. Das FEMtech-Team informiert über die Termine im FEMtech Newsletter und auf der Homepage.

FEMtech Expertinnendatenbank

In die Datenbank können sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik eintragen. Damit soll die Expertise und das Potenzial von Fachfrauen sichtbar und die Einbindung in Netzwerkstrukturen erleichtert werden. Mit der FEMtech Datenbank ist das Argument, keine Expertin zu einem Fachgebiet gefunden zu haben, nicht mehr zulässig.

Rund 500 Expertinnen haben sich bereits in die Datenbank eingetragen. Die Eintragung ist kostenlos und online auf der Homepage von FEMtech möglich.

Die Datenbank ist eine Dienstleistung für Institutionen, Forschungsgesellschaften und Unternehmen, die einfach und rasch qualifizierte Expertinnen finden wollen, um beispielsweise eine Jury zu besetzen, eine Evaluierung durchzuführen oder eine Referentin einzuladen. Die Suchanfrage ist online möglich und kostenlos.

FEMtech Expertin des Monats

Frauen in der technologieorientierten Forschung und ihre Leistungen werden in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Die Initiative „FEMtech Expertin des Monats“ will durch die publikums- und medienwirksame Hervorhebung der Leistungen Frauen in Forschung und Technologie sichtbar machen.

Seit 2005 wird die „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus den in der Datenbank eingetragenen Expertinnen ausgewählt. Die Portraits der ausgewählten Expertinnen sind unter www.femtech.at zu finden und werden in der Tageszeitung „Der Standard“ veröffentlicht.

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich:

Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, ÖGUT

Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien,
Tel.: +43 (0)1 315 63 93-0, Fax +43 (0)1 315 63 93-22,
E-Mail: office@oegut.at
www.oegut.at



AutorInnen:

Beatrix Hausner, Inge Schrattecker,
Herbert Greisberger, ÖGUT

Übersetzung:

Margarete Endl

Redaktionelle Bearbeitung:

Anita Zieher, Theatre Works, PR – Training – Theater

Programmverantwortung FEMtech:

Gertraud Oberzaucher
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
Renngasse 5, A-1010 Wien
Tel.: +43 (0)1 53 464-3414
E-Mail: gertraud.oberzaucher@bmvit.gv.at
www.bmvit.gv.at



Bundesministerium
für Verkehr,
Innovation und Technologie

Programmabwicklung:

Koordinierungsstelle FEMtech
FFG Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
Manuela Schein
Grillparzerstraße 7, A-1010 Wien
Tel.: +43 (0)5 7755 – 2302
E-Mail: office@femtech.at
www.femtech.at, www.ffg.at



Design & Produktion:

Projektfabrik Waldhör KEG

Dank an:

EU-ExpertInnengruppe WIST- Women in Science and Technology
European Association for Women in Science, Engineering and Technology (WITEC)
National Contact Centre – Women in Science in der Tschechischen Republik
UK Resource Centre for Women in Science Engineering Technology (UKRC)





Eine Initiative
des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie im Rahmen von fFORTE
www.femtech.at