



KMU Forschung Austria
Austrian Institute for SME Research

Hauptergebnisse

Zwischenevaluierung des Förderschwerpunkts Talente

Eva Heckl

10. November 2014

www.kmuforschung.ac.at

- Gegenstand der Evaluierung
- Eckpunkte der Evaluierung
- Das Konzept des Förderschwerpunkts Talente
- Die einzelnen Programmlinien
- Gesamtbetrachtung
- Schlussfolgerungen

Talente entdecken: Nachwuchs

- Praktika für Schülerinnen und Schüler
- Talente regional

Talente nützen: Chancengleichheit

- FEMtech Forschungsprojekte
- FEMtech Karriere
- FEMtech Praktika für Studentinnen
- FEMtech Dissertationen

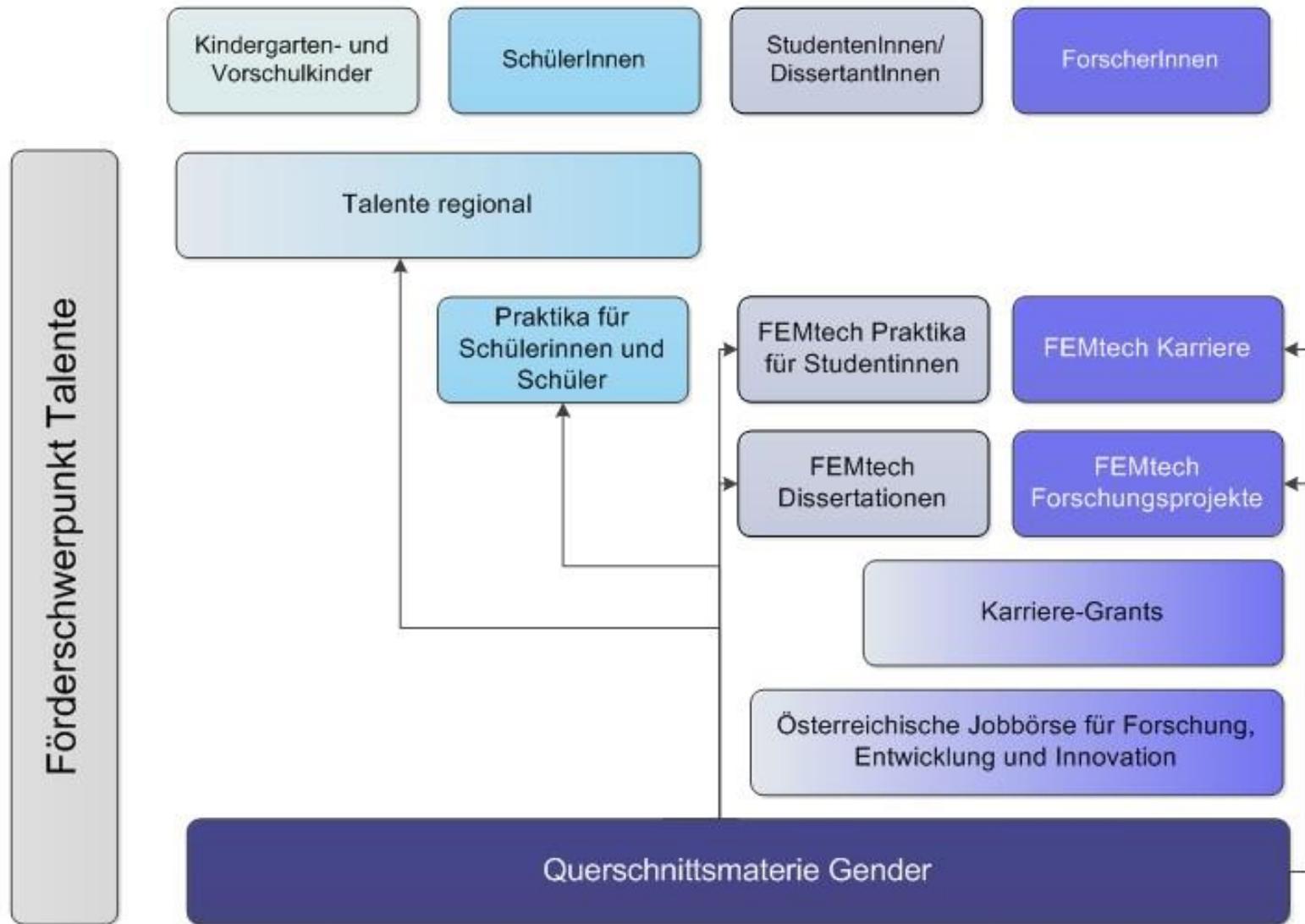
Talente finden: Forscherinnen und Forscher

- Karriere-Grants
- Die österreichische Jobbörse für Forschung, Entwicklung und Innovation

- Zwischenevaluierung
- Konzept, einzelne Programmlinien, Wirkungen
- Grenzen der Evaluierung

Methoden

- Dokumentenanalyse
- Interviews mit Stakeholdern
- Analyse der FFG-Monitoringdaten
- Online-Befragung
- Fallstudien
- Interviews



- Förderung von 4-wöchigen Ferialpraktika
- € 1.000,- pro Praktikumsplatz
- 4.337 geförderte Praktika (2013: 1.500)
- Mehr als ein Drittel Mädchen (2013: 38%)
- Vorwiegend BHS (HTL), 28% AHS (2013)
- Meist über persönliches Umfeld, ArbeitgeberIn oder Schulen

- (sehr) hohe Zufriedenheit der PraktikantInnen
- Inhaltliche Anforderungen (sehr) anspruchsvoll
- Interesse an Beruf in NAWI/Tech gestiegen (>50%)
- PraktikumsgeberInnen sehr zufrieden
- Interesse an Nachwuchsförderung gestiegen (80%)
- Hohe Additionalität (<50% keine Praktika, >40% weniger Plätze)
- Rd. 97% werden wieder Praktikumsplätze anbieten

- kooperative Projekte (mind. 1 wissenschaftl. PartnerIn, 2 wirtschaftl. PartnerInnen, 5 Bildungseinrichtungen)
- Steigerung des Interesses von Kindern/Jugendlichen an NAWI/Tech und FTI
- 11 (1. Ausschreibung) bzw. 17 Projekte (2. Ausschreibung) gefördert
- Förderung max. € 60.000,-
- Projektinhalte: im Zentrum stehen Aktionstage und Workshops – Realbegegnungen mit ForscherInnen

- auf Kinder/Jugendliche: Begeisterung, realistisches Berufsbild, Kenntnisse erweitert, Interesse an Tätigkeit gestiegen
- auf wissenschaftliche PartnerInnen: Steigerung des Bekanntheitsgrads, Motivation, Lerneffekte für Lehre, Verbreitung des Themas
- auf Unternehmen: als ArbeitgeberIn positionieren, langfristiges Recruiting
- auf PädagogInnen: Kenntnisse erweitert, Projektarbeit forcieren

- Instrument geeignet und notwendig
- Stärken: Offenheit der Themen, hohe Praxisorientierung, Interaktion mit ForscherInnen, Langfristigkeit
- Herausforderungen: Integration in Schuljahr, Adaptierung auf verschiedene Altersstufen
- *„tolle, aber sehr ambitionierte Sache“*
- Konsortien reichen wieder ein

- Förderung von ein- bis dreijährigen Forschungsvorhaben mit genderrelevanten Inhalten
- Max. € 300.000,-, Förderquote 70% bzw. 80 %
- Jeweils 8 Projekte (2 Ausschreibungen) gefördert
- Offene Themenausschreibung – große Heterogenität
- Kein direkter Bezug zu Humanressourcen

- Angebotslücke wird geschlossen
- Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensrealitäten können in Forschung einbezogen werden
- Hohe Zufriedenheit
- Neuerliche Teilnahme vorstellbar
- Aufbau zusätzlicher Genderkompetenzen
- Signalwirkung: Gender bekommt höheren Stellenwert als Forschungsinhalt
- Komplementärangebot, aber Integration in andere Förderungen nicht vernachlässigen

- Förderung struktureller Maßnahmen in Organisationen zur Herstellung von mehr Chancengleichheit
- Max. € 50.000,- (Förderquote 50% bis 70%)
- Laufende Ausschreibung
- 8 Projekte gefördert (Zielgröße nicht erreicht)
- Projektinhalte: Aufbau Genderkompetenz, Öffentlichkeitsarbeit, Personalmanagement, Work-Life Balance, Coaching/Mentoring, Karriereentwicklung

- Sensibilisierung für das Thema
- GM-Implementierung
- Steigerung des Frauenanteils
- Sichtbarmachung von Frauen
- Frauen in Führungspositionen
- Work-Life Balance: flexible Arbeitszeitmodelle

- Förderung verleiht Thema Wichtigkeit (Argument gegenüber Geschäftsleitung)
- Weiterempfehlung, Wiedereinreichung denkbar
- Es werden nur sensibilisierte Organisationen angesprochen

- Förderung von ein- bis sechsmonatigen Praktika
- Förderhöhe: € 2.100,- bis max. 10.600,- (zuletzt reduziert), davon € 1.400,- Bruttogehalt Praktikantin
- 1. Ausschreibung: 234, 2. Ausschreibung: 490 (Budgetmittel für dritte Ausschreibung vorgezogen)
- Ausschreibungen wegen Budgetausschöpfung vorzeitig geschlossen
- V.a. 6 Monate
- Rd. 20% geben eine weiterführende Anstellung an

- <90% der Studentinnen (sehr) zufrieden
- Sehr gute Beurteilung der Betreuung und der Zusammenarbeit bei Forschungstätigkeit
- 90% beurteilen Anspruchsniveau (sehr) hoch
- Vereinbarkeit Beruf/Studium gut (1,7-1,8)
- Interesse an Forschung in NAWI/Tech gestiegen (70%)
- Praktikum gibt sehr gute Einblicke in Welt der Forschung
- Fachwissen erhöht
- Weiterempfehlungsrate fast 100%

- Nutzen übersteigt Aufwand
- Zwei Drittel profitieren unmittelbar oder langfristig
- 48% bzw. 38% Praktikumsstellen nur mit Förderung, 51% bzw. 58% mehr Praktikumsstellen
- Rd. 80% beteiligen sich an neuerlicher Ausschreibung, <20% wahrscheinlich

- Förderung von zwei- bis dreijährigen Dissertationsprojekten in Unternehmen/Forschungseinrichtungen
- Max. € 100.000,-
- Zuerst nur Dissertantinnen, jetzt 50% Quote
- 5 (2012, Thema Produktion) bzw. 13 (2013, Thema Mobilität der Zukunft) gefördert

- Beitrag zur Höherqualifizierung (2 von 5 nur dissertiert aufgrund des Projekts)
- Förderung hat Projekt erst ermöglicht bzw. auf höherem wissenschaftlichen Niveau
- Betreuung der Dissertantinnen umfassend
- 3 von 5 bereits fix angestellt, bei den anderen geplant
- Erneute Einreichung vorstellbar
- Öffnung für Männer: wird kontroversiell gesehen

- 12 % der FördernehmerInnen haben zwei oder mehr Programmlinien in Anspruch genommen
- 33 % haben mehrere Förderungen innerhalb einer Programmlinie erhalten
- 17% Erstförderung bei FFG

- Alle Karrierestationen abgedeckt
- sehr breite Definition der Zielgruppe
- Programmlinien ergänzen einander zu Förderkette
- Besondere Berücksichtigung des Genderthemas
 - Integration von FEMtech
 - Genderkriterien in anderen Programmlinien
 - FEMtech Forschungsprojekte als einzige Programmlinie ohne Fokus auf HR
- Die meisten Instrumente fokussieren auf Personen und nicht auf Strukturen

- Bündelung der HR-Aktivitäten gelungen
- Ohne exzellente ForscherInnen keine exzellente Forschung
- Talente als Marke etablieren
- Förderschwerpunkt und Programmlinien verstärkt promoten
- Empfehlungen auf Ebene der einzelnen Programmlinien

Endbericht zum Download:

http://www.bmvit.gv.at/innovation/publikationen/evaluierungen/downloads/zwischenevaluierung_talente.pdf

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Website: www.kmuforschung.ac.at

E-Mail: office@kmuforschung.ac.at

Mitglied bei / Member of

