

Strategie zur Sozialen Dimension und Diversität

2030



Impressum:

Herausgeber:

Veterinärmedizinische Universität Wien
Veterinärplatz 1, 1210 Wien
T +43 1 25077-0
communication@vetmeduni.ac.at
www.vetmeduni.ac.at

Bearbeitung Text und Daten (alphabetisch):

Anne Kascha, MA
Tit.Doz.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ilse Gyimothy-Willmann, PhD (Projektleitung)

Lektorat:

Susanne Spreitzer

Layout und grafisches Design:

Birgit Rieger - www.br-design.at

Inhalt

1. Entwicklungsprozess der Strategie	4
2. Ausgangssituation	5
3. Strategisches Gesamtziel	7
4. Schwerpunktziel Soziale Dimension und Studierendendiversität - Zielgruppe: Studierende	9
5. Schwerpunktziel Diversität - Zielgruppe: Mitarbeiter*innen	12

1. Entwicklungsprozess der Strategie

Das Jahr 2020 war an der Vetmeduni Vienna der strategischen Entwicklung gewidmet. In einem partizipativen und ganzheitlichen Prozess unter der Mitwirkung von rund 50 Personen wurde die strategische Ausrichtung der Universität diskutiert und konzipiert. Die strategischen Ansätze und Ziele im Bereich der sozialen Dimension und Diversität waren integrative Bestandteile dieses Prozesses. Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen aller Departments in den verschiedensten Kategorien (Professor*innen, Laufbahnstelleninhaber*innen, Oberärzt*innen, Universitätsdozent*innen, Universitätsassistent*innen, Tierpfleger*innen, Senior Lecturers, Senior Scientists und Verwaltungspersonal), aber auch Vertreter*innen des Senats, des Universitätsrats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlung und des Betriebsrats haben ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Perspektiven eingebracht und waren an dem Prozess beteiligt.

Die vorliegende Strategie geht Hand in Hand mit dem Entwicklungsplan 2030, der Leistungsvereinbarung, dem Frauenförderplan, dem Gleichstellungsplan und dem Verhaltenscodex der Vetmeduni Vienna.

2. Ausgangssituation

Studierende

Die typischen Studierenden an der Vetmeduni Vienna sind weiblich, zwischen 21 und 25 Jahre alt, kommen aus einer ländlichen Umgebung in Österreich, haben keinen Migrationshintergrund, sind nicht oder nur geringfügig erwerbstätig, kinderlos und kommen aus Familien, in denen zumindest ein Elternteil ein Studium abgeschlossen hat.

Doch wie schneidet die Vetmeduni Vienna im Vergleich zu den anderen wissenschaftlichen Universitäten Österreichs ab? Die Studierendensozialerhebung 2019 gibt darüber Auskunft und zeigt auf, in welchen Bereichen sich die Vetmeduni Vienna in besonderem Maße engagieren muss.

Auffällig ist zunächst die hohe Zahl an weiblichen Studierenden. Mit einem Frauenanteil von 79 Prozent liegt die Vetmeduni Vienna weit über dem Durchschnitt von 52 Prozent bei wissenschaftlichen Universitäten. Ein Phänomen, das in der Veterinärmedizin weltweit beobachtet werden kann.

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern ist bei 45 Prozent der Studierenden an der Vetmeduni Vienna ein Studium. Im Vergleich dazu ist dieser Prozentsatz bei den wissenschaftlichen Universitäten gesamt etwas geringer (42 Prozent). Nur 2,9 Prozent der Studierenden an der Vetmeduni Vienna haben Eltern, deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule ist. First Generation Students sind an der Vetmeduni Vienna also eher eine Seltenheit.

Ebenso verhält es sich bei den Studierenden mit Migrationshintergrund. 95 Prozent der Studierenden (Bildungsinländer*innen) an der Vetmeduni Vienna haben keinen Migrationshintergrund. Von allen Bildungsinländer*innen an der Vetmeduni Vienna sind 1,5 Prozent Studierende mit Migrationshintergrund der ersten Generation, sind also selbst im Ausland geboren, haben aber ihren Schulabschluss in Österreich absolviert. Damit liegt die Vetmeduni Vienna unter dem Durchschnitt der wissenschaftlichen Universitäten (3 Prozent).

Interessant ist auch die geografische Herkunft der Studierenden. 61 Prozent kommen aus einer ländlichen Umgebung – das ist bedeutend mehr als im Durchschnitt der wissenschaftlichen Universitäten, wo der Prozentsatz der Studierenden, die aus einer ländlichen Umgebung stammen, nur bei 51 Prozent liegt.

Was das Herkunftsbundesland der Studierenden (Bildungsinländer*innen) betrifft, liegt die Vetmeduni Vienna bei den Bundesländern Burgenland, Niederösterreich, Salzburg und Tirol über dem Österreichschnitt der wissenschaftlichen Universitäten. D.h., der

Anteil der Bildungsinländer*innen, der diese Bundesländer als Wohnort angibt, ist an der Vetmeduni Vienna höher als der Anteil im Durchschnitt der wissenschaftlichen Universitäten gesamt.

Einer Erwerbstätigkeit gehen die Studierenden der Vetmeduni Vienna im Vergleich zum Durchschnitt der wissenschaftlichen Universitäten seltener nach. 41 Prozent der Studierenden sind überhaupt nicht erwerbstätig, und weitere 54 Prozent geben an, nur nebenbei erwerbstätig und in erster Linie Student*in zu sein.

99 Prozent der Studierenden sind kinderlos – ein im Vergleich zum Österreichschnitt der wissenschaftlichen Universitäten gesamt (93 Prozent) sehr hoher Anteil.

Mitarbeiter*innen

Wie auch ihre Studierenden sind die Mitarbeiter*innen der Vetmeduni Vienna typischerweise weiblich.

Zum 31.12.2019 waren an der Vetmeduni Vienna 832 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, darunter 41 Professor*innen und 711 allgemeine Mitarbeiter*innen, inklusive Laborant*innen, technische Assistent*innen sowie Tierpfleger*innen, beschäftigt. Knapp 27 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (auf Basis von Köpfen) werden über F&E-Projekte drittfianziert.

Die Universität kann auf einen ausgesprochen hohen Frauenanteil unter ihren Mitarbeiter*innen verweisen: Der Frauenanteil am gesamten Personal beträgt auf Basis von Köpfen 66 Prozent (Stichtag 31. Dezember 2019). Während der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bei 63 Prozent liegt, beträgt dieser beim allgemeinen Personal 70 Prozent. An der Spitze des Rektorats und des Senats steht jeweils eine Frau. Weiters werden zahlreiche zentrale Administrations- und Serviceeinrichtungen der Universität von Frauen geleitet: Zum 31. Dezember 2019 sind 48 Prozent der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den Professor*innen zeigt im langjährigen Verlauf eine positive Tendenz und beträgt zum 31.12.2019 29 Prozent.

Die Vetmeduni Vienna beschäftigt Mitarbeiter*innen im Alter zwischen 16 und 70 Jahren, 56 Prozent ihrer Mitarbeiter*innen sind zwischen 41 und 60 Jahre alt. Die meisten Mitarbeiter*innen sind Österreicher*innen (71 Prozent). Insgesamt aber sind unter den Mitarbeiter*innen der Vetmeduni Vienna 58 Nationalitäten vertreten.

Der Anteil der Mitarbeiter*innen mit mindestens einem betreuungspflichtigen Kind beträgt knapp über 22 Prozent.

3. Strategisches Gesamtziel

Heterogenität und Diversität sind Faktoren, die zur Leistungsfähigkeit jeder Institution beitragen. Aus dieser Überzeugung heraus sieht die Universität ihre besondere Verantwortung darin, den gesetzlichen Gleichbehandlungsauftrag (Gleichbehandlungsgesetz) und die Gewährleistung des universellen Rechts auf Bildung (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 26) zu forcieren.

Dabei arbeitet die Universität in mehreren Dimensionen:

Aus dem Wissen heraus, dass nicht alle Menschen die gleiche Chance haben, ein Hochschulstudium zu beginnen und abzuschließen, nimmt die Universität ihren Arbeitsauftrag wahr, Ungleichgewichte zu hinterfragen und ihnen entgegenzusteuern, indem sie Maßnahmen setzt, die unterrepräsentierten Personengruppen einen besseren Zugang und eine breitere Teilhabe an der Hochschulbildung ermöglichen – Stichwort: Soziale Dimension.

Doch das Commitment der Universität geht noch weiter: Im Verständnis der Universität ist die soziale Dimension bei den Studierenden untrennbar mit der Diversität der Mitarbeiter*innen verbunden, liegen den beiden doch dieselben Ideologien zugrunde: Diskriminierungsabbau und die Gewährleistung von Chancengleichheit.

Nur wenn diese Ideologien bei Studierenden und Mitarbeiter*innen gleichermaßen Anwendung finden, ist es möglich, ein diskriminierungsfreies und diversitätssensibles Studier-, Forschungs- und Arbeitsumfeld zu etablieren. Deshalb geht für die Vetmeduni Vienna die soziale Dimension Hand in Hand mit der Diversität.

In ihrem [Entwicklungsplan 2030](#) hat die Universität als übergeordnetes Ziel die Förderung eines diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten Studier- und Arbeitsumfelds definiert.

Dem liegt zugrunde, dass sich die Vetmeduni Vienna den Zielen der Chancengleichheit, der Diversität und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet fühlt. Dabei ist es ihr bewusst, dass Diskriminierungsfreiheit an einer Universität, an der Menschen tagtäglich zusammenarbeiten, lehren, forschen und lernen, schwer zu erreichen ist. Umso wichtiger ist es für sie daher, kritisch selbst zu reflektieren, um sich durch diskriminierungskritisches und möglichst chancengleiches Agieren zu einer inklusiven Institution weiterzuentwickeln.

In diesem Sinne sieht die Vetmeduni Vienna Diversität als Verpflichtung, Chance und Potenzial gleichzeitig. Diversität umfasst dabei für die Vetmeduni Vienna den sozialen Hintergrund, das Alter, Krankheit/Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung ebenso wie Ideenvielfalt, Talente und Erfahrungshintergründe.

Diversität



Abbildung 1: Begriffsverständnis Diversität

Als Basis für ein diskriminierungsfreies und chancengleiches Umfeld sieht die Vetmeduni Vienna die Notwendigkeit des Selbstverständnisses eines respektvollen und sensiblen Umgangs miteinander und die Schaffung der Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe aller am universitären Leben und an der Mitgestaltung der Universität. Dabei umfasst der Diversitätsgedanke die Mitarbeiter*innen und Studierenden der Universität ebenso wie Studieninteressierte und Studienbewerber*innen.

Es ist erklärtes Ziel der Vetmeduni Vienna, eine Institution der Inklusion zu sein. Das bedeutet, dass sie sich kontinuierlich darum bemüht, bestehende Barrieren, Ausschlussmechanismen und Diskriminierung wirksam abzubauen.

Diversität und Chancengleichheit sollen vermehrt zum strategischen Querschnittsthema der universitären Entwicklung werden,

- um einen sozial integrativeren Studienzugang zu schaffen und die Studierbarkeit diversitätssensibel zu optimieren,
- um Studierenden wie Mitarbeiter*innen die bestmögliche persönliche und berufliche Entwicklung zu ermöglichen,
- um attraktiv und offen für die besten Köpfe zu sein und
- um gesellschaftlich relevante sowie nachhaltige Ergebnisse in Forschung und Lehre zu erreichen, die Heterogenität bewusst und durchgängig einbeziehen.

Konkret werden die zwei Hauptzielgruppen „Studierende“ und „Mitarbeiter*innen“ angesprochen, wobei zielgruppenspezifische Maßnahmen und dimensionsübergreifendes Vorgehen sich gegenseitig ergänzen.

4. Schwerpunktziel

Soziale Dimension und Studierendendiversität – Zielgruppe: Studierende

In Anlehnung an die „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ und auf Basis von Analysen zur eigenen Bewerber*innen- beziehungsweise Studierendenzusammensetzung hat die Vetmeduni Vienna die drei großen langfristigen Zieldimensionen der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ übernommen und für sich angepasst:

- **Zieldimension I: Integrativen Zugang ausbauen**
- **Zieldimension II: Abbruch verhindern, Studienerfolg verbessern**
- **Zieldimension III: Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen**

Jede dieser Zieldimensionen ist mit Aktionsfeldern und Maßnahmen unterfüttert, um die Hauptzielgruppe der Studierenden zu adressieren.

Dabei werden die soziale Herkunft (First Generation Students) und die Geschlechtervielfalt als „Fokusthemen“ im Rahmen der Umsetzung besondere Beachtung finden.

Zieldimension I: Integrativen Zugang ausbauen

Aktionsfeld 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern und Outreach-Aktivitäten sowie heterogenitätssensible Studienberatung ausbauen

Die Vetmeduni Vienna wird ihre (online verfügbaren, barrierefreien) Informationsmaterialien unter Einbeziehung der sozialen Dimension für Studieninteressierte und Personen in Beratungskontexten weiterentwickeln und die Darstellung von Studienprofilen, Studiemöglichkeiten und Berufsbildern im Hinblick auf die soziale Dimension überprüfen.

Ihre Informationsangebote will sie in Zusammenarbeit mit vorgelagerten Schulen und Beratungsstellen erweitern, vor allem unter Berücksichtigung der Diversitätsdimensionen soziale Herkunft (First Generation Students) und Geschlecht.

Die Vetmeduni Vienna will bestehende Beratungsangebote um Aspekte der sozialen Dimension ausbauen, neue und auf (jüngere) Zielgruppen ausgerichtete Kommunikationsformen erproben und vermehrt die Bedeutung der Veterinärmedizin für die menschliche Gesundheit und das Wohl von Mensch und Tier in Volksschulen und Neuen Mittelschulen sowie für alle Bevölkerungsgruppen vermitteln.

Zieldimension II: Abbruch verhindern, Studier- erfolg verbessern

Aktionsfeld 2: Einstieg ins Studium erleichtern

Bereits jetzt zeichnet sich die Vetmeduni Vienna durch die regelmäßige Evaluierung ihres Aufnahmeverfahrens, ihr Buddy-Programm, ihre Tutor*innen, ihre Willkommenskultur und ihre niederschwellige Einführung in wissenschaftliches Arbeiten aus. Diese Formate möchte sie weiterentwickeln und – auch in Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen – nach Möglichkeit um ein bedarfsorientiertes und sozialverträgliches Angebot von Vorbereitungs- und Brückenkursen erweitern. Zusätzlich möchte die Vetmeduni Vienna Möglichkeiten zur Anerkennung von berufsrelevanten Ausbildungen sondieren.

Aktionsfeld 3: Heterogenitätsbezogene Elemente in die Studienorganisation integrieren und Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen verbessern

Studierendenzentriertes Lernen und Lehren, die regelmäßige Überprüfung der Curricula und Semesterpläne auf Studier- und Planbarkeit, die Überprüfung der Workload in Studienangeboten, das regelmäßige Monitoring von Studienfortschritten, aber auch die flexible Kinderbetreuung, erweiterte Öffnungszeiten von Lernräumen und Bibliothek sowie die Vorhaltung von Ruhe- beziehungsweise Rückzugsräumen (zum Beispiel Stillräumen) für Studierende mit besonderen Bedürfnissen sind an der Vetmeduni Vienna bereits etabliert.

Die weitere Digitalisierung der Lehre, der verstärkte Einsatz von barrierefreien E- und Blended-Learning-Angeboten sowie der weitere Ausbau der „internationalisation@home“ sollen dazu beitragen, die Studienorganisation sowie den Studienfortschritt nachhaltig diversitätssensibel und heterogenitätsbezogen zu optimieren.

Einen besonderen zukünftigen Schwerpunkt sieht die Universität auch in der Entwicklung und Erprobung von zusätzlichen Interventionsformen zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verbesserung des Studienfortschritts. Ein besonderer Stellenwert wird in diesem Zusammenhang auch dem 2020 eingeführten „Instahelp“ zukommen. „Instahelp“ anerkennt, dass die mentale Gesundheit nicht weniger wichtig ist als die körperliche und bietet Studierenden der Vetmeduni Vienna die Möglichkeit, eine psychologische Beratung im Rahmen eines „Instahelp“-Online-Coachings für studienbezogene und private Themen kostenlos und niederschwellig in Anspruch zu nehmen.

Ziel der Universität wird es auch sein, die Daten aus den Befragungen zur sozialen Dimension mit den Studienfortschritten zu verknüpfen, um so sicherzustellen, dass die Lehre, aber auch Beurteilungen und Prüfungen diskriminierungsfrei ablaufen. Zudem möchte sie Stipendienmöglichkeiten explizit für First Generation Students schaffen, um so eine finanzielle Hilfestellung vor allem in der Zeit der Anfertigung der wissenschaftlichen Arbeit (Diplomarbeit, Masterarbeit und Dissertation) zu leisten.

Um die Qualität der Lehre gesamthaft weiter zu verbessern und die Lehrkompetenzen – auch hinsichtlich der Heterogenitäts- und Diversitätskompetenz – zu erhöhen, setzt die Vetmeduni Vienna auf die Entwicklung ihres neuen Zertifizierungsprogramms VetDidactics. Ziel ist der Ausbau der Lehrkompetenz im Sinne der hochschuldidaktischen Qualitätsentwicklung. Das hochschuldidaktische Zertifizierungsprogramm VetDidactics soll den Stellenwert der Lehre sichtbar machen und das Verantwortungsbewusstsein sowie das Selbst- und Rollenverständnis aller an der Lehre beteiligten Mitarbeiter*innen weiter professionalisieren.

Zieldimension III: Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen

Aktionsfeld 4: Integration der sozialen Dimension in Hochschulsystemfragen und strategische Überlegungen

Einen wesentlichen Beitrag hierzu wird die Forschung zur sozialen Dimension und Studierbarkeit leisten. Den Startschuss machte das 2020 vom FWF bewilligte Projekt zum Thema „Selbstreguliertes Lernen in der medizinischen Ausbildung“. Mit diesem Projekt und ihren im Entwicklungsplan definierten neuen Forschungsfeldern der veterinärmedizinischen Ausbildungsforschung und Gender Studies hat die Vetmeduni Vienna den Grundstein gelegt, um hier Pionierarbeit zu leisten.

Das heterogenitäts- und diversitätssensible jährliche Monitoring von sämtlichen Prozessen wie dem Aufnahmeverfahren ist für die Vetmeduni Vienna bereits Routine. Auch in sämtlichen durchgeführten Befragungen von Studierenden und Absolvent*innen spielte die soziale Dimension schon bisher eine Rolle. Neu ist, dass die Vetmeduni Vienna plant, die „Soziale-Dimensions-Kategorien“ noch präsenter und umfassender in ihren Befragungen und Evaluierungen zu platzieren, um einen diversifizierten Datenbestand zu ermöglichen, der es erlaubt, gezielte Maßnahmen zu setzen und die Wirkung dieser Maßnahmen in weiterer Folge auch zu überprüfen.

5. Schwerpunktziel

Diversität – Zielgruppe: Mitarbeiter*innen

Um die Hauptzielgruppe der Mitarbeiter*innen zu adressieren, setzt die Vetmeduni Vienna unter dem Motto #TeamVetmeduni vor allem auf die folgenden großen langfristigen Zieldimensionen, die wiederum mit Aktionsfeldern und Maßnahmen unterfüttert sind.

- **Zieldimension I: Integrative Organisations- und Unternehmenskultur**
- **Zieldimension II: Inklusive Teilhabe und Organisation fördern**
- **Zieldimension III: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Hierarchieebenen**

In ihrer Vorgehensweise wählt die Vetmeduni Vienna hier zunächst einen dimensionsübergreifenden Ansatz, was bedeutet, dass der Fokus auf solchen Maßnahmen liegt, die generell Barrieren abbauen und Rahmenbedingungen verbessern, unabhängig von den Diversitätsdimensionen. Flankiert werden diese Maßnahmen von zielgruppenspezifischen Maßnahmen für die bereits definierten, bestehenden „Fokusthemen“ Geschlecht und Familie.

Zieldimension I: Integrative Organisations- und Unternehmenskultur

Aktionsfeld 1: Diversitätskompetenz erhöhen und Universitätsangehörige sensibilisieren

Die Vetmeduni Vienna strebt an, die flächendeckend zugänglichen Informationsangebote auszubauen, um das Bewusstsein und Wissen im Umgang mit Vielfalt zu stärken und eine inklusive Kultur zu etablieren. Der Aufbau von Diversitätskompetenz und insbesondere Genderkompetenz wird vermehrt und systematisch in die (Weiter-)Bildungsangebote für alle Hochschulangehörigen integriert.

Aktionsfeld 2: Diskriminierung vorbeugen, respektvolles Miteinander forcieren, Führungsleitbilder entwickeln

Der Verhaltenskodex der Vetmeduni Vienna sowie die Betriebsvereinbarung über den achtungsvollen Umgang und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz sind die Grundfesten dieses Aktionsfelds. Ziel ist es nun, in einem flächendeckenden Weiterbildungs- und Diskussionsprozess alle Hochschulangehörigen systematisch zu sensibilisieren und konsequent eine wertschätzende Gesprächskultur zu forcieren.

Eine besondere Rolle kommt hierbei den Führungskräften der Vetmeduni Vienna zu, ist es doch ihre Aufgabe, die Grundprinzipien von gegenseitigem Respekt, Anerkennung und Toleranz in besonderem Maße zu tragen. Aus diesem Grund werden neue Führungsleitbilder erarbeitet: Personen mit Führungsverantwortung sollen nicht nur Vorgesetzte, sondern positive Vorbilder sein, die ihre Mitarbeiter*innen unterstützen sowie fördern und eine entsprechende inklusive Kommunikations- und Feedbackkultur leben.

Zieldimension II: Inklusive Teilhabe und Organisation fördern

Aktionsfeld 3: Barrieren abbauen

Inklusion funktioniert nicht ohne Barrierefreiheit, denn wo Barrieren bestehen, bleibt manchen Menschen die Teilhabe verwehrt. Barrierefreiheit definiert die Vetmeduni Vienna als eine soziale Dimension, die es allen Menschen ermöglicht, gleichberechtigt, selbstbestimmt und unabhängig am universitären Leben teilzuhaben.

Damit ist die Barrierefreiheit für die Vetmeduni Vienna ein zentrales Element der Infrastrukturplanung und -entwicklung sowie des Gebäude- und IT-Managements. Sie verpflichtet sich dazu, barriere sensibel vorzugehen und sicherzustellen, dass zum Beispiel Formulare leicht verständlich sind oder dass Internetseiten und E-(Learning-)Angebote so gestaltet sind, dass jede und jeder sie nutzen kann.

Aktionsfeld 4: Familienfreundlichkeit erhöhen

Als hochschuleundfamilie-zertifizierte Universität sieht sich die Vetmeduni Vienna als familienfreundliche, lebensphasenorientierte und diversitätssensible Universität. Dabei richtet die Vetmeduni Vienna ihre Maßnahmen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich an alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht.

Flexible Arbeitszeitmodelle, unterschiedliche Teilzeitmodelle, Homeoffice, Eltern-Kind-Büros, ein betriebsnaher Kindergarten am Campus, Kinderbetreuung in den Sommer- und Herbstferien, die Förderung der Wahrnehmung von Elternzeiten und die Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs sind nur einige Maßnahmen, die an der Vetmeduni Vienna bereits etabliert sind und weitergeführt beziehungsweise nach Möglichkeit um Formate wie eine Kinder-Notfallbetreuung erweitert werden sollen.

Zieldimension III: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Hierarchieebenen

Aktionsfeld 5: Frauenförderung forcieren vor allem in der Führungsebene

Die Basis einer guten Frauenförderung liegt in der Nachwuchsakquise, der Nachwuchsförderung, Karriereplanung und Personalentwicklung. Als verantwortungsvolle und gleichzeitig anspruchsvolle Arbeitgeberin hat die Universität bereits eine Reihe von Programmen entwickelt, um Karrieren zu fördern und in einem Rahmen weiterzuentwickeln, der den individuellen Stärken der jeweiligen Personen und den strategischen Zielen der Universität entspricht. So widmet sich zum Beispiel eine Arbeitsgruppe des Innovation Vet Circles, dem universitätsweiten Think Tank und Impulsgeber bei Forschungsfragen, sowie ein Förderbereich der Profillinien dem Thema „Nachwuchs“.

Als einzige veterinärmedizinische Universität Österreichs ist die Vetmeduni Vienna besonders gefordert, ihren Nachwuchs gezielt zu fördern, interne Karrierewege zu ermöglichen und weiterzuentwickeln sowie Nachwuchstalente für nationale und internationale Karrieren vorzubereiten. Dem möchte sie in Zukunft vermehrt nachkommen, indem sie transparente Karriereschritte entwickelt.

Trotz des sehr hohen Frauenanteils von rund 80 Prozent unter den Studierenden sind an der Universität immer noch wenige Frauen auf der Ebene der Professor*innen vertreten. Im Sinne der Frauenförderung will die Vetmeduni Vienna vermehrt Maßnahmen zum Abbau von Karrierehindernissen für Frauen setzen und talentierte Frauen von Beginn ihrer Karriere an unterstützen sowie die Bestellung von Frauen in verantwortungsvolle Stellen und Führungspositionen über alle Bereiche und Ebenen fördern.

Beispielhaft für eine effiziente, zielorientierte und zukunftssträchtige Förderung der Frauen ist das in einem internen Call etablierte Programm VetWoman für außergewöhnlich talentierte junge Forscherinnen. Im Rahmen des Programms wurden zehn Forscherinnen für ein 1,5 Jahre dauerndes Mentoringprogramm ausgewählt. Das laufende Programm soll – nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit – in weiteren Runden fortgesetzt werden.

Ergänzt wird VetWoman durch VetTalents, ein Frauenförderprogramm für Nachwuchskräfte, das auf die Persönlichkeitsentwicklung und Karriereplanung abzielt. In einem Pilotdurchgang wurden im Jahr 2020 sieben Frauen ausgewählt. Bis zum Jahresende werden diese Frauen eine Reihe an Coachings und Workshops absolvieren, die sie dabei unterstützen, ihre professionellen und persönlichen Kompetenzen gezielt zu erweitern, und sie vorbereiten für den nächsten Karriereschritt.

