

Zwischenbericht des
Mentorings für
Postdoktorandinnen
der Philosophischen
Fakultät

Sommer 2014





Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	3
II. Programmrahmen	3
III. Ablauf des Programms	5
IV. Evaluationen des Programms.....	8
V. Organisatorische Aktivitäten und inhaltliche Weiterentwicklung während der 3. Runde des Mentoringprogramms, 09.2013 bis 08.2014	12
VI. Konzeptanpassungen für die 4. Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät.....	14
VII. Fazit und Ausblick.....	16



I. Einleitung

Im September 2011 startete an der Philosophischen Fakultät erstmals ein zwölfmonatiges Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen, das sich nun bereits in der dritten Runde befindet. In diesem Zwischenbericht soll ein Überblick über den bisherigen Verlauf des Programms und die Ergebnisse gegeben werden. Dazu wurden nach Ende der ersten beiden Durchgänge Abschlussevaluationen und in der Mitte des dritten Durchgangs im April 2014 eine Zwischenevaluation durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden hier dargestellt. Zusätzlich startete das Koordinationsteam im Sommer 2014 eine Befragung der Absolventinnen der ersten beiden Durchgänge, um auch die mittelfristigen Wirkungsmechanismen des Mentoringprogramms zu erfassen. Die Befragung ist noch nicht abgeschlossen- erste Tendenzen sollen hier jedoch schon präsentiert werden. Anschließend findet sich noch ein Ausblick auf die nächsten Runden des Programms, inklusive Anpassungen in der inhaltliche Konzeption und Finanzierung.

II. Programmrahmen

1. Finanzieller und personeller Rahmen

Die erste und zweite Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen wurden anteilig aus Mitteln des Professorinnenprogramms sowie Fakultätsmitteln finanziert. Die dritte Runde wurde neben dem Anteil der Fakultät mit finanziellen Beteiligungen von Kooperationspartnern an der Universität durchgeführt. Eine langfristige Finanzierung und Etablierung des Programms wird angestrebt. Dazu sollen u.a. wieder Gelder des Professorinnenprogramms eingesetzt (bei erfolgreichem Antrag) und die Kooperationen an der Universität ausgebaut werden. Zusätzlich soll im Herbst 2014 ein Antrag für die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds beim Land Niedersachsen gestellt werden.

Zur Organisation und Koordination des Programms wurde die Stelle einer wissenschaftlichen Hilfskraft eingerichtet, die mit 86h/Monat angesetzt ist. Das Koordinationsteam des Mentorings für Postdoktorandinnen setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät sowie der Programmkoordinatorin zusammen. Unterstützt und beraten wird das Team von einem vierköpfigen wissenschaftlichen Beirat sowie der Gleichstellungskommission.

2. Struktureller Rahmen

Die Schirmherrschaft für das Mentoring für Postdoktorandinnen hat die Universitätspräsidentin Professorin Dr. Ulrike Beisiegel übernommen. Um das Projekt an der Philosophischen Fakultät sowohl fachlich als auch institutionell zu verankern, wurde ein wissenschaftlicher Beirat einberufen.

Der Beirat besteht aus folgenden Mitgliedern:

- Professor Dr. Tobias Brandenberger, Seminar für Romanische Philologie



- Professorin Dr. Barbara Schaff, Seminar für Englische Philologie und Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät
- Professorin Dr. Silke Schicktanz, Ethik und Geschichte der Medizin und Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellung
- Professorin Dr. Simone Winko, Seminar für Deutsche Philologie

Das Mentoring für Postdoktorandinnen wird in Kooperation mit dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm, der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) und dem Mentoringprogramm der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) durchgeführt. In diesem Rahmen erfolgt unter anderem eine Kommunikation über freie Plätze in Workshops sowie die Planung gemeinsamer Netzwerktreffen, um die campusweite Vernetzung der Teilnehmenden zu fördern.

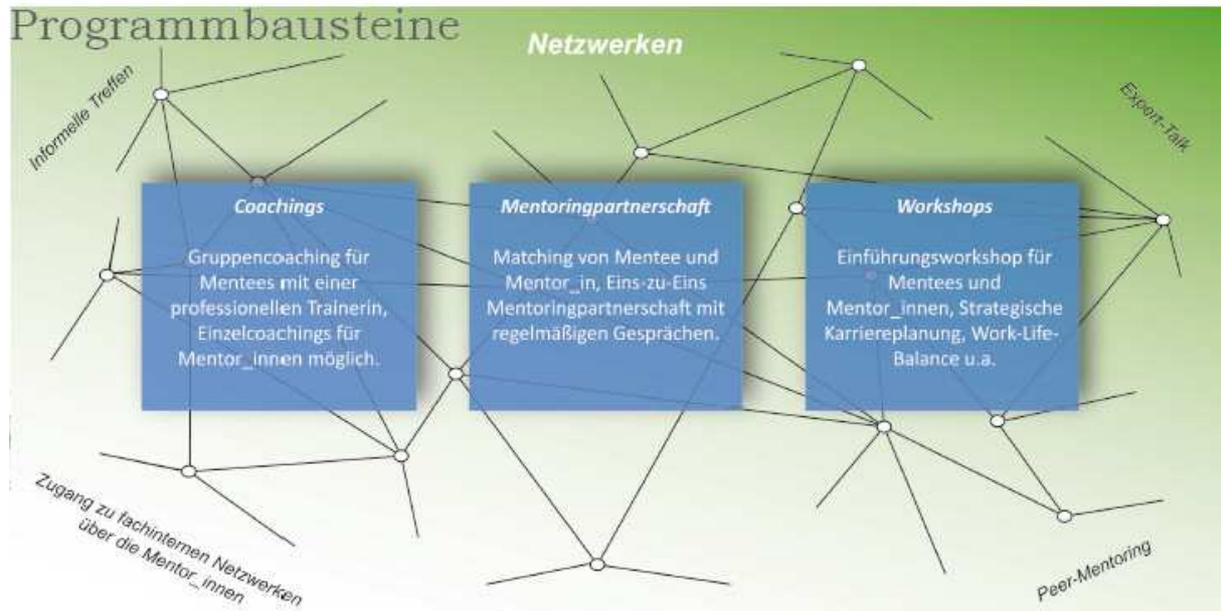
Darüber hinaus ist das Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät Mitglied im Forum Mentoring e.V. Das Forum Mentoring ist ein bundesweiter Zusammenschluss hochschulbasierter Mentoringprogramme, die sich hauptsächlich der Frauenförderung auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen widmet. Um die Qualität der Mentoringprogramme zu gewährleisten, hat das Forum Mentoring Kriterien erarbeitet, denen sich die Mitgliedsprogramme verpflichtet haben. Zusätzlich werden in jährlich zwei Mitgliederversammlungen und diversen Arbeitsgemeinschaften Aspekte rund um das Thema Mentoring bearbeitet und weiterentwickelt. Dadurch soll die Exzellenz der beteiligten Programme und ihre Anpassung an aktuelle politische Entwicklungen gewährleistet werden.

3. Konzeptioneller Rahmen

Das Mentoring für Postdoktorandinnen verfolgt das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen und langfristig den Anteil von Frauen in den oberen Hierarchiestufen des Wissenschaftsbetriebs zu erhöhen. Es richtet sich an Postdoktorandinnen der Geistes- und Kulturwissenschaften, die noch nicht durch umfassende Stipendien versorgt sind. Das Programm basiert auf vier Programmbausteinen:

- Eins-zu-Eins-Mentoringpartnerschaft
- Gruppencoachings
- Workshops
- Netzwerken

Programmbausteine des Postdoktorandinnen-Mentorings:



Im Rahmen eines zwölfmonatigen Programmdurchlaufs werden die Postdoktorandinnen bei ihrer individuellen Laufbahnplanung und -gestaltung unterstützt. Auch die Mentoren/innen haben die Möglichkeit, einen Workshop zur Einführung in die Mentoringpartnerschaft, Führungskräfte trainings sowie Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen.

Im Gegensatz zum Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm, das interdisziplinär angelegt ist und dem UMG Mentoring, das sich an Mitglieder der Universitätsmedizin richtet, fokussiert das Mentoring für Postdoktorandinnen speziell die Interessen und Problemfelder der Geistes- und Kulturwissenschaften. Der fakultätseigenen Fächerkultur und den entsprechenden Anforderungen an die Karriereentwicklung wird dadurch besonders Rechnung getragen. Die Fakultät trägt somit dazu bei, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf Postdoc-Ebene besonders zu fördern und ist damit auch Vorreiterin innerhalb der Göttinger Universität. Das Programm wurde u.a. beim Endbericht der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) der DFG im Januar 2013¹ hervorgehoben.

III. Ablauf des Programms

1. Akquise und Auswahl

Die Akquise der Teilnehmerinnen für das Mentoring für Postdoktorandinnen erfolgte sowohl über die direkte Ansprache von Postdoktorandinnen, als auch über den Weg der Professoren/innen der Philosophischen Fakultät, die dem Koordinationsteam potentielle Interessentinnen nennen sollten. Das Programm wird daneben in Form von Flyern und Postern, durch hausinterne Mitteilungen sowie über verschiedene E-Mail-Verteiler beworben.

¹ Siehe dazu den Bericht unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html> (6.6.2014)



Nach dem Eingang der Bewerbungen werden anhand vorher festgelegter Auswahlkriterien alle Kandidatinnen zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Die Gespräche werden von dem Koordinationsteam und teilweise unter Beteiligung von Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats geführt.

Insgesamt wurden in die drei Runden des Mentorings für Postdoktorandinnen 19 Postdoktorandinnen aus verschiedenen Fachbereichen der Philosophischen Fakultät in das Programm aufgenommen. Demgegenüber standen 20 Mentorinnen und Mentoren, die sich den Mentees als Tandempartner/innen zur Verfügung stellten. Die höhere Anzahl der Mentoren/innen ergibt sich daraus, dass einige Mentees zwei Mentoren/innen hatten, da sich beispielsweise ein Mentor an einer anderen Universität befand. Einige Mentoren/innen standen in mehreren Runden als Tandempartner/innen zur Verfügung.

2. Programm September 2011-Juli 2014

Die Auftaktveranstaltung der ersten Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen fand mit rund 40 Gästen am 21.09.2011 in der Paulinerkirche statt. Nach den Grußworten der Universitätspräsidentin Professorin Dr. Ulrike Beisiegel und dem Dekan der Philosophischen Fakultät Professor Dr. Udo Friedrich, wurden die Anwesenden von Professorin Dr. Rebekka Habermas begrüßt, damalige Vorsitzende der Gleichstellungskommission und Mitglied des wissenschaftlichen Beirates des Mentorings für Postdoktorandinnen. Den Festvortrag hielt Dr. Astrid Franzke vom Pro-Fakultät Programm in Frankfurt über die Aspekte einer Mentoringpartnerschaft. Am selben Tag fanden bereits nachmittags die Einführungsworkshops für Mentees sowie Mentor/innen statt, die dazu dienten, sich auf die Mentoringpartnerschaft vorzubereiten.

Der Auftakt der zweiten Runde wurde etwas informeller bei einem Eröffnungssessen am 07.11.2012 im Heyne-Haus begangen. Eingeladen waren dazu der wissenschaftliche Beirat, ebenso die Vertreter/innen der Partnerprogramme und alle aktuellen Mentees und Mentor/innen. Die Vorbereitungsworkshops zum Thema Mentoring für die Mentees und die Mentor/innen fanden in der zweiten Runde bereits im Oktober 2012, also vor der offiziellen Eröffnungsveranstaltung des Programms statt, um alle Teilnehmenden aktiv auf die Arbeit im Tandem vorzubereiten.

Der Auftakt der dritten Runde erfolgte ebenso in Form eines Eröffnungssessens am 01.11.2013. Die Mentees hatten bereits am 18.10.2013 im Einführungsworkshop die Möglichkeit, sich mit dem Thema Mentoring auseinanderzusetzen, so dass sie bereits beim Eröffnungssessen mit ihren Mentor/innen in die ersten Gespräche treten konnten. Eingeladen hierzu waren wieder alle Beteiligten des Mentoringprogramms. Die Mentor/innen bekamen statt eines Einführungsworkshops einen Leitfaden an die Hand, den sie während der gesamten Programmlaufzeit konsultieren konnten.

Im weiteren Programmverlauf gab es für die Mentees neben den Terminen ihrer Mentoringpartnerschaft ergänzend Coachings, Workshops sowie Netzwerktreffen, die sich mit laufbahn- bzw. karriererelevanten Themen auseinandersetzten.

In den 36 Monaten des Mentoringprogramms fanden insgesamt 12 Gruppen- und Einzelcoachings statt, je 4 pro Programmrunde. Neben den Einführungsworkshops zum Thema Mentoring für die Mentor/innen und Mentees gab es zudem pro Runde je einen Workshop zum Thema



„Karrierestrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und einen weiteren Workshop zum Thema „Berufungsverfahren“.

Die vom Mentoring für Postdoktorandinnen organisierten Netzwerktreffen fanden im März 2012, April 2013 und März 2014 statt. Das erste Netzwerktreffen befasste sich inhaltlich mit der Thematik „Der Weg zur Professur – Von der Ausschreibung bis zur Berufung“. Nach den Vorträgen der drei eingeladenen Referentinnen hatten die 25 Teilnehmer/innen die Gelegenheit in Kleingruppen Fragen zu stellen und inhaltlich vertieft zu diskutieren. Die zweite und dritte Netzwerkveranstaltung widmete sich der „Forschungsförderung für Postdocs“. Referent/innen aus der Abteilung Forschung und dem EU-Hochschulbüro der Georg-August-Universität präsentierten verschiedene Förderungsmöglichkeiten und gingen auf die Fragen der Anwesenden ein. In den Pausen bestand die Möglichkeit des informellen Austausches, die von den insgesamt 65 Teilnehmer/innen rege genutzt wurde. Die Mitwirkenden setzten sich bei allen drei Veranstaltungen sowohl aus den Mentees des Mentorings für Postdoktorandinnen als auch aus den Partnerprogrammen und anderen nicht assoziierten Instituten der Georg-August-Universität Göttingen zusammensetzten. Die Pausen konnten daher sehr gut für das Knüpfen neuer Kontakte und die Erweiterung der persönlichen Netzwerke genutzt werden. Zusätzlich zu den vom Programm organisierten Netzwerktreffen fanden von Seiten der Kooperationspartner/innen Netzwerkaktivitäten statt, wie beispielsweise ein Networking-Dinner zum Thema „Plan B!?“- Lebenswege von Wissenschaftlerinnen mit Kind“ des UMG Mentorings oder eine Podiumsdiskussion zum Thema „Publish or Perish- Publikationsstrategien für junge Akademiker“ des Dorothea Schlözer-Mentoringprogramms.

Zum Abschluss der ersten Runde des Mentoringprogramms wurden im Juli 2012 alle Teilnehmenden und Mitwirkenden zu einer gemeinsamen Verabschiedung eingeladen. Dabei konnten alle Beteiligten die gesammelten Erfahrungen noch einmal Revue passieren lassen und sich über die Erfolge des Mentoringprogramms austauschen. Für die zweite Programmrunde fand der Abschluss am 15. Juli 2013 im Vortragssaal im historischen Gebäude der SUB statt. Die Grußworte wurden von der Universitätspräsidentin Professorin Dr. Beisiegel, sowie vom Dekan der Philosophischen Fakultät Professor Dr. Bergemann gehalten. Der Sprecher der GSGG Professor Dr. Heinz-Günther Nesselrath, referierte über „Die Postdoc-Phase als Übergang von der Promotion zur Professur: ein entscheidender Lebensabschnitt“. Im Anschluss an die Zertifikatsübergabe konnten alle 25 Anwesenden noch bei einem Empfang im Garten des Heyne-Hauses den Abend ausklingen lassen.

Die Abschlussveranstaltung des dritten Durchgangs wird Mitte Juli 2014 in ebensolchem Rahmen stattfinden.



IV. Evaluationen des Programms

Das Mentoring für Postdoktorandinnen wurde bereits knapp nach der Halbzeit der ersten Runde des Programms im April 2012 evaluiert. Die Bewertungen fielen sehr positiv aus und legten damit den Grundstein für den zweiten Durchgang. Zum Ende der ersten beiden Runden im August 2012 und August 2013, ebenso wie zur Hälfte des dritten Durchgangs im Mai 2014, wurden die Inhalte und der Verlauf des Programms erneut von den Teilnehmer/innen bewertet. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragungen werden im Folgenden dargestellt.²

Neben diesen generellen Evaluationen fanden während der Programmlaufzeit gesonderte Befragungen zu den Workshops, Coachings und Netzwerktreffen statt. Diese sind aber kein Teil dieses Zwischenberichts, sondern dienen zur fortlaufenden Qualitätsverbesserung des Programms.

Zusätzlich startete das Koordinationsteam im Sommer 2014 eine Alumnae-Befragung, um eine langfristige Perspektive über die Wirksamkeit des Mentorings für Postdoktorandinnen zu erhalten. Die Befragung ist noch nicht vollkommen abgeschlossen; einige Tendenzen sollen hier jedoch schon aufgezeigt werden.

1. Zufriedenheit mit dem Programm

Die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen des Programms ist sehr hoch: Alle Mentees und Mentoren/innen bewerten das Programm insgesamt als „sehr gut“ oder „gut“. Die allgemeine Zufriedenheit zeigt sich auch darin, dass alle befragten Mentees angeben, einen Gewinn aus der Teilnahme gezogen zu haben oder dies noch tun werden. Das gleiche Bild bei den Mentoren/innen: Hier geben 14 von 16 der Befragten an, einen Nutzen aus dem Programm gezogen zu haben.

Auch die Idee des Netzwerkes unter jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen hat das Programm erfolgreich gefördert: Alle befragten Mentees der ersten beiden Runden können sich vorstellen, später selber Mentorin zu werden. Auch die Mentorinnen und Mentoren sind so von dem Programm überzeugt, dass 90% von Ihnen weiterhin als Mentoren/innen zur Verfügung stehen werden. Zwei Mentorinnen waren bereits in mehreren Programmrunden als Betreuerinnen dabei.

2. Die Mentoringpartnerschaft

Die Mentoringpartnerschaft wird von 29 der 32 Befragten mit „sehr gut“ und „gut“ bewertet (siehe Tabelle). Durchschnittlich trafen sich die Tandems einmal monatlich, wobei die Treffen in Bezug auf die Gesamtlaufzeit insgesamt zwischen 7-mal und 2-mal variierten. Auch per Mail und Telefon fand Kontakt statt, falls persönliche Treffen aus Terminschwierigkeiten oder sonstigen Umständen entfallen mussten.

² Hierfür werden die Endevaluationen des ersten und zweiten Durchgangs und die Zwischenevaluation der dritten Runde zusammengefasst. Dafür lagen insgesamt 16 von 20 Evaluationsbögen der Mentees und 16 von 22 Fragebögen der Mentoren/innen vor. Die höhere Anzahl der beteiligten Mentoren/innen ergibt sich daraus, dass einige Mentees zwei Betreuer/innen hatten.



*Bewertung der Mentoringpartnerschaft von Mentees und Mentoren/innen
(Anzahl der Antworten auf deiner Skala von 1 bis 5)*

Skala	Mentees (Anzahl Antworten)	Mentoren/innen
5 (sehr gut)	9	10
4 (gut)	4	6
3 (eher gut)	2	-
2 (eher schlecht)	1	-
1 (Schlecht)	-	-

2.1. Inhaltliche Schwerpunkte in der Mentoringbeziehung

Bei der Abfrage der Schwerpunkte in der Mentoringbeziehung nahmen erwartungsgemäß den größten Teil der **Erfahrungsaustausch** und die **Selbstreflektion** ein. Einen weiteren Schwerpunkt bei den Gesprächen zwischen Mentee und Mentor/in bildet die **Entwicklung individueller Karrierestrategien**. An dritter Stelle der am häufigsten genannten Schwerpunkte steht der **Transfer informeller Wissensbestände**, knapp dahinter der **Einblick in die Strategien der Mentorin bzw. des Mentors**.

Weniger häufig als inhaltliche Schwerpunkte in der Mentoringbeziehung benannt werden fachliche Themen sowie der Einblick in wissenschaftliche Netzwerke.

2.2 Matching

Bei der Abfrage der Zufriedenheit des Matchingprozesses zeigt sich eine insgesamt zufriedenstellende Bewertung: 14 von 16 Mentoren/innen waren „sehr zufrieden“ mit der ihnen zugeteilten Mentee, 2 Mentoren/innen „eher zufrieden“. Bei den Mentees sieht das Bild etwas gemischter aus: Hier sind 10 der Mentees sehr zufrieden, 4 Mentees teilweise zufrieden und 2 Mentees weniger zufrieden mit den zugeteilten Mentoren/innen.

Die Verstetigung der Mentoringpartnerschaft zeigt ein positives Bild bei den Mentoren/innen und Mentees der ersten Runde: 12 der Befragten planen, nach Ende der Programmlaufzeit noch Kontakt zu Ihrer/-m Tandempartner/-in zu haben, 8 der Befragten beantworten dies mit „vielleicht“. Nur 2 der Mentoren/innen und Mentees denken, dass sie keinen Kontakt mehr nach dem Programm haben werden.



3. Das Mentoringprogramm aus Sicht der Mentees

3.1 Begleitprogramm

Besonders hervorgehoben im Begleitprogramm haben sich die Workshops zum Thema „Berufungsverfahren“ und „Karrierestrategien“. In der ersten Runde wurden zudem besonders die Gruppencoachings und in der zweiten und dritten Runde die Netzwerkveranstaltung zum Thema „Forschungsförderung“ gelobt. Alle Mentees beurteilen diese beiden Programmpunkte als „sehr wichtig“. Insgesamt zeigt sich aber, dass jeder Bestandteil des Begleitprogramms von der Mehrheit der Mentees als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewertet wird und damit der begleitende Teil des Programms des Mentorings für Postdoktorandinnen als gelungen konzipiert gelten kann.

3.2 Netzwerken

Auch der im Programm angelegte Baustein des „Netzwerkens“ kann insgesamt als positiv bewertet werden. Berufsrelevante Kontakte haben sich für rund die Hälfte der Mentees der ersten und zweiten Runde ergeben. Die Mentees der dritten Runde geben bereits nach der Halbzeit an, vor allem von dem Peer-Netzwerk mit den anderen Postdoktorandinnen im Programm und von der Beziehung zu ihren Mentoren/innen zu profitieren. Sie hoffen in Zukunft dadurch noch weitere Kontakte knüpfen zu können. Die Mehrheit der Mentees hat daher überwiegend persönliche Kontakte durch das Mentoringprogramm gesammelt, welche viele aber planen, beruflich zu nutzen.

3.3 Zielsetzung und Zielerreichung

Der Erfolg eines Mentoringprogramms hängt im Wesentlichen von der Zielsetzung der Mentees ab: nur wenn Ziele gesetzt und erreicht werden, ergibt sich ein Erfolgserlebnis. Die Mentees wurden in der Abschlussevaluation der ersten beiden Runde gebeten, drei ihrer Ziele zu Beginn des Mentoringprogramms zu nennen und das Erreichen des Ziels zum Ende des Programms in Prozent einzuschätzen.

Die am häufigsten genannten der Ziele der Mentees sind nachfolgend zusammengefasst:

Ziel	Ziel erreicht in %
„Intensiver Erfahrungsaustausch mit anderen Postdocs“	100%
„Karriereberatung“	90%
„Selbstsicherheit“	90%
„Vorstellungsgespräche/ Vorträge trainieren (Berufungstraining)“	90%
„Bewusstsein über Stärken und Schwächen meines Profils entwickeln“	80%
„Berufliche Unsicherheit verringern“	80%
„Einblicke in wissenschaftliche Strukturen“	70%



Einzelne Ziele der Mentees konnten nicht so erfolgreich erreicht werden wie andere. So nannten beispielsweise nur 30% der Mentees die Ziele „Fachliche Kontakte“, „Vernetzung“ und 50% der Mentees das Ziel „Knüpfen neuer Kontakte“ als erreicht. Möglicherweise ist dies zurückzuführen auf die unterschiedliche Struktur der einzelnen Fächer. Auch die „konkrete Planung des Habilitationsprojektes“ konnte nur zu 40% erreicht werden. Dies hängt jedoch damit zusammen, dass das Mentoringprogramm keine inhaltlich wissenschaftliche Unterstützung bieten möchte und die Mentoren/innen so meist fachfremd sind.

Insgesamt ist aber als Fazit zu ziehen: Durchschnittlich sind die Ziele der Mentees zu 70% erreicht worden. Das ist ein sehr positives Feedback für das Mentoring für Postdoktorandinnen und eine weitere Bestätigung dafür, mit dem Programm an den richtigen Stellen anzusetzen.

Die Mentees der dritten Runde wurden in der Zwischenevaluation ebenfalls zu ihren Erwartungen mit dem Programm befragt. Die Erwartungen der Mentees (Netzwerkbildung, Insiderwissen, Förderung, Einblicke in unispezifische Abläufe, Anregungen und Begleitung der Karriereplanung) konnten zur Hälfte der Laufzeit des Durchgangs bereits zu 85% erfüllt, teilweise sogar übertroffen werden, was besonders auf die Workshops und die Netzwerkveranstaltung zutrifft.

4. Das Mentoringprogramm aus Sicht der Mentoren/innen

Auch für die Mentoren/innen eröffnet sich durch das Programm die Möglichkeit, durch ihre Tätigkeit neue Blickwinkel zu erlangen. Mehr als 80% der Mentoren/innen stimmt in Hinsicht auf den Nutzen, den sie aus dem Programm gezogen haben, folgenden Punkten zu:

- *Kontakt zu Nachwuchswissenschaftlerinnen*
- *Reflexion der eigenen beruflichen Entwicklung*
- *Erweiterung der Beratungskompetenz*
- *Weitergabe von Wissen*
- *Perspektivenwechsel lernen*

Lediglich die Erweiterung der eigenen Netzwerke hat bei den Mentoren/innen nur bedingt stattgefunden.

5. Allgemeine Beurteilung des Programms

95% der befragten Beteiligten findet die Idee und Umsetzung eines Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen an der Philosophischen Fakultät überzeugend. Vor allem die immer noch bestehende „Gläserne Decke“ und der geringe Anteil von Frauen an Professuren der Fakultät werden als Argumente für die Notwendigkeit eines solchen Programms genannt. Es als langfristiges Angebot der Fakultät zu etablieren wird von allen Teilnehmenden als sinnvoll erachtet. Sowohl Mentees als auch Mentoren/innen haben es bereits weiterempfohlen.



6. Befragung ehemalige Mentees

Im Sommer 2014 wurde ein Fragebogen an alle Teilnehmerinnen der ersten beiden Programmrunden versendet. Ziel der Befragung ist es, mögliche langfristige Wirkkräfte des Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen zu erfassen. Da sich die Befragung noch in der Durchführung befindet können hier lediglich einige vorläufige Tendenzen berichtet werden. Sehr erfreulich ist zunächst, dass alle ehemaligen Mentees noch immer in der Wissenschaft tätig sind. Alle haben eine Finanzierung für ihre Forschung gefunden: als wissenschaftliche Mitarbeiterin direkt an einem Lehrstuhl oder auch in einem Drittmittelprojekt. Die meisten sind an der Georg-August-Universität verblieben, wobei auch einige ehemalige Teilnehmerinnen an andere Hochschulen gewechselt haben, wie etwa nach Gießen oder Hildesheim, bis sogar nach Lissabon. Das Bestreben exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der universitären Karriere zu bestärken konnte somit erfüllt werden. Positiv ist auch, dass alle bisher befragten ehemaligen Mentees das Mentoringprogramm als entscheidend für einige karriererelevanten Entscheidungen bezeichnen. Sich durch das Programm ergebende Kontakte konnte ebenso für die inhaltliche Zusammenarbeit als für den privaten Austausch genutzt werden. Der Kontakt zwischen Mentee und Mentor/in, wie auch zwischen den einzelnen Mentees, besteht in vielen Fällen immer noch, so dass der Aspekt des Aufbaus eines Netzwerkes ebenso erfüllt wurde. Der Punkt, der jedoch am meisten hervorgehoben wird, ist die Bestärkung und die Vergrößerung des Selbstbewusstseins gut genug für eine Karriere in der Wissenschaft zu sein. Dies könnte der ausschlaggebende Fakt sein, warum alle ehemaligen Mentees immer noch an Hochschulen tätig sind.

V. Organisatorische Aktivitäten und inhaltliche Weiterentwicklung während der 3. Runde des Mentoringprogramms, 09.2013 bis 08.2014

Stand: Mai 2014

1. Inneruniversitäre Kooperationen, u.a. mit finanzieller Beteiligung am Programm

Das Koordinationsteam des Mentorings für Postdoktorandinnen ist mehrere inneruniversitäre Kooperationen eingegangen, um die dritte Programmrunde durchzuführen.

Der zweitägige Workshop zum Thema Karrierestrategien wurde zusammen mit der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften durchgeführt. Diese hat das Honorar und die Reisekosten der Referentin, in Höhe von insgesamt 2600€, übernommen. Im Gegenzug konnte ein Postdoktorand der GSGG an dem Workshop teilnehmen.

Die Kosten für die Kinderbetreuung während Veranstaltungen des Mentoringprogramms, werden im Bedarfsfall bis zu einer Gesamthöhe von 1000€ vom Familienservice des zentrales Gleichstellungsbüro übernommen. Da bisher noch kein Bedarf für eine Betreuung bestand, ist dies noch nicht in Anspruch genommen worden.

Für die Netzwerkveranstaltung konnten wieder vier Referentinnen aus der Abteilung Forschung und dem EU-Hochschulbüro gewonnen werden. Diese haben ohne Honorar zu den Themen nationale und EU-weite Forschungsförderung referiert.



2. Anträge bei Stiftungen

Um weitere Mittel einzuwerben, hat das Koordinationsteam zwei Anträge bei Stiftungen gestellt.

Zum einen wurde ein Antrag bei der Robert-Bosch-Stiftung gestellt, der jedoch im September 2013 abgelehnt wurde. Die Argumentation war hier, dass es bereits ein stiftungseigenes Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt und somit keine Fremdprogramme mehr gefördert werden können.

Der zweite Antrag wurde im Sommer 2013 bei der Hans Sauer Stiftung gestellt und befindet sich immer noch in der Begutachtungsphase. Von einer Förderung kann hier somit nicht mehr ausgegangen werden.

3. Anträge bei Unternehmen aus dem Raum Göttingen

Um den Finanzierungsplan des Mentoringprogramms umzusetzen, wurden Anfragen bei der Sparkasse Göttingen, Robert Bosch, Otto Bock und dem Unibund gestellt.

Die Sparkasse Göttingen fördert lediglich Projekte, die für die allgemeine Bevölkerung Göttingens offen und relevant sind. Dazu zählen v.a. Sport- und Kulturveranstaltungen im größeren Rahmen.

Robert Bosch verwies an die Robert-Bosch-Stiftung, bei der auch ein Antrag gestellt wurde.

Otto Bock fördert lediglich in seinem Fachgebiet.

Der Unibund fördert Tagungs- und Kongressreisen von Wissenschaftlern der Universität Göttingen und internationale Tagungen, die hochschulöffentlich sind.

Einen Erfolg konnte somit bei der Suche nach privaten und betrieblichen Sponsoren nicht erreicht werden.

4. Öffentlichkeitsarbeit

Das Vorhaben eine gemeinsame Mentoringstartseite auf der Homepage der Philosophischen Fakultät einzurichten, wurde umgesetzt. Auf moveMento, das Mentoringprogramm und das Mentoring für Postdoktorandinnen kann nun von der gemeinsamen Seite: <https://www.uni-goettingen.de/de/156436.html> zugegriffen werden. Diese erscheint auch unter dem Punkt Mentoring innerhalb der Navigationsleiste der Fakultätsseite. Eine größere Sichtbarkeit und Transparenz der Angebote konnte damit erreicht werden.

Die Abschlussveranstaltung der zweiten Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen wurde im Göttinger Tageblatt angekündigt.

Die Webseite des Mentorings für Postdoktorandinnen wurde überarbeitet und die Navigation erleichtert. Man kommt nun von jeder Unterseite durch einen Link zurück auf die Startseite.



5. Erarbeitung eines Leitfadens für die Mentor/innen

In der Vorbereitungsphase hat die Programmkoordinatorin in Zusammenarbeit mit Ulla Heilmeier vom UMG Mentoring einen Leitfaden für die Mentorinnen und Mentoren des Mentorings für Postdoktorandinnen erarbeitet. Dieser kann während des gesamten Zeitraumes von den Mentoren/innen konsultiert werden und bietet u.a. Hinweise zum Ablauf des Programms, zur Rolle der Teilnehmenden als auch zur Gesprächsführung. Da der Leitfaden rundenunabhängig konzipiert wurde, kann er auch in nachfolgenden Durchgängen zum Einsatz kommen.

6. Mitarbeit im Forum Mentoring e.V.

Das Koordinationsteam war bei der Herbstversammlung 2013 und Frühjahrsversammlung 2014 des Forum Mentoring vertreten. Dort wurde u.a. in einer Podiumsdiskussion unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Zukunft des Instruments Mentoring diskutiert. Es wurden Erfolgskriterien für die Evaluation von Mentoringprogrammen erarbeitet und Vorplanungen für eine langfristig angelegte bundesweite Studie zum Nutzen vom Instrument Mentoring vorgenommen. Geplant ist ferner in Kooperation mit dem UMG Mentoring eine Regionalgruppe Südniedersachsen zu starten, um mit anderen Mentoringprogrammen der Region vertieft an niedersächsisch spezifischen Thematiken zu arbeiten.

VI. Konzeptanpassungen für die 4. Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät

Stand: Mai 2014

1. Öffentlichkeitsarbeit

Das Mentoring für Postdoktorandinnen wird im Vorfeld der vierten Runde verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um seinen Bekanntheitsgrad weiter zu erhöhen. Bereits bewährte Werbekanäle sollen auch weiterhin bedient werden. Darunter sind

- Mailverteiler der Fakultät, des zentralen Gleichstellungsbüros, der Kooperationspartner/innen
- Fachinterne Netzwerke der aktuellen und ehemaligen Mentees und Mentoren/innen, die das Programm weiter unterstützen wollen.

Um das Programm und die Bestrebungen der Philosophischen Fakultät, hochqualifizierte Frauen in ihrem Weg in der Wissenschaft zu unterstützen, auch außerhalb der Universität bekannt zu machen, werden zu der Abschlussveranstaltung der dritten Runde wieder Vertreter/innen der lokalen Presse eingeladen. Dadurch soll eine vermehrte und positive Wahrnehmung des Programms innerhalb der Göttinger Bevölkerung erreicht werden.

Darüber hinaus soll die Homepage um die Rubrik „Ehemalige Teilnehmer/innen“ ergänzt werden, so dass das Programm ein Gesicht bekommt. Ehemalige Mentees und Mentoren/innen sollen nach Durchlaufen geordnet auf der Webseite präsentiert werden. So sollen der Erfolg und die rege Beteiligung für alle Interessierten der Georg-August-Universität direkt sichtbar sein.



2. Programm-Bausteine

Das Konzept der vier Bausteine -Mentoringpartnerschaft, Coachings, Workshops, Netzwerken- hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Der Bereich des „Netzwerkens“ hat zu Beginn der zweiten Runde des Programms eine veränderte Positionierung erfahren und wurde als Hintergrund zu den anderen Bausteinen verstanden. Diese Veränderung hat sich als überaus sinnvoll erwiesen. Informeller Austausch, beispielsweise in den Pausen während der Netzwerkveranstaltung, bietet die Möglichkeit die eigenen Netzwerke gewinnbringend zu erweitern, ohne dafür weitere obligatorische Termine einhalten zu müssen. Die Möglichkeit des interdisziplinären Austausches auf dieser Ebene wurde von allen Mentees einhellig als äußerst positiv bewertet. In der zweiten Runde hat sich die Möglichkeit für die Mentees, bei Bedarf Einzelcoachings wahrzunehmen, als eine weitere konzeptionelle Verbesserung erwiesen. Dies wurde in der dritten Runde umgesetzt, indem zwei Gruppencoachings durch Einzelcoachings ersetzt wurden. Karriererelevante Themen und strategischen Entscheidungen, die nicht in der großen Runde aller Mentees besprochen werden können, erfahren so eine Vertiefung und Schärfung. Möglicherweise bestehende Konkurrenzsituationen unter den Mentees spielen bei dieser Form des Coachings keine Rolle. Dieses neue Element soll in den nächsten Runden beibehalten werden.

3. Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung hat sich als ein essentielles Bedürfnis während Workshops und Veranstaltungen heraus gestellt und wird daher beibehalten. Besonders während den Schulferien wäre es sonst für Mentees mit Kindern schwierig an Terminen teilzunehmen.

4. Kooperationen

Die Kooperationen mit den Partnerprogrammen, dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm und dem UMG Mentoring werden bestehen bleiben. Die Mentees haben dadurch die Möglichkeit an einem Kurs ihrer Wahl dieser Programme teilzunehmen und auf Partnerveranstaltungen ihr Netzwerk auch in andere Fachbereiche hinein zu erweitern.

Die bereits bestehende Kooperation mit der GSGG soll noch vertieft werden, indem das Mentoring für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät den an der GSGG angesiedelten Postdoktorandinnen weiter offen stehen wird.

Eine Kooperation mit den Graduiertenkollegs der Philosophischen Fakultät wird angestrebt. Den weiblichen Postdocs der Graduiertenkollegs wird die Teilnahme somit ebenso ermöglicht, wie den assoziierten Mitgliedern in dieser Qualifikationsphase.



VII. Fazit und Ausblick

Das direkte Feedback der Mentees und Mentoren/innen und die Auswertung der Zwischen- und Abschlussevaluationen zeigen, dass das Mentoring für Postdoktorandinnen an der Philosophischen Fakultät ein sinnvolles und erfolgreiches Programm ist.

Das Konzept bietet mit seinen vier Bausteinen -Mentoringtandem, Coachings, Workshops, Netzwerken- ein solides Fundament. Anregungen und Kritik der Mentees und Mentoren/innen wurden bereits nach der Zwischenevaluation in das Konzept des zweiten Durchgangs aufgenommen – etwa der Vorschlag, beim Matching der Mentoringtandems eine Passung der Fachbereiche zu ermöglichen, um die Tandemgespräche noch effektiver zu gestalten und die fachliche Vernetzung zu fördern. Auch die Ergebnisse der Abschlussevaluation des dritten Durchgangs werden in die Planung zukünftiger Durchgänge einfließen.

Ein erster Erfolg im Hinblick auf die Verstetigung des Programms ist der zweite und dritte Durchgang, die erfolgreich durchgeführt werden konnten. Das langfristige Ziel ist es, das Mentoring für Postdoktorandinnen fortzusetzen und damit weiterhin weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in der Karriereplanung zu ermutigen und zu unterstützen. Die ersten Ergebnisse der Alumnae-Befragung zeigen, dass das Programm an diesem Punkt sehr erfolgreich ist. Dennoch findet nach wie vor bei Frauen nach der erfolgreichen Promotion ein Bruch statt. Mit dem Mentoring für Postdoktorandinnen leistet die Philosophische Fakultät einen unverzichtbaren Beitrag, diesen Bruch zu verhindern und zur Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb beizutragen. Eine Fortführung des Programms wird von der Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät nachdrücklich empfohlen. Auch die Stimmen bisheriger Mentees und Mentoren/innen legen dies nah.

Grundlegend dafür ist eine Sicherstellung der weiteren Finanzierung der Programminhalte und der Koordinationstelle.

Ansprechpartnerinnen

Koordinatorin

Simone Christine Münz M.A.
Humboldtallee 17, 37073 Göttingen
Tel. 0551/39-6717
mentoringprogramm@phil.uni-goettingen.de

Gleichstellungsbeauftragte

Christina Durant M.A.
Humboldtallee 17, 37073 Göttingen
Tel. 0551/39-5580
philogba@uni-goettingen.de