

# Evaluationsbericht ProMotivation 2017-2018

von Stefanie Wittich, Koordination ProMotivation, mit Unterstützung durch Anja Klatt, Abteilungsleitung Lehrevaluation

## Umfragebericht

Die Umfrage lief vom 26.4. bis 23.5.2018. Von 48 Programmteilnehmenden haben 27 an der Evaluation teilgenommen, darunter neun Mentees und achtzehn Mentor/-innen.

## Organisation des Programms

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden. -= Frage wurde nicht gestellt

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
<b>Erinnern Sie sich einmal zurück: Wie zufrieden waren Sie mit dem Aufnahmegespräch als Mentee?</b>	-	5,3	-
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Begleitung des Mentoring-Programms durch das Projektteam (Email- und Telefonkontakt, Informationsfluss usw.)?</b>	5,1	4,9	5,3
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Auswahl des Fort- und Weiterbildungsprogramms</b>	-	4,6	-
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenstellung des Mentoring-Tandems?</b>	5,2	5,1	5,2
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation des Programms insgesamt?</b>	<b>4,9</b>	<b>4,4</b>	<b>5,1</b>

Es gibt den Wunsch nach

- frühzeitigen Vernetzungstreffen zwischen den Mentees,
- Angeboten für Mentees, die sich gegen eine Promotion entscheiden,
- kürzeren und weniger E-Mails,
- mehr gemeinsamen Workshops,
- lockereren Auftakt- und Abschlussveranstaltungen.

## Veranstaltungen von ProMotivation

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden. -= Frage wurde nicht gestellt

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
<b>Wie zufrieden waren Sie mit dem Einführungsworkshop in das Mentoring?</b>	5,1	5,4	4,9
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Auftaktveranstaltung?</b>	4,4	5,0	4,1
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Halbzeitreflexion?</b>	5,3	5,0	5,4
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?</b>	4,3	3,3	4,8
<b>Wie zufrieden waren Sie mit den</b>	<b>4,9</b>	<b>5,0</b>	<b>4,8</b>

## Veranstaltungen von ProMotivation insgesamt?

Angeregt werden

- keine Vorträge zur Dissertation in der Abschlussveranstaltung,
- keine Termine in der ersten Semesterwoche,
- modernere Gestaltung der Themen Gender und Promotion,
- gemeinsame Fortbildungsangebote für Mentees und Mentor/-innen,
- inhaltliche Vernetzungsangebote

## Mentoring-Beziehung

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden.

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
Wie zufrieden waren Sie mit der Kontaktaufnahme zwischen Mentee und Mentor/Mentorin zu Beginn?	5,7	5,7	5,7
Wie viele Treffen zwischen Mentee und Mentor*in haben ungefähr stattgefunden?	14x 4-6 Treffen, 7x 7-9 Treffen, 6x 1-3 Treffen		
Wie zufrieden waren Sie mit den einzelnen Treffen zwischen Mentee und Mentor/Mentorin?	5,2	5,2	5,2
Wie zufrieden waren Sie mit der Mentoring-Beziehung insgesamt?	5,3	5,0	5,4

Es wird genannt,

- dass Mentoring schwierig sei, wenn Mentees so stark mit Masterarbeit befasst sind,
- dass Mentoring notwendig sei, um Berufsperspektiven und Schwierigkeiten zu überblicken,
- dass es schnell gelungen sei, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen,
- dass das Mentoring eine „Empowerment-Erfahrung“ gewesen sei,
- dass das Programm zeitliche Flexibilität ermöglichen solle.

## Persönlicher Gewinn

Skala geht von 1=sehr gering bis 6=sehr hoch.

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gewinn durch Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm ein?	4,7	5,0	4,5

## Programm insgesamt

### Was hat Ihnen im gesamten Programm am besten gefallen? Begründen Sie, wenn möglich.

Genannt wurden u. a.

- v. A. die Gespräche im Tandem,
  - da dort die persönliche Situation besprochen,
  - da gemeinsam Strategien entwickelt werden,
  - da Tipps von der Mentee an andere weitergegeben werden konnten,

- da auf beiden Seiten Erfahrungen bereichert würden.
- die Auswahl an Seminaren und Fortbildungen,
- Förderung junger angehender Wissenschaftlerinnen,
- Auftaktveranstaltung und Zwischenreflexion,
- interdisziplinärer Austausch.

## Was hat Ihnen im gesamten Programm am wenigsten gefallen? Begründen Sie, wenn möglich.

Genannt wurden u. a.

- mangelnde Vernetzung zwischen den Mentees,
- aktuell allgemein resignierende Einstellung zur Nachwuchsförderung an der Universität,
- der Vortrag auf der Auftaktveranstaltung, der im aktuellen Jahrgang ersetzt wurde,
- dünnerer organisatorischer Rahmen in der zweiten Hälfte des Mentorings.

## Was hätte besser laufen können? Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie an uns?

Genannt wurden u. a.

- Liste der Teilnehmenden mit Kontaktdaten,
- digitale Workshops,
- evtl. mehr Monitoring des Mentorings,
- evtl. Gruppenmentoring,
- mehr Austausch unter den Mentor/-innen,
- regelmäßige Austauschtreffen, auch wenn es mit Stammtisch nicht geklappt hat,
- Ermunterung der Teilnehmerinnen zu einer frühzeitigeren Teilnahme,
- Teilnahme nur für fortgeschrittene Studierende,
- Zweier-Speeddating statt Vorträge zu Beginn.

Skala geht von 1=sehr unzufrieden bis 6=sehr zufrieden.

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
<b>Wenn Sie sich noch einmal an das ganze Jahr ProMotivation erinnern: Wie zufrieden sind Sie mit dem Programm insgesamt?</b>	5,1	5,2	5,1

	Mentees
<b>Zu wieviel Prozent haben Sie Ihre Ziele im Programm ProMotivation erreicht?</b>	73,1%

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
<b>Würden Sie die Teilnahme an ProMotivation weiter empfehlen?</b>	88,9% ja 11,1% vielleicht	77,8% ja, 22,2% vielleicht	94,4% ja, 5,6% vielleicht

	Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
<b>Können Sie sich vorstellen, selbst (noch) einmal als Mentorin aktiv zu werden?</b>	74,1% ja 3,7% nein 22,2% vielleicht	55,6% ja 11,1% nein 33,3% vielleicht	83,3% ja 16,7% vielleicht

**Haben Sie sich für oder gegen eine Promotion entschlossen?\***

**Mentees**

55,6% ja, 33,3% nein, 11,1% vielleicht

## Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft an der Philipps-Universität Marburg

Das Mentoringprogramm ProMotivation dient der Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft. Wenn Sie an die Philipps-Universität Marburg denken:

### Was läuft bereits gut in diesem Bereich?

- keine geschlechterbedingte Ungleichheit feststellbar,
- diverse Förderangebote, z. B.
  - ProMotivation,
  - Abschlusstipendien für Frauen,
- Unterstützung für Eltern, z.B.
  - Ferienbetreuung für Schulkinder
  - Uni-Kitas,
  - Familienzimmer,
  - Wickelräume,
- flexible Arbeitszeiten
- viele Doktorandinnen,
- Tendenzen der allgemeinen Verbesserung
- sehr aktive (FB)-Frauenbeauftragte,
- Initiativen für allgemeine, intersektional angelegte Antidiskriminierungsarbeit.

### Was läuft nicht gut?

- weniger Frauen, je höher der akademische Grad,
- Chancengleichheit existiert, werde aber durch Hierarchieverhältnisse (v.A. im Mittelbau) behindert,
- schwierigere Bedingungen für Frauen trotz Chancengleichheit wg. familiärer und gesellschaftlicher Umständen,
- Bevorteilung von Frauen durch Angebote wie ProMotivation,
- mangelnde Wahrnehmung von Frauen bei der Förderung
- Frauen müssten auch selbst gegen Gender-Vorurteile und eigene Unsicherheiten aktiv werden,
- „Chancengleichheit v.a. strukturell (Zwang zur flexiblen Arbeitszeit und Selbstausbeutung in der Wissenschaft) noch längst nicht erreicht“,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwierig („z.B. in der Politikwissenschaft kaum Professorinnen mit Kindern“),
  - ungleiche Möglichkeiten für junge Frauen im Vergleich zu Männern, da letztere sich immer noch zu wenig an Kindererziehung und Familie beteiligten,

---

\*\*Die Mentees, die sich gegen die aktuelle Aufnahme einer Promotion entschlossen haben, betrachten dies teilweise als vorläufige Entscheidung und planen mitunter eine Promotion zum späteren Zeitpunkt.

\*\*Die Mentees, die sich gegen die aktuelle Aufnahme einer Promotion entschlossen haben, betrachten dies teilweise als vorläufige Entscheidung und planen mitunter eine Promotion zum späteren Zeitpunkt.

- familienfreundliche Hochschule sei nur ein Label, keine Praxis,
- Veranstaltungen oder Termine lägen zu oft nach 17 Uhr und außerhalb der Betreuungszeiten - das sei nicht familienfreundlich,
- „auf struktureller Ebene: wer hat welche Stellen inne? wer die gut bezahlten Professuren, wer die schlechteren? Wer ist Sekretärin? Wer hat welche Stellen in allen anderen Bereichen?“,
- „viele informelle, verdeckte Hürden und Strukturen: wer räumt letztendlich die Spülmaschine aus oder organisiert ein Abschiedsgeschenk?“,
- "‘halbe Stellen‘ bei ‚voller Arbeit‘“,
- unterbesetzter und überbeladener Mittelbau,
- fehlende wissenschaftliche Dauerstellen,
- mehr Professuren,
- unflexible Universitätsleitung,
- nach wie vor patriarchalische Strukturen,
- vergleichsweise wenige Professorinnen,
- „z.T. fehlendes Problembewusstsein an den Fachbereichen/bei den Personen an wichtigen Stellen“.

### Was könnte konkret verbessert werden?

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
  - Betreuungsangebote für Kinder etc.,
  - „Veranstaltungen nicht nach 16 Uhr“,
  - mehr Mutter/Vater-Kind-Büros,
- „Integration von Männern“,
- mehr konkrete Förderung von jungen Frauen durch Männer und erfahrene Frauen,
  - „mehr Selbstbewusstsein vermitteln, sich etwas zuzutrauen, was für junge Männer automatisch reserviert zu sein scheint: eine Karriere (mit oder ohne Familie) und Anerkennung ihrer Leistung ohne Abstriche“,
- ProMotivation fortsetzen,
  - „irgendwann womöglich auch für Männer öffnen“,
- bessere Netzwerknutzung und Öffnung für andere,
- Empowerment-Workshops,
- flexiblerer Umgang mit Home-Office,
- mehr Menschen für Ungleichheiten sensibilisieren und dagegen aktivieren,
- Ungleichheit als „Querschnittsthema in vielen Studiengängen (nicht nur PoWi)“,
- „mehr Initiativen Männer mit ins Boot zu holen und klarzumachen, dass auch sie von fairen Bedingungen für alle profitieren, es auch zu ihrer Angelegenheit machen durch Workshopangebote z.B. zu kritischer Männlichkeit“,
- „gezielte Ansprache und gute Begleitung der ProMotivations-Mentoren - die können z.T. als Change-Agents dienen!“,
- mehr entsprechende Programmpunkte bei der MARA,
- mehr gezielte Initiativen, um höhere Statusgruppen zu sensibilisieren.

Vielen Dank an alle Teilnehmer/-innen der Umfrage!