

# Evaluationsbericht **ProMotivation** 2018-2019

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

## Umfragebericht

Die Umfrage lief vom 19. Februar bis 16. März 2020. Von 40 Programmteilnehmenden haben 21 an der Evaluation teilgenommen, darunter zehn Mentees und elf Mentor/-innen. Die ungewöhnlich geringe Teilnahmequote lässt sich wahrscheinlich durch die späte Durchführung der Evaluation erklären. Erfreulich ist die durchgängig gute bis sehr gute Bewertung der einzelnen Programmelemente. Wiederholt zeigen sich Mentor\*innen zufriedener mit dem Programmablauf als Mentees. Aus den qualitativen Rückmeldungen zum Programm und zur Frauenförderung und Gleichstellung an der Philipps-Universität allgemein lassen sich hilfreiche Anregungen für die weitere Arbeit ziehen. Vielen Dank an alle Teilnehmenden, die ihre Zeit zur Evaluation und damit Verbesserung unseres Angebots gegeben haben!

## 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>	-	5,7	-
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Begleitung des Mentoring-Programms durch das Projektteam (Email- und Telefonkontakt, Informationsfluss usw.)?</b>	5,9	5,8	5,9
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Auswahl des Fort- und Weiterbildungsprogramms</b>	-	4,5	-
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenstellung des Mentoring-Tandems?</b>	5,1	4,5	5,7
<b>Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation des Programms insgesamt?</b>	5,4	5,2	5,5

Es gibt den Wunsch nach

- einer besseren Abstimmung des Programms mit der MARburg University Research Academy (MARA).

## Veranstaltungen von ProMotivation

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

Wie zufrieden waren Sie mit dem Rahmenprogramm (Auftaktveranstaltung, Halbzeitreflektion, Abschlussveranstaltung)? (n=17)

Wie zufrieden waren Sie mit dem Vernetzungsangebot („ProMotivation meets ArbeiterKind.de“, „Frühstück mit UMR 2027“, „Rein in die Bibliothek!“)? (n=9)

Wie zufrieden waren Sie mit den Veranstaltungen von ProMotivation insgesamt?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,2	5,2	5,3
5,0	-	-
5,3	5,0	5,6

Angeregt werden

- mehr Vernetzungsangebote und
- eine Alternative zum ‚Speed-Dating‘ in der Auftaktveranstaltung.

## Mentoring-Beziehung

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

Wie zufrieden waren Sie mit der Kontaktaufnahme zwischen Mentee und Mentor\*in zu Beginn?

Wie viele Treffen zwischen Mentee und Mentor\*in haben ungefähr stattgefunden?

Wie zufrieden waren Sie mit den einzelnen Treffen zwischen Mentee und Mentor\*in?

Wie zufrieden waren Sie mit der Mentoring-Beziehung insgesamt?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,5	5,1	5,7
2x 1-3 Treffen, 12x 4-6 Treffen, 5x 7-9 Treffen, 2x zehn und mehr Treffen		
4,8	4,5	5,1
5,0	4,3	5,5

Es wird genannt,

- dass es Hemmungen geben kann, die Kommunikation zwischen Duzen und Siezen zu klären,
- dass die Gestaltung der Mentoringbeziehung klarer kommuniziert werden sollte,
- dass nach Möglichkeit keine Mentor\*innen rekrutiert werden sollen,
- dass es auch weiterhin möglich sein sollte, bereits bekannte Personen zu mentorieren und
- dass Fachnähe oder –distanz jeweils Vor- und Nachteile haben.

## Persönlicher Gewinn

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

Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Gewinn durch Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm ein?

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
4,8	4,7	4,9

## Programm insgesamt<sup>1</sup>

### Was hat Ihnen im gesamten Programm am besten gefallen?

#### Mentees

*„Die Treffen mit meiner Mentorin/mein Mentor hab ich als sehr hilfreich erlebt. Er/Sie war stets sehr unterstützend und die Chemie hat definitiv gestimmt. Das Programm hat mir geholfen, mir über mich selbst und meine Prioritäten klarer zu werden. Wichtig und gut war, dass es einen Raum eröffnet hat, um auch Zweifel, Schwächen, Ängste in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere zu äußern und zu bearbeiten – also Faktoren, die im sonstigen Wissenschaftsbetrieb zwar stets eine Rolle spielen, aber kaum thematisiert werden können. Generell waren der Rahmen und die Betreuung sowie die Angebote darüber hinaus auch sehr gut!“*

*„die Treffen mit anderen Mentees, da es für mich sehr beruhigend war mitzubekommen, wie viele von uns mit den gleichen Fragen und Problemen kämpfen. Auch die MARA Seminare waren wirklich gut.“*

*„Rahmenprogramm und Austausch mit anderen Mentees“*

*„die Vielfalt an sich – gemeinsame Veranstaltungen, Workshops, Mentoringtreffen – Möglichkeit, sich umfassend den Zielen des Programms und den entsprechend individuellen Zielen anzunähern.“*

*„die gemeinsamen Veranstaltungen, die Schreibberatung“*

*„Möglichkeit, sich auf den offiziellen Veranstaltungen mit anderen Mentees und Mentor\*innen auszutauschen“*

*„Das Input der Coaching-Expertin war sehr hilfreich als Orientierungsangebot und Inspiration.“*

*„die wunderbare Betreuung, insbesondere durch Frau Stefanie Wittich“*

#### Mentor\*innen

*„Reflexion meines eigenen Dissertationsprojekts, Reflexion über meine eigene Zeiteinteilung und Aufgaben-Management“*

*„Am besten gefallen hat mir der regelmäßige Kontakt mit der Mentee und das Gefühl, sie bei der Entscheidung, ob Promovieren oder nicht, unterstützt zu haben. Ich finde das Programm auch deswegen gelungen, weil es nicht zu sehr strukturiert ist und dem Tandem viel Raum lässt.“*

*„Ich hatte eine tolle Mentee – ganz herzlichen Dank für die gelungene 'Zuordnung'!!“*

*„der Einführungsworkshop zur Klärung der eigenen Rolle – die Zwischenevaluation zur Prüfung und Neuausrichtung der Ziele – die gute Betreuung durch Frau Wittich – die interessante Zusammenarbeit in der Mentoring-Beziehung, dass bei der Organisation der Veranstaltungen auf familienfreundliche Zeiten geachtet wurde“*

*„individuelle Gestaltungsmöglichkeiten des Tandems, eigene Themensetzung, Offenheit der zeitlichen Planung entsprechend den individuellen Arbeitsphasen“*

*„das Kennenlernen der Mentee, den Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit, jemandem bei der Überlegung, ob man eine Promotion beginnen sollte oder nicht und wenn ja, wie sie anzugehen ist“*

## Was hat Ihnen im gesamten Programm am wenigsten gefallen?

### Mentees

*„Weder der Fehler des Programms noch meiner Mentorin/meines Mentors: Aber allein der klare und ehrliche Blick darauf, wie schwierig eine Karriere in der Wissenschaft (v.a. als Frau) sein kann, hat viele meiner Befürchtungen bestätigt – es war in diesem Sinne gleichzeitig ein empowernder und entmutigender Prozess. Ich fand es sehr schade, dass der Kurs 'Promotion ja oder nein' (17.06.2019) abgesagt werden musste und ich daran nicht teilnehmen konnte. Fachfremdes Mentoring hat generell sehr gut funktioniert, ist aber auch an seine Grenzen gestoßen, da vieles dann eben doch nicht (sicher) übertragbar ist/im Dunkeln bleibt. Um die informellen Spielregeln genau meines Fachbereichs nachzuvollziehen und zu erfahren, was eine Promotion in diesem Bereich genau bedeutet, wäre fachnahes Mentoring unter Umständen hilfreicher gewesen.“*

*„Die Halbzeitreflexion hat mir nicht wirklich etwas gebracht, weil mein\*e Mentor\*in nicht anwesend war und ich die Gruppenarbeiten und Gesprächsreflexionen für mich als Einzelne nicht hilfreich fand.*

*„Vernetzung hat leider nicht wie erhofft stattgefunden, ich hatte aber leider selbst keine Kraft/Zeit das anzustoßen.“*

*„Persönlich war ich nicht allzu zufrieden mit Mentor\*in, aber das ist ja auch hoch subjektiv.“*

*„Zu wenig Austausch mit den anderen Mentees und auch Mentor\*innen, auch nicht über niedrigschwellige Kommunikationskanäle. Den Verteiler/Newsletter jedoch schätze ich sehr und hoffe, dass er weitergeführt wird.“*

*„Das Zeitmanagement-Seminar brachte für mich nicht allzu viele neue Erkenntnisse.“*

### Mentor\*innen

*„(dass ich leider zu wenig Zeit hatte, mehr am Rahmenprogramm teilzunehmen oder einen MARA-Workshop zu besuchen) – dass ich die anderen Mentees und Mentor\*innen kaum kennengelernt habe“*

*„das etwas hektische 'Speedmatching' in der Auftaktveranstaltung zwischen verschiedenen Mentees und Mentor\*innen; an sich eine nette Idee, aber leider wenig ertragreich und gewinnbringend, da man in Gedanken schon viel zu sehr beim eigentlichen Tandem ist“*

---

<sup>1</sup> Die Freitext-Antworten werden zum Zwecke der Anonymisierung und Übersichtlichkeit redaktionell bearbeitet. Um Rückschlüsse auf die antwortende Person auszuschließen, werden persönliche Angaben zur Mentee oder zum Mentor/zur Mentorin (z.B. Geschlecht) unkenntlich gemacht.

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

### Mentees

*„Um manche Fragestellungen systematisch(er) zu bearbeiten, wäre es hilfreich gewesen, wenn die Mentor\*innen auf ein Toolkit, etwa mit bestimmten Übungen/Systematiken/Methoden, hätten zurückgreifen können. Eine gewisse Systematik, die über einen reinen Austausch hinausging, wäre manchmal schön gewesen.“*

*„Vielleicht könnte man es schaffen, die großen Reflexionstreffen verpflichtend für die Mentor\*innen zu machen (auch wenn das zeitlich sicher etwas schwierig ist). Es ist für Mentees meiner Meinung nach aber wenig hilfreich, wenn sie bei den Zwischenreflexionen allein anwesend sind.“*

*„stärkere Selbstvernetzung der Mentees, das lag auch an der Gruppe (und einem selbst). Vermutlich auch davon abhängig, wie viele noch in Marburg leben und arbeiten und wie viele pendeln“*

*„zeitweise Schwierigkeiten das Mentoring zielführend zu gestalten. Hilfreich wäre mehr Input oder punktuell auch Initiative seitens der Mentorin/des Mentors gewesen. Viele Fragen bleiben daher offener als gewünscht, auch meine Ziele habe ich nicht im gewünschten Maße erreicht. Vielleicht wäre eine gemeinsame Zwischenreflexion mit zumindest halbtägiger Anwesenheit auch aller Mentor\*innen sinnvoll?“*

*„Es wäre besser, Studierende nicht erst kurz vor Beendigung des Studiums/nach Abschluss aufzunehmen, da dann die intensive Teilnahme aufgrund von Zeitmangel erschwert werden kann.“*

*„Vielleicht doch noch mal überdenken, ob fachnahe Mentor\*innen nicht vorteilhafter für den Prozess wären.“*

*„Die tandemübergreifende Vernetzung innerhalb des Programms war kaum vorhanden, wäre aber mit mehr Eigeninitiative möglich gewesen. Insofern weiß ich auch nicht, ob man strukturell etwas ändern sollte, um das zu erleichtern, etwa monatliche Termine, oder ob schlicht kein Bedarf bestand. Vielleicht doch ersteres, wobei das aber kein zusätzlicher Arbeitstermin für die Projektleitung zu sein braucht. Die Teilnahme sollte auch für die Organisatorinnen freiwillig sein aber ein Termin, mit dem man arbeiten kann, wäre möglicherweise ein Anreiz.“*

*„Die Vernetzung innerhalb der Gruppe könnte noch besser angebahnt werden, das könnte ich mir als sehr gewinnbringend vorstellen.“*

### Mentor\*innen

*„mehr Kontakt zu anderen Mentees und Mentor\*innen; eventuell durch kulturelle Veranstaltungen wie Museumsbesuche, Wanderungen o.ä.“*

*„Ich finde das Projekt so gut. Ich muss endlich auch mal die Angebote von MARA nutzen.“*

*„Hilfreich, wenn die Veranstaltungen eher später am Nachmittag und gegen Ende der Woche (Do, Fr) liegen.“*

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

**Wenn Sie sich noch einmal an das ganze Jahr ProMotivation erinnern: Wie zufrieden sind Sie mit dem Programm insgesamt?**

**Zu wieviel Prozent haben Sie Ihre Ziele im Programm ProMotivation erreicht?**

**Würden Sie die Teilnahme an ProMotivation weiter empfehlen?**

**Können Sie sich vorstellen, selbst (noch) einmal als Mentorin aktiv zu werden?**

**Haben Sie sich für oder gegen eine Promotion entschlossen?<sup>2</sup>**

Insgesamt	Mentees	Mentor/-innen
5,3	5,0	5,5
-	76,0%	-
18xja 3xvielleicht	10x ja	8xja 3xvielleicht
14xja 7xvielleicht	6xja 4xvielleicht	8x ja 3xvielleicht
-	4x ja, 6xvielleicht	-

**Möchten Sie uns mitteilen, was Sie statt einer Promotion tun werden?**

*„Ich habe mich auf mehrere Stellen beworben [...]. Stellen zu kriegen, ist in unserem Bereich allerdings schwer, egal wie gut der Abschluss ist. Und ich kann mir gerade aufgrund der Arbeitsbedingungen und der Ungewissheit eher nicht vorstellen, langfristig in der Wissenschaft zu bleiben, auch wenn dies meine Leidenschaft ist. Deshalb frage ich mich gerade oft, ob sich eine Promotion trotzdem 'lohnt' oder sogar nachteilig dafür sein könnte, wo ich wahrscheinlich langfristig sein werde. Auch eine Promotion, nur um zu promovieren, ist für mich nicht vorstellbar – Thema, Team, Ort und Rahmen müssen passen. Da PhD-Bewerbungen unglaublich viel Energie und Zeit kosten, habe ich mir ein bestimmtes Limit gesetzt. Sollte es dann noch nicht geklappt haben, werde ich mich auf 'normale' Stellen bewerben. Ich bin mit der Idee, mich klar für oder gegen eine Promotion zu entscheiden in das Programm gegangen. Die richtige Lösung für mich war aber: Ja, aber nur wenn ... Für mich war also genau der Mittelweg die Lösung. Ich fände es schön, wenn noch mehr kommuniziert würde (auch bei ProMotivation), dass es eben nicht nur Ja/Nein gibt, sondern auch dazwischen viele Möglichkeiten und Ziele. Das zu erkennen, hat mir damals viel Druck genommen, da ich davor immer das Gefühl hatte, ich müsste das klar wissen und dies würde auch meine Umwelt von mir erwarten.“*

*„Der Wunsch, eine Promotion anzustreben, besteht nach wie vor. Die Frage jedoch, wie sich dies in meiner aktuellen Lebenssituation – die sich zudem auch verändert hat und wieder verändern wird – in den nächsten Jahren umsetzen lässt, ist leider noch immer nicht abschließend geklärt. In diesem Jahr werde ich mich vorwiegend einer neuen beruflichen Herausforderung sowie einem größeren privaten Projekt widmen und hoffe sehr, bis zum Ende des Jahres noch genügend Schwung aus meiner Teilnahme an ProMotivation zu haben, um das Projekt 'Promotion' gut strukturiert, organisiert und zielgerichtet anzugehen.“*

*„Ich arbeite nun erstmal. Das Problem war in meinem Fall, dass ich das Programm zu spät gestartet habe. Es wäre für mich persönlich zu einem früheren Zeitpunkt sinnvoll gewesen, da ich mich dann neben dem Uni Abschluss mit einer direkt anschließenden Promotion hätte beschäftigen können.“*

*„Vikariat“*

<sup>2</sup> Die Mentees, die sich aktuell nicht für die Aufnahme einer Promotion entschlossen haben, betrachten dies teilweise als vorläufige Entscheidung und planen mitunter eine Promotion zum späteren Zeitpunkt.

## Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft an der Philipps-Universität Marburg<sup>3</sup>

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?

#### Mentees

*„Es gibt verschiedenste Frauenförderprogramme und der Anteil an Frauen in der Wissenschaft nimmt zu. Ich fürchte aber, solange sich nicht strukturell etwas ändert, ist dies nur ein Tropfen auf den heißen Stein.“*

*„Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten schätze ich als sehr positiv ein, auch, dass sie immer bei Bewerbungsgesprächen anwesend sein müssen, um eine Chancengleichheit sicherzustellen.“*

*„Empowerment von Frauen, auch wechselseitig. In diesem Kontext frei von Konkurrenzdenken und geprägt von wechselseitiger Unterstützung und Respekt.“*

*„Das Programm ist auf jeden Fall sinnvoll und sollte weitergeführt werden.“*

#### Mentor\*innen

*„Ich weiß nicht, ob ich genügend Einblicke habe, um dies genau beurteilen zu können. Ich bin in Fächern unterwegs, in denen es viele Frauen gibt. Doch ich glaube, dass der Prozentsatz an Frauen unter Studierenden und im Mittelbau nicht der gleich wie auf der Ebene der Professur ist.“*

*„dass es Mentoringprogramme wie **ProMotivation** und Mentoring Hessen gibt. Die Frauenbeauftragten und ihr Angebot sind gut.“*

*„dass es schon solche Programme und Maßnahme gibt und, zumindest in Teilen, schon ein Bewusstsein hierfür entstanden ist, respektive im Begriff ist zu entstehen“*

---

<sup>3</sup> Die Freitext-Antworten werden zum Zwecke der Anonymisierung und Übersichtlichkeit redaktionell bearbeitet (z.B. gleichermaßen gegendert), gekürzt und zusammengefasst. Um Rückschlüsse auf die antwortende Person auszuschließen, werden persönliche Angaben z.B. zur Stellensituation neutralisiert.

## Was läuft nicht gut?

### Mentees

*„Familie und wissenschaftliche Karriere sind immer noch sehr schlecht miteinander vereinbar. Bestimmte Formen des Auftretens und der Interaktion, die oft eher männlich besetzt sind, gelten nach wie vor als zielführender und werden eher gefördert. Überstunden und Selbst-Ausbeutung sind Gang und Gäbe, Abgrenzungs- und Beschwerdemechanismen, die nicht der Karriere schaden, wenig vorhanden. Das gilt natürlich auch für Männer, kombiniert mit dem höheren Workload vieler Frauen neben der Arbeit macht dies für Frauen eine wissenschaftliche Karriere aber oft schwerer. Generell tragen meiner Erfahrung nach Frauen an Lehrstühlen auch häufiger den 'mental load' (z.B. sich um organisatorische/soziale Aufgaben nebenher zu kümmern) als Männer und werden eher mit Aufgaben betraut, die außerhalb ihres eigentlich Arbeitsbereichs fallen.“*

*„Präsenz an der Uni könnte noch (weiter) verstärkt werden. Insgesamt aber schon sehr engagiert (m.E. Aushängeschild der Uni).“*

### Mentor\*innen

*„befristete Beschäftigungsverhältnisse; zu viele administrative Aufgaben im Mittelbau; Zeit, die von der Qualifikation abgeht und die dann das individuelle Risiko sind ... hoher Abbruch von Habilitationen bei Frauen in meinem Institut“*

*„Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig darauf hinweisen, was sie für eine Prof-Karriere benötigen (strategische Vernetzung; wissenschaftssystemorientierte Forschungsthemen; sich auf die eigene Forschung konzentrieren, statt fleißig alle Arbeiten für alle zu erledigen...)“*

*„Auf familienfreundliche Zeiten wird kaum Rücksicht genommen, kommen im Siegel 'Familienfreundliche Hochschule' nicht mal vor, Prof\*innen erwarten Verfügbarkeit wie kinderlose Singles/keine Rücksicht auf außeruniversitäre Verpflichtungen“*

## Was könnte konkret verbessert werden?

### Mentee

*„besserer Arbeitnehmer\*innenschutz, z.B. bezüglich Arbeitsstunden – Reduktion von Abhängigkeitsverhältnissen (etwa Professor\*in - PhD-Student\*in) – kritische Auseinandersetzung an Lehrstühlen mit Gender-Dynamiken und –Ungleichheiten“*

### Mentor\*innen

*„Frauenquote unter den Professor\*innen“*

*„Entfristung der Stellen!!! Oder Schaffung von entfristeten Stellen für Daueraufgaben und administrative Dinge“*

*„In **ProMotivation**, so scheint es, steht die Promotion bzw. die Karrierewege darum im Mittelpunkt. Ich könnte mir vorstellen, dass ein Mentoring über einen längeren Zeitraum mit Mentees, die an der Uni arbeiten bzw. als Doktorandinnen tätig sind, sinnvoll sein kann. Mentor\*innen könnten den Mentees bei weiteren Karriereschritten zu Seite stehen.“*

*„mehr Tandems zur Karrierebegleitung zwischen Doktorand\*innen und Professor\*innen“*

*„die Sichtbarkeit von Programmen und Maßnahmen, fach- und disziplinübergreifend (u.a., um auch Anregungen in und von anderen erhalten zu können)“*

## Möchten Sie uns abschließend noch etwas mitteilen?

*„Weiter so und vielen Dank!“*

*„Das Programm war eine Bereicherung, auch der persönliche Umgang war sehr angenehm. Danke an die wunderbare Koordination, diese könnte kaum besser sein.“*

*„Vielen Dank liebe Steffi für den freundlichen Empfang und die gute Versorgung bei den Veranstaltungen! Ich freue mich sehr, dass ich dabei sein durfte und werde das Programm auf jeden Fall weiterempfehlen. Alles Gute weiterhin!“*

*„DANKE!“*

*„Vielen Dank für die Möglichkeit, an einen solch tollen Format teilnehmen zu dürfen! Und viel Erfolg und alles Gute für die weiteren Jahrgänge und das Programm insgesamt!“*

**Vielen Dank an alle Teilnehmer\*innen der Umfrage!**