

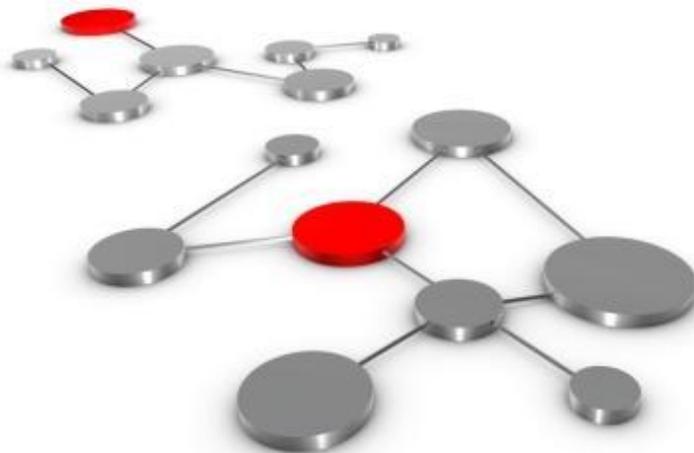
Philipps



Universität
Marburg

Pro**Motivation**

**Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen
der Philipps-Universität Marburg**



PROJEKTBERICHT 2011-2019

Stefanie Wittich, Projektkoordinatorin und Referentin

Philipps-Universität Marburg

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Biegenstraße 10 | 35032 Marburg | Raum 02.001

Tel.: +49 6421 28-26277 | promotivation@verwaltung.uni-marburg.de

MARBURG, 16.07.2019

Das Mentoringprogramm **ProMotivation** wird seit 2011 für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften mit Promotionsinteresse angeboten. Seitdem wurden 180 Mentees von 110 Mentor*innen bei ihrer Promotionsentscheidung unterstützt. Das Mentoringprogramm ist im Büro der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps-Universität Marburg angesiedelt.¹ Die Koordination liegt in den Händen der zuständigen Referentin. Dieser Bericht informiert über Ziele und Inhalte des Programms sowie über Evaluationsergebnisse und Weiterentwicklungen.

Ziel

Ziel des Mentoringprogramms **ProMotivation** ist es, Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften zu einer Dissertation zu motivieren und so langfristig den auch in diesen Fächern immer noch geringen Anteil an Frauen in (universitären) Führungspositionen zu erhöhen. Dabei geht es nicht nur um die Entscheidung für eine Promotion. Ebenso wichtig sind der Entscheidungsfindungsprozess selbst und damit eine reflektierte und die jeweilige Teilnehmerin* zufriedenstellende Entscheidung für oder gegen eine Promotion.

Zielgruppe

Die Zielgruppe des Programms sind (angehende) Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen aus folgenden Fachbereichen:

Rechtswissenschaften
Wirtschaftswissenschaften
Gesellschaftswissenschaften und Philosophie
Evangelische Theologie (und Katholisch-Theologisches Seminar)
Geschichte und Kulturwissenschaften
Germanistik und Kunstwissenschaften
Fremdsprachliche Philologien
Geographie
•Wirtschaftsgeographie
Erziehungswissenschaften

Abbildung 1: Teilnehmende Fachbereiche, Fachgebiete und Seminare der Philipps-Universität Marburg.

¹ Die Homepage des Projekts findet sich unter www.uni-marburg.de/frauen/mentoring.

Mentees

Mentees sind weibliche Studentinnen oder Absolventinnen eines sozial- oder geisteswissenschaftlichen Fachs an der Philipps-Universität. Sie sind üblicherweise im letzten Semester ihres Studiums. Bei Absolventinnen liegt der Abschluss idealerweise nicht länger als zwei Jahre zurück. Eine feste Promotionsabsicht ist nicht unbedingt notwendig. Wichtiger ist das Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten und einer Hochschulkarriere.

Mentor*innen

Mentor*innen können weiblich* oder männlich* sein, kommen üblicherweise aus einem geistes- oder sozialwissenschaftlichem Fach und sind i.d.R. an der Philipps-Universität tätig. Sie befinden sich meist mindestens in der Mitte ihrer Promotionsphase befinden oder sind bereits promoviert. Jeweils eine Mentee und ein*e Mentor*in bilden ein Tandem. Pro Jahr durchlaufen durchschnittlich 23 Tandems das Programm.

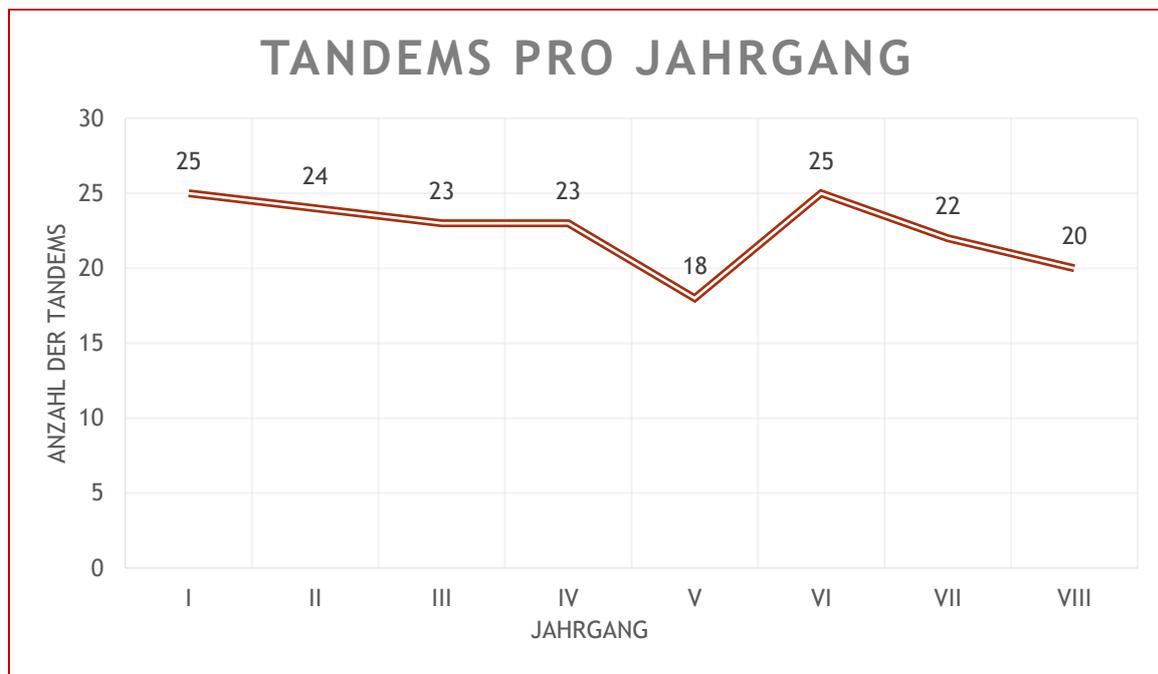


Abbildung 2: Tandems im Mentoringprogramm ProMotivation pro Jahrgang.

Mentoring-Tandem

Das Mentoringtandem lernt sich i.d.R. auf der Auftaktveranstaltung kennen. Nach einem ersten Termin zu zweit füllen Mentor*in und Mentee eine Kooperationsvereinbarung aus, welche die Ziele sowie den organisatorischen Rahmen der Arbeit im Tandem festhält. Das Mentoring dauert, zwölf Monate und kann auf Wunsch bis zu einer Dauer von 18 Monaten verlängert werden. Viele Mentoringtandems berichten davon, dass sie auch nach Ablauf des Mentorings in Kontakt bleiben.

Inhalte

Die hauptsächlichen Themen, die die Mentees dazu bewegen, am Programm teilzunehmen, sind der Wunsch nach informellem Austausch über die Erfahrung während und nach der eigenen Promotion, die Vernetzung mit Gleichgesinnten, die interdisziplinäre Horizonterweiterung, Unterstützung bei der Suche nach Promotionsbetreuung, nach einem Promotionsthema, beim Verfassen eines Exposé sowie bei der Suche nach einer geeigneten Finanzierung der Promotion.

Das Programm startet jährlich. Die Jahrgänge sind dabei meist jahresübergreifend. Das Programm besteht aus den Elementen Rahmenprogramm, Mentoring-Tandem sowie Fort- und Weiterbildung. Zusätzlich gibt es Vernetzungsangebote.

Bewerbung und Matching

Die **Mentees** bewerben sich schriftlich mit Lebenslauf und Motivationsschreiben. In einem Auswahlgespräch werden die Interessentinnen zunächst über das Programm informiert, insbesondere darüber, welchen Beitrag das interdisziplinäre Mentoring für ihre Entscheidung für oder gegen eine Promotion haben kann. Daran anschließend wird erhoben, welche Motivation die Interessentinnen für die Programmteilnahme haben, welches Engagement sie für das Mentoring mitbringen, wie zielstrebig und ausdauernd die Mentees bisher waren, welche Ressourcen sie ins Mentoring einbringen können sowie welche Erwartungen sie an das Mentoring und an die Mentorin oder den Mentor haben. Abschließend werden Wünsche zur Mentor*innenwahl aufgenommen.

Die **Mentor*innen** melden sich mit Hilfe eines Aufnahmebogens für die Aufnahme in die Mentor*innenkartei an. Im Aufnahmebogen wird neben einigen Aspekten zum wissenschaftlichen Lebenslauf erfragt, ob und wenn ja welche Expertise die Mentor*innen in den Feldern Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wissenschaftlichem Arbeiten, Sprachen, Gender- u. a. Kompetenzen haben sowie, welche Vorstellungen sie bezüglich einer potentiellen Mentee mitbringen und in welchen Feldern sie diese unterstützen könnten.

Das Matching der Tandems geschieht üblicherweise fachbereichsübergreifend. Dadurch werden Loyalitätskonflikte und unbeabsichtigte Abhängigkeitsverhältnisse vermieden und der wissenschaftliche Horizont interdisziplinär erweitert. Zur möglichen Tandemkonstellation wird nacheinander jeweils von der Mentee und dem/der Mentor*in eine positive Rückmeldung eingeholt, bevor das Tandem endgültig festgelegt wird.

Rahmenprogramm

Die Teilnahme am Rahmenprogramm ist verpflichtend. Dieses besteht aus der Auftaktveranstaltung, dem einführenden Workshop, der Halbzeitreflektion und der Abschlussveranstaltung.

Die zweistündige **Auftaktveranstaltung** findet unter der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten statt. Neben teilweise engagierten externen Referent*innen dient diese dem gegenseitigen Kennenlernen der Teilnehmer*innen und der Bekanntgabe der Mentoring-Tandems.

Jahrgang (Jg.)	Thema der Auftaktveranstaltung	TN ²
I ³	Vortrag der Geschäftsführerin des MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik und Erfahrungsbericht einer Mentee dieses Programms	79 ⁴
II	Vortrag und Übungen zu Vernetzung, Small Talk und Gender mit Referentin	30
III		26
IV		26
V		25
VI		33
VII		Gemeinsame Netzwerkanalyse
VIII	Science Speed Dating	32

Abbildung 3: Themen und Teilnehmende der Auftaktveranstaltungen in den einzelnen Jahrgängen.

Die eintägigen **Einführungsworkshops** bereiten Mentees und Mentor*innen auf ihre jeweilige Rolle im Mentoring vor. Der Einführungsworkshop für Mentees thematisiert vor allem die aktive Gestaltung des Mentorings durch die Mentees selbst und regt diese zur eigenverantwortlichen Pflege ihrer Kontakte im Mentoring-Tandem und im gesamten Mentoringjahrgang an. Der Einführungsworkshop für Mentor*innen dient der Rollenklärung und Abgrenzung der Mentor*innentätigkeit etwa der einer Betreuungsperson, Vorgesetzten oder Freund*in. Es werden vor allem Gesprächstechniken eingeübt.

Die **Halbzeitreflexion** ist eine ganztägige

Veranstaltung. Zunächst kommen die Mentor*innen zusammen und bilanzieren gemeinsam die erste Hälfte des Mentorings. Gegen Mittag stoßen die Mentees dazu. Diesen werden die bisher gewonnenen Arbeitsergebnisse präsentiert. Nach einer gemeinsamen Mittagspause gibt es einen

Jg.	TN Einführungsworkshops		TN Halbzeitreflexion
	Mentees	Mentor*innen	insgesamt
I ⁵	- ⁶	23	23
II	18	11	22
III	18	11	14
IV	19	7 ⁷	16
V	12	6 ⁴	13
VI	17	7 ⁴	19
VII	21	14	31
VIII	17	6	25

Abbildung 4: Teilnehmende an Einführungsworkshops ins Mentoring und an der Halbzeitreflexion pro Jahrgang.

² TN = Teilnehmende

³ Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

⁴ Dieser Termin war als öffentliche Informationsveranstaltung konzipiert.

⁵ Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

⁶ In diesem Jahrgang fand noch kein Einführungsworkshop für Mentees statt.

⁷ In diesen Jahrgängen nahmen besonders viele Mentor*innen teil, die bereits erfahren sind und daher den einführenden Workshop nicht doppelt besuchten.

Austausch zwischen Mentees und Mentor*innen, wobei das jeweilige Mentoringtandem nicht zusammenarbeitet. Nach der Verabschiedung der Mentor*innen wird der Workshop für die Mentees weitergeführt, um Impulse für die zweite Hälfte des Mentorings zu generieren.

Die zweistündige **Abschlussveranstaltung** beendet das Mentoring in einem feierlichen Rahmen. Nach einem Input durch externe Referent*innen werden die Teilnahmebescheinigungen ausgehändigt. Die Teilnehmendenzahl bei den Abschlussveranstaltungen war bis zum Jahrgang VI geringer als bei den Auftaktveranstaltungen, da viele Mentees und Mentor*innen die Universität verlassen und terminlich an anderen Orten eingebunden sind. Seit dem Jahrgang VII wird der Kreis der Teilnehmenden erweitert und die Abschlussveranstaltung thematisch so konzipiert, dass diese auch Alumnae sowie externe Teilnehmende gewinnbringend besuchen können. Dies sorgte für eine Erhöhung der Teilnehmendenzahl und wird daher beibehalten.

Jg.	Thema der Abschlussveranstaltung	TN
I ⁸	„Karrierewege nach der Promotion“ am Beispiel Junior- und FH-Professur	11
II	Vortrag „Die Relevanz der Mitgliedschaft in Fachgesellschaften. Strategien von NachwuchswissenschaftlerInnen im akademischen Feld“	12
III	Erfahrungsaustausch zwischen Mentees und Mentor*innen	8
IV	Vortrag „Karrierewege nach der Promotion - Ergebnisse aus Absolvent_innenstudien“	17
V	Workshop „Wenn Du promovieren willst, brauchst Du einen Plan!“	15
VI	Referentin krankheitsbedingt ausgefallen	9
VII	Gesprächsrunde „Glücksspiel oder Strategie? Entscheidungen rund um die Promotion“	36
VIII	Gesprächsrunde zur aktiven Gestaltung individueller und struktureller Rahmenbedingungen einer universitären Laufbahn	10/2019

Abbildung 5: Themen und Teilnehmende an den jährlichen Abschlussveranstaltungen.

Fort- und Weiterbildung

Die Angebote der Fort- und Weiterbildung dienen der Profilierung der Teilnehmer*innen im wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Berufsfeld.

Mentees können an ausgewählten Workshops der Zentralen Allgemeinen Studienberatung (ZAS) sowie der Marburg Research Academy (MARA) teilnehmen. Zudem werden eigene Workshops für das Programm organisiert. Seit dem IV. Jahrgang gibt es das zusätzliche Angebot, einmalig an einer kostenlosen einstündigen Schreibberatung bspw. für Abschlussarbeiten, Exposés oder Bewerbungen teilzunehmen.

Die von den Mentees besuchten Workshops sind z.B. Finanzierung und Möglichkeiten der Promotion; Bewerbungstrainings und Potentialermittlung; Rhetorik- und Verhandlungstrainings; Projektmanagement; wissenschaftliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden; Arbeitsmethoden und-organisation; Wissenschaftskommunikation und Schreibtrainings.

⁸ Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

Mentor*innen können an bis zu zwei Workshops der MARA kostenlos teilnehmen. Bei ausreichenden Mitteln können auch mehr Workshops besucht werden.

Die von den Mentor*innen besuchten Workshops sind Schreibtrainings und Publikationsworkshops; Kurse zu wissenschaftlichen Erhebungs-, Auswertungs- und Darstellungsmethoden; Disputationstrainings; Rhetorik- und Verhandlungscoachings; Laufbahnplanungs-, Networking- und Bewerbungstrainings; Personalführungs- und Projektmanagementkurse; Seminare zu Didaktik- und Beratungsmethoden; Einführungen in das Management und die Beantragung von Drittmitteln sowie Kurse zu Wissenschaftskommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und anderen Feldern der Wissenschaftsverwaltung oder des Wissenschaftsmanagements.

Jg.	Anzahl Fort- und Weiterbildungen		
	Mentees		Mentor*innen
	Workshops	Schreib- beratungen	Workshops
<i>I⁹</i>	18	-	10
<i>II</i>	7	-	21
<i>III</i>	11	-	8
<i>IV</i>	21	9	12
<i>V</i>	28	2	14
<i>VI</i>	16	3	14
<i>VII</i>	27	3	bisher 10
<i>VIII</i>	-	-	-

Abbildung 6: Anzahl der genutzten Fort- und Weiterbildungsangebote von Mentees und Mentor*innen pro Jahrgang

Vernetzung

Zusätzliche Vernetzungstreffen wurden in unterschiedlicher Frequenz durchgeführt.

Jg.	Thema	TN
<i>I¹⁰</i>	Vortrag „Small Talk und Vernetzung“	36
	Vortrag „Promovieren - aber wie? Wegweiser für die Karriereplanung“	19
	nur für Mentor*innen: Vorstellung der Geschäftsführerin eines Graduiertenzentrums	8
<i>II</i>	Workshop „Erfolgreiches Selbstmarketing“	14
<i>III</i>	Gemeinsamer Kinoabend „PhD Movie“	9
<i>IV</i>	Gemeinsamer Kinoabend „PhD Movie“	6
<i>V</i>	Offenes Vernetzungstreffen	8
<i>VI/ VII</i>	Vernetzungsf Frühstück mit dem Projekt UMR 2027 zu Interaktion in Forschung und Lehre	10
	„Rein in die Bibliothek!“ Führung durch den Neubau der Zentralbibliothek und Informationen zur Karriere	15
	ArbeiterKind.de meets ProMotivation	7
<i>VIII</i>	geplant: Brown Bag Meeting zu Karriereressourcen	09/2019

Abbildung 7: Themen und Teilnehmende der Vernetzungstreffen pro Jahrgang.

⁹ Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

¹⁰ Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

Kooperationen

ProMotivation ist mit verschiedenen Kooperationspartner*innen vernetzt.



Abbildung 8: Universitäts-, hessen- und bundesweite Partner*innen des Mentoringprogramms **ProMotivation**.

Universitätsintern erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FRGB) der Fachbereiche, der Zentralen Allgemeinen Studienberatung (ZAS) sowie der MARburg University Research Academy (MARA) - vor allem in der Werbephase. Inhaltlicher Austausch geschieht in den Sitzungen der FRGB der Fachbereiche sowie im Netzwerk Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung. Das Netzwerk Marburger Alumnaeverantwortlicher wurde in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Fundraising und Alumni-Service initiiert und widmet sich der Frage, wie Alumnae gehalten und (re-) aktiviert werden können.

Landesweit erfolgt eine Zusammenarbeit mit Mentoring Hessen¹¹. Die zeitlichen Abläufe des Mentoringprogramms **ProMotivation** sind zum einen auf die Abläufe bei Mentoring Hessen abgestimmt um eine optimale Unterscheidbarkeit und Arbeitsauslastung in der Mentoringkoordination zu gewährleisten. Zudem werden vor allem Mentorinnen auf die weiterführenden Programme für weibliche Doktorandinnen, Postdocs und berufungsfähige Frauen hingewiesen. Zudem gibt es einen aktiven Informationsaustausch mit der Koordinierungsstelle von ArbeiterKind.de für Gießen und Marburg und gelegentliche gemeinsame Veranstaltungen.

Bundesweit erfolgt der Austausch vor Allem über den Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft Forum Mentoring e.V. Seit November 2019 koordiniert die Projektkoordinatorin von **ProMotivation** gemeinsam mit der Koordinatorin des Mentoringprogramms für Doktorandinnen der Hochschule Coburg die Arbeitsgruppe Evaluation und Forschung. Hier

¹¹ Mentoring Hessen ist ein Verbundprojekt der hessischen Universitäten und Hochschulen in Kooperation mit Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtung mit vier Mentoringförderlinien von der Studentin bis zur Professorin.

werden Mentoringforschung und -praxis zusammengebracht und ein programmübergreifendes Evaluations-Tool entwickelt.

Qualitätssicherung

In jedem Jahrgang werden drei verschiedene Befragungen zur Qualitätssicherung durchgeführt. Erstens werden die Einzelveranstaltungen bewertet. Dazu werden eine Kurzeinschätzung der Veranstaltung (gut, mittel, schlecht), positive Aspekte, Verbesserungsmöglichkeiten sowie zentrale Erkenntnisse eingeholt. Die Ergebnisse werden jeweils bei der Planung neuer Veranstaltungen und dem Engagement externer Referent*innen einbezogen. Zweitens gibt es eine Zwischenbefragung. Diese wird i.d.R. kurz vor der Halbzeitreflexion durchgeführt, um im laufenden Jahrgang entsprechend den Bedarfe der TN nachzusteuern. Drittens gibt es eine jährliche Abschlussbefragung, die eine ausführlichere Bewertung des Mentoringprozesses erlaubt.

Jährliche Abschlussbefragungen

Die jährlichen Abschlussbefragungen wurden in unterschiedlichem Umfang durchgeführt. Aufbauend auf den Qualitätskriterien des Bundesverbandes Forum Mentoring e.V. werden folgende Fragen jährlich von allen an den Befragungen Teilnehmenden beantwortet:

	Jahrgang							Durchschnitt seit III. Jg.
	I ¹² N=38	II N=34	III N=28	IV N=18	V N=17	VI N=27	VII N=29	
Wie hat Ihnen das Programm insgesamt gefallen? (von 1 = sehr schlecht, bis 6 = sehr gut)	3,8 (eher gut)	5,1 (gut)	5,1 (gut)	5,5 (sehr gut)	5,4 (gut)	5,1 (gut)	5,2 (gut)	5,2 (gut)
Zu wieviel Prozent haben Sie Ihre Ziele im Programm ProMotivation erreicht? ¹³	75%	72%	72%	82%	81%	73%	74%	76%
Würden Sie die Teilnahme an ProMotivation weiterempfehlen? ¹⁴ ja:	94%	100%	100%	100%	94%	89%	86%	93%

Können Sie sich vorstellen, selbst (noch) einmal als Mentor*in tätig zu werden? ja:	60%	88%	67%	57%	84%	74%	75%	ja: 71%	
Haben Sie sich für oder gegen eine Promotion entschlossen? ⁸	dafür	73%	69%	53%	71%	38%	56%	69%	58%
	vielleicht oder später ¹⁵	20%	25%	27%	29%	13%	11%	23%	21%
	dagegen	7%	6%	20%	0%	49%	33%	8%	21%

¹² Die Informationen zu den Vorläuferjahrgängen sind der Übersicht halber mit angegeben und durch graue Schrift markiert.

¹³ Diese Frage wird nur den Mentees gestellt.

¹⁴ Diese Frage wurde bis einschließlich dem IV. Jahrgang nur den Mentees gestellt. Seit dem V. Jahrgang werden beide Gruppen gefragt.

¹⁵ Diese Antwort bedeutet, dass die TN evtl. eine Promotion zu einem späteren Zeitpunkt planen.

Abbildung 9: Ergebnisse der jährlich wiederkehrenden Abschlussbefragungen der einzelnen Jahrgänge.

Die folgende Tabelle fokussiert die Entwicklung der Gesamtzufriedenheit mit dem Programm. Seit der Etablierung des Programms mit dem Professorinnenprogramm II im II. Jahrgang sind die Benotungen durchweg gut bis sehr gut. Die lineare Trendlinie zeigt eine positive Entwicklung seit Programmbeginn. Die Entwicklung der Entscheidung für oder gegen eine Promotion stellt das nachfolgende Diagramm dar. Der Anteil der Mentees, die sich dazu entscheiden, nach Programmende direkt eine Promotion anzugehen, ist schwankend mit positivem Trend.

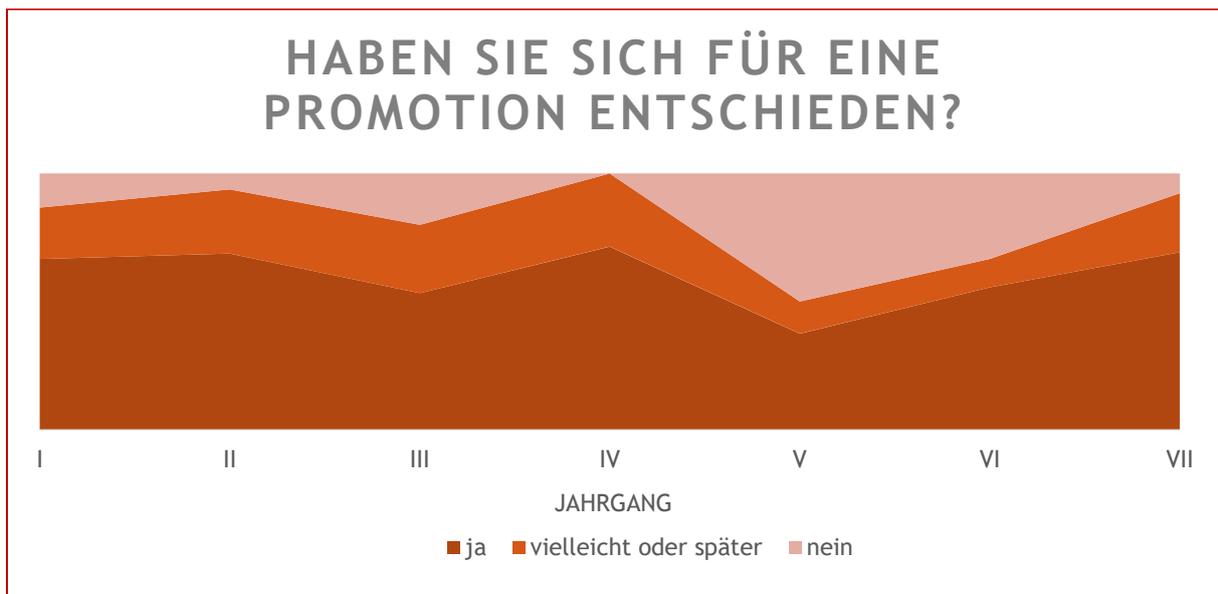


Abbildung 10: Promotionsentscheidungen der Mentees in absoluten Zahlen nach Jahrgängen.

Der Anteil derjenigen, die unentschlossen das Programm verlassen oder eine Promotion zu einem späteren Zeitpunkt in Erwägung ziehen ist bis zum IV. Jahrgang angewachsen und sinkt seitdem in der Tendenz. Diese Antworten geben zum einen Mentees, die tatsächlich zu Programmende noch unentschlossen in ihrer Promotionsentscheidung sind. Zum anderen geben diese Antwort solche Mentees, die nach dem Studium erst einmal außerwissenschaftliche Berufserfahrungen sammeln, etwa im Referendariat für das Lehr-, im Vikariat für das Pfarramt oder in NGOs. Diese Mentees können nach Abschluss ihrer beruflichen Einführungsphase auf (auch finanzielle) Möglichkeiten der Promotion zurückgreifen, die für sie direkt nach Studienende noch gar nicht greifbar gewesen wären, etwa in der Fachdidaktik oder in der Praktischen Theologie.

Diejenigen, die sich gegen eine Promotion entscheiden, tun dies häufig sehr entschlossen. Aus Sicht der Programmleitung ist eine informierte und klare Entscheidung gegen eine Promotion wichtig, da sie spätere Promotionsabbrüche verhindern kann. Mentees, die sich nach Programmende gegen eine Promotion entschieden haben, schlagen häufig andere anspruchsvolle berufliche Wege ein und schätzen ihre Teilnahme am Mentoring, da sie von einer Begleitung auf dem Übergang vom Studium in den Beruf profitieren konnten. Den langfristigen Verbleib ehemaliger Mentees zeigt die Alumnaebefragung 2019 auf.

Alumnaebefragung

Zu Beginn des Jahres 2019 wurde eine Alumnaebefragung durchgeführt. Dazu wurden alle ehemaligen Teilnehmenden der ersten sechs Jahrgänge kontaktiert.¹⁶ Das waren 138 Mentees und 88 Mentor*innen (=226). Vor Beginn der Umfrage wurden alle ehemaligen Teilnehmenden angeschrieben, um sie auf die Teilnahme an der Befragung einzustimmen, ihr Einverständnis zum Emailversand zu erhalten und um die Emailadressen zu testen. Insgesamt konnten 214 Personen befragt werden (128 Mentees und 86 Mentor*innen).¹⁷ Die Umfrage lief vom 3. bis 17. April 2019 mit einem persönlichen TAN-Verfahren. Die Umfrage wurde mit dem Tool EvaSys erstellt und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Lehrevaluation durchgeführt.

Teilnehmendenspektrum

Insgesamt haben 83 Personen an der Umfrage teilgenommen. Das entspricht einer Quote von 38,8%. Die Teilnehmenden teilen sich fast hälftig auf in 46 ehemalige Mentees und 37 ehemalige Mentor*innen¹⁸. Auffällig ist die Diskrepanz zwischen der Teilnahmequote der Mentees von 35,9% und der Mentor*innen von 43,0%. Sicher lässt sich dies damit erklären, dass ehemalige Mentor*innen potentiell besser zu erreichen sind als ehemalige Mentees, da letztere häufig ‚blinde‘ Emailadressen haben, die sie selten bis nie abrufen. Dennoch hat fast ein Drittel ehemaliger Mentees an der Umfrage teilgenommen, so dass wir diese als repräsentativ bezeichnen können.

Die Umfrageteilnehmer*innen haben sich entlang der Fachsystematik der DFG¹⁹ jeweils bis zu drei verschiedenen Fachgebieten zugeordnet. Demzufolge ordnen sich die allermeisten Teilnehmenden den Sozialwissenschaften zu. Danach folgen auf gleichem Rang die Geschichts-, Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, danach die Sozial- und Kulturanthropologie. 69,9% der Teilnehmenden ordneten sich dabei nur einem, 13,3% zwei und 16,7% drei Fachgebieten zu. Dies zeigt, dass eine interdisziplinäre Verortung zu realistischen Promotionsszenarien dazugehört.

¹⁶ Die Teilnehmenden des VII. Jahrgangs wurden noch nicht befragt, da bei diesen zum einen die Abschlussevaluation des Einzeljahrgangs gleichzeitig erfolgte. Zum anderen zielt die Alumnaebefragung auf langfristige Effekte des Mentorings ab und braucht damit einen gewissen Abstand zur Teilnahme.

¹⁷ Dabei waren 10 Emailadressen ehemaliger Mentees ungültig und eine von einer ehemaligen Mentorin. Zudem konnte eine Mentorin nicht an der Umfrage teilnehmen, da sie inzwischen das Programm selbst koordiniert.

¹⁸ Von den teilnehmenden Mentor*innen gaben 37,8% an, dass sie mehrfach mentoriert haben. Alle weiteren Mentor*innen waren einmal Mentor*in.

¹⁹ Die Fachsystematik der DFG findet sich hier: https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/faecher/

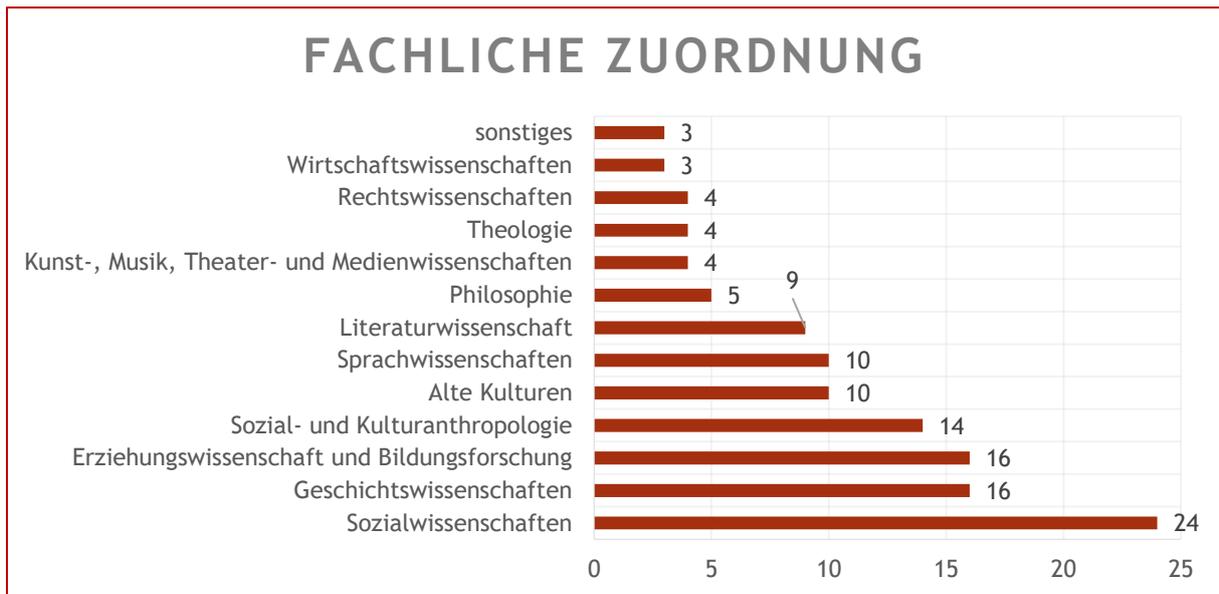


Abbildung 11: Fachliche Zuordnungen der Befragten nach Fachgebieten in absoluten Zahlen mit maximal drei Angaben.

Status-, Tätigkeits- und Finanzierungsveränderungen

Sowohl Mentees als auch Mentor*innen wurden zu ihrem Status zum Mentoringbeginn, zum Umfragezeitpunkt sowie zu einem Zeitpunkt in fünf bis zehn Jahren befragt. Von den Mentor*innen gaben 58,3% an, zu Beginn des Mentorings Promovend*innen und 33,3% zu Beginn bereits promoviert gewesen zu sein.

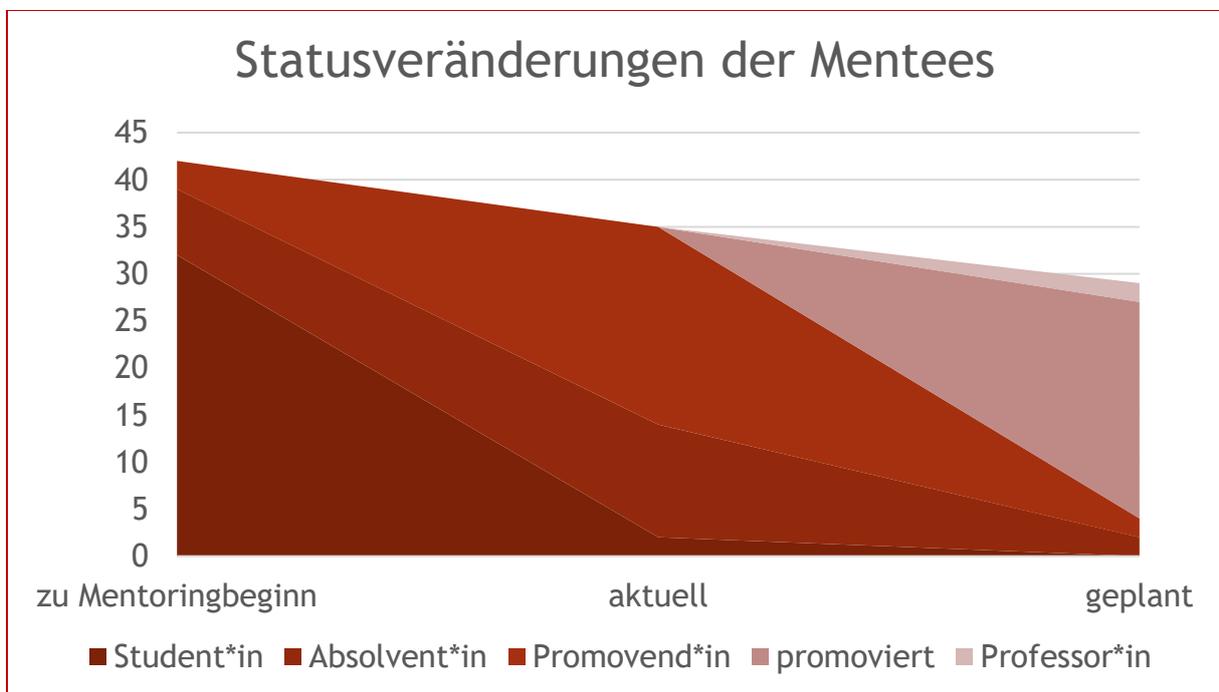


Abbildung 12: Statusveränderung ehemaliger Mentees vom Mentoringbeginn bis heute und geplant (in fünf bis zehn Jahren).

Im Folgenden werden exemplarisch die Entwicklungsverläufe der Mentees aufgezeigt. Von diesen waren gut zwei Drittel (69,6%) zum Zeitpunkt der Auftaktveranstaltung Studentinnen

und 15,2% Absolventinnen.²⁰ Zum Umfragezeitpunkt - also ein bis acht Jahre nach Mentoringbeginn - sind 45,7% der Mentees tatsächlich Promovend*innen. Innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre streben 50,0% der Mentees den Abschluss ihrer Promotion an. 58,3% der ehemaligen Mentees sagen auch, dass sie ihre Promotion sehr motiviert, 25,0%, dass sie ihre Promotion eher motiviert verfolgen. Vier Mentees wollen bis dahin auch habilitiert sein, bzw. Professorin werden.

Die hauptsächliche Tätigkeit zu Beginn des Mentorings war bei den Mentees zu 57,1% das Studium (finanziert durch eigene Mittel, BAFöG, Stipendium o.ä.) und zu 19,1% reguläre Beschäftigung. Von den ehemaligen Mentor*innen waren die meisten zu Beginn des Mentorings regulär abhängig beschäftigt.

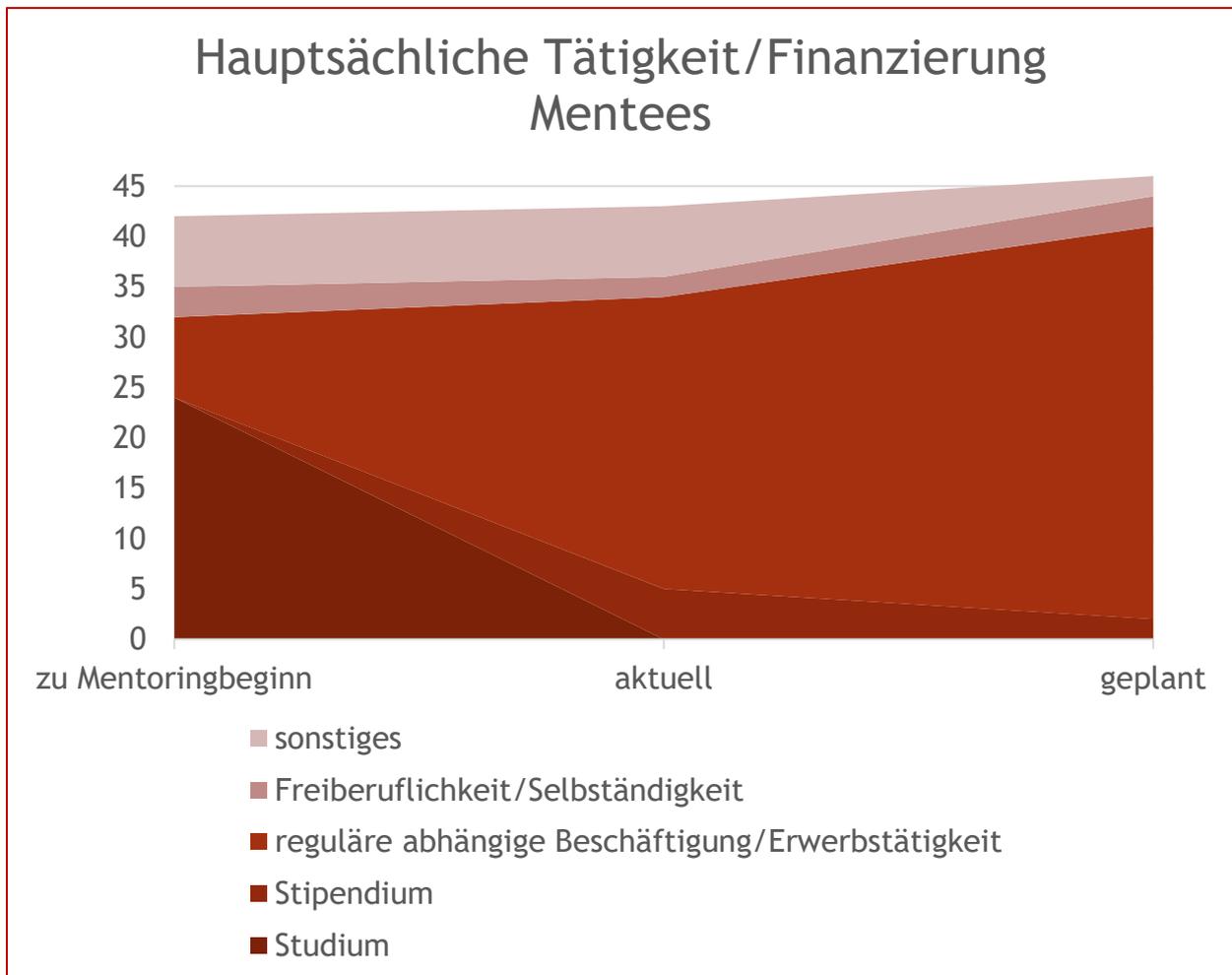


Abbildung 13: Hauptsächliche Tätigkeit ehemaliger Mentees zum Mentoringbeginn, zum aktuellen Zeitpunkt sowie geplant in fünf bis zehn Jahren.

Aufschlussreich ist die Befragung nach der aktuellen Tätigkeit und den Wünschen für die Zukunft in fünf bis zehn Jahren. Tatsächlich befinden sich aktuell 77,5% der ehemaligen Teilnehmenden (67,4% der ehemaligen Mentees und 89,5% der ehemaligen Mentor*innen) in

²⁰ Fälschlicherweise wurde auch die Option „anderes“ ermöglicht. Es ist davon auszugehen, dass ehemalige Mentees, die sich nicht mehr im Wissenschaftssystem befinden, diese angeben haben. Künftig wird nach dem höchsten erreichten Abschluss gefragt.

regulärer abhängiger Beschäftigung und Erwerbstätigkeit. Für die Zukunft wünschen sich dies 88,0% aller Befragten. Zieht man den aktuellen Status der fortgeschrittenen Mentor*innen als mögliches Zukunftsszenario für ehemalige Mentees heran, scheint dies eine realistische Option zu sein.

Auch der Wunsch nach vollzeitnaher oder Vollzeittätigkeit scheint befriedigt werden zu können. Aktuell arbeiten 57,8% der ehemaligen Teilnehmenden vertraglich über 20 Stunden pro Woche. Bei den ehemaligen Mentor*innen sind es 78,4%, bei den ehemaligen Mentees 47,3%. Für die Zukunft in fünf bis zehn Jahren wünschen sich 82,3% aller Befragten eine Tätigkeit, die über 20 Stunden pro Woche hinausgeht.

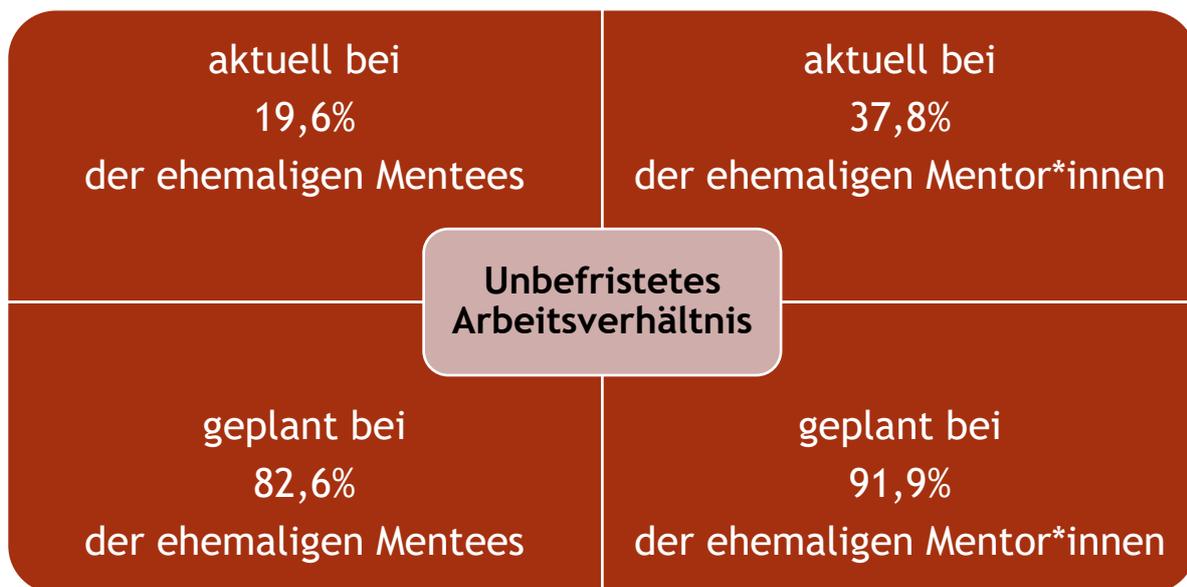


Abbildung 14: Diskrepanzen in Wunsch und Wirklichkeit einer unbefristeten Stelle bei Mentees und Mentor*innen. Ganz anders sieht es jedoch bei der Befristung aus. Aktuell sind ca. die Hälfte der ehemaligen Programmteilnehmenden in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Mentees 50,0%, Mentor*innen 51,4%). Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben derzeit 27,7% aller Ehemaligen inne. Alle übrigen haben keine Angabe zur Befristung gemacht, u.a. weil sie nicht regulär beschäftigt sind. Zwar haben von den regulär Beschäftigten Alumnae deutlich mehr ehemalige Mentor*innen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, nämlich 37,8% gegenüber 19,6% bei den ehemaligen Mentees. Für die Zukunft wünschen sich jedoch 82,6% aller ehemaligen Mentees und 91,9% aller ehemaligen Mentor*innen ein unbefristetes reguläres Beschäftigungsverhältnis. Dies zeigt nicht nur, dass der Drang nach einer Entfristung bei fortgeschrittenen und erfolgreicheren Wissenschaftler*innen stärker ausgeprägt ist als bei den tendentiell noch jüngeren Mentees und dass fast alle ehemaligen Mentor*innen sich in einer solchen Situation sehen möchten. Dies zeigt aber auch, dass das Szenario höchst unwahrscheinlich ist, ist doch die Diskrepanz zwischen aktuell unbefristet beschäftigten ehemaligen Mentor*innen und denen, die es werden wollen, enorm hoch. Hier bestätigt sich der enorm hinderliche Faktor der

wissenschaftspolitischen Rahmenbedingungen, die durch ihre Unsicherheiten hochqualifizierte Menschen von einer weiteren Laufbahn in diesem Umfeld abhalten.²¹

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass ein großer Teil aller ehemaligen Mentor*innen und Mentees, nämlich 53,1% der Befragten hauptsächlich an einer Universität oder Hochschule tätig ist. 18,5% sind im öffentlichen Dienst, 12,3% im privatwirtschaftlichen Bereich und 11,1% in einer Organisation ohne Erwerbscharakter tätig. Die aktuellen Arbeitsfelder sind weitgehend deckungsgleich mit denen, die die Befragten in fünf bis zehn Jahren anstreben: Die Hälfte aller Befragten (50,6%) möchte hauptsächlich an der Universität bleiben. Diejenigen, die es in andere Arbeitsfelder zieht, würden trotzdem gern zu 71,4% mit einer zusätzlichen Tätigkeit, etwa einem Lehrauftrag dem universitären Umfeld verbunden bleiben.

Von denjenigen, die in erster Linie an einer Universität oder Hochschule tätig sind, sind ehemalige Mentees vorwiegend als Mitarbeiterinnen in Forschungsprojekten beschäftigt. Ehemalige Mentor*innen sind hingegen häufiger mit eigener Forschung und wissenschaftlicher Weiterqualifikation oder im Wissenschaftsmanagement/in der Wissenschaftsverwaltung tätig. Eigene Forschung und wissenschaftliche Weiterqualifikation zu betreiben, ist für diejenigen, die ihre Zukunft an der Hochschule sehen, nach wie vor das attraktivste Ziel. Knapp die Hälfte dieser Personen, nämlich 44,7% strebt dieses an. Ehemalige Mentees können sich für den Zeitraum in fünf bis zehn Jahren daneben auch die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt vorstellen, was für ehemalige Mentor*innen ein eher unattraktives Szenario darstellt. Diese sind dafür an den Feldern hauptberuflicher Lehrtätigkeit, z.B. als Lehrkraft für besondere Aufgaben oder Wissenschaftsmanagement/Wissenschaftsverwaltung interessiert.

Dass es sich bei der Gruppe ehemaliger Mentoringteilnehmender um eine besonders erfolgreiche und ehrgeizige Gruppe handelt, lässt sich am Thema Führungsverantwortung ablesen. 32,6% der ehemaligen Mentees und 37,8% der ehemaligen Mentor*innen haben eine Führungsfunktion. Mindestens eine Person wird demnach dauerhaft von ihnen angeleitet oder/und sie haben die fachliche Verantwortung für einen Bereich inne. Für die Zukunft streben 71,7% der ehemaligen Mentees und 78,4% der ehemaligen Mentor*innen eine Tätigkeit mit Führungsverantwortung an.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass das Ziel Mentoringprogramm **ProMotivation** verfolgt, die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition im wissenschaftlichen Umfeld, hier erreicht wird. Die meisten ehemaligen Mentees wollen im universitären Umfeld bleiben und streben hier eine unbefristete vollzeitnahe bis Vollzeitbeschäftigung mit Führungsverantwortung in eigener Forschung und wissenschaftlicher Weiterqualifikation an. Aufzuzeigen, welche Faktoren sie dabei unterstützen oder behindern

²¹ Diese Ergebnisse entsprechen der Kritik an der Befristung im Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (<https://www.buwin.de/>, S. 60-61, S. 125-126, S. 130).

und welche aus der Sicht fortgeschrittener Mentor*innen relevant sind, ist daher eine zwingende Aufgabe im Mentoring.

Prozess- und Ergebnisbilanz I: Wirksame Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung

Alle Teilnehmenden wurden nach wirksamen Faktoren in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gefragt. Die folgende Abbildung zeigt unterstützende und behindernde Faktoren in der beruflichen persönlichen Entwicklung aus der Sicht ehemaliger Mentees und Mentor*innen.

Die unterstützenden und behindernden Faktoren sind jeweils in absteigender Relevanz aufgeführt. Bei Betrachtung der wesentlichen wirksamen Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung fällt zunächst auf, dass die Familie und Universität wesentliche Personen beheimaten, die die (angehenden) Wissenschaftler*innen in ihrer Entwicklung prägen. Altersgemäß wird die Familie bei ehemaligen Mentees häufiger als unterstützender Faktor genannt, dann erst folgt die Universität. Bei den Mentor*innen werden zuerst universitäre Personen genannt, dann erst folgt die Familie. Diese ist dann auch nicht mehr die Herkunftsfamilie, sondern häufig bereits die selbst gegründete Familie in Form von Partner*in und Kindern. Der hohe Stellenwert der Herkunftsfamilie bei den Mentees bestätigt sich immer wieder auch in den Auswahlgesprächen für das Mentoringprogramm, nämlich dann, wenn die Herkunftsfamilie nicht akademisch geprägt ist und damit nicht eine solche Unterstützung leisten kann, wie sie in akademisch geprägten Familien möglich wäre. In dieser Umfrage spiegelt sich dieser Faktor in der hinderlichen Funktion von Familie und Freund*innen, wenn diese als Zweifler*innen auftreten.

Indirekt könnte sich der Zweifel der Familie ob der geplanten wissenschaftlichen Laufbahn im Selbstbild der Mentees widerspiegeln, wenn diese sich selbst nämlich als dominanten hinderlichen Faktor nennen, etwa durch Unentschlossenheit, Selbstzweifel, Selbstüberschätzung, Prüfungsangst, Leistungsdruck oder Schuldgefühle. Auch die Mentor*innen nennen sich selbst mit ihrer Versagensangst, dem „Gefühl, als Einzelkämpfer*in unterwegs zu sein“ oder mangelnder Fokussierung als erschwerende Faktoren in der eigenen beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Insgesamt finden sich hindernde Personen auf den drei Ebenen Mentee oder Mentor*in selbst, Führungspersonen im universitären Umfeld und Familie. Auch hier zeigt sich, dass bei Mentees die eigene angenommene Unzulänglichkeit sowie die zögerliche Familie noch eine stärkere Rolle spielen als bei Mentor*innen, bei denen das Arbeitsumfeld eindeutig am stärksten als einengender Faktor genannt wird.

Auf der strukturellen Ebene nennen sowohl Mentor*innen als auch Mentees universitäre Rahmungen als unterstützende Faktoren in Form von Kollegs, Beratung oder Kolloquien. Auch Mentoring sowie Stiftungen werden als unterstützende Strukturen genannt. Bei den erfahrenen

Mentor*innen kommen universitätsübergreifende wissenschaftliche und interdisziplinäre Netzwerke an erster Stelle hinzu.

Hinderliche strukturelle Faktoren sind in beiden Gruppen an allererster Stelle materieller Art. Bei den Mentees zeigen sich diese im geringen Gehalt und Planungsunsicherheiten durch teilweise sehr lange Überbrückungszeiten bis Mittel bewilligt werden. Bei den Mentor*innen werden dazu Befristung, Teilzeitzwang und gesetzliche Rahmenbedingungen wie das WissZeitVG oder das TzBfG genannt. Mentees beschreiben zudem kommunikative und informelle Regeln an der Universität als hinderlich, etwa die Bevorzugung männlicher Kolleg*innen oder Hierarchien. Mentor*innen antworten hier bereits detaillierter und beziehen sich zudem auch auf den Publikationsdruck, die starre Disziplinarität sowie sexistische Diskriminierung und Vorurteile. Beide Gruppen benennen zudem ein zu geringes (informelles) Wissen sowie ein zu gering ausgeprägtes Fördernetzwerk als hinderliche Faktoren in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Insgesamt zeigt sich hier ein breites Bild universitärer Rahmenbedingungen, für das Mentor*innen und Mentees besonders sensibilisiert sind. Durch diese Sensibilisierung besteht aber auch die Möglichkeit, dass ehemalige Mentees und Mentor*innen Akteur*innen eines institutionellen Wandels an den Hochschulen werden und so zu einer positiven Veränderung beitragen.

Für das Mentoring sind diese Ergebnisse höchst spannend, zeichnen sie doch ein umfassendes Bild dessen, auf welche Personen oder Strukturen sich eine gelungene berufliche und persönliche Entwicklung stützt und welche individuellen oder strukturellen Konstellationen angehende Wissenschaftlerinnen tendenziell eher aufhalten. Der Vergleich der Ergebnisse aus den Gruppen Mentor*innen und Mentees zeigt, dass Mentor*innen tatsächlich über ein ausdifferenziertes Wissen über universitäre Rahmen- und Innenbedingungen verfügen, welches sie an ihre Mentees weitergeben können.

Ehemalige Mentees

„Schlechte Ratgeber*innen, die selbst davon überzeugt sind, ganz genau zu wissen wie man dieses oder jenes tun sollte [...] führen bei mir zu Verwirrung und oft zu Stillstand in meiner Entwicklung.“



Abbildung 15: Abbildung 16: Abbildung 16: Unterstützende und hinderliche Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung aus der Perspektive ehemaliger Mentees. Fragen: „Wer oder was hat Sie in Ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung am meisten unterstützt (sowohl individuell als auch strukturell)?“ und „Und wer oder was hat Sie in Ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung allgemein am stärksten behindert (sowohl individuell als auch strukturell)?“

Ehemalige Mentor*innen

„Karrierist*innen um mich herum, die in allen möglichen Unikursen aufs Netzwerken getrimmt werden. Fachliche Eignung spielt da nur noch eine untergeordnete Rolle.“

„Menschen, die etwas weiter in ihrer Karriere u. Vorbilder waren u. mir durch Gespräche, Ratschläge u. Gutachten geholfen haben“

WER hat Sie unterstützt? (Mentor*innen)

Universität, darunter Kommiliton*innen / andere Promovierende / Kolleg*innen (Team), Dokoreltern, Vorgesetzte („mit Anspruch“), Professor*innen, Lehrende

Familie, darunter Eltern und Partner*innen

Freund*innen

Mentor*innen

der/die Mentor*in selbst durch Eigeninitiative und Neugierde andere Frauen, Vorbilder

WAS hat Sie unterstützt? (Mentor*innen)

wissenschaftlicher Austausch / interdisziplinäre Netzwerke

Universität, darunter Graduiertenkolleg, Kolloquium, Fakultät

Stipendium / Stiftung

Mentoring

Familienfreundlichkeit / Kinderbetreuung

selbstständiges Arbeiten und Lehren

"Widerstände" und "Schicksalsschläge", "das Leben selbst"

Workshops

Preise

„nebenberuflich zu promovieren, auch wenn dies gleichzeitig eine große Herausforderung war“

„Beobachtungen und Kennenlernen des Wissenschaftssystems, Studium akademischer Karrierewege anderer Personen“

„ab einem bestimmten Zeitpunkt die Erkenntnis, dass ich mich auf mich selbst verlassen muss“

„unterstützende Beratung durch Professor*innen, jeweils den nächsten Karriereabschnitt betreffend, persönliche Ermutigung und Kontakte, z.B. zur Aufnahme einer Promotion.“

WER hat Sie behindert? (Mentor*innen)

Vorgesetzte / Professor*innen

Mentor*in selbst durch Versagensangst, „das Gefühl, als Einzelkämpfer*in unterwegs zu sein“, mangelnde Fokussierung

Familie durch mangelnde Mobilität und Vereinbarkeit

WAS hat Sie behindert? (Mentor*innen)

mangelnde Planungssicherheit durch Befristung, Wartezeit, wenig Perspektiven, WissZeitVG, TzBfG, Prekarität, Teilzeitzwang

„zu wenig Einblick in die Strukturen / Spielregeln, die ‚hidden agendas‘, zu wenig Strategiewissen“

geringe Passung zwischen Mentor*in und Arbeitsplatz

Bürokratie

mangelnde Strukturen für PostDocs

starre Disziplinarität

Publikationsdruck

mangelndes Netzwerk und Klientelismus

Geschlechterrollen, Vorurteile

zu wenig Mentor*innen / Vorbilder

„sehr männlicher Lehrstuhl mit ausgeprägtem professoralem Habitus“

„die alte Ordinarienuniversität mit der Willkür der Professor*innen“

„Strukturen, in denen der Lauteste am meisten Aufmerksamkeit erhält“

„das Gefühl, nicht gut genug zu sein, welches [...] auch durch wenig wertschätzenden Umgang von Vorgesetzten und Betreuenden verursacht wurde“

Abbildung 16: Unterstützende und hinderliche Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung aus der Perspektive ehemaliger Mentor*innen. Fragen: „Wer oder was hat Sie in Ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung am meisten unterstützt (sowohl individuell als auch strukturell)?“ und „Und wer oder was hat Sie in Ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung allgemein am stärksten behindert (sowohl individuell als auch strukturell)?“

Prozess- und Ergebnisbilanz II: Wirkung des Mentorings

Bereits vor Erwähnung des Mentorings in der Befragung gaben die Befragten dieses direkt oder indirekt als wirksamen Faktor in ihrer Entwicklung an. Direkt wurden das Mentoring oder der/die Mentor*in genannt. Indirekt wurde Bezug genommen auf Vorbilder, Netzwerke, den Zugriff auf relevante (informelle) Wissensbestände über das Arbeitsfeld Universität sowie auf eigene persönliche Ressourcen, die für eine positive Entwicklung notwendig sind. Auf die direkte Frage, wie sich das Mentoring auf die berufliche und persönliche Entwicklung ausgewirkt hat und was durch das Mentoring gelernt wurde, gaben ehemalige Mentees noch einmal folgende Effekte an²²:

- mehr Selbstsicherheit, Selbstvertrauen, Selbsteinschätzung,
- Bestärkung der Entscheidung zur Promotion/zum eigenen Weg,
- realistische Einschätzung einer akademischen Karriere und Kenntnis universitärer Rahmen- und Arbeitsbedingungen,
- bessere Strukturierung, Organisation und Zeitplanung,
- Mentor*in als Vorbild/Freundin,
- Aneignung wissenschaftlicher Fertigkeiten sowie
- Netzwerkbildung.

„Große Zufriedenheit mit dem bewusst eingeschlagenen Werdegang. Ich habe jede berufliche Entscheidung bewusst getroffen, inklusive aller Konsequenzen. Außerdem habe ich mich selbst besser kennengelernt: wie ich arbeite, was ich will und welche Arbeitsweisen mich unterstützen.“

Als Langzeiteffekte des Mentorings werden genannt:

- Beratungs- und didaktische Fähigkeiten,
- Kontakte und Netzwerk (zu schätzen wissen),
- bessere Arbeitsorganisation, Zeitmanagement,
- bessere Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen,
- Stärke durch eigene bewusste Entscheidung,
- bessere Analyse- und Reflexionsfähigkeit sowie
- Motivation, selbst andere zu unterstützen.

„Eine (selbst)bewusste Entscheidung getroffen zu haben, hilft mir täglich, meine Arbeit zu bewerten“

„Ich habe meine Promotion aufgegeben, [... aber] bin [...] meinem gewünschten Arbeitsumfeld, der Universität, treu geblieben, [...] in der Verwaltung.“

In Bezug auf die vorher abgefragten förderlichen und hinderlichen Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung zeigt sich, dass im Mentoring die Faktoren bearbeitet werden, die als förderlich für eine gelungene Entwicklung gesehen werden, und solche Faktoren beseitigt werden, die tendenziell hinderlich wären. Die Mentees stärken ihr Selbstbild als Wissenschaftlerinnen und können die Bedingungen einer universitären Laufbahn und ihre eigene Passung darauf besser einschätzen. Sie lernen Netzwerke zu pflegen und kennen deren Bedeutung. Zunächst profitieren sie selbst davon. Später unterstützen sie dank ihrer im Mentoring erworbenen Analyse-, Reflexions- oder Beratungsfähigkeiten andere Personen oder

²² In künftigen Befragungen können diese Punkte quantifiziert werden.

engagieren sich in der strukturellen Veränderung beruflicher und persönlicher Rahmenbedingungen in den Universitäten und Hochschulen.

Engagement

Alle Teilnehmenden wurden danach befragt, in welchen - dem Mentoring ähnlichen - Bereichen sie sich bereits engagiert haben oder ein Engagement planen.

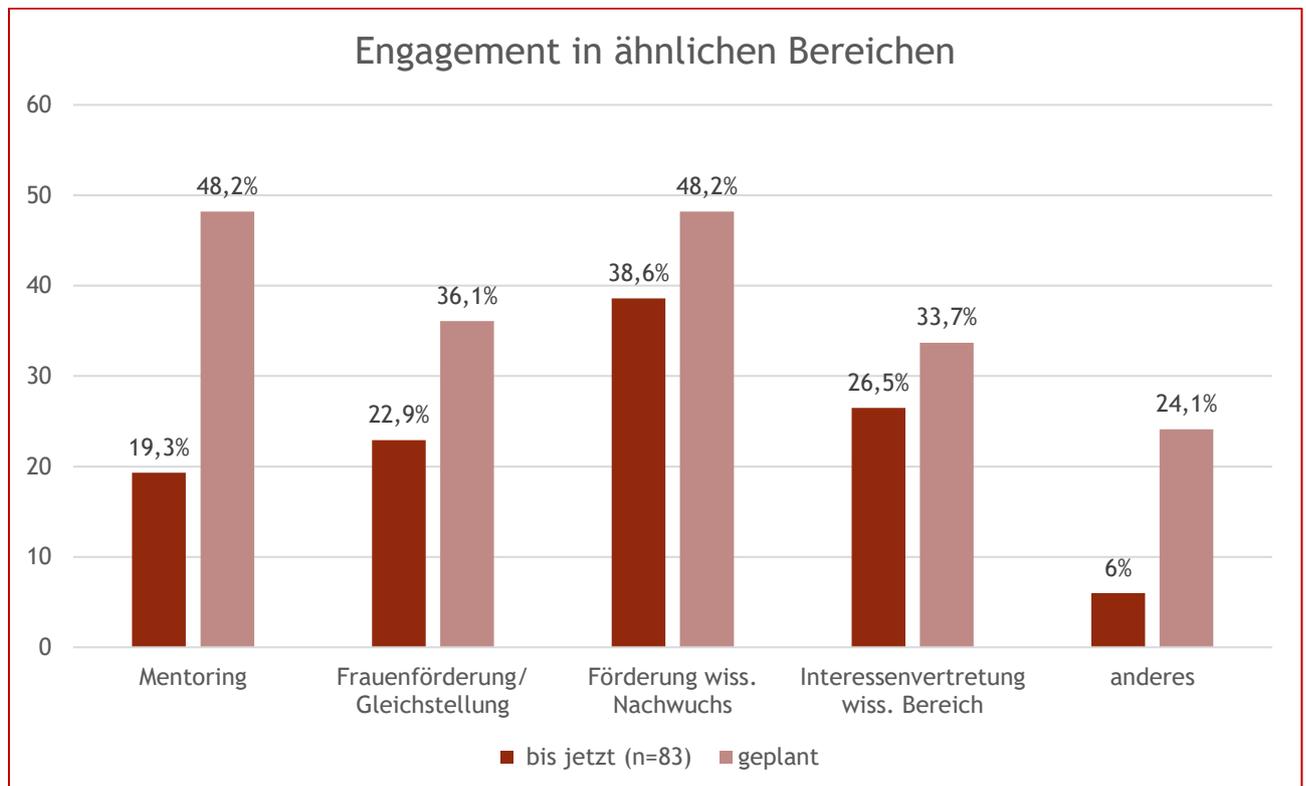


Abbildung 17: Tatsächliches und geplantes Engagement in mentoring-ähnlichen Bereichen.

Auf die Frage, „Haben Sie sich seit Beginn des Mentorings in anderen ähnlichen Bereichen engagiert?“ gab ein Drittel an, sich nicht weiter engagiert zu haben. Zwei Drittel der Befragten haben sich jedoch in dem Mentoring ähnlichen Bereichen engagiert, davon am meisten in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, in der Interessenvertretung im wissenschaftlichen Bereich (akademische Selbstverwaltung/Gewerkschaft o.ä.) sowie in der Frauenförderung/Gleichstellung. Ein Fünftel der Befragten hat sich weiterhin im Mentoring, 6% in anderen Bereichen engagiert. Insgesamt hat sich ein Viertel der Befragten in einem, ein Fünftel in zwei und ca. ein Zehntel in drei oder mehr Bereichen engagiert.

Für die Zukunft planen fast die Hälfte der Befragten ein weiteres Engagement in Mentoringprogrammen sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ca. ein Drittel planen, sich weiterhin in den Bereichen Frauenförderung/Gleichstellung bzw. Interessenvertretung im wissenschaftlichen Bereich, ein Viertel sich in anderen Bereichen zu engagieren. Insgesamt zeigt sich, dass ein großer Anteil der Mentor*innen und Mentees eine hohe Bereitschaft zum Engagement in beruflichen, politischen und ehrenamtlichen Kontexten

aufweist und damit eine wichtige Ressource für Frauenförderung, Gleichstellung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stellt.

Alumnaenetzwerk - ProMotivation

Ein mikropolitisches Ziel der Alumnaebefragung ist es, herauszufinden, inwieweit ehemalige Mentor*innen und Mentees dauerhaft einem wissenschaftsbezogenen Frauenfördernetzwerk

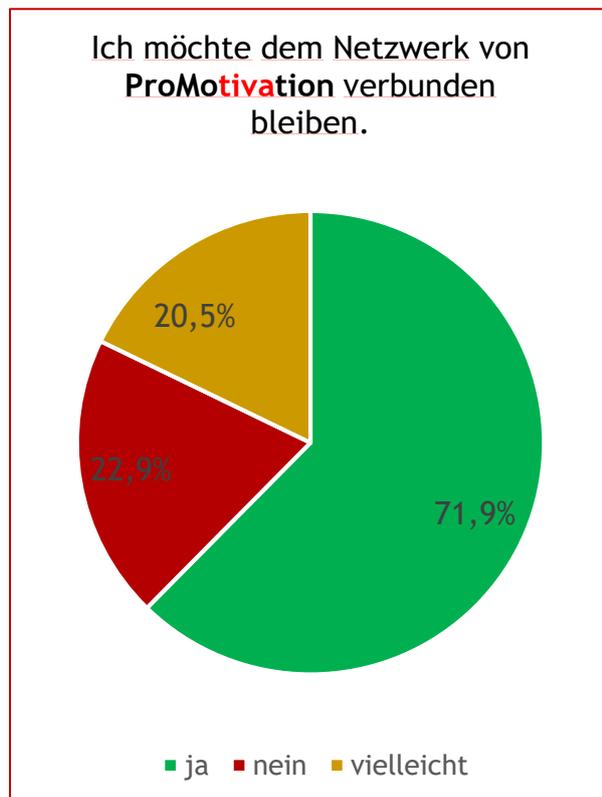


Abbildung 18: Bereitschaft zum Verbleib im Mentoringnetzwerk.

Unter den angegebenen Vorschlägen fand die Erstellung einer moderierten Email-Liste aller ehemaligen und aktuellen Teilnehmenden mit 71,9 Prozent den meisten Zuspruch. Danach folgen die jährliche Profilaktualisierung (64,1 Prozent), ein jährliches Treffen mit inhaltlichem Programm (42,2 Prozent) sowie die Präsenz und Vernetzung auf einer sozialen Plattform (32,8%).

Zusätzlich baten einige Befragte folgende zusätzliche Unterstützung an:

- Ansprechpartner*in sein für ältere Doktorandinnen, Tätigkeiten in Ministerien oder öffentlicher Verwaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereambitionierte

erhalten bleiben möchten und damit als soziale Ressource und Türöffner*innen für künftige Mentees dienen könnten.

Über die Hälfte, nämlich 56,6 Prozent der Befragten gaben an, dass sie dem Netzwerk von **ProMotivation** erhalten bleiben möchten. 20,5 Prozent gaben an, dass sie das vielleicht, 22,9 Prozent, dass sie das nicht möchten.

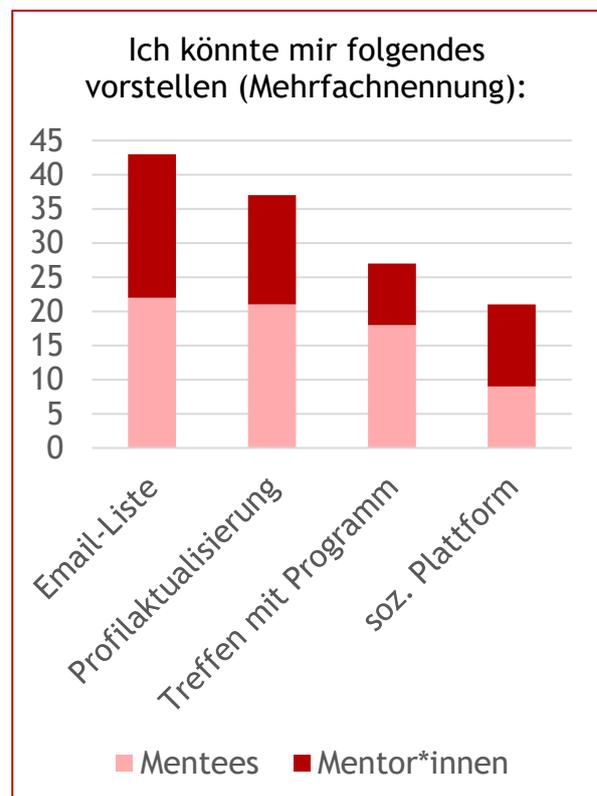


Abbildung 19: Attraktive Netzwerkformate zum Verbleib im Netzwerk des Mentoringprogramms **ProMotivation**.

- Vorträge zu externer Promotion, Softskills, Leitungsfunktionen, Übergang von der Promotion in die außerakademische Tätigkeit, wissenschaftlichen Karrierewegen
- Job-Shadowing, Exkursionen
- Netzwerkerin, Türöffnerin sein
- Werbung für das Programm

Weiterentwicklung des Programms

Zusammenfassend lassen sich aus den Ergebnissen einige hilfreiche Impulse für die Weiterentwicklung des Programms ableiten. Folgende Punkte wurden durch die Alumnaebefragung angeregt:

- stärkere Passung von Mentee und Mentoring bei der Fachkultur,
- kürzerer Zeitraum von Bewerbung bis Programmstart,
- jüngere oder/und gesellschaftskritische Referentinnen in Workshops und Vorträgen,
- Formulierung realistischer und optimistischer Zukunftsperspektiven für die Zeit nach der Promotion,
- kurze verbindliche und fachlich fundierte Einführung in das Mentoring (z.B. wie läuft ein Treffen ab, was kann und was muss vereinbart werden, Themenvorschläge für Gespräche),
- regelmäßige Treffen der Mentees zum Erfahrungsaustausch, mehr Motivation zur Vernetzung, langfristige Vernetzung,
- spezifische Veranstaltungen in den einzelnen Fachbereichen,
- Einführung von Mentee-Tandems, -Peer-Gruppen oder Mentor*innen-Tandems für den zusätzlichen Austausch,
- Angebot von kollegialer Beratung, Coaching oder Supervision,
- frühere Masterstudentinnen ansprechen, z.B. bereits ab dem 2. Semester,
- Ineinandergreifen mit anderen Mentoringprogrammen stärken,
- **ProMotivation** als Bestandteil der Marburger Graduiertenförderung etablieren und unter Gleichstellungsaspekten für Männer mit Familienaufgaben und für Menschen mit diverser Geschlechtszugehörigkeit öffnen,
- Schaffung von Transparenz über Mentor*innentätigkeit in den Fachbereichen.

Auch in den jährlichen Abschlussbefragungen wurden zahlreiche Impulse für die Weiterentwicklung angeregt, wie etwa das Angebot von Webinaren zusätzlich oder statt Präsenz-Workshops.

Basierend auf den Ergebnissen endet dieser Bericht mit drei zentralen Zielen für die Weiterentwicklung des Mentoringprogramms **ProMotivation**.

1. Ehemalige Programmteilnehmende sollen untereinander und mit aktuellen Teilnehmenden stärker vernetzt werden. Dies geschieht zunächst über eine Email-Liste, in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Marburger Alumnaeverantwortlicher über eine Datenbank und schließlich

über die Konzeption einer jährlichen öffentlichen Großveranstaltung, in der zum einen der aktuelle Jahrgang verabschiedet wird, gleichzeitig aber auch generell relevante Belange für den Nachwuchs im universitären Bereich thematisiert werden, wie bereits auf der letzten Abschlussveranstaltung geschehen.

2. Das Mentoring soll stärker strukturiert werden. Dies geschieht durch eine Eingangsbefragung, deren Ergebnisse mit in das Mentoringjahr genommen werden und wird ergänzt durch Gesprächsleitfäden, Themenvorschläge und ggf. ergänzende Webinar- und Coachingangebote, wie bereits in der Schreibberatung möglich.
3. Das Mentoringprogramm soll dazu dienen, Frauenförderung und Gleichstellung stärker innerhalb der Fachbereiche zu verankern. Dazu sollen auf der einen Seite fachgebundene Netzwerke und Aktivitäten im Mentoring ermöglicht werden, etwa durch den Kontaktaufbau zu Ehemaligen innerhalb eines Faches. Auf der anderen Seite soll in Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche das Mentoring stärker in die Fachbereiche integriert und als Anreiz zum innerfachlichen Austausch über eigene Strategien für Frauenförderung, Gleichstellung und Förderung engagierter Wissenschaftler*innen etabliert werden.