



# Zwischenbericht des Mentorings für



# Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät Sommer 2016



## Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	3
II. Programmrahmen .....	3
III. Ablauf des Programms .....	6
IV. Evaluationen des Programms.....	10
V. Organisatorische Aktivitäten und inhaltliche Weiterentwicklung während der fünften Runde des Mentoringprogramms, 09.2015 bis 08.2016 .....	15
VI. Konzeptanpassungen für die sechste Runde des Mentorings für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät.....	17
VII. Fazit und Ausblick.....	18



## I. Einleitung

Mentoring-Programme werden seit etwa den 1970er Jahre dazu eingesetzt, um Nachwuchskräfte zu unterstützen und zu fördern. Eine Verbreitung dieses Förderinstruments wurde u.a. vom Land und einzelnen Bundesländer Deutschlands forciert. Formale Mentoring-Programme sind dabei stets auf ein übergeordnetes Programmziel ausgerichtet, was oftmals gleichstellungsorientiert ist. Im Kontext der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist dies meist die Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikations- und Beschäftigungsstufen im Wissenschaftssystem, da dort oftmals eine „Gläserne Decke“ herrscht und immer noch mehr Männer als Frauen diese Stellen bekleiden. Durch systematische Erschließung des Potentials, gezielte Förderung und Vernetzung von leistungsstarken Frauen sollen diese für das Wissenschaftssystem gewonnen, sichtbar gemacht und im System gehalten werden.<sup>1</sup>

Mit eben diesem Ziel, startete im September 2011 an der Philosophischen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen erstmals ein zwölfmonatiges Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen. Diese wurde seitdem weitergeführt und weiterentwickelt, und befindet sich nun bereits in der fünften Programmrunde. In diesem Zwischenbericht soll ein Überblick über den bisherigen Verlauf des Programms und die Ergebnisse gegeben werden. Dazu wurden nach Ende der ersten vier Durchgängen Abschlussevaluationen und in der Mitte des fünften Durchgangs im März 2016 eine Zwischenevaluation durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden hier dargestellt. Anschließend findet sich noch ein Ausblick auf die nächste potentielle Runde des Programms, inklusive Anpassungen in der inhaltlichen Konzeption.

## 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 Kooperationspartner\*innen an der Universität durchgeführt. Die Finanzierung der vierten und fünften Runde wurde vollständig aus Mitteln der Philosophischen Fakultät bestritten. Eine langfristige Finanzierung und Etablierung des Programms wird angestrebt, wie auch aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät für den Zeitraum 2015 bis 2021 zu entnehmen ist.

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.

---

<sup>1</sup>Vgl. Lödermann, Anne-Marie: Das Mentoring-Programm als soziales Lernarrangement im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess: Ein Beitrag zur theoretischen Fundierung von Mentoring-Programmen, Augsburg 2013, S. 61f



## 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 aktuell 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. Heike Sahn, Seminar für Deutsche Philologie

Das Mentoring für Postdoktorandinnen ist Teil eines campusweiten Netzwerkes von Mentoringprogrammen, die für unterschiedliche Zielgruppen und Karriereziele angeboten werden. Die folgende Graphik liefert einen Überblick.



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. Inhaltlich unterscheiden sich die jeweiligen Programme durch eine andere Schwerpunktlegung in den Workshops und Coachings. So sieht das Mentoring für Postdoktorandinnen ein Gruppen- und bei Bedarf Einzelcoaching vor, was bspw. bei dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm nicht vorhanden ist. Die Workshops des Mentorings für Postdoktorandinnen sind inhaltlich auf die Geistes- und Kulturwissenschaften zugeschnitten, während bspw. das Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm universitätsweit angelegt ist und somit eher allgemein gehaltene Inhalte anbietet. Dennoch arbeitet das Mentoring für Postdoktorandinnen mit den anderen Mentoringprogramm am Campus Göttingen zusammen, um Synergieeffekte zu nutzen und das Netzwerken zu fördern. So erfolgt etwa eine Kommunikation über freie Plätze in Workshops sowie die Planung gemeinsamer Netzwerktreffen und -veranstaltungen, um die campusweite Vernetzung der Teilnehmenden zu fördern. Die am Mentoring für Postdoktorandinnen beteiligten Mentees können somit neben der speziellen inhaltlichen Ausrichtung ihres eigenen Programms, von den anderen Angeboten profitieren und neue Kontakte auch außerhalb der Fakultät knüpfen.

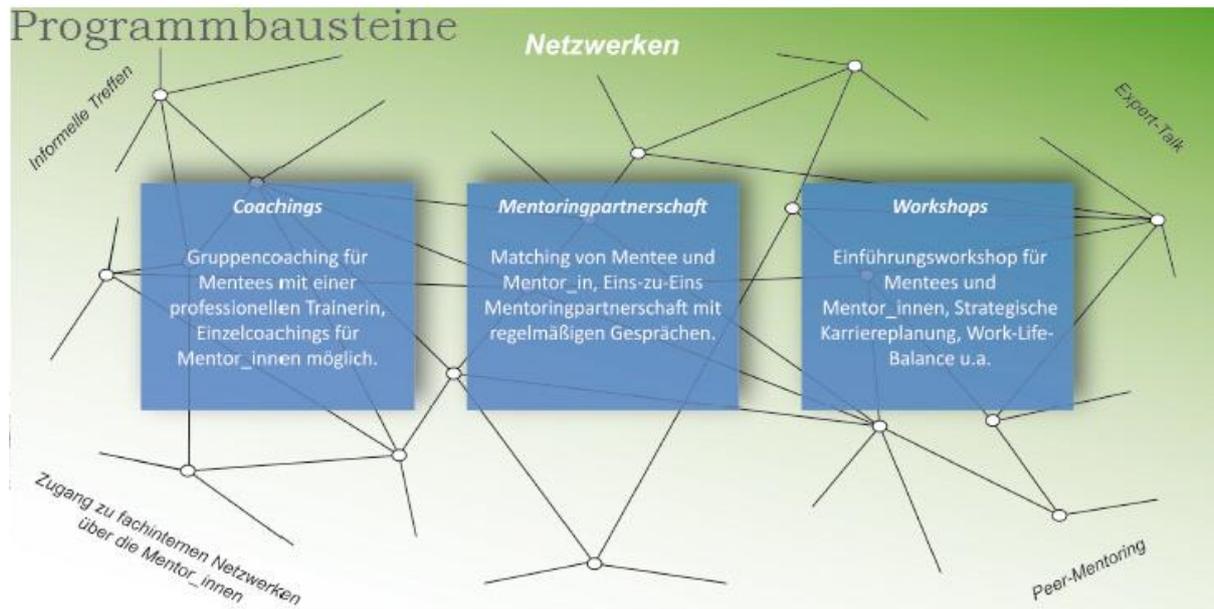
Zusätzlich zur campusweiten Vernetzung, ist das Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät Mitglied im Forum Mentoring e.V. Das Forum Mentoring ist ein seit zehn Jahren bestehender bundesweiter Zusammenschluss hochschulbasierter Mentoringprogramme, die sich hauptsächlich der Frauenförderung auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen widmen. 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. Durch die aktive Teilnahme und Mitarbeit der Koordinatorin an den Veranstaltungen des Forum Mentoring e.V. fließt der Wissensgewinn stetig in das Mentoring für Postdoktorandinnen ein.

### **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 Mentorings für Postdoktorandinnen:



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

## III. Ablauf des Programms

### 1. Akquise und Auswahl

Die Akquise der Teilnehmerinnen für das Mentoring für Postdoktorandinnen erfolgt sowohl über die direkte Ansprache von Postdoktorandinnen, als auch über den Weg der Professoren/innen der Philosophischen Fakultät, die dem Koordinationsteam potentielle Interessentinnen nennen sollen. Das Programm wird daneben in Form von Flyern und Postern, durch hausinterne Mitteilungen sowie über verschiedene E-Mail-Verteiler beworben und oftmals durch ehemalige Mentees weiterempfohlen. Gerade die direkte Ansprache von potentiellen Mentees hat sich als ein bewährtes Mittel der Werbung erwiesen, da weitergeleitete Emails, oftmals nicht wirklich wahrgenommen werden und die Weiterleitung auch nicht garantiert werden kann. Ebenso können auch Postdoktorandinnen erreicht werden, die neu an der Fakultät sind und so noch keine Informationen über das Programm aus anderen Quellen erlangen konnten. Darüber hinaus sind über die direkte Kontaktaufnahme auch zeitnahe Nachfragen über die Teilnahmebedingungen etc. durch die potentiellen Teilnehmerinnen möglich. Die Weiterempfehlung durch ehemalige Mentees ist die zweite sehr gute Werbemaßnahme für das Programm.

Nach dem Eingang der Bewerbungen werden anhand vorher festgelegter Auswahlkriterien alle Kandidatinnen zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Die Gespräche werden von dem



Koordinationssteam und teilweise unter Beteiligung von Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats geführt.

Insgesamt wurden in die vier Runden des Mentoringsprogramms 33 Postdoktorandinnen aus verschiedenen Fachbereichen der Philosophischen Fakultät aufgenommen. Demgegenüber standen 26 Mentorinnen und Mentoren, die sich den Mentees als Tandempartner\*innen zur Verfügung stellten. Die geringere Anzahl der Mentor\*innen ergibt sich daraus, dass einige Mentor\*innen in mehreren Runden als Tandempartner\*innen zur Verfügung standen. Darüber hinaus hatten einige Mentees auch zwei Mentor\*innen, da sich beispielsweise ein Mentor an einer anderen Universität befand oder unterschiedliche Themen besprochen werden sollten.

## **2. Programm September 2011-Juli 2016**

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 ehemaliges Mitglied des wissenschaftlichen Beirates des Mentorings für Postdoktorandinnen. Den Festvortrag hielt Dr. Astrid Franzke vom Pro-Forschungsprogramm 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 beim Eröffnungssessen mit ihren Mentor\*innen in die ersten Gespräche treten konnten. Eingeladen hierzu waren wieder alle Beteiligten des Mentoringsprogramms. Die Mentor\*innen bekamen statt eines Einführungsworkshops einen Leitfaden an die Hand, den sie während der gesamten Programmlaufzeit konsultieren konnten.

Der Auftakt der vierten Programmrunde fand bei einem informellen Come Together am 13.11.2014 im Faculty Club des Planea statt. Eingeladen waren alle Mentees mit ihren Mentor\*innen und so konnten in ungezwungener Atmosphäre die ersten intensiveren Kontakte geknüpft werden. Dem voraus ging der Einführungsworkshop der Mentees am 17.10.2014. Der Einführungsworkshop für die Mentor\*innen wurde von der Koordinatorin und der Gleichstellungsbeauftragten am selben Tag wie dem Come Together angeboten. Darüber hinaus erhielten alle Mentor\*innen den Leitfaden des Mentoringsprogramms per Email.



Der Auftakt der fünften Programmrunde fand bei einem informellen Come Together aller Mentees und der Koordinatorin am 28.10.2015 in der L'Osteria statt. Dabei konnte über den bereits durchgeführten Einführungsworkshop gesprochen werden und die weiteren Wünsche für das Mentoringprogramm ausgetauscht werden.

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. Alle Mentor\*innen bekamen wieder den Leitfaden des Programms zugesendet.

In den 60 Monaten des Mentoringprogramms fanden insgesamt 18 Gruppencoachings statt, je vier in den ersten drei Runden und drei im vierten und fünften Programmdurchlauf. Daneben konnten die Mentees je nach Bedarf Einzelcoachings bei verschiedenen Trainerinnen in Anspruch nehmen. 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“. Im vierten Durchgang kam noch ein Workshop zum Thema „Work-Life-Balance“ hinzu, bei dem auch ehemalige Mentees eingeladen waren. Dieser Workshop wurde auf Anregung ehemaliger und aktueller Mentees umgesetzt, die gerne weitere Teilnehmerinnen des Programms, über ihre Runde hinaus, kennenlernen wollten. Umgesetzt wurde der Workshop zusammen mit dem Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm, um Synergieeffekte zu nutzen. Da der Workshop viel Anklang fand, wurde er für die fünfte Runde des Mentoringprogramms übernommen.

Die vom Mentoring für Postdoktorandinnen organisierten Netzwerktreffen fanden im März 2012, April 2013, März 2014 und Februar 2015 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, dritte und vierte Netzwerkveranstaltung widmete sich der „Forschungsförderung für Postdocs“. Referenten/innen aus der Abteilung Forschung, dem EU-Hochschulbüro und Göttingen International 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 82 Teilnehmern/innen rege genutzt wurde. Die Mitwirkenden setzten sich bei allen vier Veranstaltungen sowohl aus den Mentees des Mentorings für Postdoktorandinnen, den Partnerprogrammen und anderen nicht assoziierten Instituten der Georg-August-Universität Göttingen zusammen. Die Pausen konnten daher sehr gut für das Knüpfen neuer Kontakte und die Erweiterung der persönlichen Netzwerke genutzt werden. Im November 2016 fand eine von allen Mentoringprogrammen am Campus zusammen organisierte Netzwerkveranstaltung zum Thema „Körpersprache als Visitenkarte“ statt. Bei diesem Workshop wurde anhand von Elementen aus dem Coaching und dem Improvisationstheater erarbeitet, wie eine Person auf andere wirkt und was dies für Konsequenzen für die Außenwahrnehmung hat. Im Anschluss an den Workshop wurde bei einem gemeinsamen Abendessen im Restaurant Planea die Vernetzung und der Austausch angeregt. Zusätzlich zu den vom Mentoring für Postdoktorandinnen organisierten Netzwerkveranstaltungen 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 Universitätspräsidenten 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 den Abend bei einem Empfang im Garten des Heyne-Hauses ausklingen lassen.

Die Abschlussveranstaltung der dritten Runde fand in denselben Räumlichkeiten statt. Nach den Grußworten des Dekans der Philosophischen Fakultät Prof. Dr. Johannes Bergemann und der Gleichstellungsbeauftragten Christina Durant, hielt Dr. Dorothea Mey einen Impulsvortrag. Als ehemals erste zentrale Frauenbeauftragte, wie es damals noch hieß, der Georg-August-Universität Göttingen, referierte sie zu dem Thema „Frauenförderung ist Hochschulreform“ und stellte die Entwicklungen über die Zeit betrachtet da. Die Teilnehmenden konnten viele Anregungen aus dem Vortrag gewinnen und führten die Diskussionen dazu nach der Urkundenübergabe bei einem Empfang weiter aus.

Die vierte Runde wurde in ebensolchem Rahmen wie die vorherigen Durchgänge am 17.07.2015 verabschiedet. Als Impulsvortrag konnte dieses Mal Dr. Ruth Finckh gewonnen werden, die über die „Göttinger Universitätsmamsellen: Fünf „gelehrte Frauenzimmer“ zwischen Tradition und Wandel sprach und eine Verbindung zwischen historischen Begebenheiten und der heutigen Zeit im Wissenschaftsbetrieb zog. Bei bestem Wetter erfolgte auch hier der Ausklang der Veranstaltung im Garten des Heyne-Hauses.

Die Abschlussveranstaltung des fünften Durchgangs wird Mitte Juli 2016 in ebensolchem Rahmen stattfinden. Als Referentin konnte Sybille Bruckner vom Vorstand des Forum Mentoring e.V. gewonnen werden, die über die Entwicklung von Mentoring an Hochschulen in den letzten zehn Jahren sprechen und die positiven Aspekte für alle Beteiligten herausstellen wird.



## 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 die weiteren Durchgänge. Zum Ende der ersten vier Runden im August 2012, August 2013, August 2014 und August 2015 ebenso wie zur Hälfte des fünften Durchgangs im März 2016, wurden die Inhalte und der Verlauf des Programms erneut von den Teilnehmenden bewertet. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragungen werden im Folgenden dargestellt.<sup>2</sup>

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.

### 1. Zufriedenheit mit dem Programm

Die Zufriedenheit der Teilnehmer\*innen des Programms ist sehr hoch: Alle Mentees und Mentor\*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 ergibt sich bei den Mentor\*innen: Hier geben 28 von 33 der Befragten an, einen Nutzen aus dem Programm gezogen zu haben.

Auch die Idee des Netzwerkers unter jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen hat das Programm erfolgreich gefördert: Alle befragten Mentees der bisherigen Durchgänge 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 Mentor\*innen zur Verfügung stehen werden. Fünf Mentorinnen waren bereits in mehreren Programmrunden als Betreuerinnen dabei.

### 2. Die Mentoringpartnerschaft

Die Mentoringpartnerschaft wird von 45 der 50 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 sieben Mal und zwei Mal variierten. Die Dauer der Gespräche lag im Durchschnitt zwischen einer und zwei Stunden. Auch per Email, Skype und Telefon fand Kontakt statt, falls persönliche Treffen aus Terminschwierigkeiten oder sonstigen Umständen entfallen mussten.

---

<sup>2</sup> Hierfür werden die Endevaluationen der ersten vier Durchgänge und die Zwischenevaluation der fünften Runde zusammengefasst. Dafür lagen insgesamt 28 von 32 Evaluationsbögen der Mentees und 22 von 26 Fragebögen der Mentor\*innen vor.



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

Skala	Mentees (Anzahl Antworten)	Mentor*innen
5 (sehr gut)	16	13
4 (gut)	8	9
3 (eher gut)	3	-
2 (eher schlecht)	1	-
1 (Schlecht)	-	-

### 2.1. Inhaltliche Schwerpunkte in der Mentoringbeziehung

Bei der Abfrage der Schwerpunkte in der Mentoringbeziehung nehmen 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 stehen der Transfer informeller Wissensbestände, Einblicke in die Strategien der Mentorin bzw. des Mentors und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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: 19 von 22 Mentor\*innen waren „sehr zufrieden“ mit der ihnen zugeteilten Mentee, drei Mentor\*innen „eher zufrieden“. Bei den Mentees sieht das Bild etwas gemischter aus: Hier sind 20 der Mentees sehr zufrieden, sechs Mentees teilweise zufrieden und zwei Mentees weniger zufrieden mit den zugeteilten Mentor\*innen.

Die Verstetigung der Mentoringpartnerschaft zeigt ein positives Bild bei den Mentor\*innen und Mentees der ersten fünf Runden: 33 der Befragten planen, nach Ende der Programmlaufzeit noch Kontakt zu ihrer/m Tandempartner\*in zu haben, 15 der Befragten beantworten dies mit „vielleicht“. Nur zwei der Mentor\*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 hervorzuheben 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. Im vierten und fünften Durchgang wurden wieder besonders das Gruppencoaching und der dadurch mögliche Austausch mit den anderen Mentees herausgestellt. Insgesamt zeigt sich, dass jeder Bestandteil des Begleitprogramms von der Mehrheit der Mentees als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewertet wird und damit dieser 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 vier Runden ergeben. Die Mentees der fünften 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 Mentor\*innen zu profitieren. Der Wille zur Zusammenarbeit in der vierten Runde ging soweit, dass die Mentees zusätzlich zu den Gruppencoachings ein Erfolgsteam gebildet haben und sich regelmäßig außerhalb offizieller Termine zu gegenseitigem Austausch und Beratung trafen. Auch die Mentees der fünften Runde planen dies momentan. Sie hoffen in Zukunft dadurch noch weitere Kontakte knüpfen zu können. Insgesamt hat die Mehrheit der Mentees 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 vier Runden 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:

<b>Ziel</b>	<b>Ziel erreicht in %</b>
„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 50% der Mentees das Ziel „Fachliche 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 Mentor\*innen so meist fachfremd sind.

Insgesamt ist als Fazit zu ziehen: Durchschnittlich sind die Ziele der Mentees zu 80% 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 des fünften Durchgangs wurden in der Zwischenevaluation ebenfalls zu ihren Erwartungen zu 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 80% erfüllt, teilweise sogar übertroffen werden, was besonders auf die Coachings, Netzwerkschaffung mit andern Postdocs und den Austausch mit den Mentor\*innen zutrifft.

#### **4. Das Mentoringprogramm aus Sicht der Mentor\*innen**

Auch für die Mentor\*innen eröffnet sich durch das Programm die Möglichkeit, durch ihre Tätigkeit neue Blickwinkel zu erlangen. Mehr als 80% der Mentor\*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 Mentor\*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 ehemalige Mentees als auch Mentor\*innen haben es bereits weiterempfohlen, wodurch neue Teilnehmerinnen für das Programm gewonnen werden konnten.

## 6. Übersicht und Verbleib bisherige Teilnehmende

Die Koordinatorin des Mentoring für Postdoktorandinnen führt eine Übersicht über alle bisherigen Teilnehmenden des Programms und pflegt den Kontakt mit den ehemaligen Mentees, auch nach dem Ende der eigentlichen Programmrunde weiter. Daher sind auch Aussagen über den Verbleib der Mentees möglich. Bisher sind alle am Programm beteiligten Mentees in der Wissenschaft verblieben; einige haben die Hochschule gewechselt, andere sind weiter an der Georg-August-Universität Göttingen beschäftigt. Das Ziel die Wissenschaft als Karriereoption attraktiv und verfolgbar zu machen, konnte somit erreicht werden.

Auch ein großes Interesse an dem Programm innerhalb der Fakultät ist zu verzeichnen, da im Laufe der bisherigen fünf Runden viele unterschiedliche Institute teilgenommen haben. Auch außerhalb der Fakultät und sogar der Universität konnten Mentor\*innen gewonnen werden. Die folgende Graphik veranschaulicht die bisher am Mentoring für Postdoktorandinnen beteiligten Institute, aufgeschlüsselt nach Mentees und Mentor\*innen.

Mentees	Mentor*innen
Seminar für Arabistik/Islamwissenschaft	Seminar für Ägyptologie und Koptologie
Archäologisches Institut	Althistorisches Seminar
Seminar für Ägyptologie und Koptologie	Seminar für Arabistik/Islamwissenschaft
Seminar für Deutsche Philologie	Courant Forschungszentrum Textstrukturen
Seminar für Englische Philologie	Seminar für Deutsche Philologie
Institut für Ethik und Geschichte der Medizin	Seminar für Englische Philologie
Seminar für Mittlere und Neuere Geschichte	Institut für Ethik und Geschichte der Medizin
Göttinger Graduiertenschule für Geisteswissenschaften	Seminar für Mittlere und Neuere Geschichte
Seminar für Iranistik	Kulturanthropologie
Institut für Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie	Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Universitätsmedizin Göttingen
Kunstgeschichtliches Seminar	Seminar für Romanische Philologie
Ostasiatisches Seminar	Romanisches Seminar, Universität zu Köln
Philosophisches Seminar	Skandinavisches Seminar
Seminar für Romanische Philologie	Religionswissenschaft
Skandinavisches Seminar	



## V. Organisatorische Aktivitäten und inhaltliche Weiterentwicklung während der fünften Runde des Mentoringprogramms, 09.2015 bis 08.2016

Stand: Mai 2016

### 1. 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. 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. In der vierten Runde wurde ein weiterer Workshop zum Thema Work-Life-Balance angeboten, der zugleich Möglichkeit der Vernetzung zwischen den aktuellen und ehemaligen Mentees bieten sollte. Dieser Workshop hat sich bewährt und soll auch in den nächsten Runden weiter angeboten werden. Darüber hinaus äußerten die Mentees der fünften Runde das Interesse daran einen Workshop zum Thema Forschungsförderung zu besuchen. Da das Thema der Finanzierung der Forschungsarbeit gerade in der Postdoc-Phase immer essentieller wird, soll in der sechsten Runde erstmals ein eintägiger Workshop dazu vom Programm angeboten werden. In der fünften Runde hinzu kam das Expertengespräch in informellem Rahmen. Die Mentees hatten sich gewünscht über die Betreuung durch ihre Mentor\*innen hinaus, ein Gespräch mit einem erfahrenen Professor der Philosophischen Fakultät zu führen. Dieser sollte in informeller Rund bei einem gemeinsamen Abendessen über seine Strategien und Kompetenzen berichten, die er für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft für essentiell hält. Das Gespräch fand am 30. Mai statt.

### 2. Inneruniversitäre Kooperationen

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

Dazu wurden die Kooperationen mit dem Margaret Maltby Programm der UMG und dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm vertieft.

Auf der Ebene der Mentees bedeutet dies, dass eine gemeinsame Netzwerkveranstaltung zum Thema „Körpersprache als Visitenkarte“ mit einem anschließenden Netzwerk-Dinner organisiert wurde. Des Weiteren standen den Mentees des Mentorings für Postdoktorandinnen die Workshops der anderen Programme offen. Die Mentees der anderen Mentoringprogramme wurden im Gegenzug zum Workshop zum Thema Work-Life-Balance eingeladen.



Auf der Ebene der Programmkoordination wurde ein stärkerer inhaltlicher Austausch angestoßen. In vier stattgefundenen Arbeitstreffen wurde über die zukünftige Zusammenarbeit, als auch über größere Transparenz in der Außendarstellung diskutiert. Als Ergebnis entstand eine Übersichtsgraphik über die inhaltliche Ausrichtung der Mentoringprogramme am Campus Göttingen und deren Zielgruppen, die sowohl auf einer zentralen Webseite, als auch auf den Seiten der jeweiligen Programme erscheint. Des Weiteren wurde bereits die Planung für eine weitere gemeinsame Netzwerkveranstaltung der Mentoring-Programme begonnen, die voraussichtlich im November 2016 stattfinden soll. Inhaltlich soll es dann um gute wissenschaftliche Praxis und Ombusgremien und deren Arbeit an der Universität gehen.

Der eintägige Workshop zum Thema Work-Life-Balance wurde zusammen mit dem Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm durchgeführt. Dieses hat die Hälfte des Honorars der Referentin übernommen. Diese Zusammenarbeit ermöglichte die Teilnahme der dort involvierten Postdoktorandinnen an dem Workshop und eine erneute Möglichkeit der Vergrößerung des Netzwerkes für die Mentees des Mentorings für Postdoktorandinnen.

### **3. Öffentlichkeitsarbeit**

Wie unter V.2 bereits erwähnt, wurde eine gemeinsame Graphik mit der Darstellung aller Mentoringprogramme des Campus erarbeitet und auf den entsprechenden Webseiten platziert. Durch diese Übersicht soll eine größere Sichtbarkeit und Transparenz der Angebote erreicht und der Netzwerkcharakter und die Zusammenarbeit nun graphisch zum Ausdruck gebracht werden. Eine Postkarte, auf der diese Graphik zu sehen ist, ist in Arbeit. Diese soll an zentralen Stellen des Campus ausgelegt werden und so die Mentoringprogramme noch bekannter machen.

Die Webseite des Mentorings für Postdoktorandinnen wurde stetig überarbeitet und so auf dem Laufenden gehalten. Zudem gab es einen kurzen Bericht über die erfolgreiche Durchführung der vierten Runde des Programms auf der Startseite der Webseite der Philosophischen Fakultät

### **4. Mitarbeit im Forum Mentoring e.V.**

Das Koordinationsteam war bei der Herbstversammlung des Forum Mentoring im Dezember 2015 in Frankfurt am Main vertreten. Dort wurde u.a. über Mentoring als Instrument der Organisationsentwicklung diskutiert und die langfristigen positiven Effekte für die beteiligten Akteure und Institutionen herausgestellt. Der Nutzen von Mentoring-Maßnahmen geht somit weit über die eigentlich Beteiligten hinaus, da auch strukturelle und soziale Veränderungen angestoßen werden können. Darüber hinaus wurde die Planung zum zehnjährigen Jubiläum des Forum Mentoring e.V. vorgenommen, das im Mai 2016 in Berlin stattfinden soll. Die Koordinatorin wird auch daran teilnehmen und das Programm vertreten.

### **5. Kinderbetreuung**

In der fünften Runde wurde das Angebot der Kinderbetreuung bisher nicht in Anspruch genommen, da viele der Kinder in andern Städten betreut werden und sich gar nicht in Göttingen aufhalten. Während der Ferienzeiten könnte die Kinderbetreuung aber noch relevant werden.



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

Stand: März 2016

### 1. Öffentlichkeitsarbeit

Das Mentoring für Postdoktorandinnen wird im Vorfeld der fünften Runde wieder 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 Mentor\*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 fünften Runde wieder Vertreter\*innen der lokalen Presse eingeladen. Dadurch soll eine vermehrte und positive Wahrnehmung des Programms innerhalb der Göttinger Bevölkerung erreicht werden.

Die fertig gestellte Übersichtsgraphik der Mentoringprogramme wurde in die Homepage des Mentorings für Postdoktorandinnen eingebunden und eine Verlinkung zu einer zentralen Seite erstellt. Eine gemeinsame Postkarte, die universitätsweit verteilt werden soll, ist in der Erstellung. Durch diese sollen die verschiedenen Mentoringprogramme universitätsweit noch bekannter gemacht und die Struktur der Maßnahmen verdeutlicht werden.

### 2. Programm-Bausteine

Das Konzept der vier Bausteine -Mentoringpartnerschaft, Coachings, Workshops, Netzwerken- hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Darüber hinaus äußerten die Mentees der fünften Runde das Interesse einen Workshop zum Thema Forschungsförderung zu besuchen, da die Referentinnen des EU-Hochschulbüros und der Abteilung Forschung nicht mehr wie bisher für die Netzwerkveranstaltung zur Verfügung stehen. Da das Thema der Finanzierung der Forschungsarbeit gerade in der Postdoc-Phase immer essentieller wird, soll in der sechsten Runde erstmals ein eintägiger Workshop dazu vom Programm angeboten werden.

### 3. Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung hat sich als ein essentielles Bedürfnis während Workshops und Veranstaltungen heraus gestellt und soll daher im Programm beibehalten werden. Besonders während den Schul- und Kindergartenferien wäre es sonst für Mentees mit Kindern schwierig an Terminen teilzunehmen.

### 4. Kooperationen

Die Kooperationen mit den Partnerprogrammen, dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm und dem Margaret Maltby Programm der UMG 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 erstellte



Mentoring-Übersichtsgraphik und die gemeinsam geplanten Veranstaltungen sollen diese Zusammenarbeit weiter ausbauen. So ist, wie bereits oben erwähnt, die nächste gemeinsame Netzwerkveranstaltung aller Mentoring-Programme am Campus für November 2016 geplant.

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.

## VII. Fazit und Ausblick

Das direkte Feedback der Mentees und Mentor\*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 Mentor\*innen werden nach jeder Evaluation entweder sofort umgesetzt und/oder in das Konzept des nächsten Durchganges aufgenommen. Dadurch wird das Programm stetig verbessert. In der vierten Runde konnte etwa der Vorschlag, eine Netzwerkveranstaltung mit Workshopcharakter für ehemalige und aktuelle Mentees durchzuführen, umgesetzt und in der fünften Runde das Expertengespräch als neues Element hinzugefügt werden. So werden auch die Ergebnisse der Abschlussevaluation der fünften Runde in die Planung zukünftiger Durchgänge einfließen.

Ein erster Erfolg im Hinblick auf die Verstetigung ist die nun bereits fünfte Runde, in dem das Mentoringprogramm erfolgreich durchgeführt werden konnten. Insgesamt 33 Postdoktorandinnen konnten bisher von der Teilnahme an dem Programm profitieren und für einen etwaigen nächsten Durchgang gibt es bereits Interessentinnen. Auch der Verbleib der bisherigen Mentees in der Wissenschaft und die Teilnahme vieler verschiedener Institute der Fakultät, zeugen von dem Erfolg des Programms. Das langfristige Ziel ist es, das Mentoring für Postdoktorandinnen fortzusetzen und damit weiterhin weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in der Karriereplanung zu ermutigen und zu unterstützen. Dabei ist besonders die Postdoc-Phase entscheidend, da nach wie vor bei vielen Frauen nach der erfolgreichen Promotion ein Bruch stattfindet. Mit dem Mentoring für Postdoktorandinnen leistet die Philosophische Fakultät einen unverzichtbaren Beitrag, diesen Bruch zu verhindern und zur Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb beizutragen. Durch ein eigenes Mentoringprogramm, das auf die speziellen Bedürfnisse der Geistes- und Kulturwissenschaften angelegt ist, trägt die Philosophische Fakultät dazu, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf Postdoc-Ebene besonders zu fördern und ist damit auch Vorreiterin innerhalb der Göttinger Universität. Eine Fortführung des Programms wird von der Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät nachdrücklich empfohlen. Auch die Stimmen bisheriger Mentees und Mentor\*innen legen dies nah.

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



Mentoring für Postdoktorandinnen  
Philosophische Fakultät  
Georg-August-Universität Göttingen

### **Ansprechpartnerinnen**

#### Koordinatorin

Simone Christine Münz M.A.  
Humboldtallee 17, 37073 Göttingen  
Tel. 0551/39-66717  
mentoringprogramm@phil.uni-goettingen.de

#### Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Jennifer Helm  
Humboldtallee 17, 37073 Göttingen  
Tel. 0551/39-5580  
jennifer.helm@zvw.uni-goettingen.de