

# KarriereWegeMentoring



Festliche Abschlussveranstaltung des Verbundprojektes  
am 8. November 2018 in der Aula der Universität Greifswald

## Gesamtdokumentation

der Universität Greifswald  
zum Verbundprojekt

**KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V**

01.01.2016 – 31.12.2018

UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Mecklenburg  
Vorpommern   
*MV tut gut.*

Ministerium für Soziales,  
Integration und Gleichstellung

## Inhalt

1	Projektbeteiligte .....	3
2	Management von Mentoring-Programmen .....	5
2.1	Vorbemerkung .....	5
2.2	Vorbereitung der Mentoring-Programme.....	5
2.3	Aufbau von Mentoring-Beziehungen.....	6
2.4	Konzeption von Seminaren und Netzwerkveranstaltungen .....	10
2.5	Peer Mentoring .....	11
2.6	Individuelle Beratung.....	11
2.7	Simulationen von Bewerbungs- und Berufungskommissionen.....	11
2.8	Coaching.....	11
2.9	Landes- und bundesweite Vernetzung .....	12
3	Befragung der Mentees und Alumnae zur Vereinbarkeit.....	13
3.1	Vorbereitung .....	13
3.2	Durchführung und Ergebnisse .....	13
4	Evaluationsbericht .....	16
4.1	Evaluationskonzept.....	16
4.2	Ausgewählte Ergebnisse aus den Evaluationen .....	17
5	Öffentlichkeitsarbeit .....	23
6	Fachstelle Mentoring für M-V .....	26
7	Alumnae .....	28
7.1	Grundlagen .....	28
7.2	Aktivitäten.....	28
8	Zusammenarbeit im Verbund.....	30
9	Danksagungen .....	31
	Anlagen (auf CD-ROM) .....	32

## 1 Projektbeteiligte

In der gesamten Projektlaufzeit waren verantwortlich:

**Ruth Terodde**, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald als Projektleitung und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.



**Angela Hoppe** (rechts im Bild) übergibt als Verbundkoordinatorin die Zertifikate an die Doktorandinnen im Mentoring-Programm der Universität Rostock im Juli 2017. Im Bild ist Henriette Bohn.

**Angela Hoppe**, als Verbundkoordinatorin (50%), als Fachstelle Mentoring für M-V (25%) sowie als Programmverantwortliche für das Mentoring-Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse (25%).



**Annette Ehmler** (rechts im Bild) moderiert im Juni 2018 gemeinsam mit Dr. Stefanie Westermarck (links) die landesweite Netzwerkveranstaltung zur FH-Professur. Interviewt wurden die Professorinnen Prof. Dr. Barbara Bräutigam (HS Neubrandenburg), Prof. Dr. Antje Tramm (HS Stralsund) und Prof. Dr. Michaela Breckenfelder (EUFH Rostock).

**Annette Ehmler** als Programmverantwortliche für das Mentoring-Programm für Doktorandinnen (50%) und das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (50%).

Folgende Personen übernahmen im Programmzeitraum Assistenz Tätigkeiten für die Unterstützung im Veranstaltungsmanagement, die technische und redaktionelle Pflege der Webseiten, allgemeine Büroadministration und Verwaltung, die Unterstützung der begleitenden Evaluationen und Recherchearbeiten zum Projekt:

<b>Björn Szelinski</b>	im Januar 2016
<b>Mirjam Addens</b>	von Januar bis März 2016
<b>Rabea Dransfeld</b>	von Februar 2016 bis Dezember 2017
<b>Shirin Künnecke</b>	von Februar 2016 bis Dezember 2018
<b>Jonas Klante</b>	von Januar bis Dezember 2018
<b>Tom Biermann</b>	von Februar bis Oktober 2018

## 2 Management von Mentoring-Programmen

### 2.1 Vorbemerkung

Mentoring-Programme regen dazu an, die eigene berufliche Laufbahn gezielt zu planen und zu verfolgen. Sie vermitteln Handlungswissen über Führungsanforderungen, Strukturen und Prozesse. Sie dienen der Sichtbarkeit, der Verbesserung der beruflichen Einstiegs- und Aufstiegschancen, ermöglichen karrierefördernde Kontakte und den Aufbau sowie die Erweiterung eigener professioneller Netzwerke.

Das Mentoringkonzept des Verbundprojekts KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V und seine Umsetzung folgt den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. und besteht aus folgenden Elementen: dem Aufbau einer bzw. zwei Mentoring-Beziehung/en als zentralem Bestandteil, Seminaren und Netzwerkveranstaltungen - zugeschnitten auf die zukünftigen Karriereanforderungen der Mentees, dem Peer-Mentoring zur kollegialen interdisziplinären Beratung sowie Individualcoachings (für die Postdoktorandinnen bei besonderem Bedarf).

### 2.2 Vorbereitung der Mentoring-Programme

→ Ziel: den Mentees Orientierung geben, Erwartungen klären und erste Reflexionsprozesse zur Karriereentwicklung anregen

*Eine gute Vorbereitung der Mentees ist entscheidend für ein optimales Ausschöpfen der Potentiale eines Mentoring-Programms. Gutes Mentoring setzt Orientierungsberatungen voraus.*

In Informationsveranstaltungen erhalten potentielle Mentees Informationen zu den Gründen (z.B. leaky pipeline), die Mentoring-Programme als wirkungsvolles Personalentwicklungsinstrument erforderlich machen. Ziele dieser Programme, entsprechend der jeweiligen Zielgruppe, werden erläutert (z.B. strategisches Netzwerken, Professionalisierung von Handlungskompetenzen für Führungsaufgaben und Umgang mit geschlechtsspezifischen Hürden), die Programmelemente und vor allem die Rahmenbedingungen werden kommuniziert (Verbindlichkeit, Zeitaufwand ist klar zu benennen (Seminartage, Netzwerkveranstaltungen, Tagesreisen zur MentorIn), persönliche Vorbereitung, Evaluationstreffen). Die Voraussetzungen für den Erhalt von Zertifikaten werden genannt.

*Bereits in der Bewerbungsphase werden erste Klärungsprozesse zu den bisherigen wissenschaftlichen und beruflichen Leistungen und bisher ungenutzten Potentialen in den Blick genommen.*

Bestandteil der Bewerbung ist die Darlegung der Motivation zur Programmteilnahme, der wissenschaftliche CV sowie ein Bewerbungsbogen, der Fragen zum angestrebten Berufsziel, zu möglichen Fragen an eine/n MentorIn, Nennungen von in Frage kommenden MentorInnen beinhaltet. Auf diese Weise setzen sich zukünftige Mentees mit ihrer Motivation auseinander und schärfen bereits zu diesem Zeitpunkt ihre eigenen Profile.

*Es besteht Klarheit über die Auswahlkriterien der Mentees. Eine Auswahlkommission bewertet die wissenschaftliche Exzellenz, das Karrierepotential anhand eines standardisierten Bewertungsbogens. Individuelle Auswahlgespräche erkunden (anhand eines Fragenkatalogs) u.a. die Ambitionen auf eine Karriere im individuell angestrebten Wissenschafts-, Wirtschafts- oder Gesellschaftskontext, die MentorInnenvorschläge und die erwartete Unterstützung bzw. die individuelle Situation der Bewerberin.*

## 2.3 Aufbau von Mentoring-Beziehungen

→ Ziel: Mentees definieren ihre Ziele und treffen Vereinbarungen mit MentorInnen

Mit der Aufnahme in das Mentoring-Programm reflektieren die Mentees im Einführungsworkshop ihre individuellen Lern- und Entwicklungsziele (Was will ich am Ende des Programms erreicht haben?). Sie erhalten durch die Programmverantwortlichen Unterstützung bei der Zielfindung und Entwicklung möglicher Handlungsoptionen. Es gilt, den machbaren Zielen wie auch dem „Think Big“ Raum zu geben. Dieser Klärungsprozess legt den Grundstein für die Suche der Mentees nach der/dem am besten geeigneten MentorIn. Dabei werden u.a. die Aspekte: fachliche Nähe/Distanz des/r Mentors/in, räumliche Nähe, Mann/Frau und weitere Kriterien abgewogen.

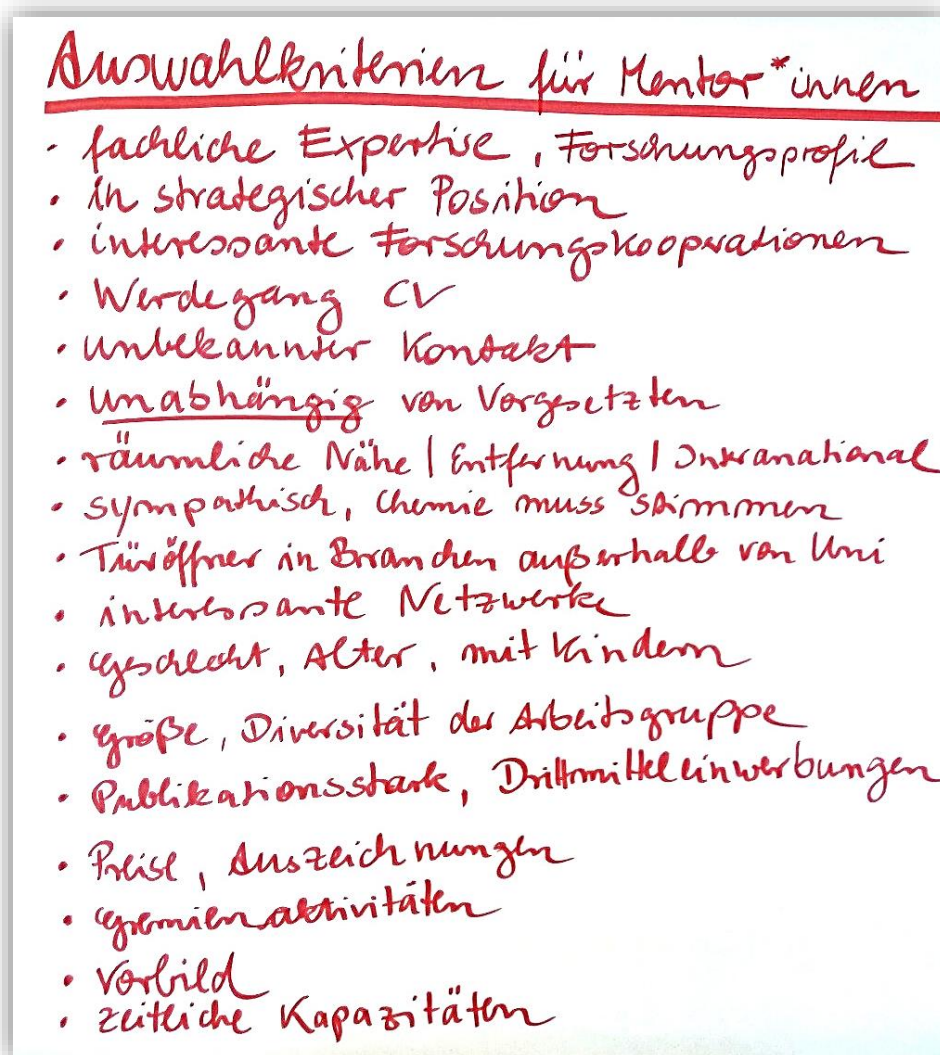


Abbildung 1: Flipchart aus einem Einführungsworkshop mit Mentees zur Klärung von Auswahlkriterien

Die schriftliche Dokumentation von Zielen ermöglicht das Konkretisieren von Maßnahmen und eine gemeinsame Reflexion am Ende der Laufzeit. Die Zielvereinbarung für das Erstgespräch mit dem/r MentorIn wird vorgestellt und diskutiert.

Ebenso thematisieren die Programmverantwortlichen die Erwartungen der Mentees an die Programmverantwortlichen und umgekehrt und treffen eine Verabredung zur verbindlichen Teilnahme und Beteiligung am Mentoring-Programm.

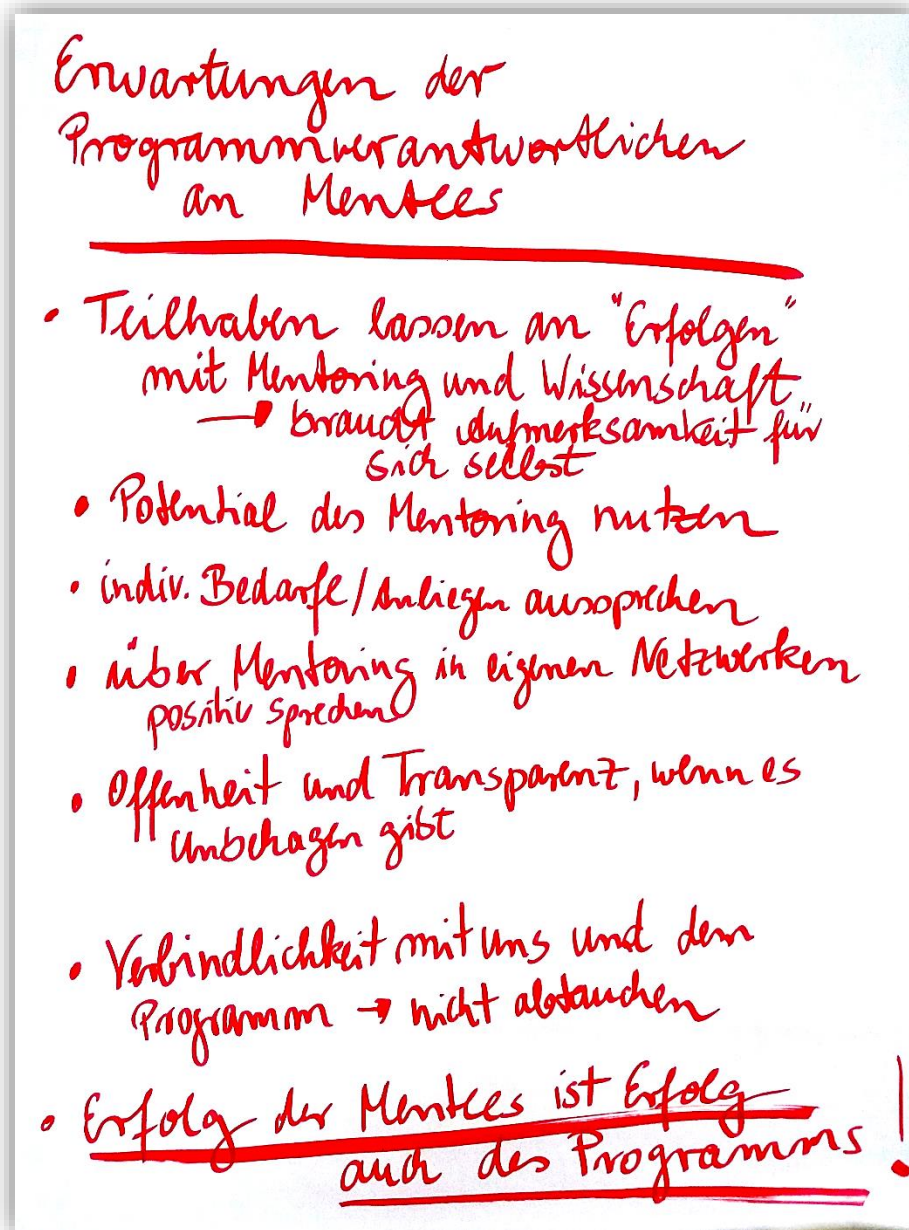


Abbildung 2: Flipchart aus dem Einführungsworkshop zu Erwartungen der Programmverantwortlichen an die Mentees

→ Ziel: Auf die Rollen der Mentees und MentorInnen vorbereiten

Das eigene Rollenverständnis der Mentee wird thematisiert und die Rollenerwartungen an sich selbst und die zukünftige MentorIn geklärt.

Die Mentees werden in ihre Aufgaben eingeführt: Vor- und Nachbereitung der Gespräche und vor allem die eigenverantwortliche Initiative der Mentee für Themen als „Motor der Mentoringbeziehung“. Je nach Zielgruppe benötigen einige Mentees dabei verstärkt Unterstützung, um der MentorIn auf Augenhöhe gegenüberzutreten zu können.

Mentoringbeziehungen gelingen besser, wenn auch für die MentorIn eine Vorbereitung auf ihre Rolle stattfindet. Die meisten MentorInnen greifen auf persönliche Erfahrungen zurück, möchten Unterstützung, die sie selbst erfahren oder vermisst haben, zurückgeben. Eine Vorbereitung durch die Programmverantwortlichen dient dazu, die eigenen Erfahrungen zu reflektieren und sich mit bestehenden diskriminierenden Strukturen unter Genderaspekten auseinanderzusetzen.

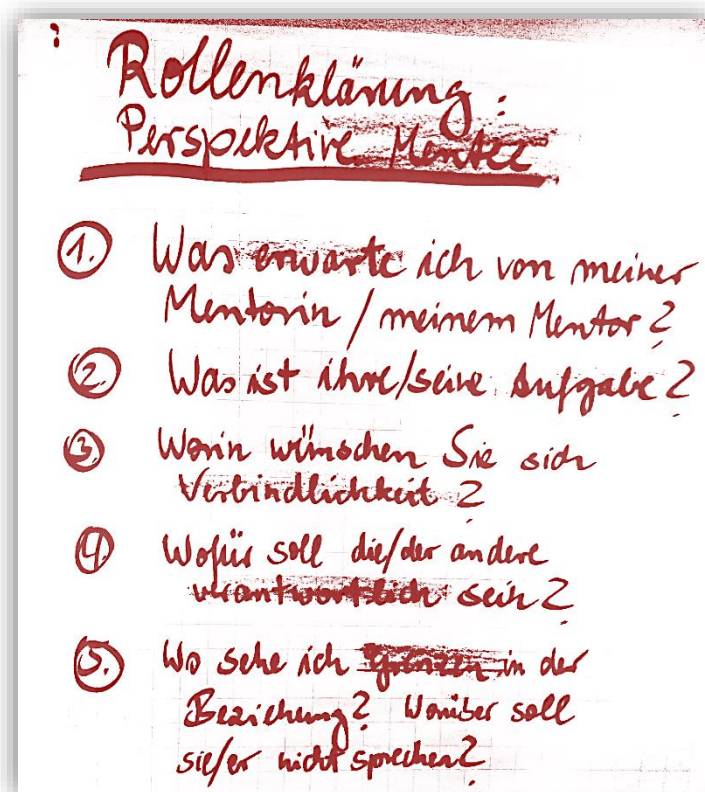


Abbildung 3: Flipchart aus Einführungsworkshop zur Rollendefinition Mentorin / Mentee

Selten sind MentorInnen vor Ort. So werden die Anforderungen an Rolle und Aufgabe hinsichtlich der Themen und Beratungsintensität durch telefonische Vorgespräche seitens der Programmverantwortlichen geklärt und schriftliche Informationsmaterialien (Leitfaden, Homepage, Zielvereinbarung) zur Verfügung gestellt. Dabei sind Missverständnisse von vornherein auszuräumen: Die fachliche Unterstützung steht nicht im Mittelpunkt der Mentoringbeziehung. Angebote zur Unterstützung in der Beratungskompetenz sind vorgesehen.



→ Ziel: den Matchingablauf strukturieren und passende MentorInnen gewinnen

*Ein vorab klar strukturierter Matchingzeitplan* präzisiert das Zeitfenster und die Zuständigkeiten von Mentee und Programmverantwortlichen. Die Mentee schlägt eine/n MentorIn vor, die für die eigenen Karriereziele ein Vorbild ist, die Programmverantwortliche stellt nach Absprache und Beratung die Anfrage an die/den potentielle/n MentorIn. Bei Interesse führen zunächst die Programmverantwortliche und der/die mögliche MentorIn ein Vorgespräch, in dem das Programm vorgestellt und die Erwartungen dargelegt werden (Bereitschaft, die eigene Biographie zu reflektieren, offen für Fragen zum Selbstmanagement zu sein, Beratung der Mentee in Bezug auf ihre Publikationsleistung, ihre Lehrverantwortung, ihr Forschungsvorhaben und internationale Vernetzung, Beratung bezüglich einer Strategie für einen passenden Karriereweg und ggf. Unterstützung bei Bewerbungen, Einführung in adäquate Netzwerke innerhalb der Scientific Community). Ist die MentorIn bereit, der Mentee im vorgegebenen Zeitraum zur Verfügung zu stehen, führen beide das Erstgespräch, das die Passung überprüft und die Zusammenarbeit verabredet.

Wenn die Voraussetzungen für eine Mentoring-Beziehung erfüllt sind (Freiwilligkeit, Unabhängigkeit, definierter Zeitraum, persönlicher Kontakt, Vertraulichkeit, Verbindlichkeit), erfolgt die Rückmeldung an das Programm. Das Tandem ist gematcht, der Leitfaden für MentorInnen wird verschickt. Andernfalls wird ein/e weitere/r mögliche MentorIn kontaktiert und das Procedere wiederholt. In Einzelfällen gibt es bis mehrere Wiederholungen, bis ein/e passende MentorIn gewonnen werden kann.

→ Ziel: Kontakte konstruktiv und kontinuierlich pflegen

Während des Mentorings entwickeln die Programmverantwortlichen eine Vertrauensbasis zu den Mentees und betreiben eine kontinuierliche Kontaktpflege. Beratungsbedarfe müssen wahrgenommen werden, Weckrufe für inaktive Tandems müssen erfolgen. Niedrigschwellige Feedback-Angebote zum Stand der Mentoring-Beziehung werden vorgehalten.



Abbildung 4: Mentorin Prof. Dr. Heidrun Kämper trifft Mentee Anne Diehr in Greifswald im April 2017

## 2.4 Konzeption von Seminaren und Netzwerkveranstaltungen

→ Ziel: Zielgruppenspezifische und laufbahnrelevante Qualifizierungsprogramme erstellen

Das umfangreiche Seminarprogramm (s. Anlage) wird individuell an die Bedarfe jeder Zielgruppe angepasst und ist auf fachübergreifende Kompetenzen zugeschnitten, die mit den jeweiligen Karrierezielen verbunden sind (z.B. für die Doktorandinnen zum Thema „Karriereplanung“ und „Strategisches Netzwerken“, für die Postdoktorandinnen z.B. „Führungsanforderungen“, „Berufungstraining“ „Strategische Forschungsförderung“).

Für alle Seminare gilt es, exzellente und für die Gruppen passende, genderkompetente Referentinnen zu finden, die spezifische Erfahrungen mit Mentoring-Programmen im Hochschulbereich haben sowie mit den Zielgruppen und den damit verbundenen Bedürfnissen vertraut sind.

Zusätzlich gibt es für alle Programme Netzwerkveranstaltungen. Die Mentees der unterschiedlichen Programme einer Universität oder beider Landesuniversitäten kommen miteinander und mit interessanten geladenen Persönlichkeiten in Kontakt, die dabei informelles Wissen weitergeben. Themen sind dabei Karriere in der Wirtschaft, im öffentlichen Dienst, innovative Arbeitszeitmodelle und vereinbarungsfreundliche Personalpolitik usw.



Abbildung 5: Postdoktorandinnen während eines Workshops

## 2.5 Peer Mentoring

→ Ziel: Mentees beraten sich in einer interdisziplinären Gruppe auf Augenhöhe

Alle Mentoring-Programme regen an, dass sich einzelnen Mentees in Peer-Gruppen von 6 bis 8 Mentees zusammenfinden. In den Gruppen, die ihre Treffen individuell einberufen und gestalten, gibt es die Möglichkeit, Herausforderungen einzelner Mentees kollegial zu beraten. Das Mentoring-Programm unterstützt die Mentees dahingehend, dass alle Teilnehmerinnen eine Einführung in die „Kollegialen Beratung“ erhalten. Die Mentees profitieren enorm von diesem interdisziplinären, konkurrenzfreien Austausch auf hohem Niveau und erhalten sich die Verbindung zu ihrer Mentee-Gruppe meist noch lange nach Beendigung des Programms.

## 2.6 Individuelle Beratung

→ Ziel: Mentees auf ihrem Karriereweg unterstützen, um auf individuelle Herausforderungen angemessen reagieren zu können

Die Programmverantwortliche informiert alle Teilnehmerinnen regelmäßig über aktuelle Ausschreibungen für Stipendien und macht auf bundesweite Veranstaltungen (wie Karrieremessen oder Vernetzungsangebote anderer Universitäten und Hochschulen) aufmerksam. Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Lebenslauf jeder einzelnen Mentee werden „Lücken“ identifiziert und die Mentee darin unterstützt, diesen angemessen zu begegnen. Der vertrauliche Umgang im Mentoring ermöglicht den Programmverantwortlichen, die Mentees individuell und persönlich zu unterstützen beispielsweise, um Bewerbungsunterlagen zu optimieren, mögliche Stipendien für Forschungsaufenthalte im Ausland ausfindig zu machen oder bei aktuellen Herausforderungen im beruflichen oder persönlichen Kontext der Mentee.

## 2.7 Simulationen von Bewerbungs- und Berufungskommissionen

→ Ziel: Mentees optimal auf eine Bewerbungs-/ Berufungssituation vorbereiten

Die Bewerbung auf Stellenausschreibungen und Professuren stellt Mentees vor eine besondere Herausforderung, insbesondere dann, wenn sie zum ersten Mal erfolgt. Um Mentees auf Auswahlgespräche vorzubereiten, bieten die Programmverantwortlichen entsprechende Simulationen an. Sollte die Einladung zu einem Berufungsverfahren vorbereitet werden, organisieren sie passende „Simulationskommissionen“ mit der Unterstützung von Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und der zentralen bzw. den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## 2.8 Coaching

→ Ziel: Lösungen finden für eine spezifisch-berufliche Situation, die für die Mentees eine besondere Herausforderung darstellt

Bei besonderen Anliegen zur beruflichen Rolle der Mentee – wie bei Herausforderungen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, der individuellen Karriereplanung oder im Falle von anstehenden Verhandlungen – wird die Unterstützung durch professionelle Coaches ermöglicht. Coaching bietet professionelle Einzelberatung zur beruflichen Rolle. Die Mentee thematisiert aktuelle Herausforderungen in Bezug auf ihre Arbeitssituation und Karriere. Dabei präsentiert die Coach keine Lösungsvorschläge, sondern bietet Raum zur gezielten

Selbst-Reflektion und unterstützt bei der Entwicklung eigener Lösungsansätze und Handlungsoptionen. Die Programmverantwortlichen unterstützen die Mentees dabei, für das jeweilige Anliegen eine passende Coach zu finden.

## 2.9 Landes- und bundesweite Vernetzung

→ Ziel: Sichtbarkeit der Mentoring-Programmen in der Wissenschaft landes- und bundesweit erhöhen

Die Programmverantwortlichen erhöhen aktiv die Sichtbarkeit ihrer Programme, was gleichzeitig für eine kontinuierliche Weiterbildung sorgt. Die Vernetzung mit anderen Mentoring-Programmen trägt hierzu maßgeblich bei. Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns erfolgt ein regelmäßiger Austausch und kollegiale Beratung mit den Mentoring-Akteurinnen aus KarriereStartMentoring, Aufstieg in Unternehmen, Mentoring Kunst und mit dem Programm für Führungsfrauen innerhalb der Landesregierung. Diese Treffen werden von Angela Hoppe als Leiterin der Fachstelle Mentoring M-V moderiert.

Über den Bundesverband Forum Mentoring e.V. (Vereinigung für die Mentoring Programme in der Wissenschaft) erfolgt eine direkte Weiterentwicklung aller Mentoring-Programme an der Universität Greifswald. Annette Ehmler ist seit Mai 2017 gewähltes Vorstandsmitglied im Forum Mentoring und nimmt außerdem an den regelmäßigen Treffen der Regionalgruppe Nord teil. Angela Hoppe ist Mitglied der Regionalgruppe Berlin-Brandenburg.



Abbildung 6: landesweites Netzwerk „Mentoring in M-V“ für Mentoring-AkteurInnen aus den Programmen Aufstieg in Unternehmen, KarriereStartMentoring, mentoring KUNST, KarriereWegeMentoring treffen sich regelmäßig, hier im September 2018

### 3 Befragung der Mentees und Alumnae zur Vereinbarkeit

#### 3.1 Vorbereitung

Der Fragebogen wurde ausgehend von den Erfahrungen im persönlichen Kontakt mit Mentees im KarriereWegeMentoring entworfen und zum Zweck der Überarbeitung mehreren Pretests unterzogen. Dabei war die sozialwissenschaftliche Expertise von zwei Postdoktorandinnen des KarriereWegeMentoring sehr hilfreich. Die Befragung wurde online mit dem kostenlosen Tool Limesurvey durchgeführt.

#### 3.2 Durchführung und Ergebnisse

Vom 27. April bis 30. Juni 2018 wurden im Rahmen des Verbundprojekts KarriereWegeMentoring alle aktuellen und ehemaligen Mentees zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Elternschaft und Privatleben befragt.

An der Befragung haben sich 114 Mentees – also 51% der aktuellen oder ehemaligen Teilnehmerinnen der Universitäten Greifswald und Rostock – beteiligt.

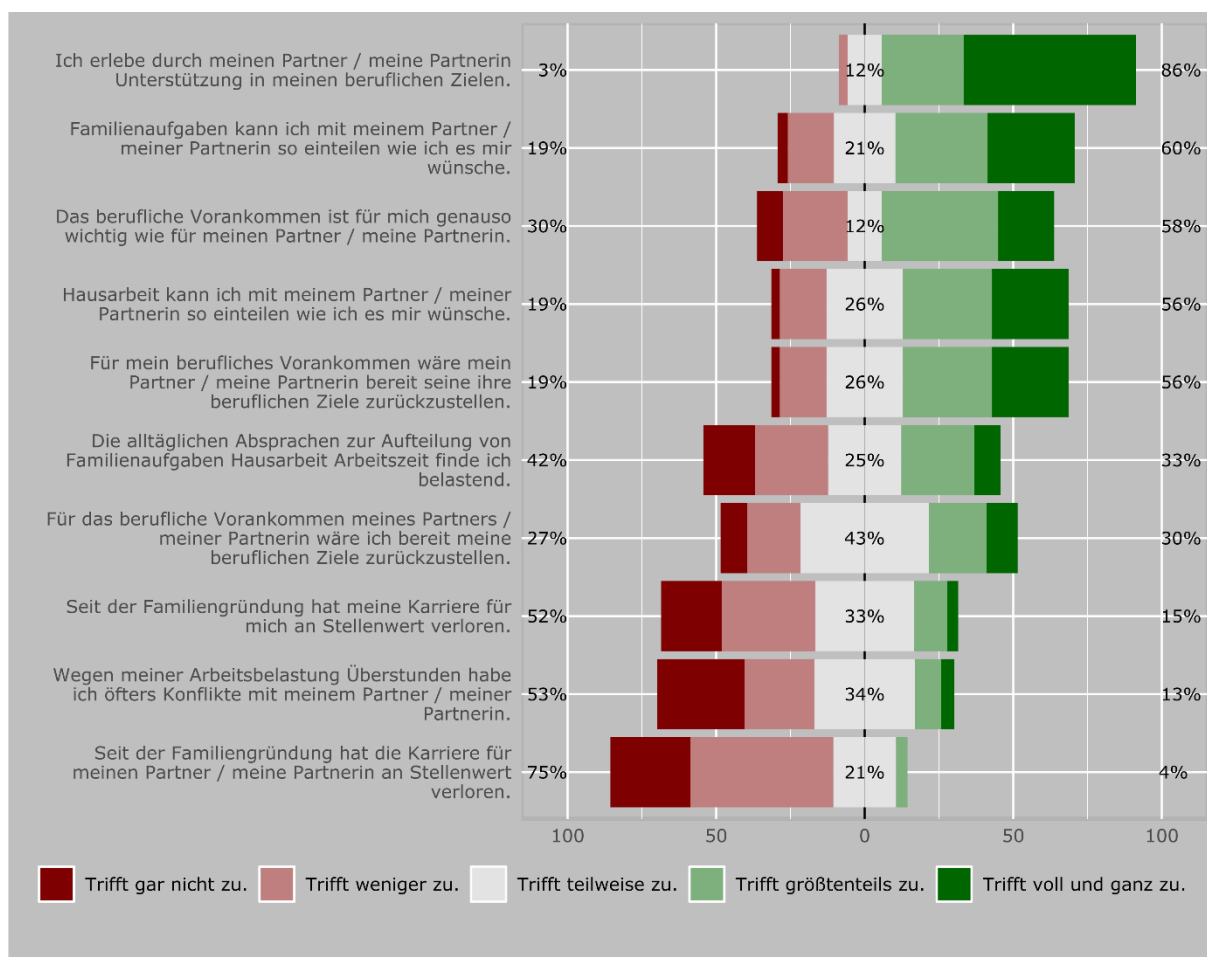


Abbildung 7: Aussagen zu Partnerschaftsverhandlungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Mentees weder auf eine erfolgreiche Karriere noch auf ein erfülltes Privat- und Familienleben verzichten wollen. So haben 91% der Mentees mit Kindern in der Elternzeit Kontakt zu ihrer Arbeitsstelle gehalten, unter anderem um Forschungs- und Publikationsprojekte voranzubringen.

Zugleich zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass Frauen mit Karriereambitionen im Bereich Wissenschaft vor geschlechtsspezifische Herausforderungen gestellt sind - trotz erheblicher Anpassungsleistungen an die ausgesprochenen und unausgesprochenen Vorgaben des wissenschaftlichen Karriereweges.

So stellen befristete Arbeitsverhältnisse, in denen mehr als 80% der befragten Frauen beschäftigt sind, ein Problem dar, da die damit verbundene berufliche Unsicherheit eine selbstbestimmte Planung der Erwerbs- und Privatlebens erschwert. Von den 39% der Befragten, die angaben, einen Kinderwunsch zu haben, haben 70% diesen nach eigenen Angaben mindestens einmal aufgeschoben, wo bei am häufigsten die berufliche Planungsunsicherheit und die fehlende berufliche Etablierung als Gründe genannt werden. Verfügbarkeitserwartungen und die engen Zeitfenster für Familiengründung sowie die Mobilitätsanforderungen sind die größten Vereinbarkeitsprobleme.

Ein unterstützendes berufliches Umfeld für junge Wissenschaftlerinnen und die Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen und Leistungsfähigkeit gegenüber Müttern sind ebenso wie die Fürsorgeverantwortung der Vorgesetzten wichtig und arbeitskulturprägend.

Sehr deutlich lassen sich „moderne“ Einstellungen und Selbstansprüche der Mentees und ihrer Partner, bezüglich der Realisierung einer gleichberechtigten Arbeitsteilung in der Erwerbs- wie der Privatsphäre feststellen – bisher leider mit zu wenigen Folgen für einen Kulturwandel im Wissenschaftsbetrieb.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung mit zahlreichen weiteren Schaubildern kann online abgerufen werden.<sup>1</sup>

Die Ergebnisse der Befragung wurden erstmals zum festlichen Abschluss des landesweiten Verbundprojektes KarriereWegeMentoring am 8. November 2018 der Öffentlichkeit vorgestellt. Beim anschließenden Ausklang zum Netzwerken lagen an jedem Stehtisch „Rästel-Tischkarten“ zu ausgewählten Untersuchungsfragen bereit, um niedrigschwellig zu den Ergebnissen ins Gespräch zu kommen (siehe Abbildung 9; nächste Seite).

---

<sup>1</sup> [https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.3\\_Kooperation/Gleichstellung/Mentoring/Befragung\\_Mentees\\_Alumnae\\_Vereinbarkeit\\_final3.pdf](https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.3_Kooperation/Gleichstellung/Mentoring/Befragung_Mentees_Alumnae_Vereinbarkeit_final3.pdf) (PDF-Datei, 24 Seiten)



Wie hoch ist der Anteil der Frauen mit Kinderwunsch, die diesen schon einmal aufgeschoben haben?



- a) 36%
- b) 55%
- c) 70%

Welcher Anteil der Mentees mit Kindern hat in der Elternzeit Kontakt zur Arbeitsstelle gehalten?



- a) 36%
- b) 68%
- c) 91%



Antwort: c)

**91% der Mentees mit Kindern haben in der Elternzeit Kontakt zur Arbeitsstelle oder zu den Arbeitsaufgaben gehalten, um jeweils verschiedenste Aufgaben wahrzunehmen:**

- ⇒ „Konferenzen zu organisieren oder daran teilzunehmen, Netzwerke und Kontakte mit Kolleginnen und Vorgesetzten zu pflegen, Publikationszusagen einzulösen oder eigene Publikationen oder Buchprojekte voranzutreiben“
- ⇒ „an Arbeitsmeetings teilzunehmen“
- ⇒ „Auslandsaufenthalte zu planen und zu organisieren“
- ⇒ „Ansprechpartnerin zu sein für Doktorandinnen und Masterstudierende“
- ⇒ „Vortragstätigkeiten wahrzunehmen, Projekte weiter am Laufen zu halten, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen“
- ⇒ „bei Drittmittel-Anträgen u.a. zur Finanzierung eines Auslandsaufenthalts nach der Elternzeit mitzuwirken“
- ⇒ „an der eigenen Dissertation zu arbeiten“
- ⇒ „für Jobangebote zur Verfügung zu stehen, zur Sicherung der Beschäftigungsoptionen nach der Rückkehr aus Elternzeit“

Antwort: c)

**Ihren Kinderwunsch schon einmal aufgeschoben haben 70% der Frauen mit Kinderwunsch**

39 % der Mentees geben an, einen Kinderwunsch zu haben. In der Gruppe der 30- bis 35-jährigen Frauen ist der Anteil der Frauen mit Kinderwunsch am größten (63%). Kinderlose Frauen wünschen sich häufiger ein Kind als Mütter.

40% der Frauen mit Kinderwunsch möchten ihren Kinderwunsch in spätestens einem Jahr realisieren; weitere 30% in ein bis zwei Jahren. Somit wollen mehr als 70 % aller Frauen mit Kinderwunsch diesen in den nächsten beiden Jahren umsetzen. Immerhin jede 10. Frau mit Kinderwunsch kann allerdings aktuell nicht absehen, wann sie diesen realisieren will.

Als Barrieren für die Umsetzung des Kinderwunsches werden vor allem genannt:

- ⇒ die berufliche Planungsunsicherheit (36 %),
- ⇒ die eigene berufliche Etablierung (22%)
- ⇒ und die geringe finanzielle Sicherheit (18%).

Abbildung 8:  
„Rätsel-Tischkarte“ beim Empfang zum  
Abschlussfestakt am 8. November 2018

## 4 Evaluationsbericht

Die Umsetzung der Mentoring-Programme des Verbundprojekts „KarriereWegeMentoring Wissenschaft M-V“ der Universitäten Greifswald und Rostock folgt den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. dem Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

Diese bestehen aus folgenden Elementen:

- ✓ dem Aufbau mind. einer Mentoring-Beziehung als zentralem Bestandteil,
- ✓ Seminaren - zugeschnitten auf die zukünftigen Karriereanforderungen der Mentees
- ✓ Coaching – Angeboten nach Bedarf
- ✓ Netzwerkveranstaltungen
- ✓ Peer-Mentoring zur kollegialen, interdisziplinären Beratung

### 4.1 Evaluationskonzept

Die Evaluation wird über eine Prozess- und Ergebnisevaluation mittels standardisierter Online-Fragebögen bei den Mentees und per standardisierter, formloser Mail bei den Mentorinnen/Mentoren durchgeführt. Sie setzt an drei Messpunkten des Projektes an: Die Ausgangserhebung für Mentees hat zum Ziel, den Status quo der wissenschaftlichen Karrieresituation zu bestimmen. In der Zwischenerhebung für Mentees (Online-Fragebogen) und MentorInnen (persönliches Telefonat mit 3 standardisierten Fragen) geht es um die Einschätzung der Mentoring-Beziehung, der bisherigen Projektdurchführung, der erreichten und offengebliebenen Zwischenziele sowie gegebenenfalls um die Identifikation von Optimierungsbedarf im Umsetzungsprozess. In der Abschlusserhebung für Mentees (Onlinebogen-Fragebogen) und MentorInnen stehen die Zielerreichung/Erfolgserfassung, die abschließende Bewertung der Mentoring-Beziehung sowie der Projektdurchführung im Mittelpunkt. Ziel dieses gestuften Evaluationsverfahrens ist es, durch einen Vorher-Nachher-Vergleich möglichst datenbasierte Aussagen über die Programmeffekte treffen zu können. Neben den drei veranstaltungsübergreifenden Befragungen, wird selbstverständlich auch jedes einzelne Seminar und auch die anderen Veranstaltungen online evaluiert.

Die Verbundkoordination übernimmt anhand der Auswertung die Nachsteuerung in Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeiterinnen an den Standorten. Durch die aktive Mitwirkung der Verbundkoordination an der kriteriengeleiteten Auswahl der Bewerberinnen, Zwischenevaluationen und der Beteiligung an den Netzwerkveranstaltungen ist eine weitere Möglichkeit der Umsetzungskontrolle im Sinne der Qualitätssicherung und -entwicklung gewährleistet.

In allen Phasen der internen Evaluation werden die Bestimmungen des Datenschutzes eingehalten. Personenbezogene Daten gehen nur in verallgemeinerter Form in Auswertungen ein, so dass eine Anonymisierung der Daten gewährleistet ist.

Die Verbundkoordination ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Forschung und Evaluation des Forum Mentoring e.V. Diese AG befasst sich mit der Evaluation und Wirkung von Mentoring-Programmen.

Der Nachweis der Programm-Effekte erfolgt durch eine zielgruppenspezifische Indikatoren-Vielfalt:



1. **Erreichte Karriereschritte während der Programmteilnahme (harte Kriterien);**  
wie z.B. eingeworbene Stipendien, Auszeichnungen, Publikationen, Stellenangebote oder Bewerbungen auf Professuren, den Abschluss der Promotion/Habilitation. Diese Indikatoren entsprechen der Operationalisierung des Ergebnisindikators für die ESF-Förderung des Wissenschaftsmentoring in der Förderperiode 2014 bis 2020 des Landes Mecklenburg-Vorpommern.
2. **Erreichte Karriereschritte durch Programmteilnahme (weiche Kriterien);**  
ermittelt durch Vorher/Nachher – Abgleich wie z.B. Wichtige Einblicke gewonnen, welche Erwartungen nach Promotion/Habilitation an TN gerichtet werden oder zielgerichteter auf beruflichen Einstieg vorbereitet zu sein.
3. **Erreichen individueller Ziele im Mentoring**  
wie z.B. dem persönlichen Lebensentwurf näher gekommen zu sein.
4. **Unterstützung des Formates Mentoring**  
für Karrierefortschritte wie z.B. Selbsteinschätzung zu Lerneffekten oder Karriereschritten, die sich eindeutig auf die Teilnahme am Mentoring-Programm zurückführen lassen.
5. **Programmmzufriedenheit** (Seminare, Tandembeziehung, Programmorganisation)

## 4.2 Ausgewählte Ergebnisse aus den Evaluationen

Die folgende Zusammenfassung beruht auf den Evaluationsergebnissen der vier Mentoring-Gruppen für Doktorandinnen und vier Gruppen für Postdoktorandinnen der Universitäten Greifswald und Rostock. An den Auswertungen haben sich insgesamt 84 Mentees beteiligt – davon 49 Doktorandinnen und 35 Postdoktorandinnen.

Zur „Ersten Generation Promotion“ zählen 66 % Mentees, bei den Postdoktorandinnen sind es 85% der Frauen, die keine familiären Vorbilder haben, die habilitiert sind.

Die Mentees wählten sich zu 70% eine Mentorin und zu 30% einen Mentor für die persönliche Tandembeziehung.

Immerhin haben sich fast 70% der Mentees 1 – 3 Mal mit ihrer externen Mentorin oder ihrem Mentor zu persönlichen Gesprächen getroffen, sei es in deren Institutionen/Unternehmen oder auf gemeinsamen Tagungen. Darüber hinaus trafen sich 19 % der Mentees 4 – 6 Mal, fast 5 % sogar mehr als 6 Mal mit ihrer Mentorin oder Mentor.

Als sehr gelungen bis gut gelungen bezeichnen über 80% der Mentees ihre Mentoring-Partnerschaft, nur knapp 13 % sowohl gut als auch problematisch..

Die 49 **Doktorandinnen** realisierten folgende ESF-Indikatoren während ihrer Programmteilnahme im Mentoring:

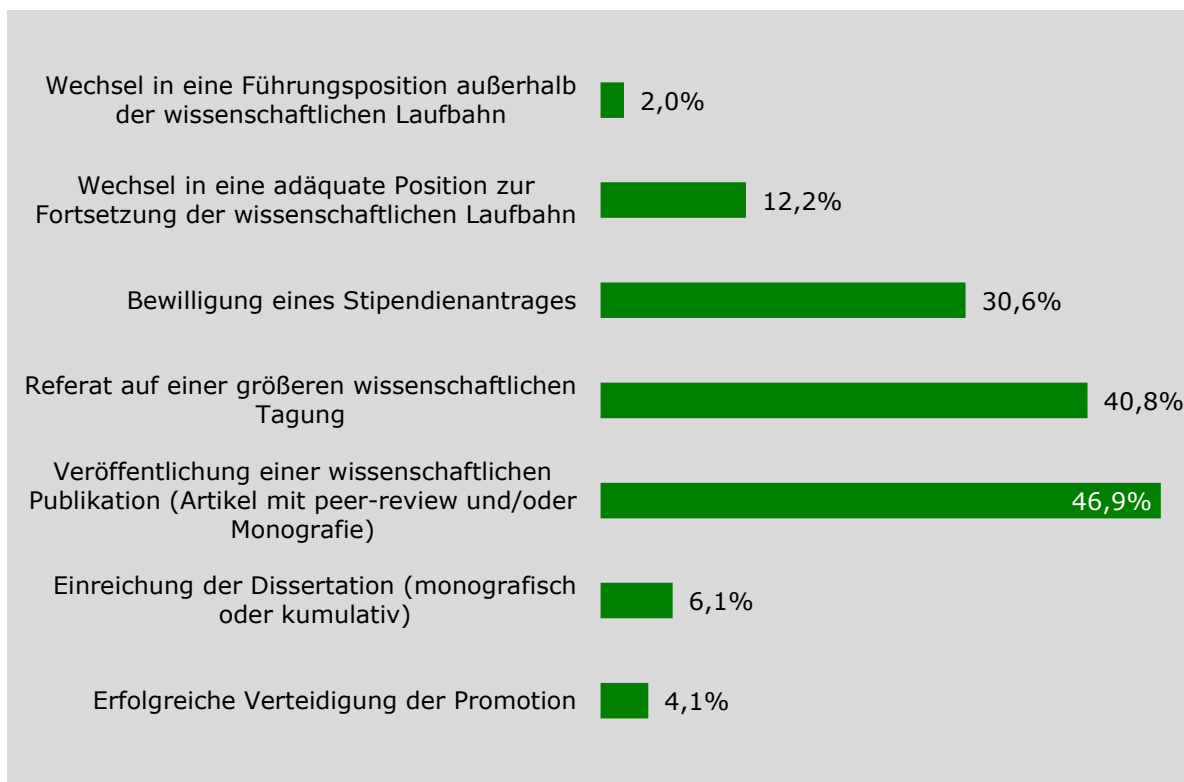


Abbildung 9: Erreichte ESF-Indikatoren bei den Doktorandinnen (Mehrfachauswahl möglich)

Die 36 **Postdoktorandinnen** realisierten folgende zielgruppenspezifische ESF-Indikatoren, die zentrale Meilensteine auf dem Weg auf eine Professur darstellen:

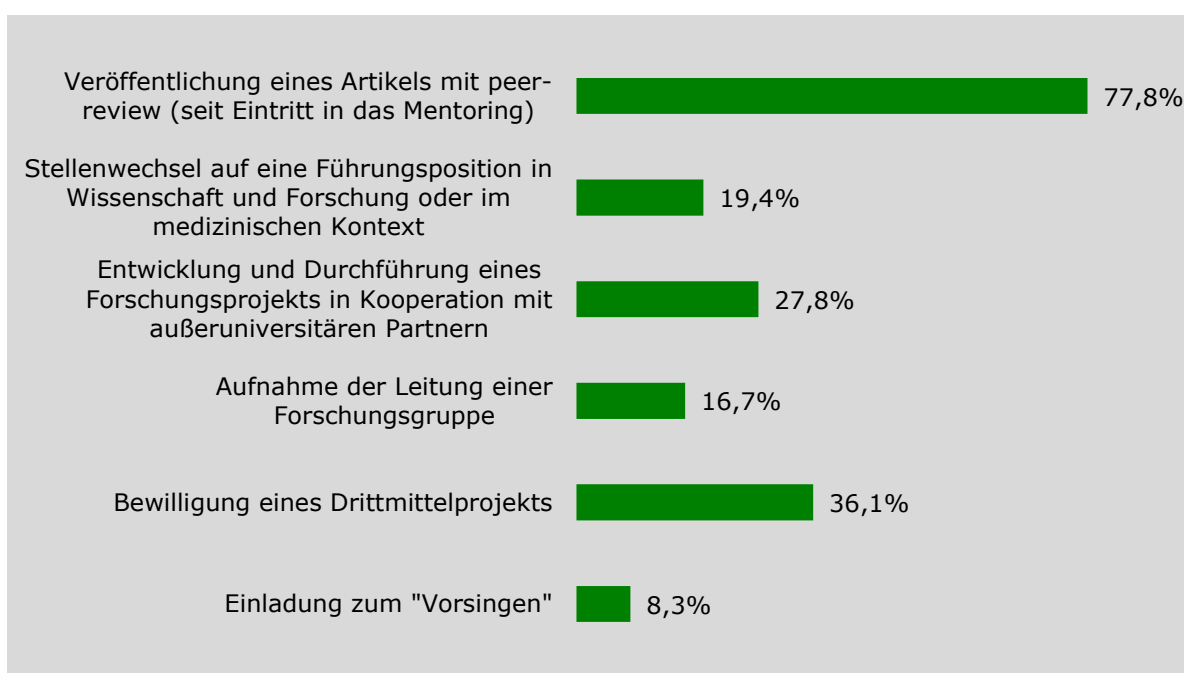


Abbildung 10: Erreichte ESF-Indikatoren bei den Postdoktorandinnen (Mehrfachauswahl möglich)

Der Vorher/Nachher-Abgleich bilanziert die erreichten Karriereschritte in der Selbsteinschätzung der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen (n= 84) und dokumentiert eindrucksvoll den Zugewinn an informellem Wissen und Kenntnissen, die die Mentees durch die Auseinandersetzung im Rahmen der verschiedenen Programmelemente erwerben und reflektieren.

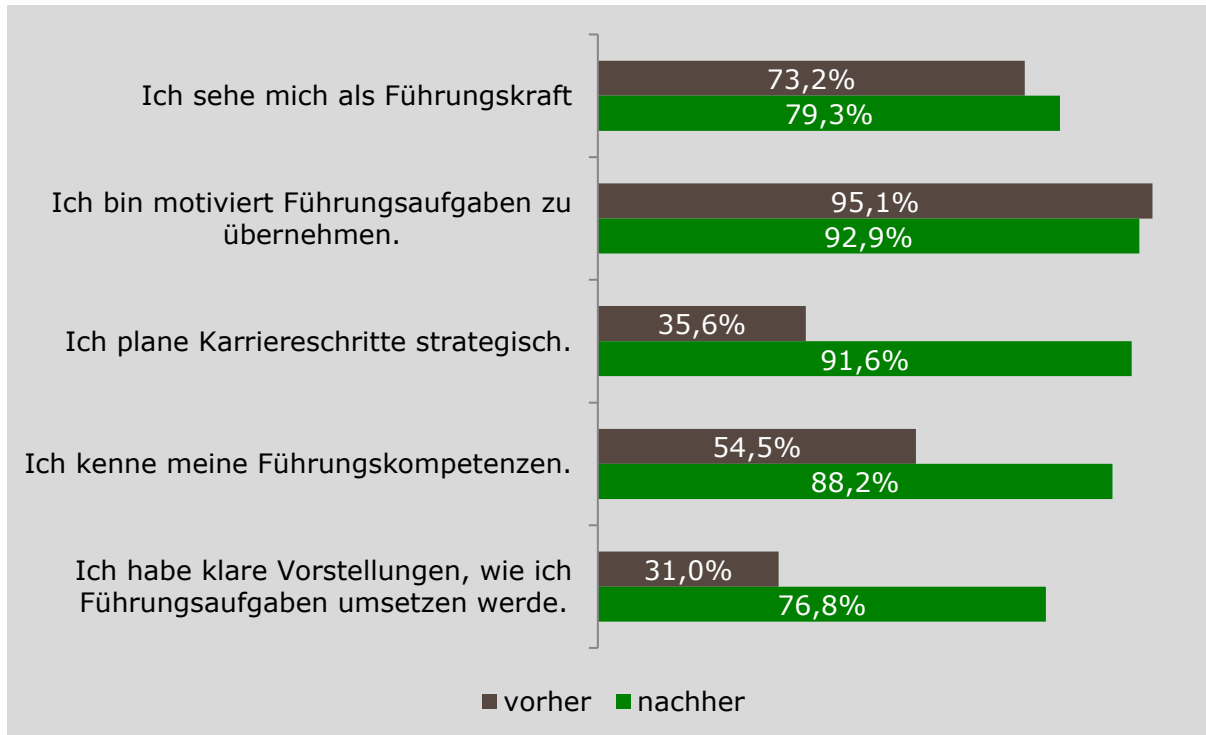


Abbildung 11: Selbstaussagen zu Karrierepotentialen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen)

Zielgruppenspezifisch für die Postdoktorandinnen ergibt sich darüber hinaus folgendes Bild:

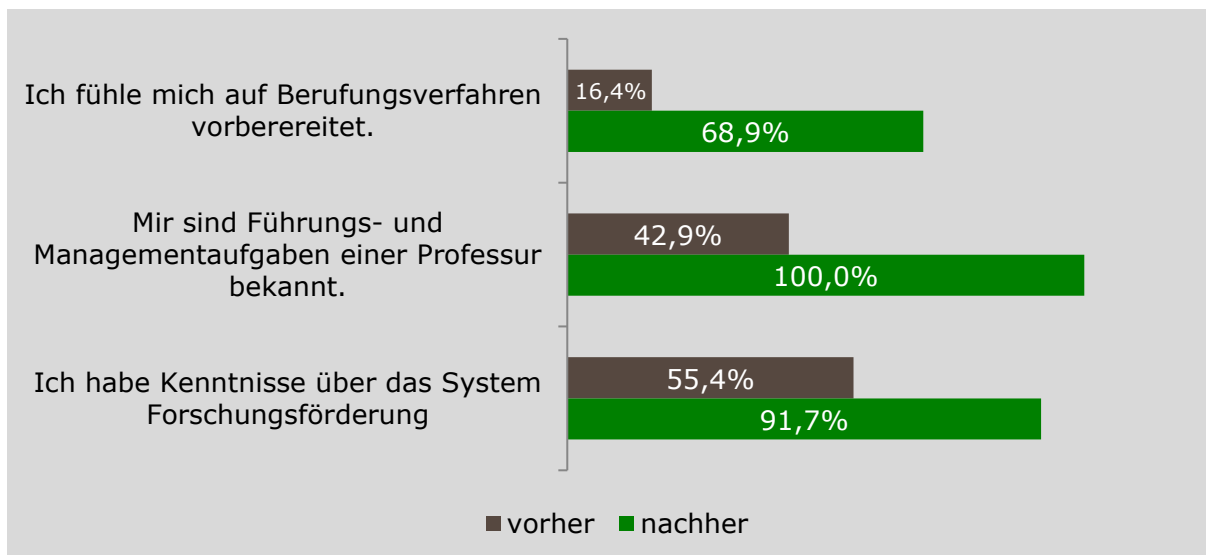


Abbildung 12: Selbstaussagen zu Karrierepotentialen (nur Postdoktorandinnen)

Die Mentees haben für sich vor allem folgende Ziele erreicht, die sie u.a. so formulieren:

### Doktorandinnen

*„Die Beziehung mit meinem Mentor hat es mir ermöglicht, einen Auslandsaufenthalt im nächsten Jahr zu realisieren und so meine Karriere auch für die Zeit nach dem Abschluss der Dissertation voranzubringen. Ich habe mich weiter gezielt mit Kolleg\*innen vernetzt (u.a. auch mit Personen an der Universität meines zukünftigen Auslandsaufenthalts) und so weitere Schritte meiner wissenschaftlichen Karriere vorbereitet.“*

*„Das Projekt hat mich wirklich gestärkt und mir mehr Selbstvertrauen verliehen. Dadurch habe ich mich verstärkt auf Stellen beworben bzw. bin häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden. Ich bin auf einem guten Weg zu meinen Zielen.“*

*„[...] Die Seminare waren sehr, sehr hilfreich dabei alltägliche Konflikte an der Uni anzugehen und professionelle Werkzeuge zum Umgang damit zu entwickeln und sich auch vor seinem Chef und im Arbeitsumfeld zu behaupten und sichtbar zu machen.“*

### Postdoktorandinnen

*„Ich habe die Bedeutung eines starken Netzwerkes verstanden und begonnen, eines zu entwickeln.“*

*„Ich habe mich für den Weg der Habilitation entschieden, was für mich am Anfang nicht eindeutig war, mir sind dabei die Risiken und Herausforderungen klargeworden.“*

*„Mir wurde klar, wie wichtig soft skills sind [...].“*

*„Ich habe viel über strategische Karriereplanung gelernt. Viele Dinge waren mir vor dem Mentoring Programm einfach nicht bewusst, z. B. wie wichtig es ist an bestimmten Punkten im Lebenslauf die 'richtigen' Drittmittel einzuwerben.“*

Auf die Frage, in welchem Maße die Mentees seit dem Projektstart ihren persönlichen Lebensentwürfen nähergekommen sind, gaben  $\frac{3}{4}$  der Mentees an, dass ihnen dieses zu 25 – 50% gelungen ist, 15 Mentees zu 75% und 3 Mentees zu 100%. Die zuletzt genannten waren in diesem Fall Postdoktorandinnen.

### Doktorandinnen

*„Ich habe in der Zeit sehr viel publiziert, an mehreren Konferenzen teilgenommen, selbst eine organisiert und hatte die Möglichkeit, mich weiter zu vernetzen und mir über meine Karrierepläne klarer zu werden.“*

*„Ich habe mein wissenschaftliches Netzwerk bedeutend erweitert, so sehr, dass ich wirklich viele Menschen wahrnehme, die mich unterstützen und denen daran gelegen ist, dass ich beruflich den nächsten Schritt gehen kann.“*

*„Ich habe viele neue Strategien und soft skills kennengelernt, mit denen es mir leichter fallen wird, Führungsaufgaben zu übernehmen.“*

*Ich war teilweise sehr unsicher, ob ich den wissenschaftlichen Werdegang weiterverfolge. Das Mentoring-Programm hat mich unterstützt auf diesem Weg zu bleiben und einen guten Plan für nach der Promotion zu entwickeln.“*

### Postdoktorandinnen

*„Meine Stelle im Mittelbau wurde entfristet, so dass ich in Ruhe die Habilitationsschrift fertigstellen kann. Im Anschluss könnte ich auf Vorschlag der Fakultät eine außerplanmäßige Professur beantragen. Dies wäre für mich die optimale Verbindung zwischen dem Wunsch mit der Familie in ... zu bleiben und Professorin zu werden.“*

*„Ich habe mich intensiv mit dem Thema Karriereentwicklung auseinandergesetzt und sehe jetzt viele neue Optionen auf meinem Weg bzw. kann einige für mich ausschließen. Das Programm hat mir geholfen mich neuen Wegen zu öffnen – die Umsetzung steht“*

*„Ein Stellenwechsel wird nach dem Projektende anstehen. Das ist auf die Kontaktvermittlung meiner Mentorin zurückzuführen.“*

Die Mentees identifizieren zu 88 % Lerneffekte oder Karriereschritte, die sie eindeutig auf die Teilnahme am Mentoring-Programm zurückführen.

#### Antworten auf die Frage „Was war Ihr persönliches Highlight“? (nur Doktorandinnen)

*„Mut zur Familienplanung trotz Beschäftigung in der Wissenschaft.“*

*„Das Ausfüllen der Netzwerkkarte: Diese Visualisierung hat für mich eine Professionalisierung in meiner Kontaktpflege gebracht.“*

*„Die drei Tage, die ich meine Mentorin begleiten konnte.“*

*„Jedes Peergroup-Treffen sowie die Seminare zu Kommunikation und Führung.“*

*„Peer-Gruppen-Treffen und der Zusammenhalt in den Peer-Gruppen.“*

*„Ich hatte sehr viele Highlights. Ich denke, ich werde noch mein ganzes Leben von den gesammelten Erfahrungen und Kontakten profitieren.“*

*„Einzigartige Einblicke hinter die Kulissen mit ehrlichen Einschätzungen.“*

*„Alles! I loved the supportive contact with my peers. My Mentorin is amazing and a real inspiration and all the courses were educational highlights of my PhD.“*

Die externen Mentorinnen und Mentoren wurden durch die Programmbeauftragten per E-Mail zu ihren Einschätzungen über das Mentoringprogramm befragt. Nachfolgend sind einige aussagekräftige Zitate wiedergegeben.

#### Zitate der Mentorinnen und Mentoren

*„It has always been enthusiastic, taken initiatives to meet and have in my opinion performed really well. [...] Got to know a brilliant young scientist a bit better. Now I have the chance of collaborating in the future because of joint projects that got funded. Looking forward to that.“*  
(Prof. Dr. Stefan Bertilsson, Universität Uppsala)

*„Die (keineswegs einseitige) Beratung umfasste fachliche Themen (Habilitation, Forschungsaufsätze, Tagungsbeiträge), strategische Fragen, wie die nachhaltige Besetzung von Forschungsfeldern durch die Pflege „alter“ Themen und Kontakte und durch das offensive Bewerben der neuen Forschungsthemen (Organisation von Workshops, Rezensionen, Fachvorträge), publikationsstrategische Fragen (etwa die Balance von Einzel- und Ko-Autorschaft oder gezielte Auswahl der Publikationsorte).“*

(Prof: Dr. Grit Strassenberger, Universität Bonn)

*„Junge Wissenschaftlerinnen haben häufig ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein und wollen immer alles perfekt machen. Das ist meistens zum Nachteil für sie selbst. Zukünftigen Mentor/innen würde ich empfehlen, den jungen Frauen den Rat zu geben, ruhig etwas egoistisch zu sein und die eigene Forschung in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit zu stellen. Ermutigen Sie die jungen Wissenschaftlerinnen, Ausdauer zu entwickeln und sich von nichts beirren zu lassen!“*  
(Prof. Dr. Christiane Andersen, Universität Göteborg)

Insgesamt gaben 96% aller Mentees in der Projektlaufzeit an, dass Sie das Projekt uneingeschränkt weiterempfehlen würden. Immerhin weitere 4% würden es mit Einschränkungen weiterempfehlen. Keine Mentee gab an, dass Projekt nicht weiterzuempfehlen.



Abbildung 13: Antworten zu „Würden Sie das Projekt weiterempfehlen“ (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen)

Die Zusammenarbeit mit der Mentorin oder des Mentors setzen 75% der Mentees über die Programmlaufzeit fort, sei es in zukünftigen Forschungs Kooperationen oder in gemeinsamen Netzwerkaktivitäten.

## 5 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit war vielseitig angelegt:

Dazu gehörten:

✓ **Presse- und Medienarbeit**

Pressemitteilungen zum Besuch der Ministerin Drese für ein exklusives zweistündiges Gespräch mit Mentees der Universitäten Greifswald und Rostock (erschien in OZ von 3.11.2017 und als Medieninfo der Pressestelle der Uni Greifswald vom 30.10.2017 – s. pdf), Publikation der Programmausschreibungen in universitätsinternen Newslettern, Bericht über das Absolventinnen-Programm von einer Mentee im hochschulinterne Campus-Zeitschrift (11/2017 – s. pdf), Interview von einer Mentee zu Ihrer Berufung als Professorin an die TU Dresden (Dual Career in Science, siehe Anlagen).



Abbildung 14: Interview „Dual Career in Science: Gemeinsam zum Erfolg“ mit Prof. Dr. Marieke van der Maaten-Theunissen und Dr. Ernst Theunissen im Februar 2018.

✓ **Online-PR**

Kontinuierliche Pflege der Homepage KarriereWegeMentoring ist stetig erfolgt, sie enthielt neben ausführlichen Informationen zu den Programmen auch Ankündigungen aktueller Termine, einen speziell eingerichteten Kalender auf der Eingangsseite, einen Slider (Bildershow mit Verlinkungen) zu aktuellen Erfolgen und Ankündigungen sowie zum Imagevideo. Sie enthielt außerdem Profile aller Mentees, einen Service- und Downloadbereich mit weiterführenden Links, Informationen und Unterlagen, Veröffentlichung von Mentees und Alumnae zu Preisen und Stipendien. Außerdem sind die Dokumentation von Interviews mit verschiedenen MentorInnen während ihrer Besuche bei ihren Mentees in Greifswald zu finden.

✓ **Programmpräsentation**

Auf externen Veranstaltungen wie beispielsweise zur Festveranstaltung zum internationalen Frauentagen und regelmäßig auf bundesweiten halbjährlichen Tagungen und Weiterbildungen des Forum Mentoring (2016: Jubiläumstagung in Berlin, 2017: Bamberg und Düsseldorf, 2018: Chiemsee und Osnabrück), bei landesweiten Netzwerktreffen der ESF-Projekte in MV, in den Regionalgruppen des Forum Mentoring Berlin-Brandenburg und Nordgruppe (jeweils Frühjahr und Herbst 2016, 2017 und 2018), und hochschulintern in Gremien und beim Perspektiventag für Promovierende der Universitäten (z.B. Perspektiventag 2017 Wissenschaft und Freiheit) sowie bei den Begutachtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG, Abbildung 15, siehe nächste Seite). Außerdem erfolgen persönliche Vorstellungen der Mentoring-Programme bei neuberufenen Professorinnen.



# KarriereWegeMentoring

Landesweites Verbundprojekt 2016 bis 2018  
der Universitäten Greifswald und Rostock mit 130 Mentees



## Mentoring für Absolventinnen mit Promotionsinteresse

- je 2-3 Gruppen
- 6 Monate
- Gruppen-Mentoring
- Seminare
- Netzwerkveranstaltungen



## Mentoring für Doktorandinnen

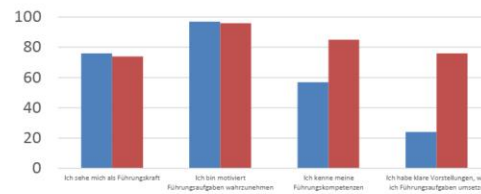
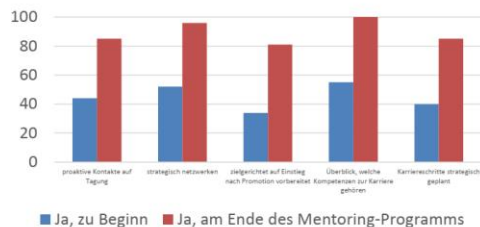
- je 2 Gruppen
- 18 Monate
- Mentoring-Tandem
- Seminare
- Netzwerkveranstaltungen
- Peer-Mentoring



## Mentoring für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen

- je 2 Gruppen
- 22 Monate
- Mentoring-Tandems
- Seminare
- Netzwerkveranstaltungen
- Peer-Mentoring
- Coaching

### Ergebnisse aus dem Doktorandinnen-Programm (Auswahl)\*:



- 93% der Mentees setzen die Zusammenarbeit mit ihrer MentorIn nach dem Programmende fort.
- 89% der Mentees führen Lerneffekte / Karriereschritte auf ihre Teilnahme am Mentoring zurück.
- „Ich hatte sehr viele Highlights. Ich werde mein gesamtes Leben von den Erfahrungen und Kontakten profitieren.“

\*Evaluation Doktorandinnen-Gruppen 1, n=27 (von 31)

## fachstelle MENTORING

- berät und begleitet Institutionen, Verbände und Projekte bei der genderspezifischen Konzeptentwicklung und Implementierung von Mentoring-Programmen
- vernetzt Mentoring-AkteurInnen in Mecklenburg-Vorpommern

Kontakt | Angela Hoppe | Telefon +49 3834 420 1327 | mentoring@uni-greifswald.de | mentoring@uni-rostock.de



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Mecklenburg Vorpommern  
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

Abbildung 15:  
Plakat für die Begehung der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2018

## 6 Fachstelle Mentoring für M-V

Der Aufbau einer Fachstelle für Mentoring M-V als Beratungsservice für Mentoring – Akteurinnen ist kontinuierlich erfolgt und umfasste:

- ✓ **Einzelberatungen**  
von Akteurinnen zur *Implementierung* von Mentoring-Programmen auf Anfrage von Koordinatorinnen (Zukunft durch Aufstieg, Mentoring in der Kunst, KarriereStartMentoring, Mentoring in der Landesverwaltung M-V. Diese Beratungen umfassten die Gestaltung von *Dokumenten, Profildbögen, das Design von Einführungsveranstaltungen, Auswertungsbögen* oder Abschluss- und Einführungsveranstaltungen.
- ✓ **Moderation und Konzeptentwicklung**  
zur Abschlussveranstaltung von Mentoring in der Kunst (Juli 2017)
- ✓ **Moderation und Gastgeberin**  
der landesweiten Netzwerktreffen Mentoring M-V als Plattform zum *kollegialen Austausch* und zur *Weiterentwicklung* von Programmen. Initiativen zur konkreten Verzahnung von Aktivitäten der Mentoring-Verbünde.
- ✓ **Expertin**  
für Mentees der Hochschule Stralsund zu Promotionsoptionen mit Unterstützung von Mentees aus dem Absolventinnenprogramm.
- ✓ **Prozessbegleitung**  
bei der *Qualitätssicherung* von landesweiten Mentoring-Programmen, (fortlaufend), Beratung zur Implementierung von Indikatoren mit der Leitstelle (3/2017)
- ✓ **Öffentlichkeitsarbeit**  
*In Mecklenburg-Vorpommern*  
Teilnahme an Abschluss- und Auftaktveranstaltungen von KarriereStartMentoring (4/2017), Zukunft durch Aufstieg (10/2017), Beratung mit der Leitstelle zur gemeinsamen und vereinheitlichten Sichtbarkeit aller Mentoring-Programme in MV (11/2017)  
  
*bundesweit*  
Unterstützung und Beratung zur Bewerbung der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung auf den 1. Deutschen Mentoring-Tag der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. in Frankfurt am Main (9/2018);  
Gestaltung des workshops mit den Verbänden Aufstieg in Unternehmen, Mentoring Kunst und Leitstelle für Frauen und Gleichstellung: „Mit Rückenwind in Führung gehen: Mentoring-Netzwerk in Mecklenburg-Vorpommern“.  
Regelmäßige Teilnahme Forum Mentoring e.V.



Abbildung 16:1. Deutschen Mentoring-Tag der DGM v.l.n.r. Takwe Kaenders (mentoring KUNST), Judith Usebeck (Aufstieg in Unternehmen), Beate Berger (Leitstelle für Frauen und Gleichstellung), Angela Hoppe (Fachstelle Mentoring M-V), Peggy Hildebrandt, (Aufstieg in Unternehmen)

## 7 Alumnae

### 7.1 Grundlagen

- ✓ **Langfristige Beziehungsarbeit!** Mentoring Alumnae muss als Gewinn erlebbar sein!  
 „**Alumnae-Tracking**“: Aufbau einer Mentoring-Alumnae-Struktur mit Erfassung und regelmäßiger Pflege von Kontaktdaten
- ✓ **Strukturelle Verankerung** der Mentees
- ✓ Einbindung der Alumnae in **strategische Aufgaben**, sowie
- ✓ **Spezielle Angebote** für Mentoring-Alumnae, wie Informationen und Beratungen, Weiterbildung oder Hilfe bei Vernetzung

### 7.2 Aktivitäten

- ✓ Weiterentwicklung eines **Alumnae-Konzepts** (fortlaufend)
- ✓ **„Alumnae-Tracking“**:  
 Einführung und Pflege einer Alumnae-Galerie auf der Homepage:
  - Recherche von Verbleibadressen (kontinuierlich)
  - Erkundung der beruflichen Situation mit persönlicher Mail (nach Bedarf)
- ✓ **Einbindung der Alumnae in strategische Aufgaben**  
 als *Multiplikatorinnen*
  - Einsatz als Role Model für den Nutzen von Mentoring bei der Karriereentwicklung, in den Einführungsworkshops für neue Mentees (01/7 und 11/17, ), in der Netzwerkveranstaltung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben
  - Treffen mit der Ministerin und Mentorin Stefanie Drese mit Alumnae aus allen Zielgruppen und Austausch zur aktuellen Arbeitssituation und zu Karrierestrategien, zum Thema weiblicher Vorbilder und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu Barrieren und Karrierehemmnissen (11/2017)
  - und Türöffnerin bei der Anbahnung von MentorInnenkontakten
 bei der *Sichtung von Talenten*
  - Unterstützung bei Identifizierung von neuen Mentees (Talent scouts)
  - Einbeziehung in (andere) Auswahlkomitees
 als *strategische Beraterinnen* des KarriereWegeMentoring
  - bei der Entwicklung der Vereinbarkeits-Befragung (Okt.2017)
  - bei der Weiterentwicklung der Mentoring-Programme
 bei der *strukturellen Einbindung*
  - als Mentorin für aktuelle Mentees, als Mentorin im Gruppen-Mentoring für Promotionsinteressierte (4/2017 und 11/2017)
  - als Expertinnen bei Netzwerkveranstaltungen, Expertinnen-Akquise unter den Postdoktorandinnen für die Veranstaltung Vereinbarkeit von Wissenschaft, Privatleben und Elternschaft (10/17)
  - Postdoktorandinnen als Beraterinnen und Türöffnerinnen für Doktorandinnen
 bei der *fachlichen Einbindung* als Referentinnen
  - Vorträge, Workshops, Moderation

✓ **Spezielle Angebote** für Mentoring-Alumnae

*Informationen und Beratung*

- (regelmäßige) Mailings mit Informationen zu Angeboten der Universität, Ausschreibungen, karriererelevanten Veranstaltungen oder zu Netzwerken, die für Alumnae-Mentees interessant sind
- Proaktive Beratung für ehemalige Mentees zu Forschungsangeboten
- Karriereberatung, Feed-Back zu Bewerbungsunterlagen

*Vernetzung*

- Durchführung und Einladung zu Veranstaltungen, um Alumnae untereinander zu vernetzen



Abbildung 17:  
Bewerbungs- und Berufungstraining mit Dr. Ulrike Preißler vom Deutschen Hochschulverband in den Räumlichkeiten des Internationalen Begegnungszentrums der Universität Greifswald

## 8 Zusammenarbeit im Verbund

- ✓ **Koordinierung und Steuerung der Zusammenarbeit und Kommunikation**  
Die verantwortliche Steuerung und Koordinierung bezüglich der Programmabläufe und -inhalte zur Sicherstellung der Programmqualität ist kontinuierlich erfolgt, Terminierung, Leitung der monatlichen, gemeinsamen persönlichen Arbeitstreffen abwechselnd in Rostock und Greifswald in 2016, 2017, 2018 durch Koordinatorin. Darüber hinaus zusätzliche regelmäßige monatliche Dienstberatung als Koordinatorin vor Ort an den jeweiligen Standorten in Rostock und Greifswald.
- ✓ **Sicherstellung der Qualitätsstandards**  
durch die Teilnahme an allen Auswahlgesprächen der Mentees und den anschließenden Beratungen an beiden Standorten in Greifswald und Rostock. Konzeptionelle Verantwortung, methodische Planung und Leitung der Einführungsworkshops aller Programme an beiden Standorten mit der jeweiligen programmverantwortlichen Kollegin vor Ort zur Sicherstellung eines gelungenen Gruppenstarts, Vermittlung von Erwartungen seitens der Programmverantwortlichen an die Mentees und dem Potential von Mentoring. Einführung in die kollegiale Beratung in allen Programmgruppen an beiden Standorten.  
Leitung und Moderation mit den jeweiligen Programmkolleginnen aller Mentee-Treffen, um sich zum ersten Treffen mit den jeweiligen Mentorinnen in der Gruppe auszutauschen. Im Anschluss Auswertung mit Programmkollegin zu möglichen kritischen Tandems und deren Begleitung.  
Leitung und Moderation aller Zwischenevaluationen an beiden Standorten in allen Gruppen.  
Leitung und Moderation aller Abschlussevaluationen incl. der gemeinsamen Auswertung der schriftlichen Ergebnisse an beiden Standorten in allen Gruppen.
- ✓ **Wiederholte Einarbeitung der verantwortlichen Kollegin und Unterstützung des Standortes**  
bei der Umsetzung des Postdoktorandinnen-Programms durch verschiedene Personalwechsel im März 2016, Mai und Dezember 2017 und Frühjahr 2018.
- ✓ **Beratung und Krisenintervention**  
zu verschiedenen Überlastungssituationen am Standort Rostock. Abfedern von Aktivitäten während Krankheitszeiten, Ansprechpartnerin in Vertretungszeiten für die Postdoktorandinnen der Rostocker Gruppe.
- ✓ **Personalentwicklung und Weiterbildung**  
der Kolleginnen in Bezug auf methodische- didaktische Kompetenzen bei der Seminarleitung von Einführungsworkshops, Einführung der Kollegialen Beratung und weiteren Veranstaltungen.

## 9 Danksagungen



Wie bedanken uns bei

Dr. Birgit Gabler und Beate Berger,  
Leitstelle für Frauen und Gleichstellung im Ministerium für  
Soziales, Integration und Gleichstellung  
in Mecklenburg-Vorpommern

den großzügigen Förderungen durch den Europäischen Sozialfonds ESF  
und den Mitteln des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

dem Landesamt für Gesundheit und Soziales für die Projektbeglei-  
tung im Rahmen der Mittelnachweise.

der Universitätsleitung der Universität Greifswald.

den Kolleginnen im Forum Mentoring für den wertschätzenden und  
fachlichen Austausch auf höchstem Niveau.

bei allen Mentees, Mentorinnen und Mentoren aus dem In- und Ausland,  
die unsere Programme mit Leben gefüllt haben und die wir begleiten durften.  
Sie alle haben uns auch als Programmverantwortliche Gelegenheit gegeben an  
beruflichen Erfahrungen zu wachsen sowie zu unserer Professionalisierung bei-  
getragen. Danke!

## Anlagen (auf CD-ROM)

### Werbematerialien

- ✓ Drei Flyer (auf Deutsch und Englisch)
- ✓ Leitfaden für MentorInnen (auf Deutsch und Englisch)
- ✓ Postkarten (fünf Varianten)
- ✓ Rollups (Fachstelle Mentoring und KarriereWegeMentoring)
- ✓ Plakate
  - von den DFG-Begehungen in 2017 und 2018
  - von der ESF-Vernetzung im Juni 2017

### Unterlagen zu Ausschreibungen

- ✓ Muster: Bewerbungsbogen (deutsch und englisch)
- ✓ Muster: Kriterienbogen für Auswahlkommission,
- ✓ Muster: Interviewfragen

### Dokumente aus den Mentoring-Gruppen

- ✓ Begrüßungsschreiben (deutsch und englisch)
- ✓ Programme für 6 Gruppen
- ✓ Support-Papiere (Kollegiale Beratung, Gesprächsleitfaden, Themenliste, Abschiedstipps)
- ✓ Musterbogen Evaluation Mentees (Ausgangsbogen, ZwischenEVA und Abschlussbogen schriftl.)
- ✓ Musterbogen Evaluation MentorInnen (Zwischenbefragung telefonisch, schriftl. Abschlussevaluationen per Mail)
- ✓ Einladungskarte und Programm Festakt 2018
- ✓ Programm Vereinbarkeitswoche Juni 2016

### Dokumente zur Öffentlichkeitsarbeit

- ✓ Presseartikel (2x oz, 2x Campus-Heft)
- ✓ Medieninformation der Universität zum Besuch von Ministerin Drese am 3. November 2017
- ✓ Medieninformation der Ostseezeitung Sozialministerin Stefanie Drese (SPD) trifft heute junge Forscherinnen, 3.11.2017
- ✓ Interview „Dual Career in Science: Gemeinsam zum Erfolg“ mit Prof. Dr. Marieke van der Maaten-Theunissen mit ihrem Partner Dr. Ernst Theunissen, Februar 2018
- ✓ Vereinbarkeitsbefragung + Tischkarten Festakt
- ✓ Präsentation für den 1. Deutschen Mentoring Tag, der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. 17.9.2018 in Frankfurt/Main
- ✓ Fotoalbum 2016 – 2018 (siehe Abschlussveranstaltung)

1 Interview (1 x Videobeitrag)