



Laufzeit: 01.10.2012 – 31.12.2014

Projekt

Frauen in die Wissenschaft!

Evaluationsbericht

Das Projekt wurde gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de) und finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds

Inhaltsverzeichnis

1	Rahmenbedingungen des Projektes	3
1.1	Ziele des Projektes.....	3
1.2	Zielgruppen.....	3
1.3	Projektbestandteile und Angebotsstruktur.....	3
2	Nutzungszahlen.....	6
2.1	Allgemeine Angaben zur Teilnehmerinnenstruktur	6
2.2	Nutzung des Qualifizierungsprogramms	7
2.3	Nutzung des Mentoring-Programms.....	9
2.4	Nutzung des Einzelcoachings	9
2.5	Nutzung der Angebote zur Sensibilisierung von Hochschulakteuren	9
3	Evaluation des Projektes	10
3.1	Evaluation des Qualifizierungsprogramms.....	10
3.2	Evaluation des Mentoringprogramms.....	10
3.3	Erfolgsmessung „Erhöhung der Aufstiegsbereitschaft“	11
4	Ergebnisse der Evaluation	12
4.1	Qualifizierungsprogramm.....	12
4.2	Mentoringprogramm.....	12
4.3	Erfolgsmessung.....	16
5	Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse	21
6	Zusammenfassung und Fazit.....	22
6.1	Zusammenfassung und Interpretation vor dem Hintergrund der Ziele des Projektes	22
6.2	Empfehlungen	26
7	Quellenangaben.....	27
	Impressum.....	28

1 Rahmenbedingungen des Projektes

1.1 Ziele des Projektes

Das Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“ wurde im Zeitraum 1.10.2012 bis 31.12.2014 über die Richtlinie Gleichstellen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und aus ESF-Mitteln gefördert. Zielsetzungen des Projektes, welches an der Universität Leipzig umgesetzt wurde, waren:

- ✓ die Förderung der Aufstiegsbereitschaft der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen
- ✓ die Sensibilisierung universitärer Akteure für Instrumente zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule sowie
- ✓ die Implementierung bewährter Formate und konkreter Angebote in die Strukturen der Universität Leipzig.

1.2 Zielgruppen

Zielgruppe des Projektes waren an der Universität Leipzig sozialversicherungspflichtig beschäftigte Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, sich bereits auf einer der Qualifikationsstufen befinden (Promotion, Postdoc, bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen) und sich auf dem Qualifikationsweg bis hin zur Bewerbung für eine Professur Beratung und Unterstützung wünschten. Darüber hinaus stellten hinsichtlich der Sensibilisierung von Hochschulakteuren für eine gendergerechte Hochschule auch die Gleichstellungsbeauftragten, Professorinnen und Professoren, Führungskräfte aus den Bereichen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung sowie weitere Beauftragte der Hochschule Zielgruppen des Projektes dar.

1.3 Projektbestandteile und Angebotsstruktur

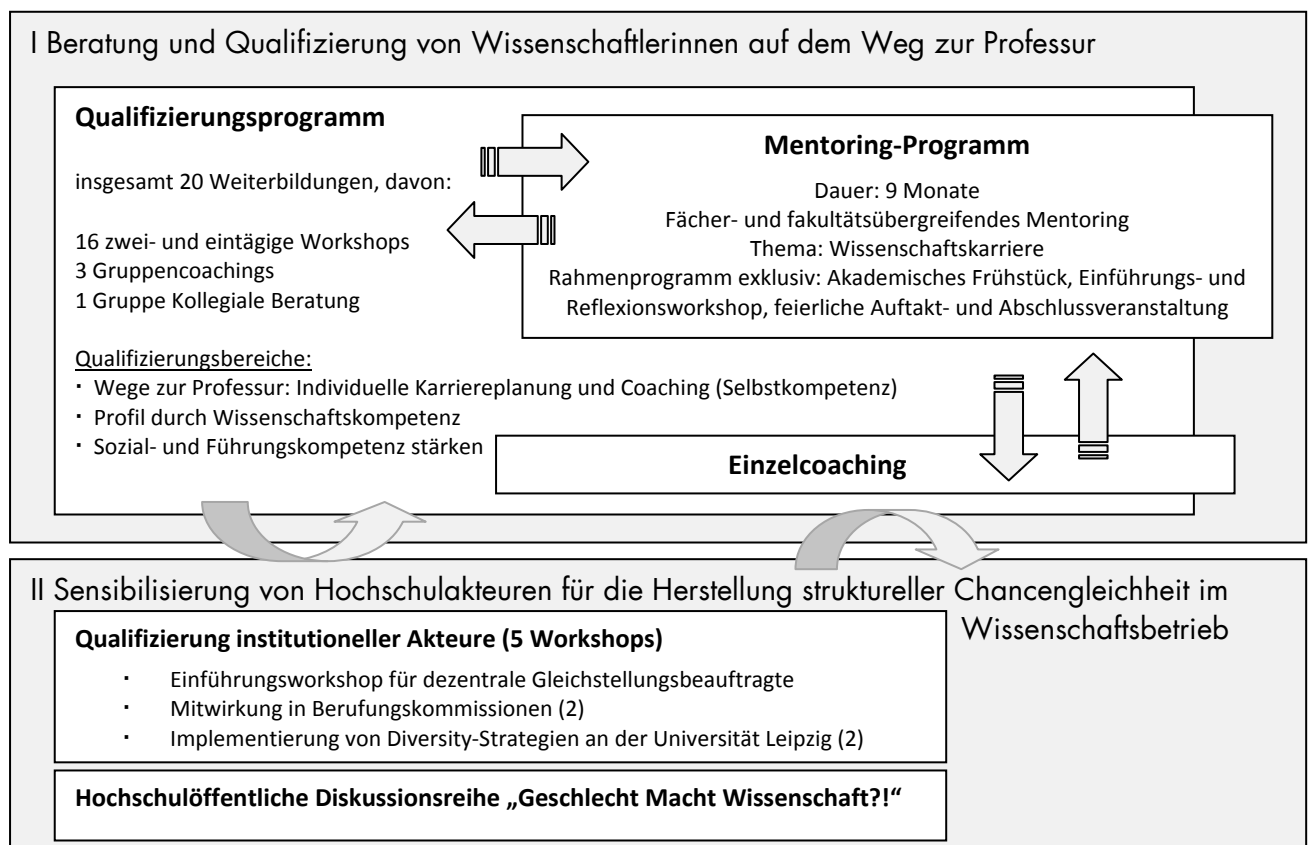


Abb. 1: Überblick über die Projektbestandteile

Qualifizierungsprogramm

Mit insgesamt 288 Stunden war das Qualifizierungsprogramm der am höchsten finanzierte Projektbestandteil. Im Ergebnis einer Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung an der Universität Leipzig wurden drei Qualifizierungsbereiche mit dazugehörigen Themen konzipiert. Die meisten Themen wurden als zweitägige Workshops angeboten. Für den Qualifizierungsbereich „Karriereplanung“ wurde zusätzlich das Format Gruppencoaching, zugeschnitten auf Zielgruppen, gewählt. Das Qualifizierungsprogramm wurde in zwei Durchgängen (April – Oktober 2013 und Oktober 2013 – Juni 2014) an der Universität Leipzig durchgeführt. Insgesamt gab es 14 zweitägige und zwei eintägige Workshops, drei Gruppencoachings und eine kollegiale Beratungsgruppe (siehe Abb. 2).

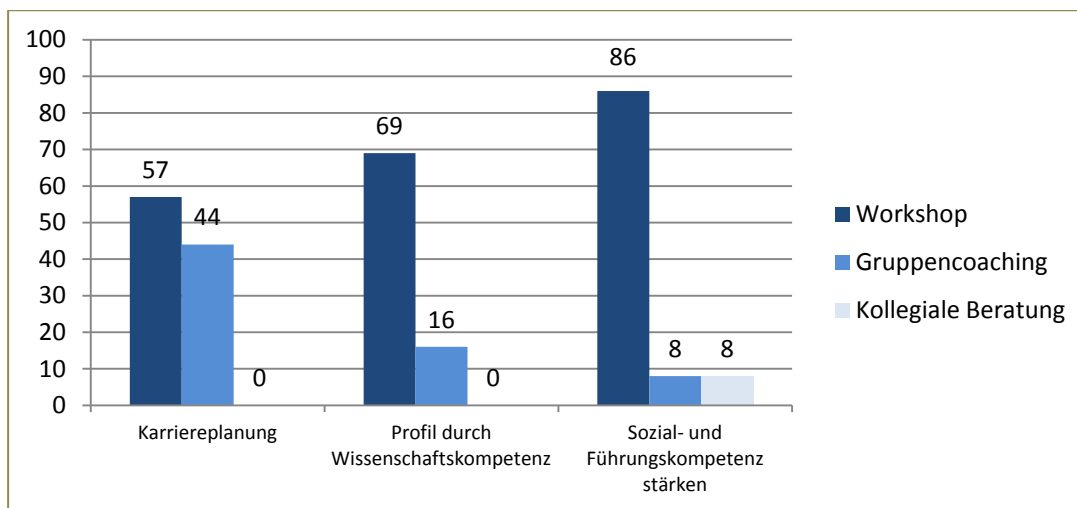


Abb. 2: Umfang nach Angebotsformaten je Qualifizierungsbereich in Stunden (insg. 288 h)

- Link: [Programmbroschüre April – Oktober 2013](#)
- Link: [Programmbroschüre Oktober 2013 – Juni 2014](#)

Mentoring

Das neunmonatige Mentoring-Programm wurde als ein *fachübergreifendes, regionales One-to-One-Mentoring* für Promovendinnen und Postdocs konzipiert. Zusätzlich zu den Trainings und Workshops sollten die Mentees durch eine erfahrene und erfolgreiche Professorin oder Professor individuelle Beratung hinsichtlich der Planung nächster beruflicher Schritte, der Beantragung eines Forschungsprojektes oder der Vorbereitung auf eine Berufungsverhandlung erhalten. Im Mittelpunkt des Mentorings standen also nicht spezifische Fachinhalte, sondern die Rahmenbedingungen der Arbeit in der Wissenschaft und auf dem Weg zur Professur oder einer alternativen Führungsposition.

Bestandteile des Mentorings:

- Einführungs- und Reflexionsworkshop für Mentees
- Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- mindestens vier persönliche Treffen der Tandems
- Begleitende Qualifizierungsangebote (mind. 16 Stunden aus dem o. g. Qualifizierungsprogramm)
- Angebote zur Vernetzung (Akademisches Frühstück mit thematischer Schwerpunktsetzung sowie die Diskussionsreihe „Geschlecht Macht Wissenschaft?!“)

Die Auswahl der Mentees erfolgte in einem Bewerbungsverfahren bestehend aus schriftlicher Bewerbung (Profilbogen, Motivationsschreiben) und einem persönlichen Gespräch. Die Mentor(inn)en wurden mittels Flyer und direkter Ansprache gewonnen. In einem persönlichen Gespräch konnte die Motivation für und die Möglichkeiten der Mitwirkung als Mentor(in) erörtert werden. So entstand ein Mentor(inn)en-Pool. Das Matching wurde von den Organisatorinnen des Mentoring-Programms vorgenommen und zwar anhand der sowohl von den Bewerberinnen als auch den potentiellen Mentor(inn)en vorliegenden Profilbögen und in Auswertung der persönlichen (Auswahl-)Gespräche. Im Oktober 2013 startete das neunmonatige Mentoring-Programm mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung, auf der sich die Mentees und Mentor(inn)en kennenlernten.

■ Link: [Übersicht zum Konzept des Mentoring-Programms](#)

Einzelcoaching

Ergänzend zur fachinhaltlichen Weiterbildung im Qualifizierungsprogramm boten wir unseren Projektteilnehmerinnen mit dem Einzelcoaching ein Beratungsformat an, welches zur individuellen und reflexiven Arbeit an der eigenen Person, der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie zur Klärung berufsrelevanter Fragestellungen und Unterstützung in Krisensituationen genutzt werden konnte. In einem Erstberatungsgespräch wurden die Themen und möglichen Zielsetzungen erörtert sowie die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit vereinbart. Das Coaching wurde von einer zertifizierten Beraterin durchgeführt.

Qualifizierungsworkshops für institutionelle Akteure

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur durch Mentoring, Coaching und Qualifizierung zu fördern ist das eine – die Hürden auf dem Qualifikationsweg in der Wissenschaft sind jedoch strukturell. Um Änderungen zu bewirken, bedarf es der Beteiligung von Führungskräften und weiteren Universitätsangehörigen, die qua ihrer Funktion Einfluss nehmen können auf Chancengerechtigkeit bei der Nachwuchsförderung und durch einen reflektierten und professionellen Umgang mit Vielfalt/ Diversity zu einer fairen Hochschulkultur beitragen. Aus diesem Grund bot die KOWA Leipzig im Rahmen ihres Projektes auch Gesprächs- und Weiterbildungsangebote für verschiedene Akteurs-Gruppen der Universität Leipzig an. Insgesamt wurden zu drei verschiedenen Themen Workshops konzipiert und deren Durchführung finanziell unterstützt:

- Durch die Konzeption und Finanzierung eines Einführungsworkshops und einer Praxisberatung für neugewählte Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig wurde die Professionalisierung der ehrenamtlich arbeitenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten unterstützt.
- Durch die Finanzierung von zwei Ganztagsworkshops wurde die Diskussion und Vorbereitung der Bewerbung der Universität Leipzig für das „Diversity-Audit“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft unterstützt.
- Zur Qualifizierung der in Berufungskommissionen tätigen Hochschulangehörigen – insbesondere unter dem Aspekt der geschlechtersensiblen Auswahl – wurde die Weiterbildung „Mitwirkung in Berufungskommissionen“ konzipiert, unter Beteiligung der Stabsstelle für Berufsangelegenheiten der Universität Leipzig bereits zwei Mal erfolgreich erprobt und vom Sachgebiet Personalentwicklung der Universität Leipzig in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Diskussionsreihe „Geschlecht Macht Wissenschaft?!“

Die Diskussionsreihe wurde als ein öffentlichkeitswirksames Format konzipiert, um zum einen bestimmte Aspekte der Frage nach den Gründen für die Chancenungerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb in den Fokus nehmen, mit kompetenten Podiumsgästen diskutieren und damit die hochschulöffentliche Diskussion zum Thema befördern zu können und zum anderen, um den Teilnehmerinnen des Projektes, Multiplikator(inn)en und auch Kooperationspartner(inne)n eine weitere Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeit zu schaffen. Insgesamt haben im Projektzeitraum drei Diskussionsveranstaltungen stattgefunden:

- Gläserne Decke oder freie Entscheidung - Warum gibt es so wenige Professorinnen?
- Möglichkeiten und Grenzen der Führungskräfteentwicklung in der Wissenschaft
- Gleiche Chancen für Männer und Frauen in der Wissenschaft: Aussichtslos? Illusorisch? Oder visionär?

2 Nutzungszahlen

2.1 Allgemeine Angaben zur Teilnehmerinnenstruktur

108 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen haben die Projektangebote Beratung, Qualifizierung, Mentoring genutzt. Davon waren 53 Postdocs, 40 Promovendinnen, 6 habilitierte Wissenschaftlerinnen und 9 Teilnehmerinnen, die sich in der Vorbereitung ihres Promotionsvorhabens befanden. Die Anstellungsverhältnisse sind wie folgt:

- 91 Frauen als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- 8 Frauen auf Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen (WHK) mit einem Stundenumfang von mind. 8 h/Woche
- 3 Frauen als Lehrkraft für besondere Aufgaben, im Wissenschaftsmanagement oder als technische Mitarbeiterin
- 6 Frauen als Oberärztin im Universitätsklinikum

Die große Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unterteilt sich in jene, die auf Haushaltsstellen (66) und jene die über Drittmittelfinanzierung (25) angestellt sind. Die Teilnehmerinnen kamen aus 13 von 14 Fakultäten der Universität Leipzigs sowie aus deren An-Instituten (siehe Abb. 3).

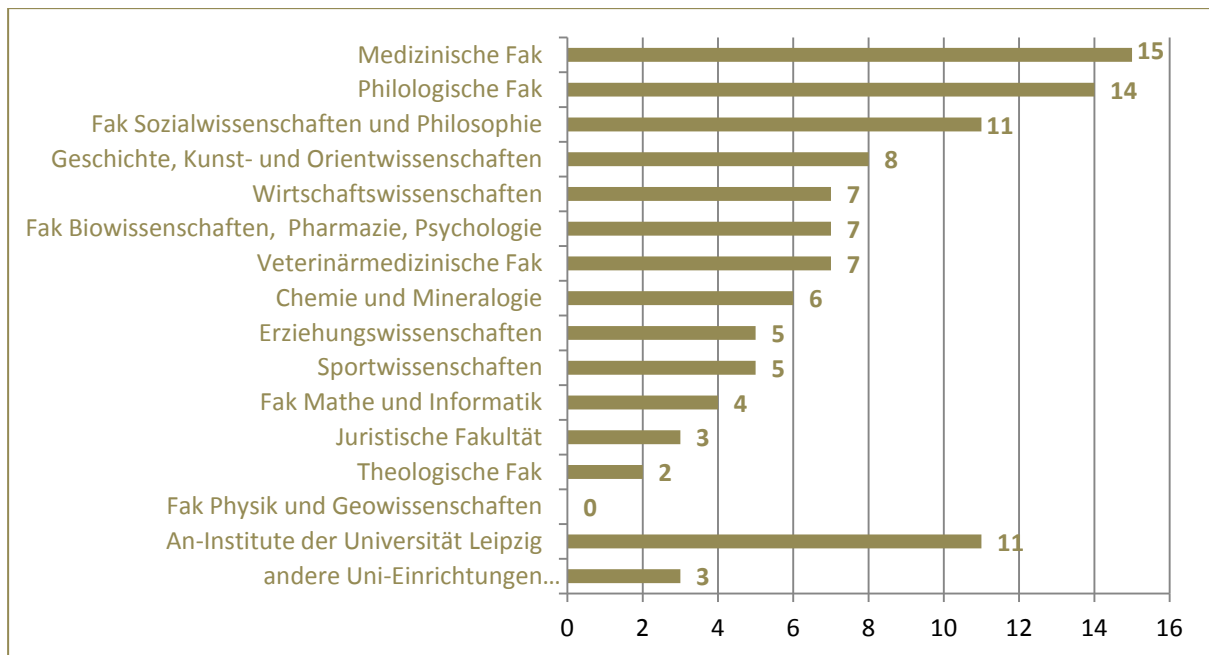


Abb. 3: Teilnehmerinnen (N = 108) des Projektes „Frauen in die Wissenschaft!“ nach Fakultäten

2.2 Nutzung des Qualifizierungsprogramms

Insgesamt konnten mit allen Workshops und Gruppencoachings 246 Plätze zur Verfügung gestellt werden – diese wurden von den Wissenschaftlerinnen zu 96 Prozent genutzt (zur Nutzung nach Fakultäten siehe Abb. 4).

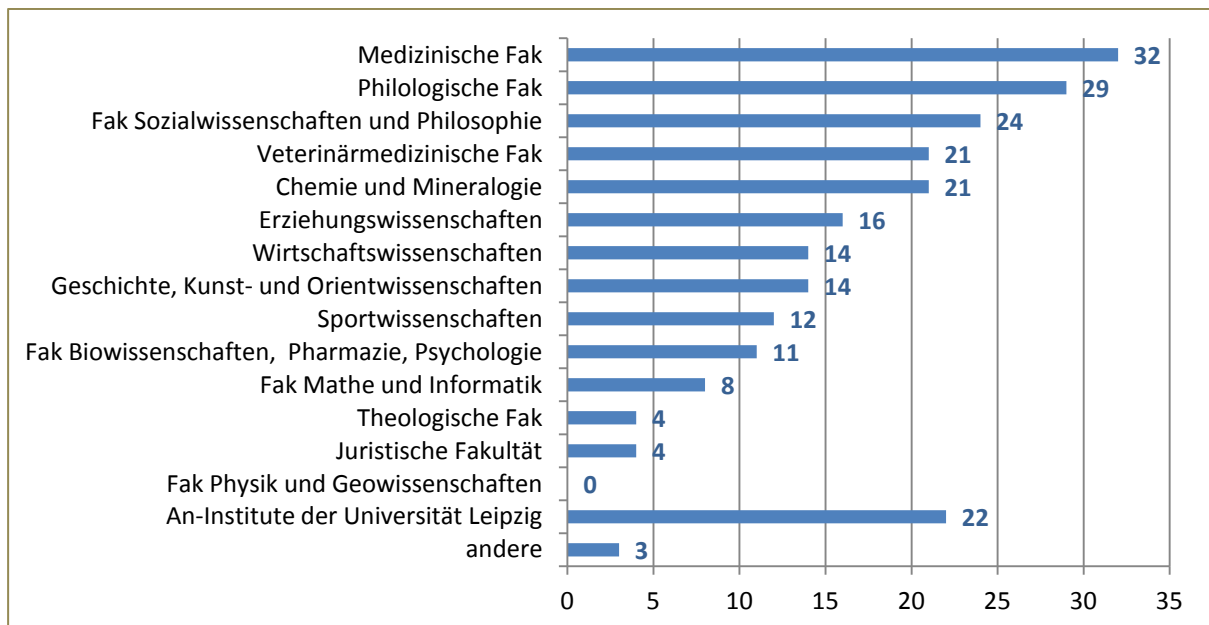
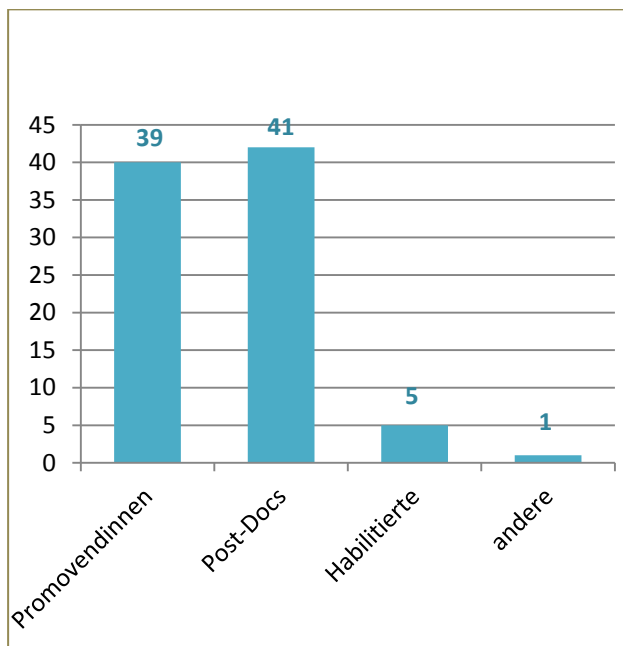


Abb. 4: Teilnahmen (N = 235) am Qualifizierungsprogramm nach Fakultäten

Bezogen auf die Qualifikationsstufen der Teilnehmerinnen gliederten sich die Teilnahmen wie folgt:

- 115 Teilnahmen von Postdocs
- 103 Teilnahmen von Promovendinnen
- 13 Teilnahmen habilitierter Wissenschaftlerinnen
- 4 andere

Hinsichtlich der Nutzung der drei verschiedenen Qualifizierungsbereiche Karriereplanung, Profil durch Wissenschaftskompetenz sowie Sozial- und Führungskompetenz stärken gab es folgende Präferenzen in Abhängigkeit von den Qualifikationsstufen der Teilnehmerinnen: Der Bereich Karriereplanung wurde von Promovendinnen und Postdocs gleichermaßen wahrgenommen (siehe Abb. 5), während sich in den beiden anderen Bereichen ein etwas anderes Bild abzeichnet. „Profil durch Wissenschaftskompetenz“ wurde etwas stärker von den Promovendinnen nachgefragt (siehe Abb. 6), während die Sozial- und Führungskompetenzen von den Postdocs und bereits habilitierten Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt genutzt wurden (siehe Abb. 7).

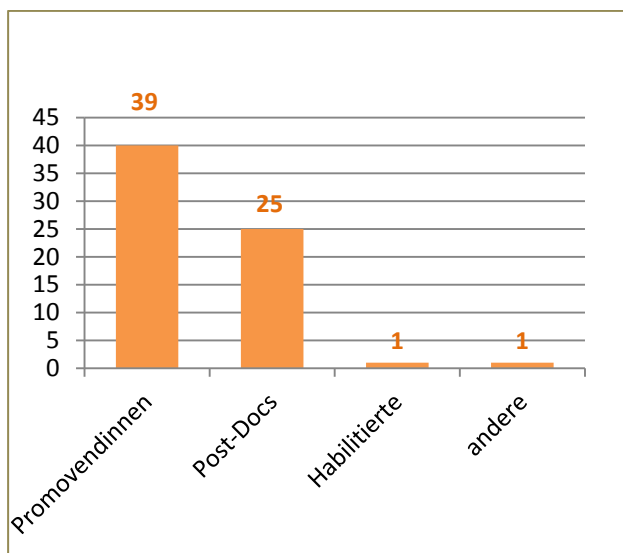


Qualifizierungsbereich: Karriereplanung

Beispiele:

- Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb
- Individuelle Standortbestimmung und Strategieentwicklung
- Bewerbungstraining für eine Professur
- Wissenschaftlerin als Beruf?
- Netzwerken: Von der Kunst Kontakte zu knüpfen, zu pflegen und zielgerichtet zu nutzen
- u. a.

Abb. 5: Teilnahmen (N = 86) am Qualifizierungsprogramm nach Qualifikationsstufe



Qualifizierungsbereich: Profil durch Wissenschaftskompetenz

Beispiele:

- Erfolgreich Drittmittel einwerben!
- Methoden für professionelle Projekt- und Forschungsarbeit
- Internationale Karriereentwicklung
- Auftritt-Ausdruck-Wirkung: überzeugende (Selbst)Präsentation in der Öffentlichkeit
- u. a.

Abb. 6: Teilnahmen (N = 66) am Qualifizierungsprogramm nach Qualifikationsstufe

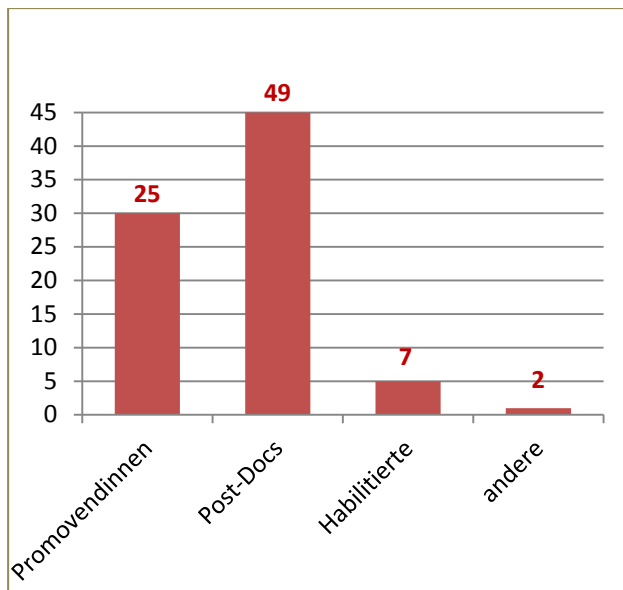


Abb. 7: Teilnahmen (N = 83) am Qualifizierungsprogramm nach Qualifikationsstufe

Qualifizierungsbereich: Sozial- und Führungskompetenz stärken

Beispiele:

- Frauen starten durch! Souverän und kompetent führen in der Wissenschaft
- Kommunizieren, Konflikte lösen und zielsicher Verhandeln als Führungskompetenz
- Teams entwickeln und führen
- u. a.

2.3 Nutzung des Mentoring-Programms

16 Nachwuchswissenschaftlerinnen, davon 11 Postdocs und 5 Promovendinnen wurden in einem Bewerbungsverfahren für die Teilnahme am Mentoring ausgewählt. 12 Wissenschaftlerinnen waren aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, vier aus den Naturwissenschaften. 14 Professorinnen und zwei Professoren konnten für die Tätigkeit als Mentor(in) gewonnen werden, eine davon war an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, eine weitere in einer Hochschulleitung tätig.

Die einzelnen Programmbestandteile des Mentorings wurden durchweg gut genutzt: An Auftakt- und Abschlussveranstaltung nahmen rund 80 Prozent der Mentorinnen und Mentees teil, die Teilnahme an den thematischen Vernetzungstreffen „Akademisches Frühstück“ konnten sich insgesamt an den drei Terminen gut 70 Prozent aller Mentees einrichten.

2.4 Nutzung des Einzelcoachings

11 Wissenschaftlerinnen nutzen das Einzelcoaching zu folgenden Themen: Vorbereitung der Bewerbung auf eine Professur, berufliche Orientierung im Wissenschaftsbetrieb, Übergang in die nächste Qualifikationsstufe sowie Identität als Wissenschaftlerin. Die Coachingprozesse umfassten mindestens drei und maximal neun Termine über einen Zeitraum von drei Monaten bis zu einem Jahr. Die Teilnehmenden kamen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften (8) und aus den Naturwissenschaften (3). Bis auf eine Coachee waren alle Postdocs.

2.5 Nutzung der Angebote zur Sensibilisierung von Hochschulakteuren

Zu den Nutzerinnen und Nutzern des Formates „Qualifizierungsworkshop für Hochschulakteure“ gehörten vor allem Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), Professor(inn)en, Gleichstellungsbeauftragte, weitere Beauftragte, Mitarbeiter(innen) des Personaldezernates und studentische Vertreter(innen) der Universität Leipzig. Insgesamt sind die fünf thematisch unterschiedlichen Workshops (Themen siehe unter 1.3) von 57 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht worden.

Die drei Diskussionsveranstaltungen der Diskussionsreihe „Geschlecht Macht Wissenschaft?!“ wurden insgesamt von 66 Teilnehmerinnen besucht. Diese waren zumeist Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professor(inn)en sowie Mitglieder der Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaftsvertreter(innen).

3 Evaluation des Projektes

Evaluiert wurden zum einen die einzelnen Bestandteile „Qualifizierungsprogramm“ und „Mentoring-Programm“, um diese hinsichtlich einer erneuten Durchführung und Implementierung in das Angebot der Universität Leipzig zu optimieren. Zum anderen erfolgte eine Evaluation des Gesamtprojektes im Hinblick auf die Erreichung des Projektziels „Erhöhung der Aufstiegsbereitschaft“ (Erfolgsmessung).

3.1 Evaluation des Qualifizierungsprogramms

Jeder Workshop wurde mittels standardisiertem Fragebogen schriftlich evaluiert. Abgefragt wurde der Kompetenzgewinn bzw. Wissenszuwachs bei den Teilnehmerinnen, deren Einschätzung der Methodik der Trainerin sowie die Zufriedenheit mit der Übereinstimmung zwischen Ausschreibung und Umsetzung des Workshops. Außerdem sollte eine Gesamtbewertung des Workshops auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = geringste Zufriedenheit, 10 = höchste Zufriedenheit) vorgenommen werden und es konnten Anregungen und Wünsche auch für weitere Themen an die Projektkoordinatorinnen formuliert werden. Der hohe Rücklauf (78 Prozent) wurde dadurch gesichert, dass die Teilnehmerinnen jedes Workshops auf ihre Mitwirkungsmöglichkeit vor allem hinsichtlich der Ausgestaltung zukünftiger Workshops sowie des gesamten Projektes hingewiesen wurden, die sie durch die Teilnahme an der Evaluation wahrnehmen konnten. Außerdem nahmen durchweg alle Trainerinnen die Evaluation als festen Bestandteil in ihr Workshopkonzept auf und planten Zeit dafür ein. Die Zusammenfassung der Rückmeldungen zu jedem Workshop wurde den Trainerinnen jeweils zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich wurde mit jeder Trainerin meist gleich nach dem Workshop ein Gespräch geführt. So erhielten die Organisatorinnen nochmals Informationen zu den Erwartungen, Bedarfen und Themen des Teilnehmerinnenkreises und konnten mit den Trainerinnen ggf. Absprachen zur Überarbeitung des Workshops für eine nächste Durchführung treffen.

3.2 Evaluation des Mentoringprogramms

Die Evaluation des Mentoring-Programms erfolgte als Zwischenevaluation (in der Halbzeit der Durchführung) und als Abschlussevaluation. Die Zwischenevaluation diente vor allem der Überprüfung der Arbeitsfähigkeit der Tandems, der Identifikation von Problemen sowie dem Überprüfen, ob das Mentoring-Programm bisher als hilfreich erlebt wurde und/oder zusätzliche Unterstützung erforderlich ist. Sie erfolgte schriftlich mittels eines Fragebogens, der durchgängig offene Fragen enthielt. Befragt wurden hierbei nur die Mentees (Rücklauf N=11). In zeitlicher Nähe wurde ein Reflexionsworkshop für Mentees angeboten, bei dem die Möglichkeit bestand identifizierte Probleme aufzugreifen. In diesem Workshop mit sieben Teilnehmerinnen gab es außerdem eine Feedbackrunde, die ebenfalls der Evaluation diente.

Die Abschlussevaluation erfolgte mittels schriftlicher Befragung sowohl der Mentees (Rücklauf N=13) als auch der Mentor(inn)en (Rücklauf N=9). Gestellt wurden offene Fragen zur Bewertung der Programm-Bestandteile, zum persönlichen Nutzen des Mentorings für Mentees und Mentor(inn)en und zur Einschätzung der Tandem-Beziehung. Die Befragung wurde im letzten Monat und bis vier Wochen nach Abschluss des Mentoring-Programms durchgeführt. In die Auswertung der Abschlussevaluation einbezogen wurden außerdem die Ergebnisse einer Feedbackrunde mit Mentees und Mentor(inn)en, die auf der Abschlussveranstaltung zum Mentoring-Programm stattfand und im Wesentlichen auf Empfehlungen zur Fortführung und Weiterentwicklung des Programms abzielte.

3.3 Erfolgsmessung „Erhöhung der Aufstiegsbereitschaft“

Die Erfolgsmessung bezogen auf das Ziel, die Aufstiegsbereitschaft der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, erfolgte mittels Vorher- und Nachhermessung in Form einer standardisierten schriftlichen Befragung der Teilnehmerinnen. Zentral waren dabei die Fragen nach der Wichtigkeit, eine Professur/ Führungsposition zu erreichen (Skala von 1 bis 10, 1 = gar nicht wichtig, 10 = sehr wichtig) und nach der Bereitschaft, die wissenschaftliche Karriere voranzutreiben (Skala von 1 bis 10, 1 = sehr gering, 10 = sehr stark). Es wurde aber beide Male auch gefragt, wie wichtig es den Nachwuchswissenschaftlerinnen ist, überhaupt in der Wissenschaft zu bleiben. Zusätzlich wollten wir wissen, wo groß die eigenen Chancen auf eine Professur eingeschätzt werden (Skala von 1 bis 5, 1 = sehr gering, 5 = sehr hoch). Offen fragten wir zudem nach Gründen, die der wissenschaftlichen Karriere aus eigener Perspektive aktuell am meisten im Wege stehen und welche individuellen Aktivitäten zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere seit Projektteilnahme zusätzlich unternommen wurden. Im Rahmen der Nachher-Befragung sollten die Teilnehmerinnen einschätzen, wie hilfreich unsere Projektangebote für sie waren (Skala von 1 bis 5, 1 = wenig hilfreich, 5 = sehr hilfreich).

Die Aufstiegsbereitschaft sollte nach der Teilnahme an den Angeboten des Projektes höher sein als davor. Da es u. E. nicht möglich ist, durch Qualifizierungsmaßnahmen eine nicht vorhandene Aufstiegsbereitschaft herzustellen, sollte von vornherein ein Mindestmaß an Aufstiegsbereitschaft bei jeder Teilnehmerin vorhanden sein.

Die Teilnahme an der Befragung zur Erfolgsmessung wurde als eine Teilnahmebedingung gegenüber den Teilnehmerinnen kommuniziert. Bereits bei Vereinbarung eines persönlichen Erstberatungsgesprächs mit am Projekt interessierten Wissenschaftlerinnen wurde der Vorher-Fragebogen der Interessentin per E-Mail zugesandt und zu diesem Gespräch meist schon ausgefüllt mitgebracht. Die Nachhermessung erfolgte nach Beendigung aller Projektangebote im letzten Halbjahr der Projektlaufzeit oder eher, bspw. im Fall des frühzeitigen Ausstiegs oder Weggangs einer Teilnehmerin. Der Abschlussfragebogen wurde allen Teilnehmerinnen verbunden mit einem Anschreiben, in dem nochmals das Anliegen der Befragung dargestellt wurde, per E-Mail zugesandt. Der Abstand zwischen Vorher- und Nachhermessung variiert aufgrund des individuell unterschiedlichen Zeitpunktes des Projekteintritts jeder Teilnehmerin, an dem die Vorhermessung erfolgte. Als Projekteintritt wurde die erstmalige Nutzung eines Projektangebotes definiert (Erstberatung, Workshop, Einzelcoaching, Mentoring). Bei immerhin 85 Prozent (66 befragte Teilnehmerinnen) betrug der Abstand zwischen Vorher- und Nachhermessung mindestens sieben Monate bis anderthalb Jahre. Bei 15 Prozent (12 befragte Teilnehmerinnen) war der Abstand zwischen den Befragungen geringer. Insgesamt haben 72 Prozent aller Projektteilnehmerinnen an beiden Befragungen teilgenommen, davon sind 30 Promovendinnen und 46 Postdocs.

4 Ergebnisse der Evaluation

4.1 Qualifizierungsprogramm

Die Frage „Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop/ Gruppencoaching insgesamt?“ wurde von den Teilnehmerinnen der Workshops auf einer Skala von 1-10 beantwortet, wobei 10 den höchsten Zufriedenheitswert darstellt. Die durchschnittliche Bewertung aller 20 Qualifizierungsworkshops und Gruppencoachings beträgt 8,6. Die Hälfte der Workshops lagen in der Gesamteinschätzung höher als der Mittelwert, wurden also mit 9 – 10 bewertet (10= höchste Zufriedenheit). Dazu gehören die Gruppencoachings, die Kollegiale Beratung, Workshops zu Kommunikation, Führungskompetenz und Teamentwicklung und vor allen anderen der Workshop „Auftritt – Ausdruck – Wirkung: überzeugende (Selbst)Präsentation in der Öffentlichkeit“.

Die Einschätzung des individuellen Kompetenzgewinns und Wissenszuwachses wurde in Orientierung an den für den Workshop gesetzten Lernzielen abgefragt. Auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft sehr zu) haben die Workshop-Teilnehmerinnen Aussagen zum individuellen Kompetenzgewinn und Wissenszuwachs bewertet. 82 Prozent der befragten Teilnehmerinnen bestätigten den von Organisator(inn)en-Seite und Workshop-Leiterin intendierten Lerngewinn, rund 18 Prozent gaben an, gar nicht oder nur in geringem Maße den intendierten Lerngewinn bestätigen zu können.

Diese Zahlen spiegeln sich auch in Auswertung der Frage nach der Zufriedenheit mit der Übereinstimmung zwischen inhaltlicher Ausschreibung des Workshops und deren Umsetzung wieder: 81 Prozent aller befragten Teilnehmerinnen waren zufrieden bis sehr zufrieden, 17 Prozent gar nicht bis wenig zufrieden (keine Angabe: 2 Prozent).

4.2 Mentoringprogramm

Gesamteinschätzung

Das Mentoring-Programm wurde rückblickend von den Mentees durchgängig sehr positiv bewertet. Hervorgehoben wurden unter anderem das gelungene Matching, die Vernetzung mit den anderen Mentees und die Organisation durch das KOWA-Team. Die Mentor(inn)en, die sich an der Abschlussbefragung beteiligten, hatten einen etwas kritischeren Blick, wobei die Beurteilung trotzdem überwiegend positiv ausfiel. Das Spektrum reichte von „rundum gelungen“ bis „leider nicht spannend für beide Seiten“. Auch hier wurde mehrfach die gute Organisation erwähnt.

Einschätzung des Nutzens für Mentees

Der Nutzen des Mentoring-Programms, insbesondere der Mentoring-Beziehung, für die Mentees lässt sich in vier Aspekte einteilen: Erstens machte die Mentoring-Beziehung Mut und wurde als Unterstützung empfunden. Sie gab Zuversicht, den eigenen Platz in der Wissenschaft dauerhaft zu finden sowie Antrieb, dafür etwas zu tun (bspw. zu habilitieren). Motivation und moralische Unterstützung führten zu einer optimistischeren Einstellung ungeachtet der Tatsache, dass sich die Rahmenbedingungen nicht veränderten. Zweitens wurde es als nützlich empfunden, mit einer außenstehenden Person auf Augenhöhe sprechen zu können, die nicht zum üblichen Netzwerk gehört und keine (fachlichen) Eigeninteressen innerhalb der Mentoring-Beziehung verfolgt. In diesem geschützten Raum war Platz für Selbstreflexion, gespiegelt durch die Fremdwahrnehmung durch eine neutrale außenstehende Person. Drittens nutzten die Mentees die Beziehung ganz konkret für ihr weitere Karriereplanung und die Bewäl-

tigung ihres Arbeitsalltags. Sie konnten sich besser auf die wichtigen Themen fokussieren, Handicaps und Stärken wurden deutlicher und problematische Situationen konnten besser eingeordnet werden. Ihre Sicht auf den Wissenschaftsbetrieb und auf den Alltag einer Professorin wurde klarer, auch im Hinblick auf die negativen Seiten. Die Ratschläge der Mentor(inn)en halfen in schwierigen Entscheidungssituationen, es wurden konkrete Tipps zu Bewerbungsunterlagen gegeben und viel informelles Wissen zum Wissenschaftssystem vermittelt. Viertens profitierten einige Mentees auch fachlich von der Mentoring-Beziehung. Sie erhielten z. B. Verbesserungsvorschläge für ihre Dissertation oder ließen den Austausch in konkrete Projekte einfließen. Dieser vierte Aspekt spielte allerdings eher eine untergeordnete Rolle, da die Struktur des Mentoring-Programms von vornherein eher auf die Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Professur ausgerichtet war (überfachliches Mentoring). Diese nahmen dann wie erwartet auch den größten Teil bei der Nennung des Nutzens ein.

Einschätzung des Nutzens für Mentor(inn)en

Bis auf eine Person benannten alle Mentor(inn)en, die sich an der Evaluation beteiligten, dass sie selbst von der Mentoring-Beziehung profitieren konnten. Die Art und Weise wie dies geschah, war jedoch unterschiedlich. Ein Teil betraf die Reflexion eigener Erfahrungen und der eigenen Arbeit. So hob eine Mentorin hervor, dass sie sich durch die Mentoring-Beziehung implizites Wissen vergegenwärtigen und dieses strukturiert weitergeben konnte. Damit wurde ihr klar, wie viele und wie komplexe Erfahrungen sie mittlerweile besitzt. Eine andere empfand nachträglich Dankbarkeit für die Unterstützung im Verlauf der eigenen Karriere, die ihr durch die Mentoring-Beziehung erst bewusst wurde. Weitere reflektierten dadurch unter anderem die Betreuung und Kommunikation mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. eigenen Doktorandinnen/ Habilitandinnen).

Bewertung der Laufzeit

Die Laufzeit des Programms wurde mit 9 Monaten von vielen als zu kurz bewertet, besser sei eine Laufzeit von mindestens einem Jahr, da viele (Denk-)Prozesse erst mit der Zeit angestoßen werden und eine kontinuierliche Begleitung dieser Entwicklung sinnvoll ist. Allerdings wurde auch das Argument vorgebracht, dass eine kürzere Laufzeit die Beziehung schneller in Gang bringt und die Mentees „pusht“.¹

Bewertung der Tandembeziehung

In der Abschlussbefragung sollten sich Mentees und Mentor(inn)en zur Qualität ihrer Tandembeziehung äußern. Ein wichtiger Aspekt dabei war das Matching – also die Zusammenstellung der Tandems – zu der sieben Mentees und sechs Mentor(inn)en Aussagen notierten. Fünf der Mentees vergaben ein „sehr gut“ für das Matching. Eine Mentee bewertete die Beziehung mit „gut“, da sie die Fachfremdheit² – in Übereinstimmung mit ihrer Mentorin – als etwas störend empfand. Eine einzige Mentoring-Beziehung kam gar nicht ins Laufen (es blieb bei einem einzigen Treffen aufgrund zu wenig Engagement der Mentorin) und dementsprechend wurde das Matching als nicht gelungen bewertet. Die sechs Mentor(inn)en, die den Aspekt Matching hervorhoben, taten dies im positiven Sinne, wobei eine Mentorin – wie bereits erwähnt – die Fachfremdheit trotzdem als störend empfand. Als Gründe, warum das Matching als gelungen empfunden wurde, wurden unter anderem genannt, dass „die Chemie“ stimmte,

¹ Aus Sicht der Organisatorinnen wäre bei von vornherein längeren Laufzeiten auch zu vermuten, dass sich weniger Mentor(inn)en und Mentees zu einer Teilnahme bereit erklären, da der Aufwand größer scheint und der tatsächliche Nutzen vor Beginn schwer abzuschätzen ist. Zudem kann explizit die Möglichkeit eingeräumt werden, die Mentoring-Beziehung über den offiziellen Zeitrahmen hinaus weiter zu führen, wenn beide Seiten das wünschen.

² Bei einem Mentoring-Verhältnis ist es wichtig, dass keine Abhängigkeiten bestehen. Dies ist bei einer Betreuung vor Ort durch Fachkollegen in der Regel nicht gegeben. Daher gehörten Mentees und Mentor(inn)en jeweils unterschiedlichen Fakultäten an und unterschieden sich damit zwangsläufig in ihren Fachkulturen und Themen. Zu den Vorteilen einer regionalen, überfachlichen Ausrichtung siehe auch das [Konzept zum KOWA-Mentoring-Programm](#).

dass die Konstellation menschlich passend war, ähnliche Ansichten, Haltungen und Charaktereigenschaften vorhanden waren und dass sie sich persönlich gut verstanden haben. In Einzelfällen konnten sogar fachliche Schnittmengen die Mentoring-Beziehung bereichern, obwohl dies aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht im Mittelpunkt des KOWA-Mentoring-Programms stand.

Besonders geschätzt wurde von den Mentees eine offene, konstruktive und vertrauensvolle Atmosphäre und auch, dass die Gespräche – trotz unterschiedlicher Hierarchiestufen im Wissenschaftsbetrieb – auf Augenhöhe stattfanden und keinen Erwartungsdruck beinhalteten. Herzlichkeit und professionelle Distanz schlossen sich dabei nicht aus, auch wenn aus einigen Tandems sogar eine freundschaftliche Beziehung hervorgegangen ist. Diese ist aber aus Sicht der Teilnehmerinnen für eine gelungene Mentoring-Beziehung nicht notwendig. Bis auf eine Mentee, deren Tandembeziehung aufgrund des mangelnden Engagements der Mentorin nicht aufgebaut werden konnte, fühlten sich alle gut unterstützt und beraten. Sie empfanden die Gespräche als gewinnbringend, erhielten Denkanstöße, Tipps, aber auch konkrete Unterstützung. Auch Begriffe wie „moralische Unterstützung“, „Rücken stärken“ und „angenehmes positives Feedback“ fielen in diesem Zusammenhang und zeigen die Wichtigkeit von Wertschätzung innerhalb der schwierigen wissenschaftlichen Laufbahn. Konkrete Unterstützung wurde zwar auch geleistet, bspw. durch Vernetzung mit eigenen Doktorand(inn)en, stand aber nicht im Vordergrund. Selbst die intensive Auseinandersetzung der Mentee mit den Themen durch die Vorbereitung der Gespräche und die Gespräche selbst konnte bereits hilfreich sein sowie der Außenblick einer anderen – erfahrenen – Person. Anregungen und Denkanstöße waren für die Mentees wichtige Erträge aus der Beziehung. Bei der Wissensvermittlung von Mentorin/ Mentor zum Mentee stand vor allem das informelle Wissen zu den „Spielregeln“ im Wissenschaftsbetrieb im Fokus. Einige Tandems beschäftigten sich mit strategischer Karriereplanung, simulierten Vorstellungsgespräche oder trieben die Arbeit an der Habilitation voran. Problematisch erwies sich ein zu enges Denken der Mentorin in Fachgebieten, ohne den ausdrücklichen Willen, sich in verwandte Disziplinen hineinzudenken. Es wurde in den Antworten deutlich, dass sich die Mentor(inn)en auch selbst einbringen müssen in Form von Aufmerksamkeit und Interesse für ihr Gegenüber.

Probleme in der Tandem-Beziehung

Die meisten Mentees und auch Mentor(inn)en sahen in ihrer Mentoring-Beziehung keine Probleme oder nutzten sie gar – wie in einem Fall – als Gelegenheit um allgemein über die Bewältigung schwieriger Phasen zu sprechen. Hin und wieder wurde die Terminplanung als schwierig benannt, vor allem in Bezug auf die Terminfindung. Bis auf ein Tandem stellte dies aber kein unüberwindliches Problem dar. In diesem einen Fall kam es nach einem ersten Treffen nicht mehr zu weiteren Terminen, da seitens der Mentorin kein Engagement gezeigt wurde. Sie reagierte spät oder gar nicht auf Anfragen und zeigte auch im persönlichen Gespräch wenig Interesse, sich in die Problematiken der Mentee hineinzudenken. Weitere Probleme wurden vereinzelt benannt: Eine Mentorin bemängelte die fehlende Kritikfähigkeit ihrer Mentee, eine Mentee stellte im Nachhinein fest, dass eine weibliche Mentorin in speziellen Situationen geeigneter gewesen wäre.

Bewertung des Rahmenprogramms, insbes. unter dem Aspekt der Vernetzung

Ergänzend zur One-to-One-Mentoring-Beziehung beinhaltete das Programm einige Angebote, die unter anderem der Vernetzung und dem Austausch untereinander dienen sollten. Neben einer Auftakt- und einer Abschlussveranstaltung, die sowohl von Mentees als auch Mentor(inn)en besucht wurden, wurden speziell den Mentees ein Einführungs- sowie ein Reflexionsworkshop angeboten. Außerdem fanden drei thematisch ausgerichtete Vernetzungstreffen für Mentees statt („Akademisches Frühstück“). Wir wollten in der Evaluation wissen, für wie sinnvoll diese zusätzlichen Angebote gehalten werden und was an

der Durchführung verbessert werden kann. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass alle Angebote als sinnvoll betrachtet wurden, auch wenn die Teilnahme aufgrund vieler Termine und Arbeitsaufgaben (auch bei den Mentees) nicht immer möglich war. Besonders gelobt wurden die persönliche Atmosphäre und das angenehme Kennenlernen. Der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen wurde als hilfreich empfunden und es entwickelte sich daraus ein Mentee-Stammtisch, der unabhängig von unseren Angeboten monatlich zusammenkam und dies auch noch über das Projektende hinaus weiter führt. Dass das „Akademische Frühstück“ zusätzlich (informelles) Wissen vermittelte und weitere Perspektiven auf den Wissenschaftsbetrieb brachte, wurde als Pluspunkt gesehen. Lediglich beim halbtägigen Einführungsworkshop wurde für eine Straffung der Inhalte plädiert und ein stärkerer Zuschnitt auf die Zielgruppe eingefordert.

Der Vernetzung vor allem der Mentees untereinander wurde ein hoher Stellenwert eingeräumt, der ebenso der persönlichen Weiterentwicklung dient wie die Mentoring-Beziehung selbst. Festzustellen, dass andere ähnliche Schwierigkeiten haben, dass man damit nicht allein dasteht und zu hören, wie andere damit umgehen, motivierte und gab neue Anregungen.

Aber auch die Mentor(inn)en hätten sich eine stärkere Vernetzung gewünscht, wobei dieser Wunsch möglicherweise auch erst durch die Erfahrungen im Mentoring-Programm entstanden ist. Trotz der großen Arbeitsbelastung von Professor(inn)en wurde der fachübergreifende Austausch mit Kolleginnen und Kollegen geschätzt, der vor allem durch die Auftakt- und die Abschlussveranstaltung zustande kam. Als Vorschläge wurden geäußert, ein Treffen für Mentor(inn)en zu organisieren, das Rahmenprogramm (Workshops) wenigstens teilweise auch für Mentor(inn)en zu öffnen, einige kleinere Tandem-Runden mit drei Mentor(inn)en und Mentees zu organisieren, in denen ein Austausch „überkreuz“ möglich ist sowie ein moderiertes Zwischentreffen aller Mentoring-Tandems, auf dem gemeinsame Fragen oder Probleme hätten besprochen werden können. Offen bleibt, inwiefern solche Angebote tatsächlich genutzt worden wären.

Zusammenfassung der Kritikpunkte sowie von Anregungen

Kritikpunkte betrafen hauptsächlich die Dauer des Mentoring-Programms, die mit 9 Monaten als zu kurz eingeschätzt wurde. Der Einführungsworkshop für die Mentees könnte zudem gestrafft und stärker auf die Teilnehmerinnen fokussiert werden. Darüber hinaus wurden verschiedene Wünsche geäußert, die bei einem Ausbau von Mentoring-Angeboten optional umgesetzt werden könnten, wie z. B. das zusätzliche Angebot eines Fach-Mentorings (bundesweit), eine eintägige Zwischenevaluation mit den Teilnehmerinnen außerhalb von Leipzig (Klausur), die Öffnung für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), also auch männliche Teilnehmer, ggf. mit einem geschlechterinternen Matching sowie die stärkere Einbeziehung des sozialen Umfelds der Mentees (z. B. Partner).

Argumente für die Weiterführung des Mentoring-Programms

In der Abschlussveranstaltung fragten wir die Mentees und Mentor(inn)en, warum aus ihrer Sicht die Universität das Mentoring-Programm weiterführen sollte. Die Antworten bezogen sich zum einen auf den Punkt der Frauenförderung, der ein hochschulpolitisches Muss sei und von anderen Hochschulen bereits seit längerem umgesetzt wird. Frauen seien auf den höheren Karrierestufen immer noch unterrepräsentiert und hätten es in ihrer Wissenschaftskarriere nach wie vor schwer. Damit würde jedoch Potenzial verschenkt. Es wurden jedoch auch noch andere Aspekte benannt, so zum Beispiel die generelle Verantwortung der „Erfahrenen“ (Professor(inn)en), aber auch der Universität insgesamt für den – befristet beschäftigten – wissenschaftlichen Nachwuchs sowie der Umstand, dass ein solches Programm

nicht nur die Mentees fördere, sondern auch zu einer stärkeren Vernetzung der Fakultäten der Universität führe und auch zu einer Vernetzung in der Wissenschaftsregion, wenn Partner(innen) anderer Hochschuleinrichtungen einbezogen werden (z. B. als Mentor(inn)en).

4.3 Erfolgsmessung

Ein Hauptziel des Projektes war die Förderung der Aufstiegsbereitschaft von (sozialversicherungspflichtig angestellten) Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Leipzig. Dieses eher „weiche“ Ziel wurde gewählt, da im Wissenschaftssystem Karrierewege recht lang sind und eine (fachliche) Weiterqualifikation voraussetzen, die Zeit benötigt. Ein messbarer Aufstieg im Sinne einer höheren Position innerhalb des Wissenschaftssystems ist daher in einem zweijährigen Projekt kaum zu erwarten. Das zeigte sich auch in den Evaluationsergebnissen: Bei 49 Befragten (63 Prozent) blieb das Anstellungsverhältnis gleich. 11 (14 Prozent) verließen die Universität Leipzig und nahmen andere Stellen an oder wurden arbeitslos.³ Bei den verbleibenden 18 Wissenschaftlerinnen kann man bei 10 von einer Statusverbesserung sprechen (bessere/ besser dotierte Stelle, mehr Stunden), bei 8 von einer Verschlechterung. Eine Professur wurde von keiner Frau erreicht.⁴

Um zu erkennen, ob sich die Aufstiegsbereitschaft der Frauen während der Projektlaufzeit veränderte, fragten wir sowohl vor als auch nach der Teilnahme an unseren Angeboten nach verschiedenen Einstellungen bezüglich der Tätigkeit in der Wissenschaft. Wir wollten wissen, wie groß ihre Bereitschaft ist, ihre wissenschaftliche Karriere voran zu treiben, wie wichtig es ihnen ist, in der Wissenschaft zu bleiben und wie wichtig es ist, eine Führungsposition in der Wissenschaft zu erreichen, wobei angemerkt werden muss, dass es unterhalb von Professuren (= Führungsposition) kaum unbefristete Stellen an Hochschulen gibt: 81 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen wurde 2012 durch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter(innen) gestellt, von denen mindestens rund 82 Prozent⁵ befristet beschäftigt sind. Der Anteil an Professuren betrug gerade einmal 14 Prozent.⁶

Bei der momentanen Bereitschaft, die wissenschaftliche Karriere voran zu treiben, war entgegen der Zielsetzung eine Abnahme zu verzeichnen: Bei 32 Prozent der Befragten wurde die Bereitschaft geringer, lediglich bei 4 Prozent nahm sie zu, gleich blieb sie bei 64 Prozent (siehe Abb. 8).

³ Aufgrund der zum Teil sehr kurz befristeten Arbeitsverträge, die an Hochschulen derzeit gängige Praxis sind, sowie der (erwarteten) Mobilität zwischen den Wissenschaftseinrichtungen ist dieser hohe Anteil an ausscheidenden bzw. wechselnden Frauen nicht verwunderlich.

⁴ Eine Wissenschaftlerin erreichte eine Juniorprofessur, bei der es sich aber ebenfalls um eine befristete Stelle handelt. Daher wird diese lediglich als „Statusverbesserung“ gewertet.

⁵ Diese Zahl unterschätzt die tatsächliche Situation vermutlich, da in den Daten der Länder Brandenburg und Baden-Württemberg nicht nach der Vertragsdauer differenziert wird.

⁶ Die weiteren fünf Prozent verteilen sich auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben (4%) sowie Dozent(inn)en und Assistent(inn)en (1%). Hier liegen keine genauen Angaben zur Befristung vor, so dass der Anteil der Befristungen noch einmal höher liegen dürfte.

Zu den Zahlen siehe „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats vom 11.07.2014.

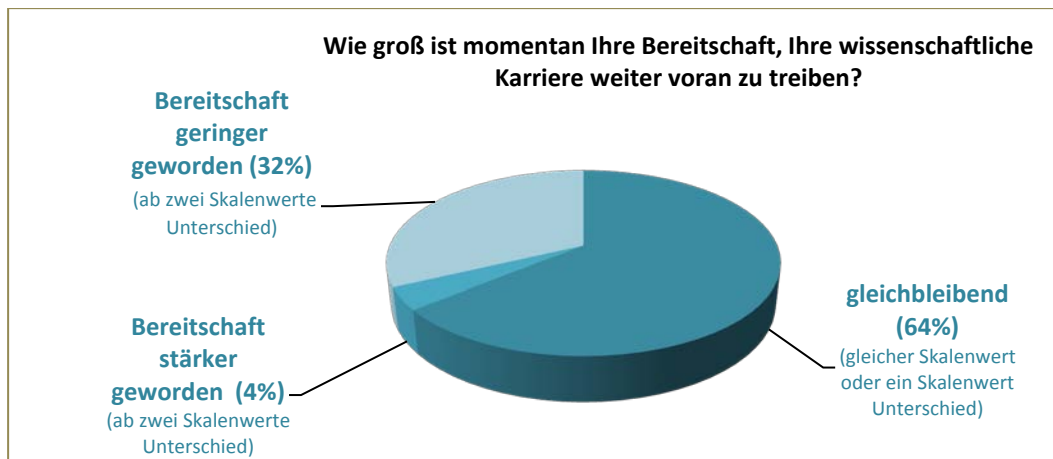


Abb. 8: Bereitschaft, wissenschaftliche Karriere weiter voran zu treiben – Veränderung im Projektverlauf (N = 78)

Auch bei der Frage nach der Wichtigkeit, eine Professur/ Führungsposition zu erreichen, gab es keinen positiven Trend zu verzeichnen: 78 Prozent der Befragten kreuzten hier zu Beginn einen Wert zwischen 6 und 10 auf der Skala (10 = höchste Wichtigkeit) an. Zwar gab es kaum kategoriale Veränderungen zum Projektende hin (für 76 Prozent war eine Professur immer noch eher wichtig bis sehr wichtig), aber für 22 Prozent (17 Teilnehmerinnen) wurde es weniger wichtig, eine Professur zu erreichen (Veränderung über zwei Skaleneinheiten oder mehr) und lediglich für 10 Prozent (8 Teilnehmerinnen) nahm die Wichtigkeit zu. Bei zwei Dritteln der Befragten (55 Teilnehmerinnen) gab es keine Veränderung zwischen Erst- und Zweitbefragung (siehe Abb. 10).

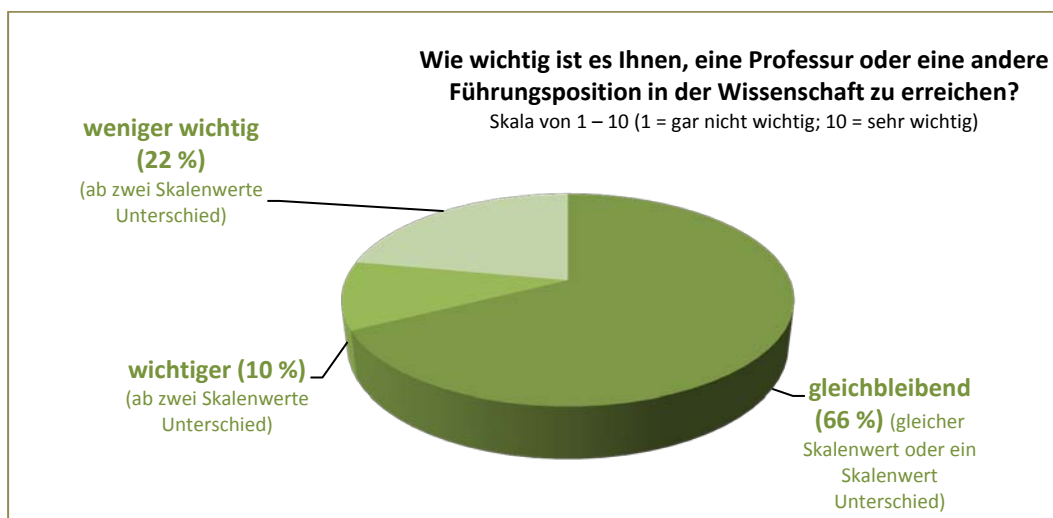


Abb. 9: Wichtigkeit, eine Professur zu erreichen – Veränderung im Projektverlauf (N = 78)

Festzustellen ist, dass dieser Effekt die Promovendinnen in stärkerem Maße betrifft als die Postdocs: Während sich bei 74 Prozent der Postdocs die Wichtigkeitseinschätzung nicht veränderte, waren es bei den Promovendinnen nur 60 Prozent, denen das Erreichen einer Professur nach Projektende noch gleich wichtig war. Für 30 Prozent war es weniger wichtig geworden, für 10 Prozent wichtiger (siehe Abb. 10).

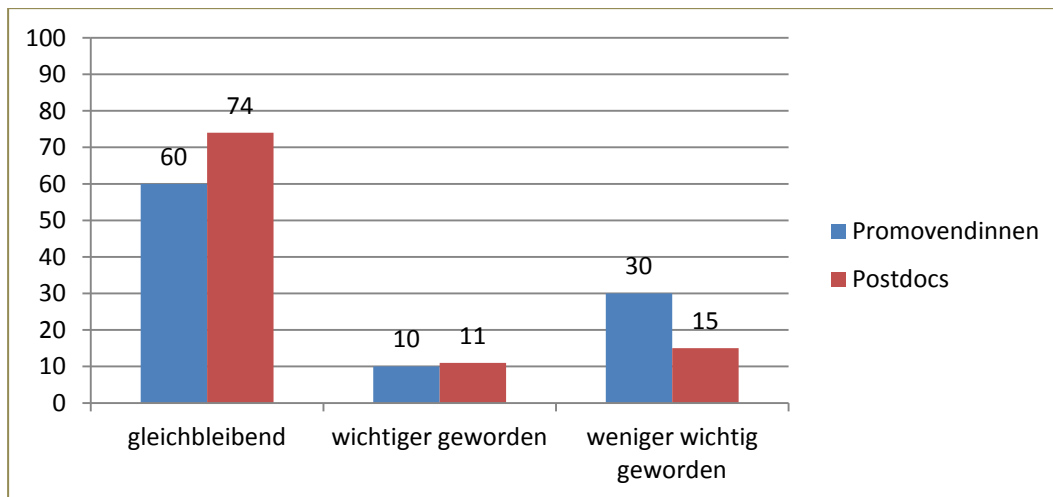


Abb. 10: Wichtigkeit, eine Professur zu erreichen für Promovendinnen und Postdocs – Veränderung im Projektverlauf (Promovendinnen N = 30, Postdocs N = 46), Angaben in %

Unserer Einschätzung nach liegt das am unterschiedlichen Vorwissen und den vorhandenen Erfahrungen: Die Postdocs sind sich bereits recht deutlich bewusst, was eine Karriere in der Wissenschaft bedeutet und welche Hürden dabei zu meistern sind. Sie mussten sich nach dem Ende der Promotion bereits einmal entscheiden, ob sie diesen Weg weitergehen möchten. Bei den Promovendinnen hingegen kann das Kennenlernen und Reflektieren der – oft sehr schwierigen und anspruchsvollen – Rahmenbedingungen sowie der knappen Ressourcen (z. B. geringe Zahl unbefristeter Stellen und Professuren) einen größeren Effekt bewirken.

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit, überhaupt in der Wissenschaft zu bleiben, gab es weniger Veränderungen: Bei rund 81 Prozent der Befragten (63 Teilnehmerinnen) blieb die Einschätzung gleich. Wichtiger wurde es nur bei rund 5 Prozent (4 Befragte) und bei 14 Prozent (11 Befragte) wurde es weniger wichtig (siehe Abb. 11).⁷



Abb. 11: Wichtigkeit, in der Wissenschaft zu bleiben – Veränderung im Projektverlauf (N = 78)

⁷ Die Antworten wurden auf einer Skala von 1 bis 10 erhoben. Da zwischen den Befragungen mehrere Monate lagen, wurden Veränderungen von nur einem Skalenpunkt als zufällig interpretiert und daher zu „gleichbleibend“ zusammengefasst. Eine Veränderung wurde erst ab zwei Skalenpunkten interpretiert.

Bei der Einschätzung, wie hilfreich die Angebote des Projekts waren, um die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg in der Wissenschaft zu bestärken, zeigt sich allerdings (erstaunlicherweise) solch ein Unterschied zwischen den Promovendinnen und Postdocs nicht: Während 71 Prozent der Postdocs die Angebote als hilfreich bis sehr hilfreich beurteilten (5er Skala von 1 = nicht hilfreich bis 5 = sehr hilfreich), waren es bei den Promovendinnen mit 67 Prozent fast genauso viele. 10 Prozent der Promovendinnen und 7 Prozent der Postdocs fanden sie wenig oder gar nicht hilfreich. Die verbleibenden 23 bzw. 22 Prozent meinten, die Angebote hätten keinen Einfluss gehabt (siehe Abb. 12).

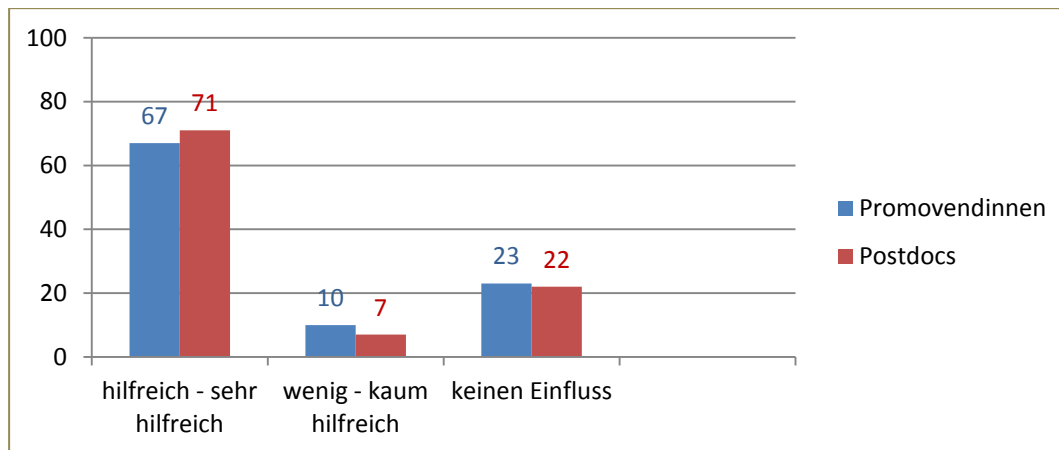


Abb. 12: Empfinden Sie die Angebote des Projektes als hilfreich, um Sie auf Ihrem Weg in der Wissenschaft zu bestärken? (Promovendinnen N = 30, Postdocs N = 45), Angaben in %

Ihre eigenen Chancen, eine Professur zu erreichen, sahen die meisten Teilnehmerinnen vor der Projektteilnahme eher pessimistisch: 55 Prozent (43 Befragte) hielten die Chancen für gering oder sogar sehr gering, 32 Prozent (25 Befragte) für mittelmäßig, nur 10 Prozent (8 Befragte) sahen hohe bis sehr hohe Chancen. Dieses Ergebnis veränderte sich über die Projektlaufzeit so gut wie nicht.

Dass die Angebote bezüglich dieser Einschätzung wenig Wirkung entfalten konnten, erstaunt nicht, da die Rahmenbedingungen ganz allgemein einen Aufstieg schwierig machen und für Frauen im Besonderen. Wir fragten die Frauen zu beiden Zeitpunkten zusätzlich jeweils offen, welche Gründe aus ihrer Sicht ihrer eigenen wissenschaftlichen Karriere momentan am meisten im Wege stehen. Die Antworten wurden bei der Auswertung in mehreren Kategorien zusammengefasst. Die weitaus meisten Gründe konnten mit dem Titel: 1) „Unattraktivität des Wissenschaftssystems/ Hochschule als unattraktiver Arbeitgeber“ überschrieben werden (59 Nennungen vorher, 57 Nennungen nachher). Hierzu zählen Gründe wie z. B. die Befristung von Arbeitsverträgen generell bzw. die kurzen Befristungszeiten, die (oft daraus resultierende) Planungsunsicherheit, zu wenig entfristete Stellen, die mangelnde finanzielle Ausstattung der Hochschulen und zu lange Karrierewege.

Die weiteren genannten Gründe ließen sich zu folgenden Kategorien clustern:

- 2) die Unvereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, bspw. durch die Standortgebundenheit vs. der geforderten Mobilität oder auch die Doppelbelastung aufgrund mangelnder Unterstützung (21/ 18 Nennungen),
- 3) die mangelnde Förderung/ Unterstützung hinsichtlich strategischer Karriereplanung (21/ 6 Nennungen),
- 4) individuelle Defizite hinsichtlich Schlüsselkompetenzen und Karriereziele (17/ 4 Nennungen),

5) dass „traditionelle“ Anforderungen an wissenschaftliche Karrierewege nicht ausreichend erfüllt werden können, wie bspw. fehlende Netzwerke oder Flexibilität, zu wenig Publikationen (17/21 Nennungen),

6) dass die quantitativen Arbeitsanforderungen zu Lasten der wissenschaftlichen Qualifikation gehen, z. B. eine hohe Lehr- und/ oder Verwaltungsbelastung (15/12 Nennungen),

7) die fachliche Ausrichtung der Nachwuchswissenschaftlerinnen wie bspw. Interdisziplinarität, die als Hindernis bei Berufungen gesehen wird (Denken in Fächerkulturen) (14/9 Nennungen),

8) Gründe wie Abhängigkeiten, Hierarchien oder auch „Männerbünde“ (z. B. Dominanz von Männern auf Professuren und in Entscheidungsgremien, eigene Wahrnehmung als junge Frau) (12/ 11 Nennungen),

9) eine mangelnde Motivation seitens der Nachwuchswissenschaftlerinnen (5/ 9 Nennungen).

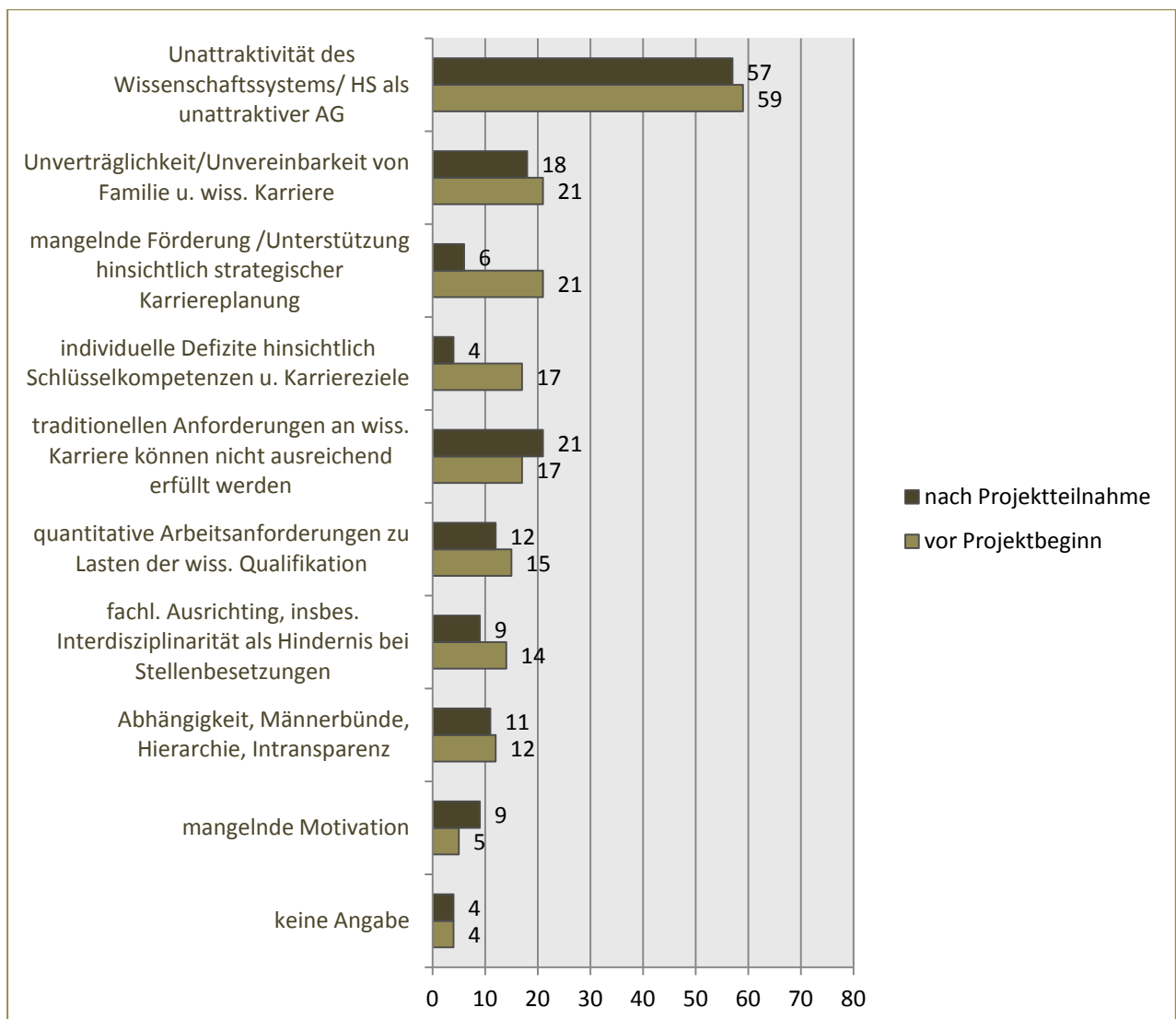


Abb. 13: Welche Gründe stehen Ihrer eigenen wissenschaftlichen Karriere aus momentaner Sicht am meisten im Wege? (N = 78), Mehrfachnennungen möglich

Die Aufzählung der genannten Gründe erklärt zum Teil, warum sich die Einschätzung der eigenen Chancen innerhalb der Projektlaufzeit nicht verbesserte. Ein Großteil der Gründe lässt sich durch Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote wie im Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“ nicht beeinflussen oder gar beseitigen. Insofern ist es nicht erstaunlich, dass sich hier kaum Änderungen in der Anzahl der Nennungen ergaben. Bei zwei Kategorien gab es allerdings eine deutliche Abnahme bei der Nennung: die mangelnde Förderung/ Unterstützung hinsichtlich strategischer Karriereplanung konnte offenbar durch eine Teilnahme an Workshops wie z. B. „Karrierewege und Karriereplanung in der Wissenschaft – Spielregeln erkennen und erfolgreich mitspielen“, am (Gruppen-)Coaching oder am Mentoring ausgeglichen werden und auch die Wahrnehmung eigener Defizite hinsichtlich Schlüsselkompetenzen und Karriereziele wurde verringert. Trotzdem reicht dies nicht aus, um die Sicht auf die eigenen Karrierechancen deutlich optimistischer zu gestalten, obwohl gleichzeitig ein großer Wunsch besteht, in der Wissenschaft zu bleiben.

Dass dieser Wunsch bei den Teilnehmerinnen tatsächlich besteht, sieht man auch an den vielfältigen Aktivitäten, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen neben der Teilnahme an den Angeboten des Projektes individuell unternommen haben, um ihre wissenschaftliche Karriere voranzutreiben.⁸ Sie arbeiteten u. a. an wissenschaftlichen Publikationen (47 Nennungen), unternahmen Aktivitäten hinsichtlich Bewerbungen (32 Nennungen), nahmen an Konferenzen und Tagungen teil oder organisierten diese selbst (30 Nennungen), bauten ihr wissenschaftliches Netzwerk aus (20 Nennungen), qualifizierten sich wissenschaftlich weiter (15 Nennungen), warben Drittmittel ein (14 Nennungen), nahmen andere Weiterbildungen, Coaching und ähnliche Angebote wahr (13 Nennungen), übernahmen Aufgaben bzw. Funktionen, die auf eine Führungsposition in der Wissenschaft vorbereiten (8 Nennungen) oder verbesserten ihre eigene Sichtbarkeit (7 Nennungen). Nur acht Befragte machten hier überhaupt keine Angabe.

5 Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Bereits zu Projektbeginn wurden die für die Implementierung von erfolgreich erprobten Angebotsformaten für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen relevanten Akteure an der Universität Leipzig angesprochen, über das Projektvorhaben informiert und als Beratende hinsichtlich der konkreten Projektumsetzung hinzugezogen. Hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit dem zentralen als auch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit dem Personalentwickler der Universität Leipzig zu benennen. Dadurch konnte bspw. relativ früh im Projektverlauf die Aufnahme des KOWA-Mentoring-Programms in das Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig sichergestellt und längerfristig dessen Weiterführung im Rahmen des Professorinnen-Programms geplant werden.

Auf Seiten des Personalentwicklers ermöglichte dieses Vorgehen eine große Offenheit seinerseits hinsichtlich der Aufnahme der von KOWA gemachten Erfahrungen mit spezifischen Weiterbildungsangeboten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie der Erprobung von neuen Formaten. Zum jetzigen Projektstand sind die Angebote zweier Trainerinnen des von uns erprobten Programms in das Fortbildungsprogramm der Universität Leipzig übernommen worden – insbesondere für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und zu den Themen „Souverän führen in der Wissenschaft“, Planung des Wiedereinstiegs sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

⁸ Die individuellen Aktivitäten wurden in einer offenen Frage erhoben und bei der Auswertung zusammengefasst.

Einfluss auf die Sicherung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse innerhalb der Universität Leipzig hatte außerdem eine Initiative der Projektteilnehmerinnen selbst, die sich mit einem Schreiben sowohl an die Rektorin als auch die sächsische Wissenschaftsministerin für die Fortführung des Programmes einsetzten und somit sowohl das Projekt als auch den durch die Wissenschaftlerinnen wahrgenommenen Gewinn hinsichtlich ihres Bestrebens eine Professur zu erlangen öffentlich dokumentierten. In einem Gespräch mit der Rektorin der Universität Leipzig, dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs und dem Personalentwickler konnte die KOWA die Projektergebnisse vorstellen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Verstetigung des Programms einbringen.

Im Ergebnis sollen sowohl das KOWA-Mentoringprogramm als auch das umfassende Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Professorinnen-Programms (Förderung durch das BMBF und das Land Sachsen) und strukturell angegliedert an das Gleichstellungsbüro weiterhin an der Universität Leipzig angeboten werden.

6 Zusammenfassung und Fazit

6.1 Zusammenfassung und Interpretation vor dem Hintergrund der Ziele des Projektes

Projektziel: Förderung der Aufstiegsbereitschaft der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Ziel, mittels der Programmformate Qualifizierung/Weiterbildung und Mentoring die Aufstiegsbereitschaft der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen, konnte in der angestrebten Form – nämlich im Hinblick auf eine Professur und damit im Hinblick auf eine Karriere innerhalb des Hochschulbereichs – im Rahmen des zweijährigen Projektes nicht erreicht werden. Dieses Ergebnis steht allerdings im Widerspruch zur Bewertung der Projektangebote durch die Wissenschaftlerinnen als hilfreich bzw. sehr hilfreich, um sie auf ihrem Karriereweg in der Wissenschaft zu unterstützen (70 Prozent). Diese Einschätzung sowie der bei einem Großteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhandene Wunsch in der Wissenschaft zu bleiben (siehe Abb. 11) legt die Vermutung nahe, dass die strukturellen Hürden im Wissenschaftssystem insgesamt momentan noch zu hoch sind, um sie allein mittels Qualifizierungs- und individuellen Unterstützungsangeboten zu überwinden. Vor allem für Frauen scheinen die Rahmenbedingungen den Weg zur Professur zu unattraktiv zu machen, obwohl diese gern wissenschaftlich arbeiten. Als Begründung für die Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Karriere bis zur Professur (siehe Abb. 13) benannten die Wissenschaftlerinnen häufig die unattraktiven Rahmenbedingungen (Befristungen, langer Karriereweg ohne alternative Positionen zur Professur, abschreckende Kultur, Männernetzwerke bspw.) in der Hochschule bzw. Wissenschaft sowie die individuell erforderlichen Anstrengungen bei der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und wissenschaftlicher Karriere. Aus individuellen Äußerungen zu offenen Fragen im Rahmen der schriftlichen Nachher-Befragung geht hervor, dass die Lebensentwürfe der Frauen offenbar mit den Anforderungen des wissenschaftlichen Karrierewegs kollidieren und die Frauen häufig nicht bereit sind, diese ihrem Karriereweg zu „opfern“:

- „ich bin flexibel und ambitioniert, aber nicht bereit, meine Familie dauerhaft zu Gunsten meiner Karriere hinten an zu stellen“
- „Außerdem stört es mich, dass man kein "festes" Leben planen kann bis zur Berufung - das ständige Umziehen finde ich u.a. nervenaufreibend“

- „ich entscheide mich für das Ausscheiden aus der Uni, damit beide - mein Partner und ich - berufliche Möglichkeiten haben“
- „Es scheint so, als wäre gerade als Frau der Verzicht auf eine Familie notwendig; eigene Entscheidung dagegen.“

Dass in den unternehmenskulturellen Rahmenbedingungen die Gründe für Karriereabbrüche zu finden sind und deswegen Einzelmaßnahmen „zur Kompetenzerweiterung von Potenzialträgerinnen wie Mentoring- und Seminarangebote nicht ausreichen, um Karrierebrüche zu vermeiden“,⁹ ist auch ein Ergebnis des Fraunhofer-Projektes „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“, welches gemeinsam mit 9 Partnerunternehmen durchgeführt wurde und Ansatzpunkte dafür liefert, wie „Unternehmenskulturen etabliert werden können, in denen Frauen und Männer gleichermaßen Führungspositionen annehmen können und wollen“. (s. ebd. S.11). In der Untersuchung wurden vier idealtypische Kulturmuster identifiziert, aus deren Charakteristika besondere Herausforderungen für die Erreichung des Ziels, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, abgeleitet und somit Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen entwickelt werden können. Auch wenn die Untersuchung in Wirtschaftsunternehmen erfolgte, lassen sich Parallelen zur Hochschulkultur als Organisationskultur ableiten. Im Vergleich mit den vier identifizierten idealtypischen Kulturmustern in Organisationen entspricht jene in Hochschulen als Institution aus unserer Sicht am ehesten dem Modell der „*konservativen Ausschlusskultur*“, charakterisiert durch „eine sehr traditionalistische und konservative Unternehmenskultur, in der Männer alle wichtigen Schlüsselpositionen besetzen“. (s. ebd. S.8). Frauen sehen sich mit meist nicht zugänglichen Netzwerken der Männer konfrontiert. Die Stellenbesetzungsverfahren werden als „nicht leistungsgerecht, intransparent und wenig berechenbar“ (s. ebd. S.50) beschrieben.

Im Projektergebnis abgeleitete Empfehlungen für Organisationen mit einer konservativen Ausschlusskultur sind im Wesentlichen:

- ✓ Vorstand bzw. Unternehmensleitung bekennt sich eindeutig zu dem Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen
- ✓ dieses Ziel wird mit der Unternehmensstrategie verknüpft
- ✓ dafür erforderliche Maßnahmen werden in einem Top-down-Prozess definiert
- ✓ Für die Glaubwürdigkeit dieses Engagements der Führungsebene für mehr Frauen in Führungspositionen sei dessen organisationale Verankerung, bspw. in Form der Einrichtung einer Gender-Diversity-Stelle wichtig. Außerdem würde durch die Positionierung von weiblichen Rollenvorbildern auf allen Führungsebenen die Signalwirkung für die strategische Bedeutung und Verbindlichkeit des Ziels deutlich erhöht werden. (s. ebd. S.60ff)

Auf die Institution „Hochschule“ übertragen hieße das: ohne Commitment der Hochschulleitung zu dem Ziel, die Zahl der Professorinnen deutlich zu erhöhen und ohne institutionelle/strukturelle Verankerung dafür erforderlicher Maßnahmen (und darüber hinaus ggf. auch auf höherer Ebene durch die Hochschulrektorenkonferenz und/oder den Wissenschaftsrat sowie die Politik/ Gesetzgebung) sind flankierende Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur nicht zielführend hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.

Gleichzeitig scheinen durch die Fachkultur der jeweiligen Scientific Community jedoch auch wesentliche Merkmale einer „*offenen Hochleistungskultur*“ in die Institution Hochschule hineingetragen zu werden. Die „*offene Hochleistungskultur*“ ist gekennzeichnet durch eine hohe fachliche, räumliche und zeitliche Flexibilität und eine „ausgeprägte Hochleistungsorientierung, die stark identitätsstiftend wirkt“ (s. ebd. S.45). Arbeitszeitreduktionen oder Elternzeiten sind durch diese Anforderungen schwer zu realisieren

⁹ <http://publica.fraunhofer.de/eprints?urn:nbn:de:0011-n-217149-15.pdf>, S. 7

und führen daher zu Karrierebrüchen: „Das extrem hohe Maß an Leistung und Flexibilität ist aber nicht in allen Lebensphasen realisierbar. Aufgrund der von Frauen häufiger übernommenen familiären Fürsorgeverantwortung, werden Hochleistungs- und Flexibilitätsanforderungen vor allem für weibliche Führungskräfte zur Hürde.“ (s. ebd. S.46). Zwei der Empfehlungen, die auch auf das Wissenschaftssystem übertragbar sind, lauten:

- ✓ Tracking (= nicht ausgeschöpfte Potenziale identifizieren) und langfristige Karrierebegleitung von Potenzialträgerinnen
- ✓ späte Karrieren (d. h. ab 40 Jahren) fördern

Unsere Interpretation bezüglich des Einflusses der als problematisch empfundenen Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem wird auch dadurch gestützt, dass die zusätzliche Evaluation durch die Regiestelle der fördernden Bundesinitiative Gleichstellen! mit einer allgemeineren Frage zur Aufstiegsbereitschaft deutlich positivere Ergebnisse brachte: Von den 55 Teilnehmerinnen, die diesen weiteren Fragebogen ausfüllten, gaben 83 Prozent retrospektiv an, dass sich durch die Teilnahme am Projekte ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen, sich auf eine höhere Position zu bewerben, verbessert hat (Antwortkategorien „trifft genau zu“ bzw. „trifft eher zu“). Durch die allgemeinere Fragestellung ergibt sich, dass diese höhere Position nicht unbedingt im Hochschulbereich bzw. Wissenschaftssystem liegen muss, sondern sich auch außerhalb – z. B. Wirtschaft, Verwaltung – befinden kann. Auch dem Statement „Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Maßnahmen verbessern/ verbesserten Ihre beruflichen Aufstiegschancen im Allgemeinen.“ wurde von 78 Prozent der Befragten zugestimmt. Im Hinblick auf die allgemeine Aufstiegsbereitschaft sind also durchaus Erfolge festzustellen, die nicht geringer zu bewerten sind.¹⁰

Erwähnt werden sollte außerdem ein mögliches Messproblem der Vorher-/Nachher-Befragung, das zu hohe Ausgangswerte in der Vorher-Befragung verursacht haben könnte: Die schriftliche Befragung erfolgte in Vorbereitung eines persönlichen Erstgespräches, welches den Einstieg ins Projekt darstellte. Die Frauen könnten möglicherweise im Zusammenhang mit dem Projektziel dazu animiert worden sein, eine hohe Motivation zu zeigen, um die Angebote nutzen zu dürfen. Nach der Projektteilnahme hingegen ist diese „soziale Erwünschtheit“ nicht mehr vorhanden und somit eine realistischere Einschätzung zu sehen.

Projektziel: Sensibilisierung universitärer Akteure für Instrumente zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule

Hier können zwei wesentliche Ergebnisse benannt werden:

Erstens bewarb sich die Universität Leipzig erfolgreich für die Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Durch die mit dem Audit verbundene Entwicklung und Implementierung einer Diversity-Strategie für die Universität Leipzig soll die Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung erhöht und mindestens in den Handlungsfeldern „Strategie und Struktur“ sowie „Studium und Lehre“ entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Die Vorarbeiten dafür, insbesondere

¹⁰ So sieht es mittlerweile auch die HRK als Aufgabe der Hochschulen, den wissenschaftlichen Nachwuchs u. a. durch Zusatzqualifikationen auf verschiedenste Karrierewege – auch außerhalb der Hochschule - vorzubereiten („Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ als Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung v. 13.05.2014). <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/>

die Sensibilisierung, Vernetzung und Gewinnung der für solch einen Auditierungsprozess wichtigen Akteure der Universität Leipzig wurde durch die Finanzierung zweier entsprechender Workshops im Rahmen des Projektes „Frauen in die Wissenschaft!“ ermöglicht.

Zweitens wurde die zweimalige Durchführung der im Projekt entwickelten und erstmalig an der Universität Leipzig angebotenen Weiterbildung für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) zur Vorbereitung auf die „Mitwirkung in Berufungskommissionen“ insbes. unter dem Aspekt gleichstellungspolitischer Aspekte von den Teilnehmenden als sensibilisierend für ihre Aufgaben in Berufungsverfahren erlebt:

- „Mir wurden wichtige Infos und Wirkungsmöglichkeiten gezeigt, die neu für mich waren“
- „die Vorgaben und Abläufe speziell der Uni Leipzig waren besonders wichtig“
- „Darstellung, Ablauf des Verfahrens / Hintergrundinformationen durch hiesige Stabsstelle waren wichtig“
- „besseres Rollenverständnis“ motiviert Mitwirkung

Seitens der Personalentwicklung der Universität Leipzig und der Stabsstelle für Berufsangelegenheiten wird das erprobte Weiterbildungsangebot nun fortgeführt. Hier scheinen also universitäre Akteure dafür sensibilisiert worden zu sein, dass die Befähigung aller Mitwirkenden in Berufungskommissionen für die Wahrnehmung ihrer Funktion in entscheidenden Personalauswahlverfahren der Hochschule und deren Bewusstheit für gleichstellungspolitische Aspekte in Berufungsverfahren ein Beitrag zur Herstellung von Chancengerechtigkeit im Hochschulbetrieb insgesamt darstellt.

Projektziel: Implementierung bewährter Formate und konkreter Angebote in die Strukturen der Universität Leipzig

Aufgrund verbindlicher und kooperativer Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Personalentwickler der Universität Leipzig von Projektbeginn an und der Beteiligung des Projektträgers an gleichstellungsrelevanten Organisationsprozessen (bspw. Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsprogramms für die Universität Leipzig; dieses wurde vom zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Dialog mit universitären Akteuren entwickelt) konnte die Implementierung bewährter Formate langfristig vorbereitet werden. Konkret werden folgende Projektbestandteile weiterhin durch die Universität Leipzig angeboten:

- ✓ Zum jetzigen Projektstand sind die Angebote zweier Trainerinnen des von uns erprobten Qualifizierungsprogramms in das Fortbildungsprogramm der Universität Leipzig übernommen worden, insbesondere für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und zu den Themen „Souverän führen in der Wissenschaft“, Planung des Wiedereinstiegs sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹¹
- ✓ Das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im Rahmen des Professorinnen-Programms fortgeführt und weiterentwickelt.

¹¹ Die Fortführung des gesamten Qualifizierungsprogramms mit Mitteln des Professorinnen-Programms ist derzeit in Planung.

6.2 Empfehlungen

Um den Frauenanteil auf Professuren mittel- und langfristig deutlich zu erhöhen, sind strukturelle Veränderungen im Wissenschaftssystem absolut notwendig, auf die wir an dieser Stelle jedoch nicht weiter eingehen können. Wir möchten vielmehr aufgrund unserer Projektergebnisse (vor allem auch, aber nicht nur mit Blick auf die Universität Leipzig) zwei konkrete Empfehlungen aussprechen, die – im Vergleich zu strukturellen Veränderungen – mit relativ wenig Aufwand umzusetzen sind:

Qualifizierung/ überfachliche Weiterbildung

1) Hochschulen sollten Weiterbildungsangebote zur Vorbereitung auf **Führungs- und Managementaufgaben** anbieten und zwar für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsphasen und Statusgruppen. Die Ausbildung dieser Kompetenzen sollte als eine Aufgabe der Universität betrachtet und es sollte aktiv für die Nutzung der Angebote geworben werden.

Begründung: Bisher bezieht sich die Weiterbildung und Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Regel auf fachliche Inhalte, zum Teil auch auf Hochschuldidaktik. Die Vorbereitung auf Führungsaufgaben (wie bspw. bei der Tätigkeit als Forschungsgruppenleiterin oder Professorin) wird häufig nicht als Kernaufgabe der Hochschulen gesehen und es ist der einzelnen Wissenschaftlerin überlassen, ob und wie sie sich diese Kompetenzen aneignet. Vor allem Postdocs empfinden in diesem Bereich Defizite und nutzten in unserem Projekt diese Angebote.

2) Hochschulen sollten Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur **Karriereplanung** in der Wissenschaft anbieten und zwar ebenfalls für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsphasen und Statusgruppen. Neben Workshops bietet sich hier das Format des Gruppencoachings und ggf. das Angebot von Einzelcoachings an. Auch ein Mentoring-Programm kann eine Form der individuellen Karriereberatung darstellen. Diese Angebote sollten – wenn möglich – zielgruppenspezifisch im Hinblick auf die Qualifikationsstufe sein, da die Bedarfe von Promovendinnen und Postdocs sich hier unterscheiden. Die Statusgruppe (z. B. wissenschaftliche Mitarbeiterin, Stipendiatin) ist hingegen von untergeordneter Rolle. Im Unterschied zu den Workshops, in denen es in erster Linie um aktive Wissensvermittlung und -aneignung geht, stehen bei (Gruppen-)Coachings individuelle Standortbestimmungen und Strategieentwicklungen im Vordergrund. Coaching ist also in erster Linie ein Beratungsformat, das die Reflexion der beruflichen Tätigkeit und Rolle anregt und systematisiert. Gerade in (schwierigen) Übergangsphasen wird diese Form – ähnlich wie das Mentoring – als besonders hilfreich empfunden.

Begründung: Dieses Feld ist häufig noch der „individuellen Nachwuchsförderung“ z. B. durch „Doktorvater“ oder „Doktormutter“ überlassen und hängt somit davon ab, ob und wie diese ihre Rolle wahrnehmen. Es bestehen große Bedarfe, weil entweder gar keine individuelle Nachwuchsförderung stattfindet oder ein weiterer Blick (von außen, d. h. außerhalb von beruflichen Abhängigkeitsverhältnissen) gewünscht und sinnvoll ist. Letzterer kann bspw. auch über eine Mentoring-Beziehung realisiert werden. Die Nachfrage von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach solchen Angeboten war innerhalb des Projekts sehr groß. Das betraf sowohl Promovendinnen als auch Postdocs. Besonders sensibel ist dabei die Phase im Übergang von der Promotion zur Postdoc, aber auch fortgeschrittene Postdocs empfanden diese Angebote als große Unterstützung und auch Motivation.

Vernetzung

Hochschulen können ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen, indem sie eine stärkere **Vernetzung** untereinander anregen, nicht nur fachlich, sondern auch regional an der Hochschule. Denkbar sind z. B. Vernetzungsangebote innerhalb von Mentoring-Programmen sowohl für Mentees als auch Mentor(inn)en (zusätzlich zur Tandembeziehung), Peer-Mentoring-Programme, Gruppen-Coachings, „Stammtische“ mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten oder Angebote kollegialer Beratung. Auch hier sollten alle Qualifikationsphasen und Statusgruppen einbezogen werden.

Begründung: Die (fachübergreifende) Vernetzung untereinander wurde von den Teilnehmerinnen der Workshops und den Mentees immer wieder als sehr positiver Aspekt des Projekts hervorgehoben, auch wenn dieser nicht im Mittelpunkt stand. Sie wird als motivierend erlebt, fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit (auch über Fakultäten hinweg) und stärkt die Identifikation mit der Universität. Zudem findet eine kollegiale Beratung statt, die zusätzlichen Mehrwert bringt. Eine solche stärkere Vernetzung untereinander wünschten sich auch die Mentor(inn)en. Diese Vernetzung kann auch institutionenübergreifend organisiert werden und so die Zusammenarbeit innerhalb einer Wissenschaftsregion (z. B. durch Mentorinnen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen) oder in Universitätsverbänden fördern.

7 Quellenangaben

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRSG.): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014

KAISER, SIMONE / HOCHFELD, KATHARINA/ GERTJE, ELENA/SCHRAUDNER, MARTINA (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. FRAUNHOFER VERLAG, Stuttgart.

(<http://publica.fraunhofer.de/eprints?urn:nbn:de:0011-n-217149-15.pdf>)

WISSENSCHAFTSRAT (11.07.2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten.
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

Impressum

Herausgeber

Verein zur Förderung der Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt
in Sachsen e. V. (KOWA Leipzig)

Hausanschrift / Postanschrift

Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Leipzig (KOWA)

c/o Universität Leipzig

Burgstr. 21

04109 Leipzig

Internes Postfach: 344001

Kontakt

Telefon: 0341 - 97 30037

Telefax: 0341 - 97 30049

E-Mail: kowa@uni-leipzig.de

www.kowa-leipzig.de