

Konzeptionierung und Durchführung eines Qualifizierungsprogramms für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Inhaltsverzeichnis

1. KONTEXT DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS	2
2. BESTANDSAUFNAHME - BEDARFSERHEBUNG - GRUNDKONZEPT	3
3. AUSWAHL DER TRAINERINNEN UND FEINPLANUNG IM DIALOG	4
4. DAS CURRICULUM DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS.....	4
5. TEILNEHMERINNEN-AKQUISE UND TEILNEHMERINNEN-BINDUNG.....	6
6. EVALUATION	8
7. QUALITÄTSSICHERUNG.....	9
8. EMPFEHLUNGEN	9
9. ANHANG	11
9.1 ZEITPLAN ZUR ORGANISATION DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS.....	11
9.2 TRAINERINNEN-AUSWAHL: CALL FOR CONCEPTS	12
9.3 DAS KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM: ALLE THEMEN UND FORMATE AUF EINEN BLICK.....	14
9.4 ZUGANG DER WISSENSCHAFTLERINNEN ZUM PROJEKT „FRAUEN IN DIE WISSENSCHAFT!“	16
Impressum.....	17

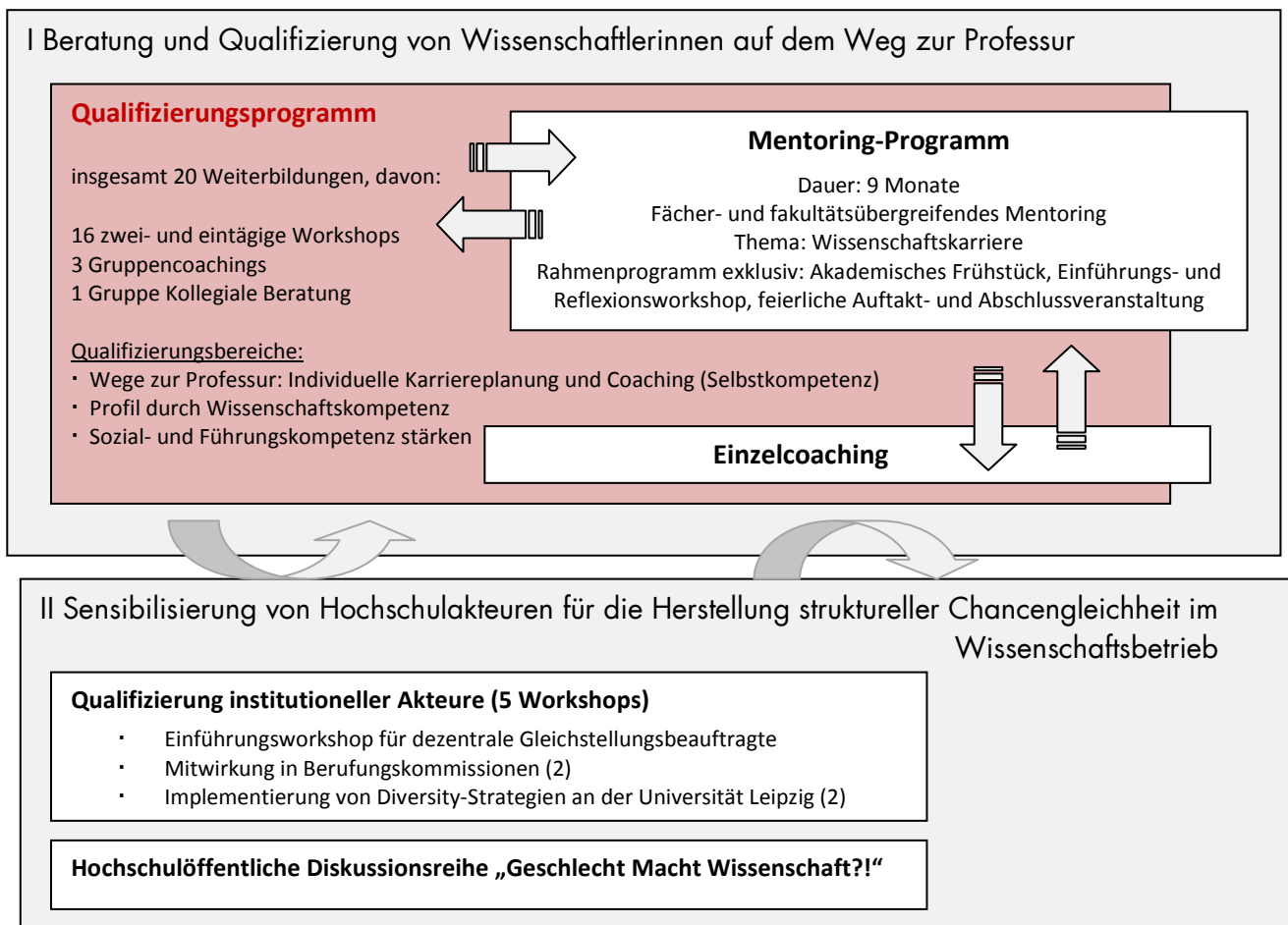
Das Projekt wurde gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de) und finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

1. KONTEXT DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS

Das Qualifizierungsprogramm der KOWA zur Beratung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur war grundlegender Bestandteil des Projekts „Frauen in die Wissenschaft!“, das im Zeitraum 01.10.2012 bis 31.12.2014 über die Richtlinie Gleichstellen vom BMAS und aus ESF-Mitteln gefördert wurde. Zielsetzungen des Projektes 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.

Zielgruppe des Qualifizierungsprogramms waren an der Universität Leipzig sozialversicherungspflichtig beschäftigte Wissenschaftlerinnen - sowohl Promovendinnen als auch Postdocs - aller Fakultäten, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben und sich dabei Unterstützung wünschten. Durch die Qualifizierungswshops sollten die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen vor allem die Möglichkeit erhalten, sich mit Spielregeln und der Kultur im Wissenschaftsbetrieb auseinanderzusetzen, ihren eigenen Qualifikations- und Karriereweg zu reflektieren und zielgerichtet zu planen und karriererelevante Schlüsselqualifikationen zu trainieren. Das Qualifizierungsprogramm wurde als erstes Projektangebot konzeptioniert und in zwei Durchgängen (April – Oktober 2013 und November 2013 – Juni 2014) an der Universität Leipzig angeboten. Ab Oktober 2013 startete das neunmonatige Mentoring-Programm, das Einzelcoaching wurde seit Juli 2013 ergänzend zu den Workshops angeboten.

Überblick über alle Bestandteile des Projektes „Frauen in die Wissenschaft!“:



2. BESTANDSAUFNAHME - BEDARFSErHEBUNG - GRUNDKONZEPT

Neben der Recherche und Sichtung bereits erprobter Karrieretrainings für Wissenschaftlerinnen anderer Hochschulen und wissenschaftlicher Einrichtungen wurde vom Projektträger eine Bestandsaufnahme und eine Bedarfserhebung an der Universität Leipzig durchgeführt. Die *Bestandsaufnahme* vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgte in persönlichen Gesprächen mit dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalentwickler der Universität Leipzig, der Research Academy sowie dem Hochschuldidaktischen Zentrum. Die *Bedarfserhebung* wurde als Online-Befragung durchgeführt und separat an zwei Zielgruppen adressiert: zum einen wurden Professor(inn)en befragt, zum anderen die Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst. In Vorbereitung konkreter Themen und Formate wollten wir von den Befragten vor allem wissen,

- a) welche überfachlichen Kompetenzen und persönlichen Voraussetzungen sie für eine erfolgreiche Karriere im Wissenschaftsbetrieb für wichtig erachten,
- b) welche Angebote ihrer Meinung nach geeignet bzw. nicht geeignet sind, um Frauen auf ihrem Karriereweg im Wissenschaftsbetrieb zu unterstützen und
- c) welches aus ihrer Sicht die größten Hindernisse für Frauen auf dem Karriereweg in der Wissenschaft sind.

Frage c) wurde offen gestellt, bei den Fragen a) und b) wurden Antwortmöglichkeiten (sowohl zu Themen als auch Formaten) vorgegeben, die auf einer Skala (1-5) bewertet werden konnten. Die Wissenschaftlerinnen wurden zusätzlich gefragt, welche Angebote sie auch selbst nutzen würden; die Professorinnen sollten angeben, was sie selbst als förderlich auf ihrem Karriereweg erlebt haben. Wir erhielten 24 Rückläufe (von 15 Wissenschaftlerinnen und 9 Professorinnen) – mind. 20 Rückläufe hatten wir angestrebt. Im Ergebnis der Sichtung bereits bestehender Programme, der Bestandsaufnahme an der Universität Leipzig und der Bedarfserhebung wurden drei Qualifizierungsbereiche mit dazugehörigen Themen formuliert und sowohl Formate als auch grundsätzliche Zielsetzungen für das Qualifizierungsprogramm festgelegt:

Wege zur Professur: individuelle Karriereplanung und Coaching

Karriereplanung und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb; Netzwerken; Vorbereitung der Bewerbung auf eine Professur oder andere Führungsposition; Karrierewege für Wissenschaftlerinnen

Profil durch Wissenschaftskompetenz

Drittmittleinwerbung; professionelle Projekt- und Forschungsarbeit; Kommunikation; Selbstpräsentation in der scientific community; internationale Karriereentwicklung

Sozial- und Führungskompetenz stärken

Führungskompetenz; Teams entwickeln und führen; Konfliktlösung; Verhandlung

Insgesamt sollte das Qualifizierungsprogramm sowohl Wissen vermitteln als auch zur Selbstreflexion anregen, die Teilnehmerinnen motivieren für ihren eigenen Qualifikations- und Karriereweg konkrete nächste Schritte zu planen und umzusetzen sowie den kollegialen Austausch und die fakultätsübergreifende Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern. Die meisten Themen wurden als zweitägige Workshops (16 Stunden) geplant. Im Bereich Karriereplanung wurde ergänzend das Format Gruppencoaching als Option angedacht, um zielgruppenspezifischer und individueller mit den Wissenschaftlerinnen arbeiten zu können. An den Workshops sollten mind. 8 und max. 20 Wissenschaftlerinnen teilnehmen können, an den Gruppencoachings (mind. 3 Sitzungen) 8 – 10 Personen.

Auf dieser ersten konzeptionellen Grundlage wurde ein Call for concepts¹ verfasst, um geeignete Trainerinnen für unser Qualifizierungsprogramm zu finden und mit diesen im Dialog die einzelnen Workshops konkret und verbindlich planen zu können.

3. AUSWAHL DER TRAINERINNEN UND FEINPLANUNG IM DIALOG

Der Call wurde über einen Zeitraum von fünf Wochen veröffentlicht: auf der KOWA-Homepage, über Verteiler im regionalen Hochschul- und Gewerkschaftsbereich (GEW) sowie durch gezieltes Anschreiben selbst recherchierter Trainerinnen, die geeignet erschienen und mit denen KOWA als Projektträger bereits erfolgreich zusammen gearbeitet hat.

Inhaltlich war es uns wichtig, die o. g. Qualifizierungsthemen spezifisch für die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und gendergerecht aufzubereiten. Die Trainerinnen sollten deswegen Wissen über und einen Bezug zu dem Thema Karriere(-strategien) in der Wissenschaft, insbesondere Frauenkarrieren sowie zu den Themenbereichen „Aufstiegskompetenz“ und „Frauen in Führungspositionen“ haben und entsprechende Referenzen nachweisen können. Abhängig vom Qualifizierungsbereich und Format erwarteten wir außerdem eine wissenschaftliche Qualifikation der Trainerin (Promotion) und / oder die Ausbildung als Beraterin /Coach.

Wir erhielten 43 Angebote von 20 Dozentinnen und Trainerinnen. Nach einer ersten Vorauswahl entsprechend o. g. Kriterien wurden persönliche Gespräche mit den Trainerinnen geführt, um diese kennenlernen und den jeweiligen Workshop in Grundzügen gemeinsam planen zu können. So konnten Zielsetzungen und Inhalte des Workshops mit den Programmzielen abgeglichen und die zielgruppenspezifische Ausrichtung weitestgehend gesichert werden. Um den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen auch Frauenvorbilder zu bieten, entschieden wir uns, ausschließlich Trainerinnen auszuwählen.

Im Ergebnis der ersten Zusammenarbeit mit den ausgewählten Dozentinnen und Trainerinnen entstand das konkrete Programm für den ersten Durchgang des Qualifizierungsprogramms mit sechs zweitägigen und einem eintägigen Workshop und zwei Gruppencoachings.

Insgesamt wurden 11 Dozentinnen und Trainerinnen am KOWA-Qualifizierungsprogramm beteiligt. Die Teilnehmerinnen sind demnach den Trainerinnen in unterschiedlichen Workshops durchaus wiederbegegnet. Daraus entstand partiell eine vertrauensvollere Zusammenarbeit und die Trainerinnen konnten in nachfolgenden Workshops teilweise individueller auf die Anliegen der Teilnehmerinnen bzw. der Zielgruppe insgesamt eingehen.

4. DAS CURRICULUM DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS²

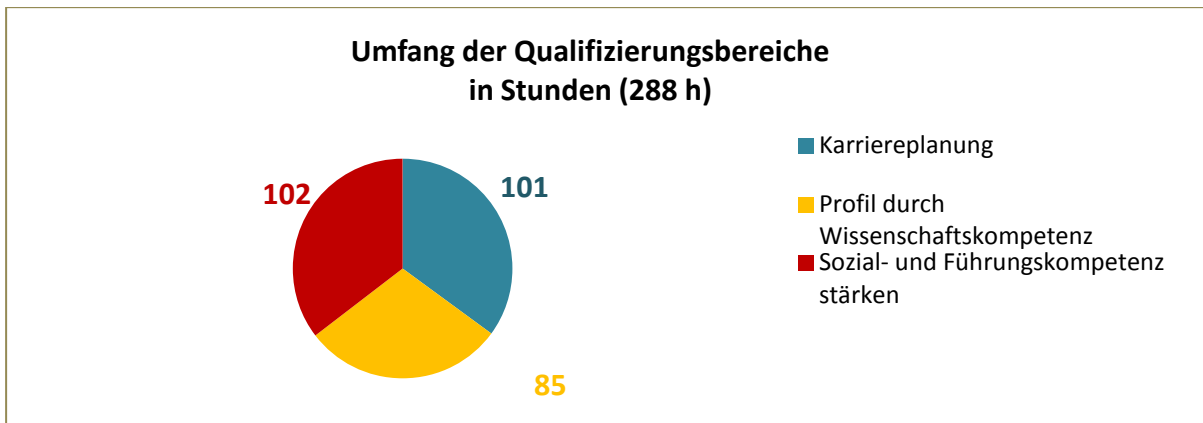
Das Qualifizierungsprogramm mit den drei o. g. Qualifizierungsbereichen wurde in zwei Durchgängen geplant und durchgeführt, wobei der zweite Durchgang in Auswertung der begleitenden Evaluation des ersten Durchgangs konzipiert wurde. Insgesamt konnten im Projektzeitraum 14 zweitägige und zwei eintägige Workshops, drei Gruppencoachings und eine kollegiale Beratungsgruppe angeboten

¹ Die Ausschreibung finden Sie im Anhang, S. 12.

² Einen Überblick über alle Veranstaltungen finden Sie im Anhang, S. 14 -15.

werden. Ergänzend zu den Workshops wurde Einzelcoaching angeboten, um den Teilnehmerinnen ein individuelles Weiterarbeiten an persönlichen und in den Workshops präsent gewordenen Themen zu ermöglichen. Die Teilnehmerinnen sollten aus dem Qualifizierungsprogramm frei nach ihren Interessen Workshops wählen können. Die Gliederung nach thematischen Qualifizierungsbereichen diente den Wissenschaftlerinnen vor allem zur ersten Orientierung hinsichtlich des eigenen Entwicklungsbedarfs bzw. Beratungswunsches.

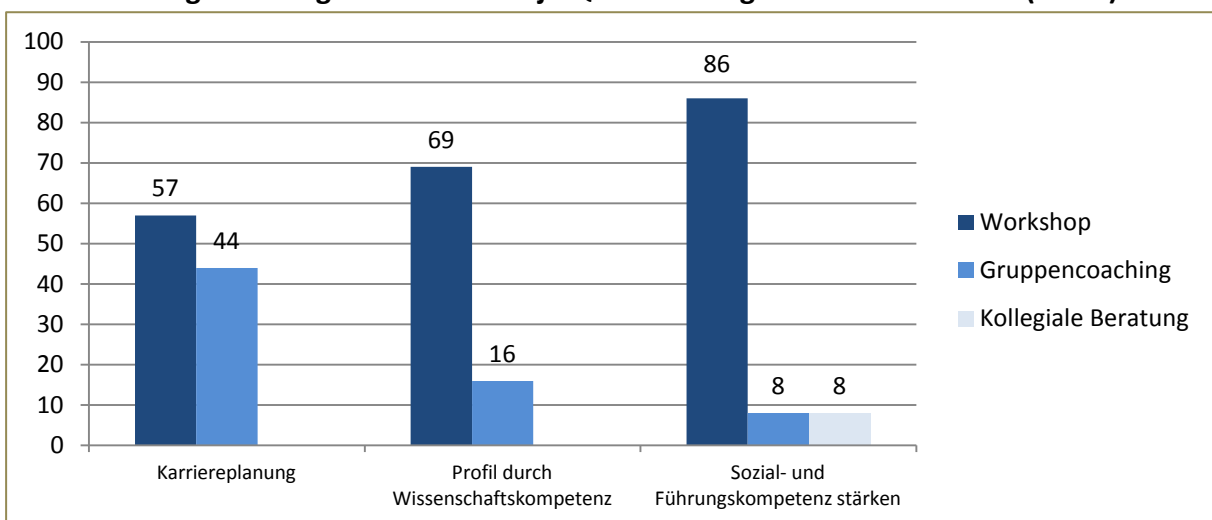
Im Rahmen der Drittmittelfinanzierung konnten 288 Workshopstunden finanziert werden, diese wurden auf die drei Qualifizierungsbereiche wie folgt aufgeteilt:



Insbesondere für den Qualifizierungsbereich „Wege zur Professur: individuelle Karriereplanung und Coaching“ wurde das Gruppencoaching als geeignetes Setting gewählt und getrennt für unterschiedliche Zielgruppen angeboten: (1) für Promovendinnen und Postdocs in der ersten Postdocphase sowie (2) für Postdocs kurz vor Abschluss der Habilitation und bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen. An zwei Workshops schloss sich ein Einzel- bzw. Gruppencoaching an:

- „Erfolgreich Drittmittel einwerben“: 8 h Workshop und anschließend Einzelcoaching
- „Frauen starten durch! Souverän und kompetent führen in der Wissenschaft“: 16 h Workshop und nach sechs Wochen achtstündiges Gruppencoaching; dazwischen Beobachtungsaufgaben zu individuellen Führungsaufgaben

Umfang nach Angebotsformaten je Qualifizierungsbereich in Stunden (288 h)



Für die Teilnahme an den Workshops und Gruppencoachings wurde eine Kursgebühr von 18 Euro pro Workshoptag erhoben. Für jeden Workshop erhielten die Teilnehmerinnen eine Bescheinigung, die die geleisteten Qualifizierungsstunden und die inhaltlichen Schwerpunkte dokumentierte.

5. TEILNEHMERINNEN-AKQUISE UND TEILNEHMERINNEN-BINDUNG

Die Teilnehmerinnen-Akquise erfolgte in mehreren Etappen: zeitgleich mit dem Projektstart wurden Aktivitäten zur grundsätzlichen Bekanntmachung des gesamten Projektes umgesetzt. Mittels Projektflyer wurden gezielt Gleichstellungsbeauftragte sowie alle Institute und Dekanate über das Projektvorhaben informiert und auf die zeitgleich entwickelte Projekthomepage verwiesen, die den aktuellen Umsetzungsstand des Projektes anzeigte. Auch die eingangs erwähnte Bedarfserhebung wurde sekundär als „Informationskanal“ über unser Projektvorhaben, insbesondere das Qualifizierungs- und Mentoring-Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt, da alle über E-Mail erreichbaren Promovendinnen und Postdocs sowie ein Großteil der Professorinnen der Universität Leipzig im Rahmen der Bedarfserhebung angeschrieben wurden.

Die zweite Etappe der Werbung und Akquise startete zu dem Zeitpunkt als das Grundkonzept für das Qualifizierungsprogramm feststand und die Auswahl der Trainerinnen erfolgt war. In einem sehr umfangreichen Mailing wurde allen über E-Mail erreichbaren sozialversicherungspflichtig beschäftigten Wissenschaftlerinnen der Universität Leipzig der Anmeldestart für das im Sommersemester 2013 beginnende Qualifizierungsprogramm bekannt gegeben. Da die einzelnen Workshop-Themen und Termine noch nicht feststanden, wurde den adressierten Wissenschaftlerinnen eine erste persönliche Beratung zum geplanten Qualifizierungsprogramm, zu den beteiligten Trainerinnen und zur individuellen Nutzung des Programms angeboten.

In einer dritten Etappe wurde nach Fertigstellung des Qualifizierungsprogramms für den ersten Durchgang (April – Oktober 2013) ein Programmheft gedruckt und über die Sekretariate an allen Instituten ausgelegt. Alle Workshoptermine wurden zudem im Veranstaltungskalender der Universität Leipzig und per Link zur Projekthomepage auf den Webseiten des universitären Fortbildungsmanagements, des zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Promovierendenrates veröffentlicht. Begleitet wurden diese Aktivitäten durch Berichterstattung in der universitären Nachrichtendatenbank und aktuelle Meldungen auf der Facebookseite der KOWA Leipzig. Mit Start des zweiten Durchgangs des Qualifizierungsprogramms wurden diese Aktivitäten wiederholt. Mit fortschreitender Projektlaufzeit spielte zunehmend die Weiterempfehlung des Programms durch die bisherigen Teilnehmerinnen eine wichtige Rolle bei der Akquise neuer Teilnehmerinnen.³

Teilnehmerinnen-Bindung: Projektziel war es, die Aufstiegsbereitschaft der Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu stärken. Es war anzunehmen, dass die Wissenschaftlerinnen nicht lediglich dadurch in ihrer Aufstiegsbereitschaft gefördert würden, dass sie an einem oder zwei Workshops teilnahmen. Sie sollten sowohl das Qualifizierungsprogramm als auch die weiteren Projektangebote gezielt nutzen können und mit ihren spezifischen Bedarfen auch Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung der Projektangebote nehmen können. Hinzu kam die Anforderung, mind. 90 Wissenschaftlerinnen an der Erfolgsmessung (Erhöhung Aufstiegsbereitschaft) verbindlich zu beteiligen. Es war also seitens der Projektkoordination eine Vorgehensweise erforderlich, die eine

³ Die Abbildung im Anhang, S. 16 zeigt, auf welchen Wegen die Projektteilnehmerinnen vom KOWA-Qualifizierungsprogramm erfahren haben.

Bindung der Teilnehmerinnen an das Projekt möglichst über einen längeren oder gar den ganzen Projektzeitraum ermöglichte. Folgende Instrumente wurden dafür entwickelt und genutzt:

Das persönliche Erstberatungsgespräch

Mit jeder Interessentin unseres Projektes wurde ein persönliches Erstberatungsgespräch geführt. Ein Termin dafür wurde gleich während des ersten Kontaktes mit der Interessentin vereinbart. Inhalte des Gespräches waren folgende Punkte:

- Berufliche Situation der Wissenschaftlerin und ihr Interesse am Projekt (begleitende Bedarfserhebung)
- Vorstellung des gesamten Projektes sowie vor allem des Qualifizierungsprogramms mit seinen drei Qualifizierungsbereichen, den einzelnen Workshops sowie Vorstellung der Trainerinnen, die an unserem Programm mitwirken
- Erläuterung der verschiedenen Formate (Unterscheidung der Formate Mentoring, Gruppen-coaching, Einzelcoaching)
- Empfehlungen zur individuellen Nutzung unserer Angebote, speziell des Qualifizierungsprogramms
- Erläuterung der Teilnahmemodalitäten (Workshopanmeldung, Zahlungsmodalitäten etc.)
- Erläuterung der verbindlichen Teilnahme an der Erfolgsmessung (Vorher- / Nachherfragebogen zur Messung der Veränderung der Aufstiegsbereitschaft)
- Vereinbarung der Aufnahme in einen Projektteilnehmerinnen-Verteiler, um regelmäßig über Aktuelles aus dem Projekt informiert zu werden
- Ggf. Abschluss der Teilnahmevereinbarung, in der insbesondere die letztgenannten Punkte schriftlich fixiert wurden

Für ein Erstberatungsgespräch wurde eine Stunde vorgesehen, es wurde abschließend dokumentiert.

Teilnahmevereinbarung

Mittels schriftlicher Teilnahmevereinbarung in Form eines für die Projektdurchführung angefertigten Formulars wurde die formelle Teilnahme der Wissenschaftlerin schriftlich geregelt, insbesondere folgende Punkte:

- Klärung der Teilnahmevoraussetzungen
- Information über Anmeldemodalitäten für das Qualifizierungsprogramm
- Aufnahme der Kontaktdaten für den Projektteilnehmerinnen - Verteiler
- Selbstverpflichtung zur Teilnahme an der Erfolgsmessung und Workshop-Evaluation

Jede Teilnehmerin erhielt ein Exemplar der Teilnahmevereinbarung, die somit zumindest symbolisch an dieser Stelle verbindlich wurde.

Mailing und Newsletter

Ein Mailing an die Projektteilnehmerinnen erfolgte insbesondere hinsichtlich freier Plätze in einzelnen Workshops sowie der Ankündigung und gegebenenfalls ausführlicher Vorstellung nächster oder neuer Workshopangebote. Zusätzlich informierten die Projektkoordinatorinnen alle drei Monate mittels Newsletter über den aktuellen Projektstand, über Gleichstellungsaktivitäten an der Universität Leipzig und über Forschungsbefunde, Projekte und Aktivitäten im Bereich „Weibliche Wissenschaftskarrieren“ über die Hochschulgrenzen hinaus.

Persönliche Betreuung der Workshops

Zu Beginn eines jeden Workshops oder Gruppencoachings war eine Projektmitarbeiterin anwesend. Neben der Vorstellung der Trainerin /Dozentin wurde auch immer noch etwas über das Projekt insgesamt berichtet, gegebenenfalls auf weitere Veranstaltungen verwiesen oder im Bewerbungszeitraum für das Mentoring-Programm nochmals ausführlicher auf das Format „Mentoring“ eingegangen. Fast alle Workshops konnten in räumlicher Nähe zum Büro der Projektkoordinatorinnen stattfinden, so dass diese für die Projektteilnehmerinnen parallel zu den Workshops als Ansprechpartnerinnen sichtbar und ansprechbar waren.

6. EVALUATION

Jeder Workshop wurde mittels Fragebogen evaluiert. Abgefragt wurde der Kompetenzgewinn bzw. Wissenszuwachs bei den Teilnehmerinnen, deren Einschätzung der Methodik der Trainerin sowie die Zufriedenheit mit der Übereinstimmung zwischen Ausschreibung & Umsetzung des Workshops. Außerdem sollte eine Gesamtbewertung des Workshops auf einer Skala von 1 bis 10 (10=höchste Zufriedenheit) vorgenommen werden und es konnten Anregungen und Wünsche auch für weitere Themen formuliert und an die Projektkoordinatorinnen gerichtet werden. Ein hoher Rücklauf wurde dadurch gesichert, dass die Teilnehmerinnen jeden Workshops auf ihre Mitwirkungsmöglichkeit vor allem hinsichtlich der Ausgestaltung noch folgender 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 informelles Gespräch zum durchgeführten Workshop geführt: so erhielten wir als 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.

Diese begleitende Evaluation ermöglichte es, zielgruppenspezifische Angebote nachträglich zu entwickeln und dem Programm kurzfristig schon im ersten Durchgang hinzuzufügen. So ergab sich bspw. bereits aus dem ersten Workshop zu Karrierewegen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb, der einen sehr heterogenen Teilnehmerinnenkreis aus Promovendinnen, Postdocs und bereits habilitierten Wissenschaftlerinnen hatte, ein großer Bedarf nach einem spezifischen Coachingangebot für die in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation bis zur Habilitation fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen. In Rücksprache mit der Trainerin des Workshops konnte zeitnah ein Gruppencoaching zur individuellen Karriereplanung speziell für Habilitandinnen entwickelt, ausgeschrieben und mit 10 Wissenschaftlerinnen noch im selben Durchgang durchgeführt werden.

Außerdem konnte durch die begleitende Evaluation das Programm für den zweiten Durchgang spezifiziert, neue Themen hinzugefügt und Formate entwickelt werden. Nach Beendigung beider Durchgänge im Juni 2014 wurden alle Workshopevaluationen zusammengefasst: so konnte abgebildet werden, welche Themen, Formate und welche Umsetzung durch die Trainerinnen am besten bewertet wurde. Die Evaluationsergebnisse können im ausführlichen Evaluationsbericht nachgelesen werden (<http://www.kowa-leipzig.de/frauen-in-die-wissenschaft>).

7. QUALITÄTSSICHERUNG

Zusammenfassend können folgende Maßnahmen und Vorgehensweisen benannt werden, die zu einer erfolgreichen Projektdurchführung beigetragen haben:

- **Persönliches Erstberatungsgespräch mit jeder Interessentin**
 - Erfassen der unterschiedlichen Teilnehmerinnenkreise (Promovendinnen, Postdocs, Habilitierte Wissenschaftlerinnen) und ihrer spezifischen Bedarfe – dadurch kontinuierlich Abgleich mit Programmvorhaben und Nachbesserung oder Änderung möglich
 - Persönliche Betreuung im Programm und individuelle Beratung /Empfehlungen erleichterte dessen Nutzung
- **Auswahl von Trainerinnen mit Genderkompetenz**
 - Bearbeitung relevanter Geschlechteraspekte in allen Workshops
 - Sensibilisierung der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen für Diskriminierungsstrukturen innerhalb der Wissenschaft
- **Zusammenarbeit mit den Trainerinnen**
 - nicht nur Auftragsvergabe sondern im Dialog zwischen Projektkoordination und Trainerin inhaltliche Planung der Workshops und Coachings
 - aufgrund der Kenntnis des Teilnehmerinnenkreises für den jeweiligen Workshop konnte Rücksprache mit Trainerin und inhaltliche Feinjustierung erfolgen
 - manche Trainerinnen führten zwei Wochen vor den Workshops Erwartungsabfragen bei den Teilnehmerinnen durch
 - hohe Identifikation der meisten Trainerinnen mit dem Projekt/Projektziel
- **Begleitende bzw. Zwischenevaluation in Auswertung sowohl der Fragebögen zu jedem Workshop als auch der Protokolle der Erstberatungsgespräche**
 - Hohe Zielgruppen- und Bedarfsorientierung
 - Neuaufnahme von Themen, Formaten während des Programms
 - Grundlage für Konzeptionierung der zweiten Workshopstaffel

8. EMPFEHLUNGEN

Aus unserer Sicht sind es folgende Ansätze, die sich in der Konzeptionierung und Durchführung des Qualifizierungsprogramms bewährt haben und die wir für ähnliche Projekte empfehlen:

- **Verbindlichkeit schaffen:** Aus unsere Sicht hat es sich gelohnt, viel Zeit in die Kommunikation mit den Teilnehmerinnen zu investieren. Viele Rückmeldungen zeigten, dass es nach einem persönlich gestalteten Start (Erstgespräch) und fortlaufender persönlicher Information im Projekt später leichter war, mit Rundschreiben etc. umzugehen, sich engagiert zu beteiligen (bspw. an der Evaluation) und persönlich einzubringen. Die Wissenschaftlerinnen konnten sich mit dem Projekt und dem Teilnehmerinnen-Kreis identifizieren.
- **Kontakt herstellen und Vernetzung anregen:** Durch das Wissen darüber, welche Wissenschaftlerinnen unser Projekt, welche Angebote und mit welchem Anliegen/Zielsetzungen nutzen, konnte auch informell Kontakt hergestellt und Vernetzung angeregt werden. Den Teilnehmerinnen wurde in Vorbereitung auf die Workshops auch immer empfohlen „zu schauen, wer da ist“ und den

kompetenten Teilnehmerinnen-Kreis zu nutzen. Daraus sind Kooperationen über Fächergrenzen hinaus entstanden – zukünftige Professorinnen erleben und üben so Kooperation in einer sonst eher von Konkurrenz und Abgrenzung geprägten Kultur.

- **Nachhaltigkeit von Projektbeginn an mitdenken:** Werden Qualifizierungsprogramme für Wissenschaftlerinnen aus Drittmitteln finanziert und sollen diese bestenfalls in eine institutionelle Struktur übernommen werden, ist es sinnvoll, nicht nur ein ausgezeichnetes temporäres, in sich geschlossenes und zusätzliches Angebot zu schaffen, sondern im Gespräch mit zuständigen institutionellen Akteuren (bspw. aus dem Bereich Personalentwicklung der Universität) zu sondieren, welche Ergänzungen das bereits bestehende institutionelle Angebot braucht und woran inhaltlich als auch formell-technisch (bspw. gängige Informationskanäle an der Institution nutzen) angeknüpft werden könnte. Durch die kooperative Beteiligung wichtiger institutioneller Akteure war im gesamten Projektverlauf deren Bereitschaft da, die Durchführung des Projektes/Programms zu unterstützen. Gleichzeitig konnten die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen besser mit den bereits bestehenden Personalentwicklungsstrukturen und -angeboten an ihrer Hochschule vertraut gemacht werden.

Was würden wir perspektivisch anders machen oder erproben wollen?

- **Zielgruppenspezifisch denken und trotzdem Vernetzung über Qualifikationsstufen hinaus ermöglichen:** Bei der Planung der einzelnen Qualifizierungsbereiche war uns schon bewusst, dass die Wissenschaftlerinnen diese je nach Qualifikationsstand nutzen würden (Workshops zu Führungskompetenz bspw. mehr von Postdocs und bereits habilitierten Wissenschaftlerinnen in Führungsverantwortung). Jedoch haben wir nicht von vornherein einzelne Workshopthemen - bspw. zur Drittmittelfinanzierung - separat für jede der Zielgruppen angeboten, sondern versucht, die unterschiedlichen Bedarfe in einem gemeinsamen Workshop abzudecken. Dadurch konnte zwar die kollegiale Beratung der Wissenschaftlerinnen untereinander gefördert werden, jedoch hätte die Wissensvermittlung und das Coaching zu diesen Themen ggf. noch spezifischer sein können, wäre es ausschließlich und speziell für Frauen in der Postdoc-Phase bspw. aufbereitet worden. Die Herausforderung ist, die spezifischen Themen der Wissenschaftlerinnen je nach Qualifikationsphase zu berücksichtigen und mit Angeboten „zu bedienen“ und trotzdem auch die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen anzuregen, da auch im kollegialen Austausch und quasi im Peer-Mentoring ein großes Potential liegt.
- **Unterstützung der Kompetenzentwicklung in Orientierung an individueller Zielstellung verbunden mit persönlicher Förderung:** Obwohl wir schon einen hohen Grad an individueller Betreuung und Beratung in unserem Projekt realisiert hatten, wurde im Vergleich der Evaluationsergebnisse insgesamt mit denen der Gruppe der Mentees deutlich, dass eine persönliche Beratung und Förderung durch ein(e) Mentor(in) nochmals effektiver ist. Hier stellt sich die Frage, ob und wie Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen grundsätzlich gekoppelt werden können mit Mentoring-Elementen, durchaus auch mittels Peer-Mentoring der Wissenschaftlerinnen untereinander – bspw. von Postdoc zu Promovendin.

9. ANHANG

9.1 ZEITPLAN ZUR ORGANISATION DES KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS

2012	PROJEKTSTART Oktober	BEDARFSERHEBUNG Nachwuchswissenschaftlerinnen/ProfessorInnen (Einstellungen, Themen, Formate, individueller Bedarf)
		AUSWERTUNG BEDARFE
	Dezember	ENTSCHEIDUNG FÜR DREI QUALIFIZIERUNGSBEREICHE und dazugehörige THEMEN
2013	Januar	TRAINERINNEN-AUSWAHL Call for concepts / Vorgespräche / Auswahl / Konkretisierung der Themen
	Februar	FEINPLANUNG UND ORGANISATION der 1. Workshop-Staffel von April bis Oktober 2013
		Start: ERSTBERATUNGEN MIT INTERESSENTINNEN
	März	Start: WERBUNG FÜR DAS PROGRAMM TEILNEHMERINNEN-AKQUISE
	April	PROGRAMM-START 1. Workshop-Staffel
		Weiterhin ERSTBERATUNGEN MIT INTERESSENTINNEN (fortlaufend bis jetzt)
		BEGLEITENDE PROGRAMMEVALUATION → Fortlaufende Bedarfserhebung in Erstberatungen → Themen aus Vorab-Fragebögen → Workshop-Evaluation → Reflexionsgespräche mit Trainerinnen
	Ab Mai	FEINPLANUNG UND ORGANISATION der 2. Workshop-Staffel von Oktober 2013 bis Juni 2014
	Ab September	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT Teilnehmerinnen halten, neue Interessentinnen gewinnen
	Oktober	PROGRAMM-START 2. Workshop-Staffel
2014	Dezember	BEGINN der GESAMTEVALUATION
	Januar	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT Teilnehmerinnen halten, neue Interessentinnen gewinnen Abschlussgespräche mit Trainerinnen
	Juni	GESAMTEVALUATION und ERGEBNISDOKUMENTATION
	31. Dezember PROJEKTENDE	

Ausschreibung Dozent/in bzw. Trainer/in für Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“ Nr.: IIB E007-SN-005

Der Weg zur Professur ist lang und steinig ... und wird immer noch vor allem von Männern beschritten: Der Frauenanteil bei Professuren beträgt nur rund 20 Prozent, obwohl der akademische Mittelbau fast zur Hälfte weiblich besetzt ist. Der Karrierebruch erfolgt häufig nach Abschluss der Promotion, die Abkehr von der Wissenschaft beginnt jedoch schon früher. Damit mehr Frauen dauerhaft in der Wissenschaft bleiben, sind strukturelle Veränderungen notwendig, aber auch auf individueller Ebene können Frauen darin bestärkt werden, ihren Weg in der Wissenschaft konsequent weiter zu verfolgen und erfolgreich zu gehen. Mit dem Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“ wird die KOWA Leipzig gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Leipzig beraten und qualifizieren. Langfristiges Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren.

Die Projektziele sollen durch folgende Angebotsformate realisiert werden: Workshops und Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Durchführung hochschulöffentlicher Diskussionsveranstaltungen sowie Trainings mit Hochschulakteuren zur Vermittlung von Genderkompetenz.

Projektlaufzeit: 01.10.2012 – 30.09.2014

Für die Durchführung der Workshops mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen als auch für die Trainings mit den Hochschulakteuren suchen wir Dozent(inn)en bzw. Trainer(innen). Geplant sind u.a. Veranstaltungsformate zu folgenden Themenbereichen:

- Promoviert! Und dann?! Karrierewege/Qualifikationsstufen in der Wissenschaft
- Individuelle Standortbestimmung und Karriereplanung
- Profil zeigen! Entwicklung eines eigenen Forschungsprofils
- Wissenschaftlerin als Beruf?! Die Frage nach Identität, Motivation, Begeisterung für den Beruf
- Wie kann ich Präsenz im Wissenschaftsbetrieb zeigen? Strategien entwickeln, Reflexion des eigenen Auftretens
- Training von Interviews; Präsentationen; Kommunikation mit anderen Wissenschaftlerinnen, bspw. auf Konferenzen
- Erfolgreich Drittmittel einwerben
- Wissenschaftlich Publizieren / International Publizieren (Veröffentlichungsstrategien, Entwerfen von Textsorten für unterschiedliche Zielgruppen)
- Netzwerke knüpfen – Kontakte nutzen
- Umgang mit den Anforderungen /Herausforderungen auf dem Karriereweg im Wissenschaftsbetrieb (Vereinbarkeit Wissenschaft & Familie, Konkurrenz, Zeitdruck)
- Sicher verhandeln und durchsetzen (Berufungsverhandlungen, Verhandeln mit Vorgesetzten; Durchsetzung von Projektvorhaben und in Gremiensitzungen etc.)
- Wissenschaftlerin in Führungsposition: wirksame Mitarbeiter(innen)führung und – motivation; Reflexion des eigenen Führungsstils
- Gendergerechtes Führen, Handeln, Entscheiden
- Bedeutung der Kommunikation im beruflichen Kontext; Reflexion des eigenen Kommunikationsstils

Die Aufgaben der Dozentin / des Dozenten umfassen:

- die inhaltliche und organisatorische Planung der Workshops,
- die Konzeption und Erstellung von Kursmaterial,
- die Durchführung der Workshops und Qualifizierung der Teilnehmerinnen.

Fachliche und persönliche Anforderungen der Dozent(inn)en bzw. Trainer(innen):

- Hochschulabschluss
- Affinität zu den Themen Karrieren in der Wissenschaft, Frauenkarrieren, Frauenförderung, bzw. Referenzen in einem der oben benannten Themenbereiche

Darüber hinaus sind wir sehr daran interessiert, Menschen an unserem Projekt zu beteiligen, die Expertise zum Thema „Karrieren im Wissenschaftsbetrieb“ bzw. „Frauen in der Wissenschaft“ und Gender Mainstreaming in der Wissenschaft /Hochschule einbringen können, bspw. im Rahmen unserer projektbegleitenden Informationsveranstaltungen. Senden Sie uns gern Ihre Informationen und Kontaktdaten, dann können wir uns persönlich über die Form der Zusammenarbeit verständigen.

Rahmenbedingungen:

Das Projekt wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gefördert. Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Gemäß dem Zuwendungsbescheid kann für die Honorarvergütungen der Dozent(inn)en ein Stundensatz von bis zu 60 EURO veranschlagt werden. Weiterhin enthält der Stundensatz die Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen sowie die Reisekosten. Die Seminare sollen erstmalig ab April 2013 stattfinden, mindestens eintägig (8h) sein und können auch an zwei Tagen bis zu einem Umfang von 16 h stattfinden. Teilnehmerinnen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Hilfskräfte der Universität Leipzig. Die Mindestteilnehmerinnenzahl beträgt 8 Personen pro Veranstaltung.

Sie möchten sich gern als Dozent(in) oder Trainer(in) an unserem Projekt beteiligen?

→ Dann senden Sie uns bitte bis zum 31.01.2013 folgende Unterlagen:

- eine Beschreibung Ihres Veranstaltungsangebotes
- einen kurzen Überblick über Ihre Ausbildung, beruflichen Werdegang und Seminarerfahrung
- Angaben zu Ihrem Honorar

an unsere Projektmitarbeiterin Kathrin Schulze, kathrin.schulze@kowa-leipzig.de.

Sie können die Unterlagen gern auch per Fax oder auf dem Postweg senden, die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte dem Briefbogen. Wir setzen uns nach Einsendung Ihrer Unterlagen mit Ihnen in Verbindung, um die konkrete Zusammenarbeit zu vereinbaren.

Für Rückfragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen des Projekts gern auch telefonisch unter 0341-9730037 zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre Angebote!

Ihr Projektteam „Frauen in die Wissenschaft!“

KOWA Leipzig

9.3 DAS KOWA-QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM: ALLE THEMEN UND FORMATE AUF EINEN BLICK

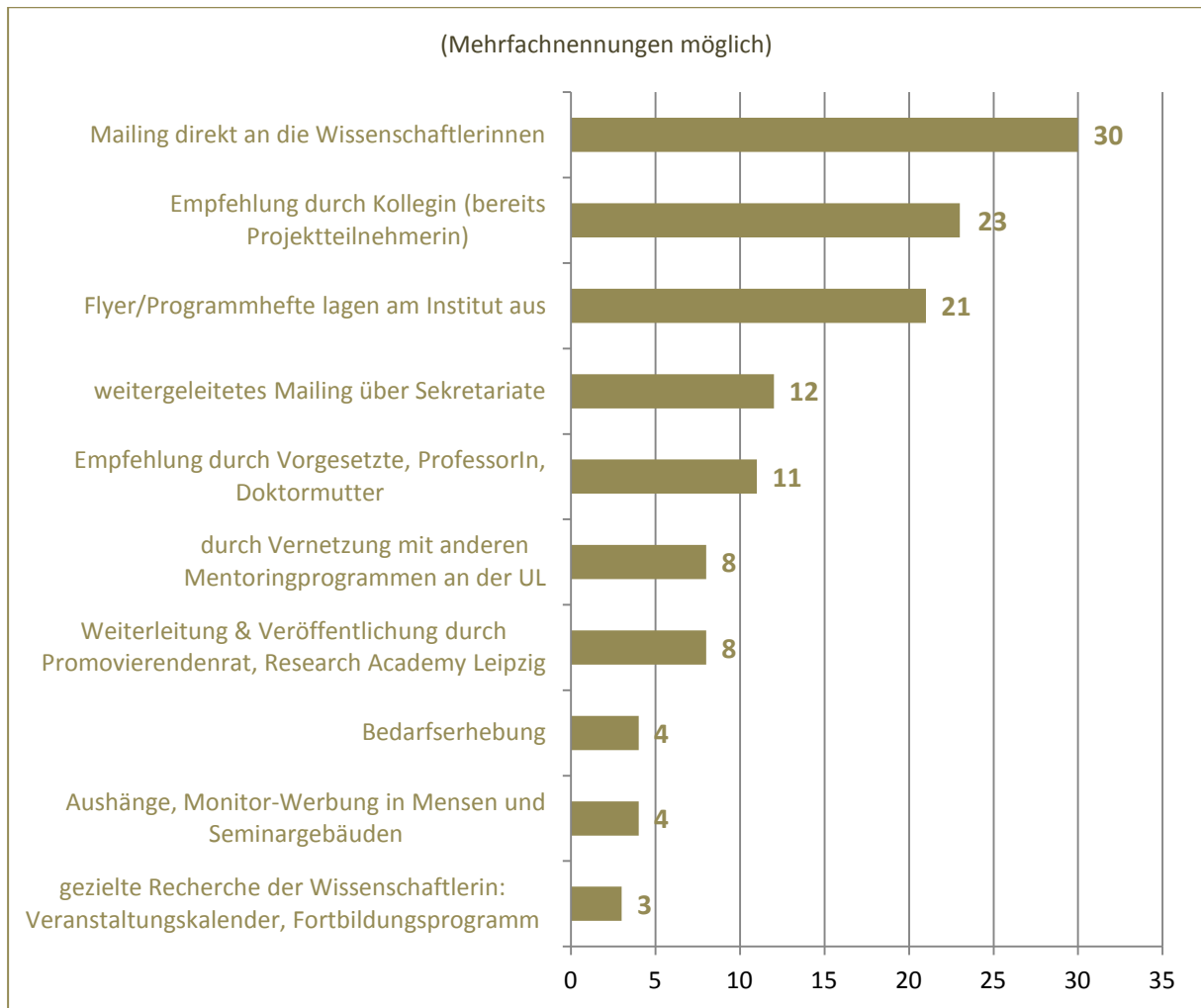
Workshop-Programm des ersten Durchgangs: April – Oktober 2013

TERMIN	TITEL	QUALIFIZIERUNGSBEREICH
Di, 09.04. – Mi, 10.04.2013	Workshop: Karrierewege und Karriereplanung in der Wissenschaft – Spielregeln erkennen und erfolgreich mitspielen	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Fr, 26.04.2013 Fr, 17.05.2013 Fr, 21.06.2013 Fr, 02.08.2013	Gruppencoaching: „Beruf Wissenschaftlerin – individuelle Standortbestimmung und Strategieentwicklung“	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Mo, 13.05. - Di, 14.05.2013	Workshop: Kommunikationstraining für Frauen: Vom ganzheitlichen Entwickeln kommunikativer Kompetenz	Sozial- und Führungskompetenz Stärken
Mo, 27.05. – Di, 28.05.2013	Workshop: Erfolgreich Drittmittel einwerben! Wie Sie sich mit DFG-Programmen der Einzelförderung eine Stelle schaffen und die Post-Doc-Phase sichern	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Di, 11.06.2013 Do, 04.07.2013 Di, 24.09.2013	Gruppencoaching: Raus aus der Tretmühle und rein in ... die (schöne) Forschung! Planung der „letzten Etappe“ bis zum Erreichen einer Professur oder einer alternativen Karrierepositionen	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Mi, 19.06. – Do, 20.06.2013	Workshop: Auftritt – Ausdruck – Wirkung: überzeugende (Selbst)Präsentation in der Öffentlichkeit	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Mi, 26.6.2013	Seminar: Profilierung in der Wissenschaftsgemeinde: Die Veröffentlichung wissenschaftlicher Texte	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Mi, 25.09. – Do, 26.09.2013, und Do, 28.11.2013	Workshop und Gruppencoaching: Frauen starten durch! Souverän und kompetent führen in Wissenschaft und Forschung	Sozial- und Führungskompetenz Stärken
Do, 10.10. – Fr, 11.10.2013	Workshop: Kommunizieren, Konflikte lösen und zielsicher Verhandeln als Führungskompetenz	Sozial- und Führungskompetenz Stärken

Workshop-Programm des zweiten Durchgangs: November 2013 – Juni 2014

TERMIN	TITEL	BEREICH
Fr, 08.11.2013	Workshop: Wissenschaftlerin als Beruf?! Die Frage nach Identität, Motivation und Begeisterung für den Beruf	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Mo, 25.11. – Di, 26.11.2013	Workshop: Methoden für professionelle Projekt- und Forschungsarbeit	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Do, 12.12. – Fr, 13.12.2013	Workshop: Netzwerken: von der Kunst, Kontakte zu knüpfen, zu pflegen und zielgerichtet zu nutzen	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Mi, 15.01. – Do, 16.01.2014	Workshop: Auftritt – Ausdruck – Wirkung: überzeugende Selbstpräsentation in der Fachöffentlichkeit	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Fr, 31.01.2014 Fr, 21.02.2014 Fr, 28.03.2014 Fr, 16.05.2014	Gruppencoaching: Beruf Wissenschaftlerin – individuelle Standortbestimmung und Strategieentwicklung	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Di, 11.03. – Mi, 12.03.2014	Workshop und Coaching: Bewerbungstraining für eine Professur	Wege zur Professur: Individuelle Karriereplanung
Do, 10.04.2014 und Fr, 23.05.2014	Workshop: Internationale Karriereentwicklung	Profil durch Wissenschaftskompetenz
Mi, 16.04.14 Mi, 30.04.14 Do, 22.05.14	Kollegiale Beratung Anerkennung - für eine andere Kultur an der Hochschule	Sozial- und Führungskompetenz stärken
Di, 06.05. – Mi, 07.05.2014	Workshop: Teams entwickeln und führen	Sozial- und Führungskompetenz stärken
Di, 03.06. – Mi, 04.06.2014	Workshop: Frauen starten durch! Kompetent führen in der Wissenschaft	Sozial- und Führungskompetenz stärken
Do, 26.06. – Fr, 27.06.2014	Workshop: Wissen schafft Macht: Einfluss nehmen durch bewusste Kommunikation	Sozial- und Führungskompetenz stärken

9.4 ZUGANG DER WISSENSCHAFTLERINNEN ZUM PROJEKT „FRAUEN IN DIE WISSENSCHAFT!“



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



Stand: 06.11.2014