



## **NatIngMent**

Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen

der Natur- und Ingenieurwissenschaften

- Abschlussbericht -

Anette Schönborn

## **Einleitung**

Ausgehend von den angelsächsischen Ländern wird Mentoring heute von zahlreichen Organisationen als Instrument der Personalentwicklung und Karriereförderung eingesetzt. Insbesondere an den Hochschulen ist die Mehrzahl der Programme in einen gleichstellungspolitischen Kontext eingebunden und dient der Förderung des weiblichen Nachwuchses, da Frauen trotz hervorragender Qualifikationen in den führenden Positionen der Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft nach wie vor eher selten vertreten sind.

An der Universität Duisburg-Essen sind in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie den Frauenförderplänen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verankert. Verschiedene Mentoring-Programme - als ein Instrument der Frauenförderung - werden an der Universität Duisburg-Essen vom Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung realisiert. Hierzu zählt auch die Mentoring-Linie NatIngMent, die sich an Studentinnen und Absolventinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer wendet. Die Teilnehmerinnen sollen im Studium sowie an der Schnittstelle Studium/Beruf aktiv unterstützt werden. Ziel ist es, Kompetenzen und Potenziale junger Frauen für ihre berufliche Laufbahn zu stärken und die Berufseinstiegsmöglichkeiten zu verbessern.

Die Erweiterung der Hochschulausbildung um praxisnahe Einblicke in berufliche Strukturen, die persönliche Erfahrungen und informelle Wissensbestände mit einbeziehen, und die Vermittlung bzw. Stärkung von Schlüsselqualifikationen stellen einen entscheidenden Qualifikationsvorteil auf dem Arbeitsmarkt dar. Daher bekommen die Teilnehmerinnen des Mentorings zum einen eine berufserfahrene Fach- und Führungsfrau ihrer Disziplin vermittelt, mit der sie über einen Zeitraum von 12 Monaten in eine persönliche Austauschbeziehung treten, und zum anderen können sie sich in einem begleitenden Seminarprogramm wesentliche Kompetenzen für ihre (zukünftigen) Aufgaben erarbeiten, z.B. Trainings zu Soft Skills wie Kommunikation und Projektmanagement.

## Evaluation NatIngMent

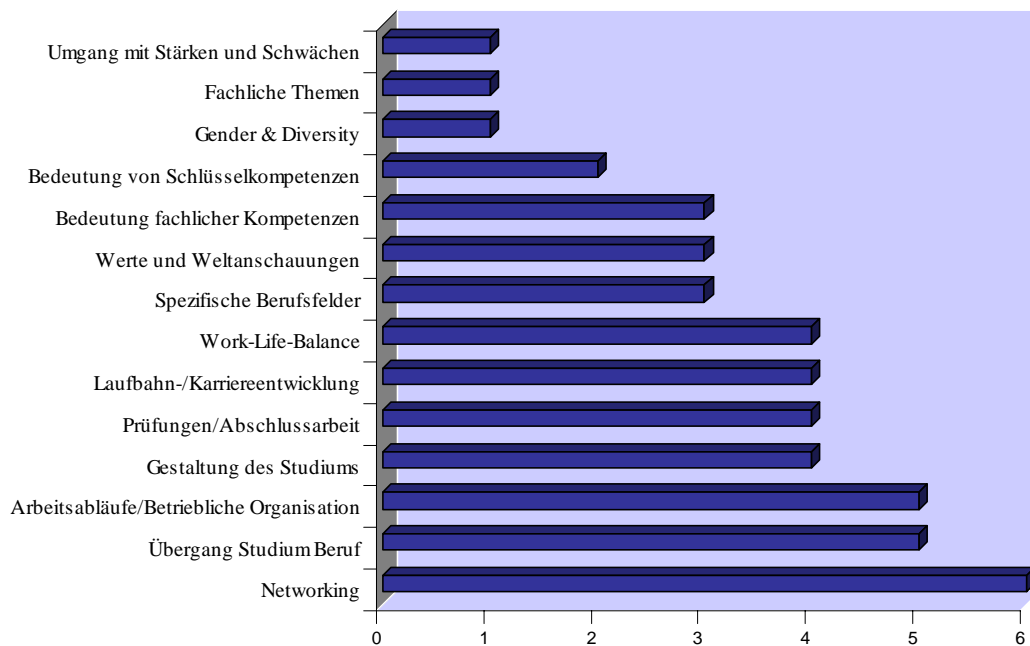
An der Mentoring-Linie NatIngMent (Mai 2006 – Mai 2007) nahmen 8 Studentinnen und Absolventinnen natur- und ingenieurwissenschaftlicher Fächer der Universität Duisburg-Essen teil. Die Teilnehmerinnen erhielten zunächst in einem Vorbereitungsworkshop wichtige Tipps und Informationen rund um das Mentoring und konnten noch ausstehende Fragen klären, bevor am 22. Mai 2006 die offizielle Auftaktveranstaltung stattfand. Nach den Grußworten und Vorträgen erfuhren die Mentees, wer ihre Mentorin für die kommenden 12 Monate sein wird und bekamen ein Logbuch überreicht.



Bei allen Teilnehmerinnen handelte es sich um ein one-to-one Mentoring. Ausgewertet werden konnten die Evaluationsbögen von 7 Mentees und 6 Mentorinnen. Hierauf wird im Folgenden näher eingegangen.

Die Mentees haben sich im Durchschnitt 5-mal für 1½ bis 2 Stunden mit ihrer Mentorin getroffen. Darüber hinaus bestanden Kontakte per Mail oder Telefon. Einige der Mentees konnten ihre Mentorin an ihrem Arbeitsplatz besuchen, andere bekamen die Gelegenheit an Veranstaltungen teilzunehmen und/oder es wurden ihnen weitere Kontakte vermittelt.

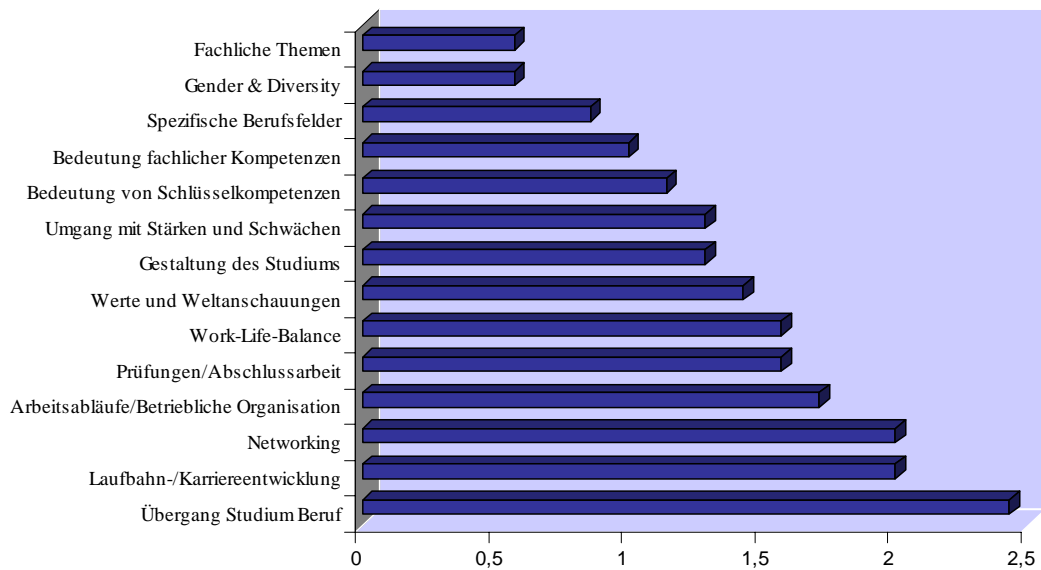
## Gesprächsinhalte



Die Evaluation zeigt, dass in den Gesprächen sehr unterschiedliche Themen behandelt wurden. In fast allen Mentoring-Beziehungen wurde über „Networking“ diskutiert, doch insbesondere wurden Fragen zur Studiengestaltung - inklusive der Abschlussarbeit - sowie zum Berufseinstieg bzw. zur Karriereentwicklung erörtert. Dabei ging es auch um spezifische Berufsfelder, Arbeitsabläufe im Betrieb sowie um Work-Life-Balance. „Gender und Diversity“ wurde hier zwar nur von einer Mentee als besprochenes Thema genannt, doch wird an anderer Stelle deutlich, dass das Thema „Frauen in Männerberufen“ des Öfteren erörtert wurde.

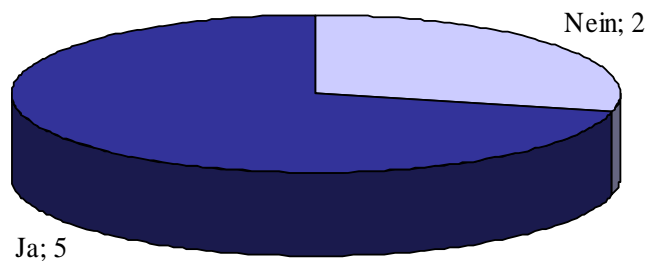
Wird nicht nur danach gefragt, welche Themen besprochen wurden, sondern auch nach der Häufigkeit der Thematisierung, um etwas über den Stellenwert der einzelnen Aspekte zu erfahren, zeigt sich, dass die Reihenfolge ähnlich ausfällt. Für die Antwort stand hier eine 5-stufige-Skala zur Verfügung. Der Wert 0 bedeutet, das Thema wurde „nie“ besprochen, der Wert 4, das Thema wurde „sehr häufig“ besprochen. Der „Übergang Studium/Beruf“ stellt mit einem Durchschnittswert von knapp 2,5 ein recht zentrales Thema dar, was sicherlich darauf zurückzuführen ist, dass viele der Teilnehmerinnen sich an diesem Schnittpunkt befanden. Im Zusammenhang damit sind auch die „Laufbahn- und Karriereentwicklung“ sowie die „Vernetzung“ zu sehen.

### Stellenwert der Gesprächsinhalte



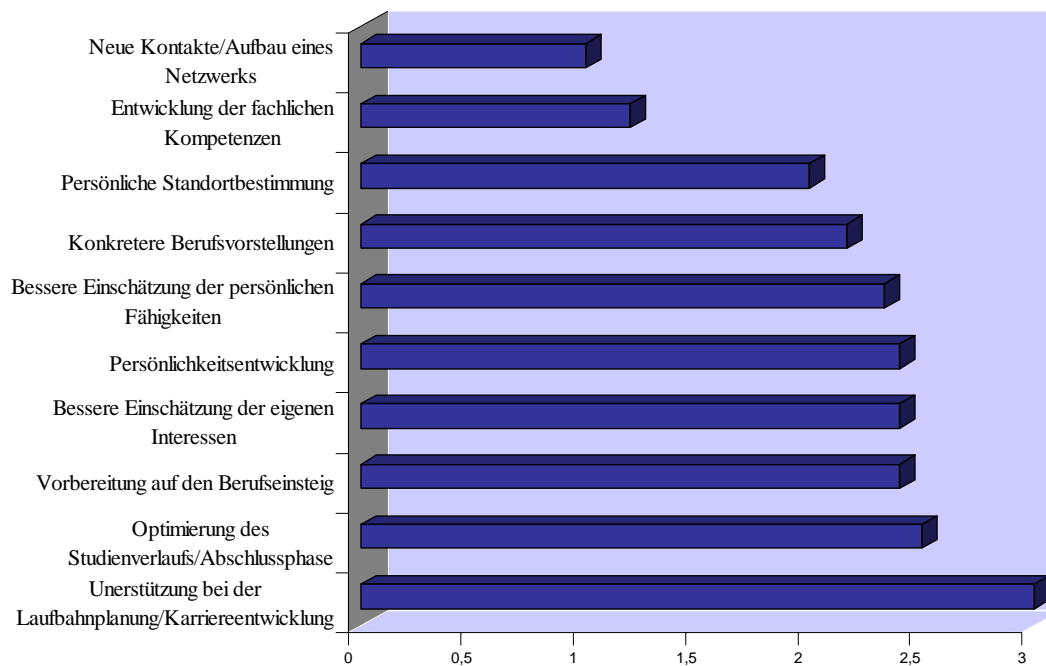
Fünf der Mentees haben gemeinsam mit ihrer Mentorin Handlungsstrategien und Lösungen in Bezug auf bestimmte Situationen entwickelt. Den Schwerpunkt bildete hierbei wiederum der „Übergang Studium/Beruf“, insbesondere die Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess. Des Weiteren wurden Strategien für den „Umgang mit speziellen Situationen“ bzw. den „Umgang mit Kollegen“ erarbeitet. Diesbezüglich war auch „Frauen in Männerberufen“ immer wieder ein Thema. Besprochen wurden außerdem die „Zeitplanung“ und „Führungskompetenzen“.

### Entwicklung von Handlungsstrategien/Lösungen



Für die Beantwortung der Frage, ob die Mentees nach ihrer eigenen Einschätzung bereits von der Teilnahme am Mentoring profitiert hätten, wenn sie nun am Ende der 12-monatigen Mentoring-Beziehung eine erste Bilanz ziehen würden, stand ihnen wiederum eine 5-stufige Antwortskala zur Verfügung. Der Wert 0 bedeutet, sie haben gar nicht profitiert, der Wert 4, sie haben sehr stark profitiert.

**Profit durch die Teilnahme am Mentoring (Mentees)**



Es zeigt sich, dass die Mentees die Mentoring-Beziehung vor allem in Bezug auf ihre Laufbahnplanung und Karriereentwicklung positiv bewerten. Die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen sowie die Vernetzung spielen im Vergleich zu den anderen Aspekten eine untergeordnete Rolle. Obwohl letzteres im Rahmen der schriftlichen Befragung nur einen geringen Stellenwert einnimmt, wurden in der Abschlussbilanzierung von den Mentees die neuen Kontakte, die sie knüpfen konnten, besonders betont. Dies bezieht sich vor allem auf die anderen Mentees der Linie, mit denen über das Jahr verteilt mehrere Treffen stattfanden. Des Weiteren sollte bedacht werden, dass das „lockere“ kennen lernen von Personen zunächst nicht unbedingt als „neuer Kontakt“ im engeren Sinne wahrgenommen wird, aber dieser jederzeit aktiviert werden kann und gerade diese Art von Kontakten in Bezug auf die unterstützende Vernetzung nicht unterschätzt werden sollten.

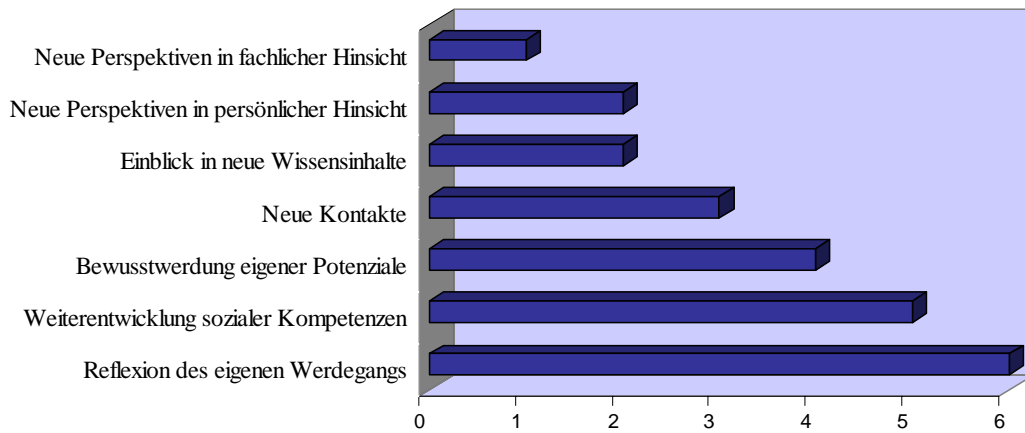
Hervorgehoben wurde von den Mentees außerdem, dass ihnen der Austausch mit Frauen, die in einer ähnlichen Situation sind bzw. waren und diese daher einschätzen bzw. sich hineinversetzen könnten, sehr gefallen habe. Die „offenen Gespräche“ mit ihren Mentorinnen, in denen die Studentinnen und Absolventinnen „Fragen klären“ konnten und „wertvolle Tipps“ erhalten haben, sowie die „unvoreingenommene und nüchterne Sichtweise“ einer anderen Person haben die Mentees als sehr unterstützend wahrgenommen. Ferner wurde von den Teilnehmerinnen das Begleitprogramm (Seminare und Vorträge) noch einmal explizit angesprochen, insbesondere der Vorbereitungsworkshop, den sie als sehr hilfreich für die Gestaltung des Mentoring-Prozesses ansahen.

Obwohl die Teilnehmerinnen insgesamt eine sehr positive Bilanz gezogen haben, wird die Teilnahme an dem Mentoring-Programm gegenüber Dritten eher verschwiegen, da sie abschätzigere Wertungen und negative Zuschreibungen befürchten. Dies deckt sich mit anderen Beobachtungen im Rahmen der Frauenförderung. Jedoch scheint dies auch mit der jeweiligen Fachkultur in Zusammenhang zu stehen, da Mentees der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften wesentlich offener mit einer Teilnahme an einem Mentoring-Programm umgehen.

Vier der Mentees würden auf jeden Fall wieder an einem Mentoring-Programm teilnehmen, weil es ihnen „viel Spaß gemacht“ hat und sie es als „hilfreich“ und „unterstützend“ empfunden haben. Eine weitere Mentee äußerte sich zwar auch positiv, doch glaubt sie, dass für sie ein individuelles Coaching sinnvoller gewesen wäre. Bei den beiden Mentees die „vielleicht“ noch einmal teilnehmen würden gab es Schwierigkeiten bei der Terminabsprache/Termineinhaltung. Einmal von Seiten der Mentorin, einmal von Seiten der Mentee. Letztere hatte sich nach eigener Aussage bezüglich des zeitlichen Ausmaßes verschätzt. Wenn sie noch einmal an einem Mentoring teilnähme, würde sie dies bewusster planen und gestalten, um letztlich stärker davon profitieren zu können.

Nicht nur die Mentees, sondern auch alle Mentorinnen geben an, dass sie einen Gewinn aus der Mentoring-Beziehung gezogen hätten. Insbesondere führte der Austausch mit einer jüngeren Person zur Reflexion des eigenen Werdeganges und der Bewusstwerdung eigener Potenziale. Außerdem wurden die eigenen sozialen Kompetenzen weiterentwickelt.

### Profit durch die Teilnahme am Mentoring (Mentorinnen)



Die meisten Tandem-Paare werden auch nach dem offiziellen Ende des Mentoring-Programms weiter Kontakt zueinander halten. Alle Mentorinnen haben sich bereit erklärt erneut eine Studentin bzw. Absolventin mit ihren Erfahrungen im Rahmen einer Mentoring-Beziehung zu unterstützen. Ebenso können sich die Mentees der Linie NatIngMent vorstellen zu einem späteren Zeitpunkt selbst einmal als Mentorin tätig zu werden.

### Zusammenfassung

Insgesamt wurde das Mentoring-Programm NatIngMent sowohl von den Mentees als auch den Mentorinnen sehr positiv bewertet. Dies zeigt die Auswertung der Evaluationsbögen, aber auch die Abschlussbilanzierung, in der die vergangenen 12 Monate in Bezug auf die Mentoring-Beziehung reflektiert wurden. Insbesondere hierbei betonten die Mentees, dass sie es als sehr positiv empfunden hätten, andere Frauen aus den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern kennen zu lernen, um sich mit ihnen u.a. über „Frauen in Männerdomänen“ austauschen zu können. Ein ähnlicher Erfahrungshintergrund erwies sich dabei vorteilhaft. Die Bedeutung der fachlichen Nähe der Mentorin wurde ebenfalls betont, obwohl die Evaluationsergebnisse zeigen, dass fachliche Themen kaum angesprochen wurden. Positiv hervorgehoben wurde neben der individuellen Mentoring-Beziehung auch das begleitende Seminarprogramm, von dem sie sehr profitiert hätten.

## Die Auftaktveranstaltung



Prof. Dr. Lothar Zechlin  
Rektor der Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Andrés Kecskeméthy  
Dekan der Fakultät für  
Ingenieurwissenschaften



Dipl.-Soz.-Wiss. Lisa Mense  
Wissenschaftliche Referentin der  
Gleichstellungsbeauftragten



Prof. Dr. Susanne Ihsen  
TU München

## Veranstaltungsprogramm

SPRACHLICHE KOMPETENZ	
02./03.03.2006	Communication with audiences & giving presentations
1 x monatlich	English Conversation Table
POTENZIALANALYSE	
12./13.06.2006	Potenziale erkennen und nutzen mit DISG
BEWERBUNG/KARRIEREPLANUNG/NETWORKING	
03.02.2006	Kreative Jobsuche – Wege in den verborgenen Arbeitsmarkt
12.05.2006	Online-Bewerbung
30.06.06	Career Day
13.07./23.11.2006	Bewerbungstraining und Karriereplanung
13./20.10.2006	Intensives Bewerbungstraining
31.10.2006	Arbeiten im Team
10.11.2006	Ladys Career
01.12.2006	Karriereplanung für den Einstieg in den Beruf
13.03./16.04.2007	Networking für den Erfolg
11.05.2007	E-Bewerbung
SCHREIBEN/VERÖFFENTLICHEN	
09./16.06.2006	Tipps und Tricks für MS Office
28.10./04.11.2006	Schreiben in Wissenschaft und Beruf
REDEN & (SELBST)PRÄSENTATION	
07./08.07.2006	Frauen zeigen Präsenz: Strategien professioneller Selbst-PR
13./14.10.2006	Präsentationstechniken für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen
27.10.2006	Coolness-Training
18./19.06.2007	Professionell präsentieren
GENDER & DIVERSITY	
02.06.2006	Managing Gender & Diversity
22.09.2006	Arbeiten in interkulturellen Teams & interkulturelle Kompetenzen
Sonstiges	
28.04.2007	Karrierefrühstück des Meduse e.V.