



# Evaluation des Mentoring-Programms 2005/06 im MentorinnenNetzwerk – Nutzen für die Teilnehmerinnen –



## **Impressum**

Herausgeber: MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Hessisches Koordinierungsbüro

J. W. Goethe-Universität

Max-von-Laue-Str. 11

60438 Frankfurt am Main

[www.MentorinnenNetzwerk.de](http://www.MentorinnenNetzwerk.de)

Redaktion: Linda Steger

März 2007

## Inhalt

1	Einleitung .....	4
2	Mentoring .....	4
2.1	Motivation für die Teilnahme am Mentoring-Programm.....	4
2.2	Beurteilung der Mentoring-Kooperation .....	6
2.3	Kontakte im Mentoring .....	7
2.4	Ziele im Mentoring .....	7
3	Training und Networking .....	9
4	Gesamtbewertung .....	11
5	Berufs- und Lebens-Situation der Mentees und Mentorinnen .....	15
6	Anhang.....	16
6.1	Operative Ziele und Erfolgsparameter des MentorinnenNetzwerks.....	16
6.2	Statistiken: persönliche Situation der Mentees.....	18
6.3	Statistiken: persönliche Situation der Mentorinnen.....	20
6.4	Übersicht: Angebote des MentorinnenNetzwerks während des Mentoring-Programms 2005.....	21

# 1 Einleitung

Am Mentoring-Programm 2005 haben insgesamt 129 Tandems – 129 Mentees und 129 Mentorinnen – teilgenommen. Das Programm startete im April 2005 und endete im Juni 2006.

Die Fragebögen zur Evaluation des Programms wurden zwei Wochen nach Beendigung des Programms an alle Teilnehmerinnen anonymisiert per Mail verschickt. Der Rücklauf betrug bei den Mentees 57%, bei den Mentorinnen 52%.

Gefragt wurde nach den Erfahrungen mit der individuellen Mentoring-Kooperation, mit dem Mentoring-Rahmenprogramm sowie mit den Trainings- und Vernetzungsangeboten. Hierbei wurde der Fokus vor allem auf den Nutzen gelegt, den die Mentees und Mentorinnen aus der Teilnahme ziehen konnten.

Das Rahmenprogramm diente der formalen Begleitung der Mentoring-Kooperationen. Es bestand aus einer Auftakt-, Halbzeit- und Abschlussveranstaltung sowie aus Seminaren für Mentees und Fortbildungen für Mentorinnen zum Thema Mentoring.

Die Trainings- und Vernetzungsangebote stellen eine Ergänzung zum Mentoring dar. Ziel ist die Vermittlung und Vertiefung von Schlüsselqualifikationen sowie das praktische Erlernen und Üben von Networking.

Die Fragen in den Fragebögen konnten entweder offen beantwortet werden oder die Antworten waren als Skala mit Werten von 1 bis 4 vorgegeben. Dabei entsprach der Wert 4 der vollen Zustimmung für eine Frage, der Wert 1 sollte gewählt werden, wenn die vorgegebene Aussage gar nicht zutraf.

Zitate aus den Fragebögen sind im Folgenden in Kästen wiedergegeben.

## 2 Mentoring

### 2.1 Motivation für die Teilnahme am Mentoring-Programm

Da die Motivation den Erfolg von Vorhaben beeinflusst, wurden die Mentees und Mentorinnen zunächst in einer offenen Frage nach den Gründen befragt, warum sie sich für das Mentoring-Programm beworben hatten.

Für die Mentees spielte eine Vielzahl von Motiven eine Rolle. Jede zweite Mentee (50%) wünschte sich Anregungen zur (inhaltlichen) Gestaltung des Studiums bzw. der Promotion. 44,1% suchten nach Kontakten bzw. wollten sich ein Netzwerk aufbauen. Für 42,6% der Mentees waren das praxisorientierte Kennen lernen von beruflichen Möglichkeiten sowie Strategien für einen erfolgreichen Berufseinstieg wichtig. Fast jede vierte Mentee (23,5%) suchte nach einem weiblichen Vorbild und wünschte sich einen Erfahrungsaustausch, u.a. zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 13,2% bewarben sich für das Mentoring-Programm aus allgemeinem Interesse oder Neugier. 8,8% der Mentees wollten eigene Kompetenzen erkennen und weiterentwickeln. 5,9% erhofften sich mehr Motivation für das Studium oder die Diplom- bzw. Doktorarbeit.

Einen Einblick in die vielfältigen Motive der Mentees geben folgende Zitate:

„Da das Grundstudium sehr theoretisch und fern jeglicher Praxis ausgerichtet ist, wusste ich lange nicht, worauf ich hinarbeite, so dass ich mit dem Gedanken spielte das Studium abzugeben. Zudem fehlte mir ein Ansprechpartner, der mir Tipps geben konnte, das Studium so zu gestalten, um möglichst viel Einblick in die spätere Arbeit und Anforderungen zu bekommen.“

„Ich befand mich im letzten Semester meines Studiums und hatte keine Perspektive, was ich wirklich danach machen wollte. Da kam ein Brief von der FH mit dem Angebot vom Mentorinnen-Netzwerk. Es passte genau zu meinen Fragestellungen und ich bewarb mich sofort. Es ging mir dann hauptsächlich um Bewerbungs-Unterstützung und Ziele abstecken, doch es ist viel mehr daraus geworden.“

„Ich kannte vor der Teilnahme am Mentoring-Programm keine Absolventinnen meines Studienfaches, die schon länger im Berufsleben stehen. Von der Kooperation habe ich mir erhofft, einen Einblick in das (Berufs-)Leben zu bekommen. Auch das Thema ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ für Akademikerinnen war mir sehr wichtig.“

„Ich stand kurz davor eine Diplomarbeit anzunehmen und erhoffte mir Unterstützung bei der richtigen Wahl, Unterstützung während der Diplomphase und Hilfe bei der Jobsuche bzw. der Frage ob eine Promotion das Richtige für mich ist.“

„Ich wollte Kontakt zu anderen Studentinnen aufbauen und habe für den Übergang vom Studium zum Arbeitsleben eine erfahrene Person für Gespräche gesucht, die mich bei der Entscheidungsfindung unterstützen kann.“

Auch für die Mentorinnen gab es vielfältige Motive, sich im Mentoring-Programm zu engagieren. Über die Hälfte der Mentorinnen (59,3%) wollte junge Frauen unterstützen, ihnen Mut machen, Vorbild sein oder einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in den Natur- und Ingenieurwissenschaften leisten. Jede dritte Mentorin (32,2%) verband mit ihrer Teilnahme auch die Hoffnung auf neue Impulse für die eigene Arbeit und berufliche Weiterentwicklung, Reflexion des eigenen Karriereweges oder das Vertiefen von Coaching- und Führungskompetenzen. Das Erweitern der beruflichen Netzwerke und Kontakte zu Unternehmen zu erhalten, war für ein Drittel der Mentorinnen (33,9%) wichtig. Für jede 4. Mentorin (27,1%) war die Weitergabe eigener Erfahrungen ein Motiv zur Teilnahme am Mentoring-Programm. 10,2% engagierten sich aufgrund eigener positiver Erfahrungen als Mentee oder Mentorin aus vorherigen Mentoring-Programmen; 8,5% der Mentorinnen suchten den Kontakt zur jüngeren Generation.

Stellvertretend für die vielfältigen Motive der Mentorinnen hier einige ausgewählte Zitate:

„Mit der Teilnahme am Netzwerk wollte ich meine beruflichen Erfahrungen und auch nützliche Kontakte weitergeben. Da ich in meiner eigenen Studienzeit Kontakte in die Industrie und Erfahrungen aus dem Berufsleben sehr vermisste, wollte ich speziell mit meiner Mitarbeit hier Unterstützung bieten. Des Weiteren war ich an Kontakten und Erfahrungsaustausch mit anderen Mentorinnen interessiert.“

„Ich finde es schön, meine bisherigen Erfahrungen an junge Frauen weitergeben zu können und ihnen beratend zur Seite zu stehen. Gleichzeitig erlebe ich es auch als Bereicherung für mich, Anregungen von meiner Mentee zu bekommen, die unbedarfter, natürlicher an Dinge herangeht.“

„Ich finde es schön anderen Menschen bei beruflichen Entscheidungen zu helfen. Junge Menschen heutzutage haben es sehr schwer Fuß zu fassen, sie wissen das und haben deshalb oft wenig Selbstbewusstsein. Die Medien tun ihr übriges, Angst zu schüren. Junge Frauen haben es noch schwerer, gerade in einer Männerdomäne. Da wollte ich eine Frau unterstützen. Aber auch ich habe etwas davon, Mentoring hilft wichtige "Softskills" für den Beruf zu lernen (Stichwort Coaching und auch ein bisschen psychologisches Geschick). Gerade technische (Fach-) Hochschulen vernachlässigen ja diesen wichtigen Bereich der Berufsvorbereitung.“

„Mentoring halte ich für eine sinnvolle Form der Förderung, die sonst im Studium oft zu kurz kommt, und die Zusammenarbeit mit motivierten Studentinnen macht Spaß.“

## 2.2 Beurteilung der Mentoring-Kooperation

93,1% der Mentees beurteilen ihre Mentoring-Kooperation als sehr erfolgreich oder erfolgreich („sehr erfolgreich“, Wert 4 und „erfolgreich“, Wert 3).

Die Beurteilung der Mentoring-Kooperation wurde von den Mentees mit offenen Antworten begründet, hier ausgewählte Zitate:

„Durch mehrere Gespräche mit meiner Mentorin habe ich mich zu einer Promotion entschlossen und eine geeignete Stelle gefunden.“

„Meine Mentorin hat mir bei meinen Fragen sehr geholfen und stand bei den Entscheidungen, die ich zu treffen hatte, beratend zur Seite. In diesem Jahr habe ich ein 2-monatiges Praktikum gemacht und habe eine sehr gute Diplomarbeitsstelle in einem Forschungsinstitut bekommen, die ich im Oktober beginnen werde.“

„Dank der Mentoring-Kooperation habe ich meinen Traumjob gefunden, in dem ich seit einem Jahr fest angestellt bin. Außerdem bin ich selbstbewusster geworden und habe viel gelernt. Meine Mentorin hat mich unterstützt und beraten. Alle gesteckten Ziele wurden erreicht.“

Von den Mentorinnen beurteilen 90,0% das Mentoring als sehr erfolgreich oder erfolgreich.

„Meine Mentee und ich haben sehr konstruktiv und offen zusammengearbeitet. Wir konnten fast alle Wünsche und Ziele der Mentee gemeinsam erreichen. Es hat sich eine freundschaftliche, ehrliche Beziehung entwickelt von der beide Seiten profitieren. Wir werden sicherlich auch in Zukunft in Kontakt bleiben und es wird noch die ein oder andere Aufgabe gemeinsam zu bewerkstelligen sein.“

„Es bestand eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Mentee hat wiederholt den für sie erhaltenen Nutzen aus den Gesprächen betont und war sehr motiviert neue, berufliche Aspekte kennen zu lernen. Die festgelegten Ziele wurden voll erreicht – die Persönlichkeit und das Auftreten der Mentee hat sich zusehends während der Kooperation gefestigt.“

„Die Mentee hatte ein orientierendes Gespräch in der Abteilung für Arbeitssicherheit meines Unternehmens, für die sie sich interessiert hat und hatte die Möglichkeit eines einwöchigen Praktikums. Auch konnte ich ihr bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen helfen.“

Sieben Mentorinnen (10,4%) gaben an, die Kooperation vorzeitig beendet zu haben. Davon wurden fünf Kooperationen nach zwei bis neun Monaten ohne gemeinsame Verständigung abgebrochen, zwei mit Absprache nach jeweils acht Monaten vorzeitig beendet. Die Gründe für den Abbruch bzw. die vorzeitige Beendigung waren: fehlende Rückmeldung der Mentee, unklare Ziele der Mentee, Nichteinhaltung von Vereinbarungen und Terminen und möglicherweise fehlendes Interesse der Mentee. Aber auch Zeitmangel und die erfolgreiche Umsetzung der Ziele in kürzerer Zeit als geplant wurden von den Mentorinnen als Gründe genannt.

Von den Mentees beendeten vier (5,5%) ihre Kooperation vorzeitig. Dreimal wurde die Kooperation nach sechs bis neun Monaten ohne gemeinsame Verständigung abgebrochen, einmal nach elf Monaten nach einem gemeinsamen Abschlussgespräch vorzeitig beendet. Als Grund für den Abbruch der Kooperation nannten die Mentees ausschließlich die fehlende Rückmeldung der Mentorin nach Versuchen der Kontaktaufnahme. Die Mentees gaben danach weitere Versuche auf, weil sie sich „nicht aufdrängen“ wollten. Grund für die vorzeitige Beendigung der vierten Kooperation war der Wegzug der Mentorin ins Ausland.

Interessanterweise bewerteten drei der vier Mentees ihre Mentoring-Kooperation dennoch als sehr erfolgreich bzw. erfolgreich. Dass die Mentees trotz des vorzeitigen Abbruchs einen Nutzen für sich aus dem Mentoring gezogen haben, hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Kooperationen frühestens nach sechs Monaten beendet wurden und ausreichend Zeit blieb, die meisten der vereinbarten Ziele zu erreichen.

## **2.3 Kontakte im Mentoring**

Die Mentees und Mentorinnen trafen sich im Durchschnitt 6 mal, standen 15 mal per eMail und 3-4 mal per Telefon in Kontakt. Zusätzlich wurde durchschnittlich eine Veranstaltung gemeinsam besucht.

86,3% der befragten Mentees und 77,6% der Mentorinnen stehen auch nach Beendigung ihrer Mentoring-Kooperation noch in Kontakt miteinander.

Die Mentees und Mentorinnen wurden gebeten, eine Einschätzung darüber abzugeben, wie viel Raum einzelne Methoden zur Umsetzung der Ziele eingenommen haben (Gespräche gemeinsame Projektbearbeitung usw.). Die Summe musste 100% betragen. Folgendes Bild ergab sich:

Die Ziele wurden vor allem in Gesprächen bearbeitet: 77,7% der gemeinsamen Zeit wurde im Gespräch verbracht (Mentorinnen: 75,6%). Shadowing, also die Begleitung der Mentorin bei ihrem Arbeitsalltag durch die Mentee, nahm einen Raum von 5,6% ein (Mentorinnen: 7,0%). Das Co-Mentoring, der Austausch mit KollegInnen der Mentorin nahm 5,0% der Zeit ein (Mentorinnen: 3,8%). Die gemeinsame Projektbearbeitung und der gemeinsame Besuch von Veranstaltungen nahm mit je 3,3% eine eher geringe Rolle ein (Mentorinnen: 2,3% bzw. 4,9%). Auch ein Praktikum oder eine Hospitation bei der Mentorin spielte in der Mentoring-Zeit eine eher untergeordnete Rolle (Mentees: 2,3%, Mentorinnen: 2,8%). Die restliche Zeit (2,8%; Mentorinnen: 3,6%) wurde anders gestaltet, z.B. durch informelle Betriebsbesichtigung oder das Üben von Präsentationstechniken.

## **2.4 Ziele im Mentoring**

In offenen Fragen wurden die Mentees und Mentorinnen nach den Zielen gefragt, die sie sich für die Mentoring-Kooperation gesetzt haben. Die genannten Ziele wurden folgenden Themenkomplexen zugeordnet, die sich an den Zielen und Erfolgsparametern für Mentees des MentorinnenNetzwerks orientieren (siehe Anhang):

- praxisnahe Vorbereitung auf die Anforderungen im Berufsleben
- Begleitung und Stärkung im Studium oder bei der Promotion
- Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben
- Einführung in berufliches Networking
- Stärkung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen

**Ziel: praxisnahe Vorbereitung auf die Anforderungen im Berufsleben**

Fast alle Mentoring-Tandems (94,8%)<sup>1</sup> hatten ein Ziel, das sich auf die Vorbereitung auf das Berufsleben der Mentee bezog, z.B.:

- Berufsziel finden, Berufsbilder kennen lernen
- Kennen lernen von Arbeitalltag / Unternehmen d. Mentorin
- Unterstützung auf dem Weg zur Professorin
- Kongress-Besuche planen & organisieren
- Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Ziel: Begleitung und Stärkung im Studium oder bei der Promotion**

Bei über drei Viertel der Mentoring-Tandems (82,1%) bezog sich ein Ziel auf die Begleitung und Stärkung der Mentee im Studium oder bei der Promotion, z.B.:

- Wahl der Vertiefungsrichtung
- studienbegleitende Beratung zur Planung des Studiums und externer Praktika
- Unterstützung bei der Themenauswahl d. Diplomarbeit
- Suche nach einem Praktikum und nach einer Diplomarbeitsstelle; Entscheidung, ob Diplomarbeit in einer Arbeitsgruppe an der Uni oder in einem außeruniversitären Forschungsinstitut
- Entscheidung Promotion ja/nein

**Ziel: Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben**

Fast die Hälfte der Mentees (44,0%) sollte von ihrer Mentorin beim Berufseinstieg begleitet werden, z.B.:

- Bewerbungsunterlagen vorbereiten, mindestens 5 Bewerbungen abschicken
- Erstellung Lebenslauf + Profil, Erarbeitung von Berufsfeldern/ Bewerbungsmöglichkeiten -strategien
- Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen, ggfs. Nachbereitung
- Die ersten 100 Tage im Beruf → Unterstützung dabei
- Vorbereitung auf kommende Aufgaben als Projektleiterin.  
"Antenne" für informelle Strukturen und Spielregeln entwickeln.  
Verhältnis zu Arbeitskolleginnen und Frauen in Führungspositionen

---

<sup>1</sup> Da die Angaben der Mentees den Angaben der Mentorinnen weitgehend entsprechen, wurden diese und die folgenden Prozentangaben aus dem Mittelwert der Antworten der Mentees und Mentorinnen errechnet.

### **Ziel: Stärkung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen**

Fast jedes dritte Mentoring-Tandem (29,9%) hatte ein Ziel, das sich auf die Stärkung und Weiterentwicklung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Mentee bezog, z.B.:

- lernen die eigenen Fähigkeiten und Schwächen zu erkennen und das Beste daraus zu machen
- SAP Zertifizierung erreichen
- Verantwortung übernehmen + vertreten
- Weiterentwicklung von Persönlichkeit und beruflicher Qualifikation
- Auseinandersetzung mit Selbstbild und Fremdbild sowie Anspruch und Realität

### **Ziel: Einführung in berufliches Networking**

12% der Mentees sollten von ihrer Mentorin in berufliches Networking eingeführt werden bzw. wollten die Zahl der beruflichen Kontakte erhöhen:

- Einführung in die Netzwerke der Mentorin
- Teilnahme an einer Veranstaltung des Netzwerkes der Mentorin
- Kontakte in die Industrie knüpfen.
- Schritte zur Einbindung in die Scientific Community entwickeln

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei den Zielen, die sich die Mentees für die Mentoring-Kooperation gesetzt haben, vorrangig Fragen nach Studium, Promotion und die Vorbereitung auf den Berufseinstieg thematisiert wurden. Daneben spielen aber auch sozial-kommunikative Kompetenzen und Fragen des Networking eine Rolle.

Mentees und Mentorinnen haben ihre Ziele größtenteils erreicht: Die Mentees schätzen den Zielerreichungsgrad mit 82,8%, die Mentorinnen mit 82,9% als hoch ein.

88,1% der Mentorinnen würden sich, falls zeitlich möglich, wieder als Mentorin zur Verfügung stellen, drei Mentorinnen (4,5%) würden dies nicht mehr tun<sup>2</sup>, 7,5% sind unschlüssig.

Die Teilnahme am Mentoring-Programm an Kolleginnen weiterempfehlen würden 92,4% der Mentorinnen, 7,6% sind sich nicht sicher.

## **3 Training und Networking**

Zusätzlich zu den Fragen zum Mentoring wurden Mentees und Mentorinnen um ihre Einschätzung zu den Trainings- und Networking-Angeboten des MentorinnenNetzwerks gebeten.

Fast alle Mentees (97,3%) beurteilen die Bedeutung von Soft-Skills für ihre berufliche Entwicklung als sehr wichtig oder wichtig. Nur zwei Mentees (2,7%) schätzen die Bedeutung mittelmäßig ein.

Die Frage nach dem persönlichen Gewinn aus der Teilnahme an den Workshops beantworteten die Mentees offen. Hier einige Zitate:

---

<sup>2</sup> Zwei dieser Mentorinnen bewerteten ihre Kooperation als erfolgreich bzw. sehr erfolgreich. D.h., es besteht nicht zwingend ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Kooperation und der Ablehnung, sich erneut als Mentorin zur Verfügung zu stellen.

„Durch den Kontakt zu anderen Studentinnen, die gewisse Probleme gemeistert haben, bekommt man Mut für die Zukunft. Der Workshop half mir zu erkennen, wie wichtig die richtige Zielsetzung ist.“

„Ich habe gelernt, dass meine Vorträge wesentlich besser beim Publikum ankommen und besser verstanden werden als ich dachte. Ich kann meine Vorträge jetzt noch besser strukturieren, wichtige Punkte besser hervorheben und selbstbewusster auftreten.“

„Wie ich Familie und Beruf vereinbaren kann, war schon immer eine wichtige Frage für mich. Durch das Seminar wurden mir einige Punkte gezeigt wie ich diese ohne Probleme bewältigen kann.“

„Jetzt weiß ich, wie ich einen guten Lebenslauf gestalte. Habe mich mit diesem Lebenslauf beworben und den Job bekommen.“

Die Bedeutung des Networking für die berufliche Entwicklung wurde von der Mehrzahl der Mentees ebenfalls hoch eingestuft. Über drei Viertel (80,6%) beurteilen das Networking als sehr wichtig oder wichtig, 18,4% schätzen die Bedeutung als weniger wichtig oder völlig unwichtig ein.

Auch hier beantworteten die Mentees die offene Frage nach dem persönlichen/ beruflichen Gewinn aus der Teilnahme am Networking, z.B.:

„Ich freue mich immer wieder, junge Frauen, die in ähnlichen Situationen sind wie ich, zu treffen und näher kennen zu lernen, weil mir die Gespräche über ähnliche Herausforderungen, vor denen wir stehen oder standen, die Gelegenheit gibt, meine eigenen Lage zu reflektieren und neue Herangehensweisen zu entwickeln.“

„Das Vorstellen der Unternehmen war sehr gut! Man konnte mehr erfahren als bei den Exkursionen von der Uni.“

„Die Treffen waren für den Austausch sehr gut. Es war für mich, als ob ich in meiner Familie bin und so angenommen werde, wie ich bin. Ich musste mich nicht verstellen. Und dies hat mir jedes Mal immer wieder eine neue Motivation für den Alltag gegeben.“

„Ich habe festgestellt, dass es gar nicht so schwierig ist mit fremden Menschen ins Gespräch zu kommen und kann jetzt insgesamt besser auf andere zugehen. Des Weiteren habe ich Freundinnen gefunden, mit denen ich mich jetzt auch häufiger privat treffe.“

Auch die Mentorinnen konnten für sich einen persönlichen Gewinn aus der Teilnahme am Training und/ oder Networking ziehen, z.B.:

„Da ich in der nicht-industriellen Forschung arbeite, waren für mich Einblicke in die Arbeit in der freien Wirtschaft möglich, die mir sonst nicht zugänglich waren. Austausch mit Kolleginnen entlastet die teils isolierte Stellung als Frau im Beruf. Weiterbildungsangebot findet auf hohem Niveau statt und ich habe viel über Feedback, Beratung und Konfliktsituationen gelernt. Insgesamt erfreuliche Erfahrung, dass man mit seinem eigenen Potential helfen kann.“

„Persönlich habe ich zum einen die Idee des Mentoring für mich übernommen, für meine eigenen Pläne (Forschungsarbeit in den USA) mir einen Mentor gesucht - und wenn es so weiter geht, wie es sich anließ, mein Ziel dadurch erreicht. Ohne die Erfahrung, wie es ist Mentorin zu sein, "dass man danach fragen darf" etc. wäre ich nie auf die Idee gekommen, einem erfahrenen Kollegen zu schreiben "Would you agree to be my mentor for an e-mail or two?" und hätte von daher auch nie die begeisterte Unterstützung von seiner Seite erfahren können, ohne die mein Ziel nie in greifbare Nähe gerückt wäre.“

## 4 Gesamtbewertung

Abschließend wurden die Mentees und Mentorinnen gebeten, eine Gesamtbewertung ihrer Teilnahme am MentorinnenNetzwerk (Mentoring, Training, Networking) vorzunehmen. Zuerst erfolgte eine Gewichtung der Elemente Mentoring, Training und Networking (insgesamt 100%). Für Mentees und Mentorinnen spielt das Mentoring die größte Rolle (Mentees: 67,9%, Mentorinnen: 68,7%), das restliche Drittel wird fast paritätisch auf Training (Mentees: 13,4%, Mentorinnen: 16,6%) und Networking (Mentees: 18,6%, Mentorinnen: 14,7%) aufgeteilt.

Des Weiteren sollten Mentees und Mentorinnen angeben, inwieweit vorgegebene Aussagen zum persönlichen und beruflichen Nutzen auf sie zutreffen (von „trifft voll und ganz zu“, Wert 4 bis „trifft gar nicht zu“, Wert 1). War die Aussage für sie nicht relevant, konnten sie dieses gesondert vermerken. Die vorgegebenen Aussagen orientierten sich an den Zielen und Erfolgsparmetern des MentorinnenNetzwerks (siehe Anhang).

Folgt man der Bewertung „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“, ergibt sich für die Mentees folgendes Bild<sup>3</sup>:

### ***Ziel: Begleitung und Stärkung im Studium oder bei der Promotion***

- ▶ Bei über drei Viertel der Mentees (82,1%) stieg die Motivation für das Studium durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk.
- ▶ Für drei Viertel der Mentees (77,6%), die vor der Entscheidung für oder gegen eine Promotion standen, wurde der Entschluss zur Promotion gefestigt.
- ▶ Über zwei Drittel der Mentees (70,6%), die sich Orientierungshilfe wünschten, haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk eine bessere Orientierung im Studium bekommen.
- ▶ Fast ebenso viele Mentees (70,1%) haben Strategien entwickelt, wie sie ihre Ziele erreichen können.
- ▶ Zwei Drittel der Mentees (65,2%) haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ein klares berufliches Ziel gefunden.
- ▶ Für fast zwei Drittel (65,1%) hat sich die Position am Arbeits- bzw. Studienplatz verbessert.
- ▶ Knapp zwei Drittel (59,2%) der Mentees, die ihren Studienschwerpunkt neu ausrichten wollten, konnten diesen inhaltlich auf ihr späteres Berufsziel optimieren.
- ▶ Fast ebenso viele Mentees (58,3%) werden ihr Studium/ ihre Promotion schneller und zielstrebig abschließen.
- ▶ Mehr als jede 3. Mentee (36,8%), die vor der Diplomarbeit stand, hat durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk einen Diplomarbeitsplatz gefunden.

### ***Ziel: praxisnahe Vorbereitung auf die Anforderungen im Berufsleben***

- ▶ Über drei Viertel der Mentees (76,6%) hat durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk Einblick in potentielle Arbeitsfelder erhalten.
- ▶ Fast ebenso viele (75,5%) wurden ermutigt, Beruf/ Karriere und Familie zu vereinbaren.
- ▶ Über zwei Drittel der Mentees (70,3%) haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk Vorbilder für ihren eigenen beruflichen Werdegang gefunden.
- ▶ Für knapp zwei Drittel (63,8%) haben sich neue Berufsperspektiven eröffnet.
- ▶ Über die Hälfte der Mentees (52,6%), die ein Praktikum absolvieren wollten, haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk einen Praktikumsplatz gefunden.

---

<sup>3</sup> Berücksichtigt sind jeweils die Mentees, für die die Fragestellung relevant war.

### **Ziel: Einführung in berufliches Networking**

- ▶ Über zwei Drittel der Mentees (70,2%) haben gelernt, erfolgreiches Networking zu praktizieren.
- ▶ Zwei Drittel der Mentees (66,7%) konnten durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk Kontakte zu Frauen knüpfen, die in einer ähnlichen Situation sind wie sie.
- ▶ Für über die Hälfte (51,6%) haben sich nützliche Kontakte in Wirtschaft, Wissenschaft und/oder Verwaltung ergeben.
- ▶ Fast die Hälfte der Mentees (49,3%) konnte Kontakte zu Frauen knüpfen, die in ihrem späteren Arbeitsbereich erfolgreich tätig sind.

### **Ziel: Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben**

- ▶ Über drei Viertel der Mentees (86,7%) haben wichtige Tipps für einen erfolgreichen Berufseinstieg und zu Bewerbungsstrategien erhalten.
- ▶ 40% der Mentees, die sich in der Berufseinstiegsphase befanden<sup>4</sup>, haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk einen Arbeitsplatz gefunden.

### **Ziel: Stärkung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen**

- ▶ 88,5% der Mentees können durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ihre beruflichen Ziele selbstbewusster verfolgen.
- ▶ Mehr als drei Viertel der Mentees (72,7%) konnten ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten verbessern.
- ▶ Über drei Viertel (69,2%) konnten ihre Selbstpräsentation und Durchsetzungskraft verbessern.

Stellvertretend für die vielen Aussagen der Mentees zu ihrem persönlichen und beruflichen Nutzen aus der Teilnahme am Mentoring, Training und Networking stehen abschließend folgende Zitate:

„Ich habe zahlreiche Anregungen erhalten und neue Einsichten gewonnen. Ich sehe meine Zukunftsplanung in der Wissenschaft jetzt klarer.“

„Ich habe von meiner Mentorin den entscheidenden Anstoß bekommen, mein Studium wieder aufzunehmen. Durch die Gespräche mit ihr konnte ich Zweifel und Unsicherheiten abbauen und Mut und Selbstbewusstsein gewinnen.“

„Sehr gut empfand ich die Exkursion zu Sanofi-Aventis und das Gespräch mit den Führungskräften. Dies gab ein Einblick in die Arbeitsbedingungen und -strukturen in einen großen internationalen Konzern. Darüber und über die Gespräche mit meiner Mentorin konnte ich besser meine eigenen Berufsvorstellungen definieren und einschätzen.“

„Mir ist bewusst geworden, dass Kontakte eine wichtige Rolle spielen und dass es erlaubt ist und sich lohnt sie zu nutzen.“

„Durch die Kooperation mit meiner Mentorin habe ich gelernt, mein Studium effektiver zu gestalten und entscheidende Einblicke zu gewinnen. Zudem konnte ich wichtige Kontakte in die Industrie knüpfen und habe an Selbstvertrauen gewonnen.“

---

<sup>4</sup> Diese Frage war für ein Drittel der Mentees (34,2%) relevant, woraus sich schließen lässt, dass jede 3. Mentee mit der Teilnahme am MentorinnenNetzwerk auch die Hoffnung auf einen unmittelbaren Berufseinstieg verbunden hatte.

Durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ....

„...ist es mir gelungen, mein Studium nach einer vierjährigen Unterbrechung wieder aufzunehmen“

„...gehe ich etwas gelassener in die bald anstehende Bewerbungsphase und traue mir mehr zu als vor dem Mentoring-Jahr.“

„...habe ich eine interessante, beruflich erfolgreiche, selbstbewusste Frau kennen gelernt und konnte meine Selbsteinschätzung und mein Selbstwertgefühl steigern.“

„...bin ich selbstbewusster bei Gesprächen mit meinem Professor oder anderen Betreuern geworden, und habe zielstrebig meine Dissertation bearbeitet.“

Bei den Mentorinnen zeigt sich folgendes Bild<sup>5</sup>:

**Ziel: Mentorinnen bauen ihre Führungskompetenzen auf bzw. aus**

- ▶ Mehr als drei Viertel der Mentorinnen (83,3%) hat davon profitiert, den eigenen beruflichen Werdegang/ Karriereweg zu reflektieren.
- ▶ Zwei Drittel der Mentorinnen (65,5%) hat davon profitiert, ihre eigene Arbeitsweise zu reflektieren.
- ▶ Fast ebenso viele (64,3%) haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ihren eigenen Führungsstil reflektiert.
- ▶ Genauso viele konnten ihre eigenen Führungskompetenzen weiter entwickeln und vertiefen.

**Ziel: Mentorinnen entwickeln ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen weiter**

- ▶ Mehr als zwei Drittel der Mentorinnen (71,0%) haben durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ihre kommunikativen Kompetenzen erweitert.
- ▶ Knapp zwei Drittel der Mentorinnen (62,1%) haben neue Impulse und Motivation für ihre eigene Arbeit erhalten.
- ▶ Mehr als jede 2. Mentorin (58,6%) hat ihre emphatischen Fähigkeiten erweitert.
- ▶ Über die Hälfte (52,3%) wurde darin bestärkt, Beruf/ Karriere und Familie zu vereinbaren.
- ▶ Fast jede 2. Mentorin (44,4%) kann durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ihre eigenen beruflichen Ziele selbstbewusster verfolgen.
- ▶ Jede 3. Mentorin (32,1%) hat ihre Konfliktfähigkeit erprobt und erweitert.
- ▶ 28,6% konnten durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ihre Work-Life-Balance verbessern.

**Ziel: Mentorinnen erweitern ihr eigenes berufliches Netzwerk**

- ▶ Über die Hälfte der Mentorinnen (60,7%) konnte durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk Kontakte zu Frauen knüpfen, die in einer ähnlichen Situation sind wie sie.
- ▶ Mehr als jede 2. Mentorin (56,5%) hat ihr eigenes berufliches Netzwerk erweitert.
- ▶ Knapp die Hälfte der Mentorinnen (49,1%) hat ihr Netzwerk innerhalb ihres Unternehmens erweitert.
- ▶ Jede 2. Mentorin (53,4%) hat Einblick in andere Organisationsstrukturen und –kulturen gewonnen.

---

<sup>5</sup> Berücksichtigt sind jeweils die Mentorinnen, für die die Fragestellung relevant war.

Stellvertretend für die vielen Aussagen der Mentorinnen zu ihrem persönlichen und beruflichen Nutzen aus der Teilnahme am Mentoring, Training und Networking stehen abschließend folgende Zitate:

„Die Arbeit im Mentoring-Programm verbessert meine Einschätzung von Menschen, meine Fähigkeit auf diese einzugehen, herauszufinden, was deren spezielles Anliegen ist (und mich dabei von mir selbst vollkommen zu distanzieren) und dementsprechend mit gezielten Fragen diese in ihrer eigenen Entscheidungsfindung nachhaltig zu unterstützen.“

„Ich bin mir selber über meine eigenen Stärken und Schwächen noch besser bewusst und habe gelernt, eigene Stärken besser in den Vordergrund zu stellen.“

„Reflexion meiner eigenen Situation, da ich selbst gerade in einem Entscheidungsprozess stehe, Coachingerfahrung und Selbstvertrauen gewonnen“

„Für mich war der persönliche Nutzen sehr hoch, da ich durch das Programm, der Arbeit mit der Mentee und die Fortbildungen Einblick in das "Coaching-Geschäft", Kommunikationsstrategien, Führungsmethoden usw. gewinnen konnte. Genauso wichtig war die Erfahrung von und mit vielen "starken" Frauen, deren beruflichem Umfeld und Problemen (wie große Arbeitslast, Anforderungen, Förderung in Firmen oder auch nicht usw.) sowie die Netzwerkbildung.“

„Erlernen neuer Methoden des Coaching. Austausch mit anderen Mentorinnen. Reflektion der eigenen beruflichen Situation und Gewinn von neuen Sichtweisen und Perspektiven.“

Durch die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk ...

„...gewinne ich durch Selbstreflexion Vertrauen in meinen eigenen Arbeits- und Führungsstil“

„...habe ich gelernt emphatischer auf sehr schüchterne Menschen einzugehen.“

„...hatte ich die Möglichkeit viele neue Kontakte innerhalb und außerhalb der Firma zu knüpfen und mich intensiv mit anderen Kolleginnen auszutauschen. Mein berufliches Netzwerk hat sich dadurch sehr erweitert, was ich klasse finde!“

„...hat sich mein Selbstwertgefühl bezüglich meiner beruflichen Tätigkeit, meiner Führungsqualitäten und meiner grundlegenden Lebensentscheidungen erhöht und meine Freude an der Beratung Jüngerer wieder zum Vorschein gebracht.“

„...konnte ich meine eigenen Arbeiten besser reflektieren - der Austausch mit meiner Mentee war sehr fruchtbar.“

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen sich in vielfacher Hinsicht weiterentwickeln konnten und wichtige Ziele in Bezug auf Studium, Promotion, Berufseinstieg und Karriere erreicht haben. Die Ziele des MentorinnenNetzwerks wurden somit erreicht (siehe Ziele und Erfolgsparameter im Anhang).

## 5 Berufs- und Lebens-Situation der Mentees und Mentorinnen

Zuletzt wurden die Mentees und Mentorinnen nach ihrer persönlichen Situation befragt.

Die Mehrheit der Mentees befand sich zu Beginn des Mentoring-Programms 2005 im Endstadium ihres Studiums und hat nach dem Programm promoviert oder ihr Studium erfolgreich abgeschlossen bzw. hat einen Arbeitsplatz gefunden. Damit bietet das MentorinnenNetzwerk tatsächlich eine wichtige Begleitung in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf bzw. in die Promotion.

Der Status der Mentees zu Beginn und nach Ende des Mentoring-Programms:

Status	Beginn des Programms April 04	Ende des Programms Juni 2005
Studentin	68,5%	43,8%
Doktorandin	20,5%	27,4%
Absolventin (erwerbstätig)	5,5%	20,5%
Absolventin (arbeitssuchend)	5,5%	6,8%
Habilitandin		1,4%

24,7% der befragten Mentees studierten oder promovierten in Biologie, 16,4% in der Physik, 9,6% in der Chemie, jeweils 6,8% in der Geographie oder Informatik, jeweils 5,5% in Materialwissenschaft oder Wirtschaftsingenieurwesen, jeweils 4,1% in Architektur, Bauingenieurwesen oder Mathematik, jeweils 2,7% in Biochemie oder Maschinenbau. Jeweils eine Mentee studierte oder promovierte in Feinwerktechnik, Humanbiologie, Kunststofftechnik, Umwelttechnik oder Geophysik.

Im Durchschnitt waren die Mentees zum Zeitpunkt der Befragung 27 Jahre und 7 Monate alt. Jede 9. Mentee (11,0%) hat ein oder mehrere Kinder.

Über die Hälfte der Mentorinnen (58,2%) arbeitet in einem Wirtschaftsunternehmen, jede 3. Mentorin ist in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in einer Hochschule tätig. In der Verwaltung arbeiten nur 6% der Mentorinnen, 4,5% sind selbstständig.

Jede 5. Mentorin (20,9%) hat (technologische) Chemie studiert, 13,4% Biologie. Jeweils 7,4% haben Maschinenbau, Mathematik oder Physik studiert, 6% Architektur. Jeweils 4,5% kommen aus den Bereichen Elektrotechnik oder Pharmazie, jeweils 3,0% haben Bauingenieurwesen, Geographie, Mineralogie, Veterinärmedizin, Wirtschaftsingenieurwesen oder Wirtschaftsinformatik studiert. Jeweils eine Mentorin kommt aus dem Bereich Betriebswirtschaft, Humanmedizin, Informatik, Meteorologie, Supervision, Umwelttechnik oder Verkehrswissenschaften.

Das Durchschnittsalter der Mentorinnen lag mit 40 Jahren und 6 Monaten 13 Jahre über dem der Mentees. Fast die Hälfte (44,8%) hat ein oder mehrere Kinder in allen Altersstufen (von neugeboren bis erwachsen).

Zugespielt sehen die „Durchschnittsmentee“ und die „Durchschnittsmentorin“ des Mentoring-Programms 2006 so aus:

- ▶ Die „Durchschnittsmentee“ hat zu Beginn des Mentoring-Programms noch studiert und während des Mentorings ihr Studium abgeschlossen und ist nun erwerbstätig oder promoviert. Sie hat ein naturwissenschaftliches Fach an einer Universität studiert. Sie ist 27 Jahre und 7 Monate alt.
- ▶ Die „Durchschnittsmentorin“ arbeitet in einem Wirtschaftsunternehmen und hat (technologische) Chemie oder Biologie studiert. Sie ist 40 Jahre und 6 Monate und hat zwei Kinder.

## 6 Anhang

### 6.1 Operative Ziele und Erfolgsparameter des MentorinnenNetzwerks

#### Ziele für die Mentees

**Ziel: Studentinnen/ Doktorandinnen aus Naturwissenschaft und Technik im Studium/ bei der Promotion begleiten und stärken**

**Erfolgsparameter:** Unterstützung/ Stärkung der Motivation der Mentee im Studium/ bei der Promotion, z.B.

- Die Mentee wurde von der Mentorin in konkreten Situationen beraten (z.B. bei der Wahl ihres Studienschwerpunktes, für eine Promotion oder für ein Auslandssemester)
- Die Mentee konnte mit Hilfe der Mentorin ein Problem lösen (z.B. mit ihrem Professor)
- Die Mentee hat sich Ziele gesetzt und mit Hilfe der Mentorin erreicht
- Die Mentee hat von der Mentorin eine Diplom- oder Doktorarbeit vermittelt bekommen
- Die Mentee hat aufgrund ihrer Teilnahme am Mentoring ihr Studium nicht abgebrochen

**Ziel: Studentinnen praxisnah auf die Anforderungen im Berufsleben vorbereiten**

**Erfolgsparameter:** Einblick der Mentee in die Praxis durch z.B.

- ein Praktikum, das ihr die Mentorin vermittelt hat
- Mitarbeit in einem Projekt im Unternehmen der Mentorin
- Gespräche mit der Mentorin und KollegInnen
- Shadowing (Begleitung der Mentorin im Arbeitsalltag)
- Auseinandersetzung mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und/ oder „Work-Life-Balance“

**Ziel: Studentinnen/ Doktorandinnen in berufliches Networking einführen**

**Erfolgsparameter:** Erhöhung der Zahl der beruflichen Kontakte, z.B.

- Die Mentee hat Kontakte zu KollegInnen der Mentorin aufgenommen
- Die Mentee hat Kontakte ins Netzwerk der Mentorin aufgenommen
- Die Mentee hat sich mit Unterstützung der Mentorin ein eigenes Netzwerk aufgebaut

**Ziel: Absolventinnen und Berufsanfängerinnen beim Einstieg ins Berufsleben begleiten**

**Erfolgsparameter:** Unterstützung beim Berufseinstieg (Karriere): z.B.

- Die Mentee hat bei der Zusammenstellung ihrer Bewerbungsunterlagen Beratung von der Mentorin erhalten
- Die Mentee hat mit der Mentorin Bewerbungssituationen durchgespielt
- Die Mentee hat ein Gespräch mit einer/einem Personalverantwortlichen von der Mentorin vermittelt bekommen
- Die Mentee hat mit Hilfe der Mentorin einen Arbeitsplatz gefunden

**Ziel: Studentinnen in ihren beruflichen und persönlichen Kompetenzen stärken**

**Erfolgsparemeter:** Persönliche Entwicklung der Mentee (z.B. Stärkung des Selbstbewusstseins, Persönlichkeitsentwicklung, Wissenserwerb): Die Mentee beurteilt ihre persönliche Entwicklung als positiv und nennt Beispiele der Veränderung zwischen Beginn und Ende der Teilnahme, z.B.

- Die Mentee hat ihre eigenen Stärken und Schwächen analysiert
- Die Mentee ist mutiger geworden: sie hat ein schwieriges Gespräch mit ihrem Chef geführt, das sie vorher immer vermieden hat
- Sie hat zum ersten Mal ein Referat frei gehalten
- Sie achtet jetzt stärker auf ihre Körpersprache
- Sie hat erkannt, wo ihr Weiterbildungsbedarf besteht

**Ziele für die Mentorinnen**

**Ziel: Mentorinnen bauen ihre Führungskompetenzen aus/ auf**

**Erfolgsparemeter:** Die Mentorin hat der Mentee gegenüber Führungsaufgaben übernommen, z.B.

- Die Mentorin hat sich mit Feedback zu ihrem Führungsstil auseinander gesetzt/ hat ihren eigenen Führungsstil reflektiert
- Sie hat ihre eigene Arbeitsweise reflektiert
- Sie hat ihre Menschenkenntnis erweitert
- Die Mentorin hat die Mentee motiviert, ihr Studium fortzusetzen u.ä.
- Sie hat die Mentee gefördert/ bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt
- Sie hat die Mentee gefordert, z.B. Anfertigen eines Gesprächsprotokolls, Vorbereitung auf die Treffen u.ä.

**Ziel: Mentorinnen entwickeln ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen weiter**

**Erfolgsparemeter:** Die Mentorin hat ihre Soft-Skills erweitert, z.B.

- Die Mentorin hat sich mit Kommunikationsstrukturen auseinander gesetzt
- Die Mentorin hat ihre eigene Konfliktfähigkeit erübt/ hat schwierige Gespräche mit ihrer Mentee geführt
- Sie hat sich in die Mentee eingefühlt/ hat einen Perspektivwechsel eingenommen
- Sie hat sich mit Regeln des Feedback-gehens und –nehmens auseinander gesetzt
- Die Mentorin hat kollegiale Beratung erübt
- Die Mentorin wurde ermutigt, den eigenen Lebensentwurf zu verfolgen, z.B. Vereinbarkeit Beruf/ Karriere und Beruf (Selbstmotivation)
- Sie kann ihre eigenen beruflichen Ziele selbstbewusster verfolgen

**Ziel: Mentorinnen erweitern ihr eigenes berufliches Netzwerk**

**Erfolgsparemeter:** Erhöhung der Anzahl der beruflichen Kontakte, z.B.

- Die Mentorin hat Kontakte zu anderen Mentorinnen geknüpft
- Durch den Erfahrungsaustausch im Netzwerk hat die Mentorin in andere Organisationsstrukturen und –kulturen Einblick gewonnen (Organisations-Knowhow)

## 6.2 Statistiken: persönliche Situation der Mentees

### Heutige persönliche Situation:

#### jetziger Status:

1. Studentin 43,8%
2. Doktorandin 27,4%
3. Absolventin (erwerbstätig) 20,5%
4. Absolventin (arbeitssuchend) 6,8%
5. Habilitandin 1,4%

#### Status zu Beginn des Programms (April 2005) :

1. Studentin 68,5%
2. Doktorandin 20,5%
3. Absolventin (arbeitssuchend) 5,5%
4. Absolventin (erwerbstätig) 5,5%

Alter: Ø 27,7 Jahre

#### Studium/ Promotion:

Fach	in %	Anzahl
Biologie	24,7	18
Physik	16,4	12
Chemie	9,6	7
Geographie	6,8	5
Informatik	6,8	5
Materialwissenschaft	5,5	4
Wirtschaftsingenieurwesen	5,5	4
Architektur, Städtebau, Landschaftsplanung	4,1	3
Bauingenieurwesen	4,1	3
Mathematik	4,1	3
Biochemie	2,7	2
Maschinenbau	2,7	2
Feinwerktechnik	1,4	1
Humanbiologie	1,4	1
Kunststofftechnik	1,4	1
Umwelttechnik	1,4	1
Geophysik	1,4	1

Semester	in %	Anzahl
Studium abgeschlossen	56,2	41
9. und höher	26,0	19
5.-8. Sem.	17,8	13
1.-4. Sem.	0	0

Hochschule	TN bei Evaluation		TN im Mentoring-Pr. 05	
	in %	Anzahl	in %	Anzahl
TU Darmstadt	30,1	22	25,6	33
Uni Marburg	19,2	14	20,1	26
Uni Kassel	15,1	11	10,8	14
Uni Frankfurt	13,7	10	16,3	21
Uni Gießen	11,0	8	6,2	8
Hochschule Darmstadt	6,8	5	11,6	15
FH Wiesbaden	4,1	3	3,9	5
FH Ffm.	0,0	0	1,6	2
Hochschule Fulda	0,0	0	0,8	1
FH Gießen/Friedberg	0,0	0	3,1	4
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>129</b>

#### Kind/er:

- 8 Mentees mit insgesamt 13 Kindern zwischen 1-19 Jahren, die meisten zwischen 1-7 Jahre (10 Kinder)
- 4 Mentees mit einem Kind, 3 Mentees mit 2 Kindern, 1 Mentee mit 3 Kindern

### 6.3 Statistiken: persönliche Situation der Mentorinnen

**Alter:** 40,6 Jahre

**Studium/ Promotion:**

Fach	in %	Anzahl
Chemie/ Chemie-Ing.	20,9	14
Biologie	13,4	9
Maschinenbau	7,4	5
Mathematik	7,4	5
Physik	7,4	5
Architektur, Städteb., Landsch.planung	6,0	4
Elektrotechnik	4,5	3
Pharmazie	4,5	3
Bauingenieurwesen	3,0	2
Geographie	3,0	2
Mineralogie	3,0	2
Veterinärmedizin	3,0	2
Wirtschaftsingenieurwesen	3,0	2
Wirtschaftsinformatik	3,0	2
BWL	1,5	1
Humanmedizin	1,5	1
Informatik	1,5	1
Meteorologie	1,5	1
Supervision	1,5	1
Umweltting.wesen/-technik	1,5	1
Verkehrswissenschaften	1,5	1

**Erwerbstätig in folgender Branche:**

Branche	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Wirtschaftsunternehmen	58,2	39		
außeruniversitäre Forschung	19,4	13	31,3	21
Hochschule	11,9	8		
Verwaltung	6,0	4		
selbständig	4,5	3		

**Kind/er:**

- 30 Mentorinnen (44,8%) mit Kind(ern)
- 18 Mentorinnen (60%) mit 2 Kindern, 10 Mentorinnen (33,3 %) mit einem Kind, 2 Mentorinnen (6,7%) mit 3 Kindern
- Alter der Kinder: zwischen neugeboren und erwachsen

## 6.4 Übersicht: Angebote des MentorinnenNetzwerks während des Mentoring-Programms 2005

	Networking Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk	Training Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk
Februar – April 2005	<b>Vernetzungstreffen</b> <b>„Chancengleichheit und Diversity in Unternehmen“</b> 11.02.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Referentin: Dr. Petra Wicklandt, Merck KGaA, Darmstadt	<b>Workshop für Mentees</b> <b>„Effektives Präsentieren“</b> 09.02.05, 10:00-19:00 Uhr, Procter&Gamble, Schwalbach Leitung: Dr. Silke Arndt, Dr. Peter Kramkowski
	<b>Exkursion</b> Procter&Gamble, Werk Groß-Gerau 18.03.05	<b>Workshops für Mentees</b> <b>„Erfolgreich Projekte managen“</b> 11.03.05, 10:00-17:00 Uhr, Uni Frankfurt 15.04.05, 10:00-17:00 Uhr, Uni Frankfurt Leitung: Dipl. Math. Karin Boenkost
Mai – Oktober 2005	<b>Vernetzungstreffen</b> <b>„Berufsbiographien von Mentorinnen“</b> 06.07.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Referentinnen: Mentorinnen	<b>Coaching in der Gruppe für Mentees und Mentorinnen</b> 11.04.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt 14.04.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Leitung: Maja Härrri, Coaching & Potentialanalyse
	<b>Vernetzungstreffen</b> <b>„Work-Life-Balance“</b> 13.10.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Marburg, Referentin: NN	<b>Workshops für Mentees</b> <b>„Mein persönliches Bewerbungsprofil“</b> <b>„Die schriftliche Bewerbung“</b> 14.04.05 bzw. 27.04.05, je 14:00-18:00 Uhr FH Gießen-Friedberg in Koop. mit der Agentur für Arbeit
November 2005 – Februar 2006	<b>Vernetzungstreffen</b> <b>„Fragen in Führungspositionen“</b> 15.02.06, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Referentin: NN	<b>Workshop für Mentees</b> <b>„Familie und Beruf – Wie geht das ohne schlechtes Gewissen?“</b> 27.05.05, 18:00-21:00:00 Uhr, Uni Kassel Leitung: Renate Fricke
	<b>Exkursion</b> GSI -Gesellschaft für Schwerionenforschung, Darmstadt 02.12.05	<b>Workshop für Mentees</b> <b>„Gesprächstraining für Studentinnen“</b> 14.06.05, 09:30-16:00 Uhr, Uni Marburg Leitung: Hertha Fritzes-Lauer
	<b>Business-Talk</b> für Mentees <b>„Bewerbungsstrategien und Lebensläufe von Mentorinnen“</b> 13.12.05, 18:00-21:00 Uhr, P & G Schwalbach	<b>Workshop für Mentees</b> <b>„Konfliktmanagement“</b> 13.07.05, 10:00-18:00 Uhr, FH Wiesbaden Leitung: Doris Klinger
	<b>Exkursion</b> Aventis, Frankfurt-Höchst	<b>Workshop-Reihen für Mentees und Mentorinnen</b> <b>„Wer fragt führt! – Die eigene Fragekompetenz verbessern“</b> Reihe A: 06.09., 27.09. und 25.10.05 Reihe B: 06.10., 27.10. und 17.11.05 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Leitung: Maja Härrri
		<b>Workshop für Mentees</b> <b>„Körpersprache als Selbstpräsentation“</b> 17.11.05, 09:30-16:30 Uhr, Uni Marburg Leitung: PD Dr. Christa Heilmann
		<b>Coaching in der Gruppe für Mentees und Mentorinnen</b> 30.11.05, 18:00-21:00 Uhr, Uni Frankfurt Leitung: Maja Härrri
		<b>Workshops für Mentees</b> <b>„Die schriftliche Bewerbung“ + „Get that Job!“</b> 02.11.05 + 15.12.05 FH Gießen-Friedberg in Koop. mit der Agentur für Arbeit

	Mentoring-Programm 2005 Für alle Teilnehmerinnen dieses Mentoring-Programms
April – Mai 2005	<b>Auftaktveranstaltung</b> mit Einführungsworkshops für Mentees und Mentorinnen und erstem Treffen der Tandems 23.04.05, 10:30-18:30 Uhr, J. W. Goethe-Universität Frankfurt
	<b>Seminare für Mentees zur Begleitung der Mentoring-Kooperation</b> Seminarreihe: (9:30-17:00 Uhr), Uni Frankfurt „Frauen in Nat.Wiss. und Technik“ 20. oder 21.5. „Kommunikation und Vernetzung“ 11. oder 20.6. „Ziele im Mentoring-Prozess“ 2. oder 4.7.
Juni – Juli 2005	<b>Fortbildung für Mentorinnen</b> <b>Professionelles Mentoring</b> Gezielt führen, motivieren und begleiten Modul 1: „Essentials des Mentoring“ 24.06. (17:00) - 25.06.05 (17:00 Uhr) Leitung: Helga Riebe, Burckhardthaus Gelnhausen
	<b>Tagesseminar:</b> (jeweils 10:00-18:00 Uhr) <b>„Inhalte &amp; Ziele in der Mentoring -Kooperation“</b> Auswahltermine: 24.05.05 Uni Gießen 10.06.05 Uni Frankfurt 17.06.05 Uni Kassel Leitung: Linda Steger, Hessisches Koord.Büro
November 2005	<b>Fortbildung für Mentorinnen</b> <b>Tagesseminar</b> <b>„Mentoring effektiv gestalten“</b> 02.07.05, 10:00-18:00 Uhr, Uni Frankfurt Leitung: Helga Riebe
	<b>Halbzeitreflexion für Mentees und Mentorinnen</b> 25.11.05, 17:00-20:00 Uhr, Uni Frankfurt
Juni 2006	<b>Fortbildung für Mentorinnen</b> Modul 2: „Coachingelemente im Mentoring“ 25.11. (17:00) - 26.11.05 (17:00 Uhr) Leitung: Helga Riebe, Burckhardthaus Gelnhausen
	<b>Abschlussveranstaltung</b> mit Verleihung der Mentoring-Zertifikate 09.06.06, J.W.Goethe-Universität Frankfurt

Individuelle Kooperation der Mentoring-Tandems