



Inhalt

Ausgangslage.....	3
Argumente für das CHM MINT-Programm.....	3
Nutzen für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät / Universität zu Köln	3
Nutzen für die Teilnehmerinnen	3
Nachweise zur Wirksamkeit von Mentoring-Angeboten.....	4
Wissenschaftliche Untersuchungen	4
Herkunft von MentorInnen & kooperierende Institutionen	5
Ergebnisse aus Abschlussevaluationen des CHM MINT	5
Individuelle Rückmeldungen von Teilnehmerinnen	5
Beruflicher Verbleib ehemaliger Teilnehmerinnen.....	6
Das Cornelia Harte Mentoring MINT - Karriereplanung in MINT-Berufen.....	6
Ziele.....	6
Programmaufbau.....	7
Zahlen zum CHM MINT.....	8
Mentees.....	8
MentorInnen	9
Budget	10
Ausblick	10
Literatur	11
Anhang - Interviews mit zwei ehemaligen Teilnehmerinnen	11
Kontakt	13

Ausgangslage

In den vergangenen sieben Jahren hat das Cornelia Harte Mentoring MINT-Programm (CHM MINT) erfolgreich die Karriereplanung von qualifizierten Naturwissenschaftlerinnen gefördert und unterstützt. Insgesamt nahmen an den sechs Durchgängen 62 Doktorandinnen und Studentinnen teil (det. Zahlen s.u.). Um diese Maßnahme langfristig fortzusetzen und an den Erfolg der bisherigen Jahrgänge anzuknüpfen, strebt die Personalentwicklung Wissenschaft an, das CHM MINT als dauerhaftes gendergerechtes Personalentwicklungsinstrument an der Universität zu Köln zu etablieren.

Beim Einstieg in die Wissenschaft haben Frauen in den letzten Jahren zwar aufgeholt, leider spiegelt sich diese Entwicklung bei der Besetzung von Führungspositionen an Universitäten und in der Privatwirtschaft noch nicht wider. Der Anteil von Frauen sinkt in der Wissenschaft und insbesondere in den MINT Fächern von Qualifizierungsstufe zu Qualifizierungsstufe. Immer mehr Frauen verfassen eine Dissertation oder Habilitation, nur 30% der Professuren und 29% der Hochschulleitungen sind an der Universität zu Köln mit Frauen besetzt (vgl. Universität zu Köln 2018). Ein vergleichbares Bild zeigt sich auch in der Privatwirtschaft. Hier liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 26% auf der ersten Führungsebene respektive 38% auf der zweiten Ebene und sinkt kontinuierlich mit der Größe der Unternehmen (vgl. Kohaut/Möller 2013). Dieser Verlust von wissenschaftlicher Kompetenz und höchster Qualifikation kann nicht hingenommen werden.

„[...] mit zunehmenden Qualifikationsniveau in Wirtschaft sowie Wissenschaft [ist] eine auseinanderklaffende Schere zwischen Frauen und Männern zuungunsten von Frauen zu bemerken. Es ist noch immer kein Zustand des geschlechtergerechten Arbeitsmarktes geschaffen. Frauen nehmen im Vergleich zu Männern insgesamt schlechtere Positionen auf dem Arbeitsmarkt ein und sie bekommen weniger Gehalt für gleichwertige Arbeit“ (Haghanipour 2014: 11).

Argumente für das CHM MINT-Programm

Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Ausgangslage, ergeben sich im Falle der langfristigen Förderung des CHM MINT folgende institutionelle Vorteile sowohl für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und die Universität zu Köln, als auch individuelle Vorteile für die Teilnehmerinnen.

Nutzen für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät / Universität zu Köln

- exklusive Gender-Personalentwicklungsmaßnahme für die Fakultät
- Verbesserung des gleichstellungspolitischen Profils
- Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Fach- und Führungspositionen
- Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit unter deutschen und internationalen Universitäten im Ranking-Vergleich nach Gleichstellungsaspekten
- Gesteigerte Attraktivität durch gezielte fachspezifische Karriereförderung für begabte und karrierebewusste Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Pull-Faktor bei der Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs
- Impulse für Lehrstühle zu innovativer und gendergerechten Nachwuchsförderung
- Langfristige Veränderungen in den Wissenschafts- und Fachkulturen
- Sensibilisierung von Führungskräften für gendergerechte Karriereentwicklung durch Teilnahme als MentorInnen

Nutzen für die Teilnehmerinnen

- Kenntnisse über formelle, informelle und implizite Strukturen, Prozesse, Kulturen und Regeln in Wissenschaft und Wirtschaft
- Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Karriereschritten durch Zusammenarbeit mit MentorInnen
- Intensiver Austausch in Peergruppen
- Stärkung berufsorientierter Qualifikationen durch zielgruppenspezifische Workshops: Methoden-, Handlungs-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen für den (außer-)universitären Karriereweg

- Ausbau von strategischen Kompetenzen sowie einer optimierten Selbstpräsentation
- Vernetzung in der Scientific Community bzw. berufsrelevanten Netzwerken: Wissen und Strategien für den Zugang zu Netzwerken und Aufbau eigener Netzwerke
- Empowerment

Nachweise zur Wirksamkeit von Mentoring-Angeboten

Wissenschaftliche Untersuchungen

Eine Vielzahl von Studien belegt die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen, insbesondere im akademischen Bereich:

„Mentoring ist ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten geschlechtergerechten Nachwuchsförderung [...]“ (Fleck/Brüschke/Brocke 2017: 71).

„MINT und Mentoring-Maßnahmen weisen insbesondere für [...] Frauen eine enge und lange Verbindung auf. Mentoring ist ein geeignetes Instrument, um der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächer, -Berufen und -Forschungsfeldern, die trotz grundsätzlich gleichberechtigter Zugangsmöglichkeiten [...] nach wie vor besteht, gezielt und strategisch zu begegnen. Mentoring-Programme nehmen dabei eine wichtige Funktion ein, denn sie fördern und begleiten unterschiedliche Zielgruppen während ihrer [...] beruflichen oder wissenschaftlichen Ausbildung: Mentor_innen fungieren in diesem Rahmen als Vorbilder, vermitteln durch ihre Erfahrungen Lösungsmöglichkeiten und bieten Unterstützung in schwierigen Phasen; zielgruppenspezifisch konzipierte Seminare dienen dem Aus- und Aufbau (karriere-)relevanter Soft Skills und Netzwerkangebote fördern den Aufbau tragfähiger Kontakte unter den Teilnehmenden“ (Braun et. al 2017: 336).

„Mentoring-Programme erweisen sich [...] insbesondere im MINT-Bereich als wichtige Förder- bzw. Personalentwicklungsinstrumente. Sie sind angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen in einschlägigen Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft sowie des gleichzeitig bestehenden Fachkräftemangels [...] überaus notwendig und können [...] sinnvoll, effektiv und wirkmächtig eingesetzt werden“ (ebd.: 342).

„Der Erfolg von [...] Mentoring-Programmen [...] [ist] nach dem derzeitigen wissenschaftlichen Diskurs offensichtlich. Studien und insbesondere Erfahrungsberichte und Evaluationen langjähriger Mentoring-Programme zeigen, dass die Implementierung von Instrumenten wie Mentoring in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Faktor für höhere Zufriedenheit und Nachhaltigkeit aufseiten der Teilnehmenden sowie ein Anstoßen von Kulturwandel und Mehrwert für Organisationen ist“ (Kurbjuhn 2017: 434).

Auch Dagmar Höppel (2016) belegt in ihrer Studie „Aufwind mit Mentoring – Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft“, den Erfolg von Programmen für die persönliche und berufliche Laufbahnplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mentoring-Programme und –Beziehungen können auf institutioneller und individueller Ebene Lücken schließen.

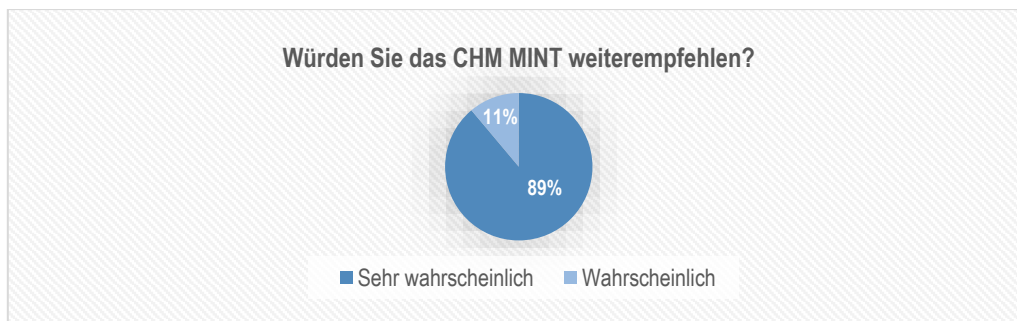
Eine Studie des Stifterverbandes „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ von 2013 belegt, dass Frauen vermehrt Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen nachfragen und sich insbesondere Mentoring-Maßnahmen als individuelle Angebote wünschen. Diese wurden in der Studie des Stifterverbandes zu 67% als sehr nützlich bezeichnet (vgl. Höppel 2016: 232).

Herkunft von MentorInnen & kooperierende Institutionen

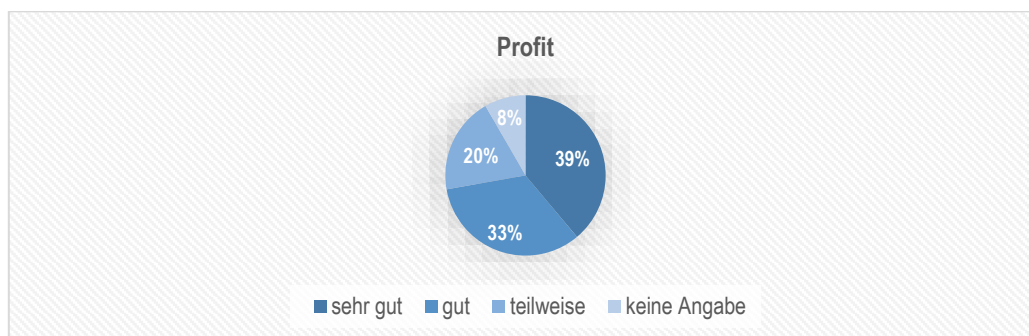
Auch die institutionelle Zugehörigkeit von MentorInnen belegt den Wirkungsradius des CHM MINT. Bisherige MentorInnen gehörten u.a. folgenden Institutionen an: Bayer AG, Bayer Health Care, BioNTech AG, Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, CECAD Research Center, Covestro Deutschland AG, Currenta GmbH, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, DuPont Deutschland, Evonik Nutrition & Care GmbH, FH Bonn-Rhein-Sieg, Ineos GmbH, IXAS conseil, Janssen-Cilag GmbH, Karlsruhe Institute of Technology, Klett MINT GmbH, LifeTecAachen-Jülich e.V., LKA Nordrhein-Westfalen, Miacom Diagnostics GmbH, Miltenyi Biotec GmbH, MITSUI GmbH, Nexigen GmbH, OXEA GmbH, Qiagen GmbH, Roche Diagnostics GmbH, Ruhr-Universität Bochum, Stadt Köln, Technische Hochschule Köln, TÜV Rheinland, UDATA GmbH, Uniklinik Köln, Universitätsklinikum Bonn, Westdeutscher Rundfunk, Zoologisches Forschungsmuseum Alexander König.

Ergebnisse aus Abschlussevaluationen des CHM MINT

In den Jahren 2012 – 2018 durchgeführten Abschlussevaluationen gaben 100% der Teilnehmerinnen an, das CHM MINT als Programm zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich weiter zu empfehlen.



Insgesamt 72% gaben an, von den Mentoring-Angeboten gut bis sehr gut profitiert zu haben, 20% profitierten teilweise.



Individuelle Rückmeldungen von Teilnehmerinnen

„Im Ganzen bin ich sehr dankbar dafür, dass es an der Uni Köln dieses Angebot (bzw. diese Angebote) gibt. Das war/ist wirklich eine hilfreiche Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei nicht nur ihrer Karriereplanung, sondern auch bei ihrer persönlichen Entwicklung. Vielen Dank!“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2016

„Es war ein lehrreiches und ertragreiches Jahr für mich und meine persönliche Weiterentwicklung und ich bin sehr dankbar, dass ich diese Chance bekommen habe!“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2017

„Das Seminar/Workshop-Angebot war äußerst gelungen. Vor allem das Coaching-Angebot [...] hat mir sehr gut gefallen und auf einer sehr persönlichen Ebene sehr geholfen.“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2014

„Die für mich wichtigste Zielsetzung habe ich erreicht. Ich habe relativ genaue Vorstellungen über meine Karrierevorstellungen und fühle mich für den kommenden Bewerbungsprozess gut vorbereitet.“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2017

„Das Programm ist meiner Meinung nach sehr hilfreich. Es unterstützt in Karriereentscheidungen und gibt einem Werkzeuge um besser zu wissen wohin man gehen möchte und wie man Entscheidungen treffen kann.“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2017

„Das Tandem hat mir persönlich viele positive Erfahrungen gebracht. Insbesondere konnte ich eine bessere Vorstellung vom Berufsalltag bekommen und mir über die Mentorin ein neues Netzwerk in einem Bereich aufbauen, zu dem ich bislang keinen Zugang hatte.“

- Mentee in der Abschlussevaluation, 2018

Zwei ausführliche Interviews mit Teilnehmerinnen befinden sich im Anhang dieser Informationsbroschüre.

Beruflicher Verbleib ehemaliger Teilnehmerinnen

Ein Blick auf den beruflichen Verbleib ehemaliger Teilnehmerinnen des CHM MINT-Programms und die institutionelle Zugehörigkeit der Alumnae belegt weiterdenn die Wirkung des Mentoring-Programms und die Unterstützung in den Karriereverläufen. Ehemalige Teilnehmerinnen gehören heute u.a. folgenden Institutionen als Fach- und Führungskräfte an: Alvotech Germany GmbH, Berlin-Chemie AG, Biofrontera Bioscience GmbH, Bund für Umwelt und Naturschutz, Bundesanstalt für Gewässerkunde, BWI GmbH, CECAD, Cellex GmbH, Covestro, Currenta GmbH & CO OHG, CWIT GmbH, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrtmedizin, Forschungszentrum Jülich, Godemeyer Blum Lenze Patentanwälte, Henkel AG & Co. KGaA, Hochschule Niederrhein, Max-Planck-Institute, OSRAM Opto Semiconductors GmbH, RLE International Group, Schiweck Weinziel Koch, Spectral Service AG, Uniklinik Köln, Universität Marburg, Universität zu Köln, WTI GmbH Jülich.

Das Cornelia Harte Mentoring MINT - Karriereplanung in MINT-Berufen

Das eklatante Ungleichgewicht von männlich und weiblich besetzten Spitzenpositionen in der MINT-Branche stellte 2012 die Weichen für das CHM MINT. Als jüngste der drei CHM Programmlinien, neben dem CHM 2001 und dem CHM PRO, richtet sich das CHM MINT an fortgeschrittene Studentinnen ohne Promotionsvorhaben und Promovendinnen der Universität zu Köln, die an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben sind. Auch (Promotions-)Studentinnen anderer Fakultät können sich bei vorliegendem Interesse an einer beruflichen Perspektive im naturwissenschaftlichen Gebiet bewerben.

Ziele

Ziel des CHM MINT ist es, die Teilnehmerinnen in Ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen, ihnen ein erweitertes Berufsspektrum aufzuzeigen und sie in Kontakt mit erfahrenen Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Industrie zu bringen. Den Kontakt zwischen der Universität und Unternehmen herzustellen und den qualifizierten Nachwuchs dabei sichtbar zu machen, trägt langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufsfeldern bei. Darüber hinaus bieten

sich u. a. folgende Chancen und Effekte für die Teilnehmerinnen: Unterstützung in der Übergangsphase von Studium, Promotion und Beruf, gezielte berufliche und persönliche Förderung, Vermittlung informellen Wissens und Austausch über berufsspezifische Themen, Stärkung von Kompetenzen und Potenzialen sowie der Aufbau eines Netzwerkes mit anderen Mentees, MentorInnen und Unternehmen.

Programmaufbau



„Die klassischen Mentoring-Programme im Bereich der Chancengleichheit sind modular konzipiert und können auf der Basis ihrer drei Bausteine Mentoring-Training-Networking die Mentees auf verschiedenen Ebenen bei der Berufsorientierung und Karriereentwicklung unterstützen“ (Petersen et. al 2017: 71).

Mit Ablauf der Bewerbungsfrist beginnt der Auswahlprozess. Nach Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch werden pro Jahrgang max. 12 Mentees aufgenommen. Ein Mentoring-Jahrgang läuft vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zum Abschluss ca. 15

Monate. Das Programm selbst untergliedert sich in die drei Bausteine interdisziplinäre Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander in Form von Peergroups, Ausbau sozialer Kompetenzen durch Workshops und eine Tandembeziehung mit einer Mentorin oder einem Mentor aus einem MINT-Unternehmen.

Das CHM MINT bietet programmbegleitend, neben dem obligatorischen Kick-off Workshop und der Abschlussfeier, zwei verpflichtende Workshops zum Thema „Selbstpräsentation & durchsetzungsstarke Kommunikation“ sowie „Potenzialanalyse & Karriereplanung“ an. Des Weiteren gibt es die Chance eines Individualcoachings im Rahmen von zwei einstündigen Sitzungen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einen Workshop aus dem breiten Weiterbildungsangebot der Universität zu Köln zu wählen. Dadurch wird den Teilnehmerinnen ermöglicht, das Programm nach ihrem individuellen Bedarf zusammenzustellen. Auch Doppelbelegungen sollen somit vermieden werden, z. B. wenn sie als Teilnehmerin einer Graduiertenschule oder eines Forschungsverbundes parallel zu Weiterbildungsformaten verpflichtet sind.

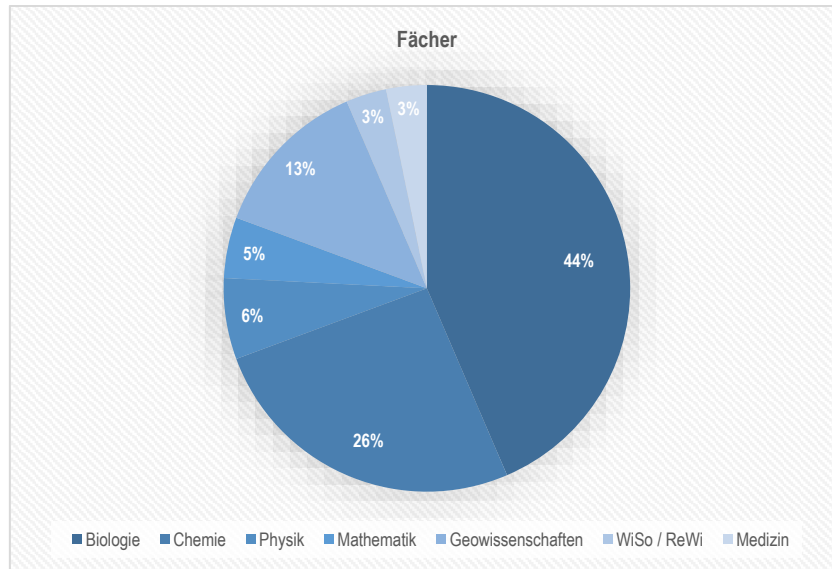


Zur kontinuierlichen Qualitätssicherung werden die Programme regelmäßig evaluiert. Darüber hinaus engagiert sich das Sachgebiet Mentoring in regionalen und bundesweiten Mentoring-Netzwerken, um Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung der Programme zu entwickeln. Aus diesem strukturierten Wissenstransfer entstand z. B. im bundesweiten Forum Mentoring e. V. ein Kompendium der Qualitätskriterien für Mentoring-Programme an Hochschulen, nach dem auch die CHM-Programme arbeiten (vgl. Forum Mentoring e.V. 2014).

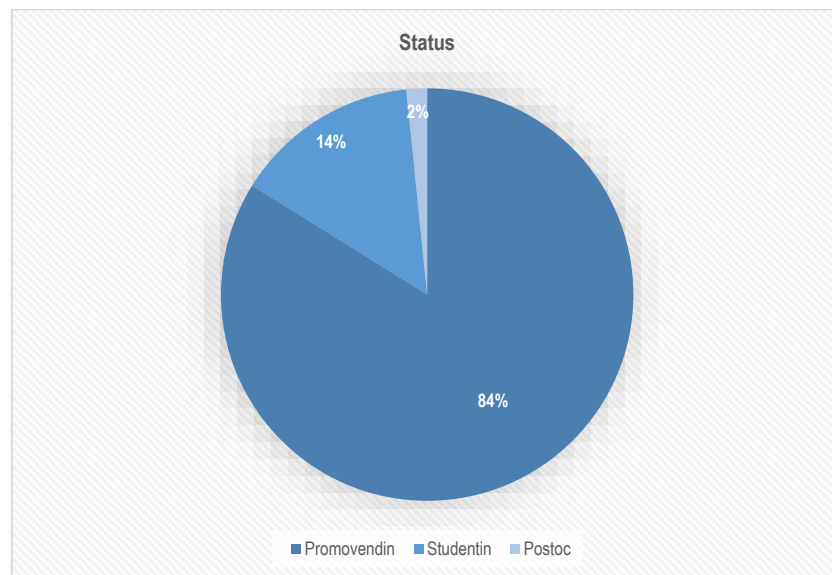
Zahlen zum CHM MINT

Mentees

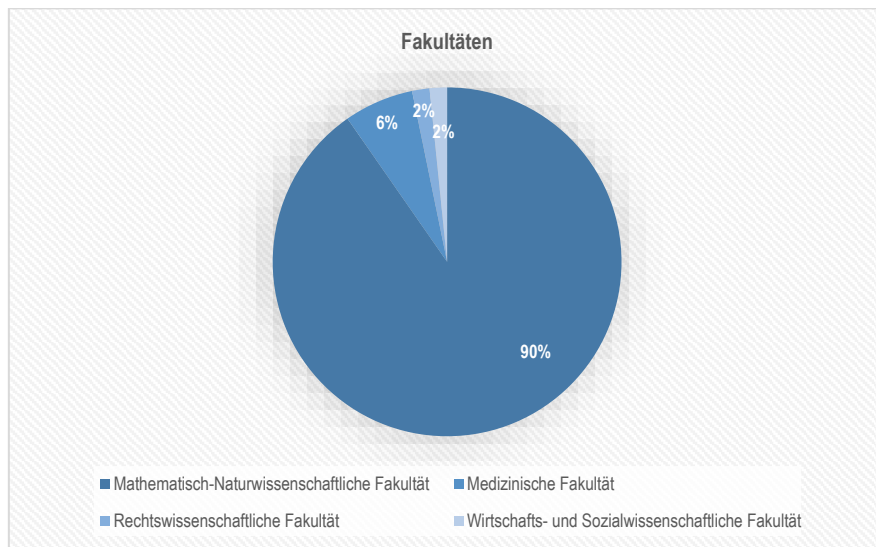
Seit dem Programmstart im Jahr 2012 nahmen insgesamt 62 Teilnehmerinnen am Cornelia Harte Mentoring MINT teil. Insgesamt zeigen sich vielfältige Fächerkombinationen der Teilnehmerinnen. Die meisten Mentees kommen aus der Biologie mit 44% und der Chemie mit 26%. Fächer der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät oder den Rechtswissenschaften sowie die Medizin machen dabei 6% der Teilnehmerinnen aus.



Die größte Statusgruppe sind Promotionsstudentinnen mit 84% der Teilnehmerinnen am CHM MINT. 14% sind fortgeschrittene Studentinnen ohne Promotionsvorhaben und 2% bilden Postdocs. Hier zeigt sich die zuvor erwähnte Ausrichtung des Programms.

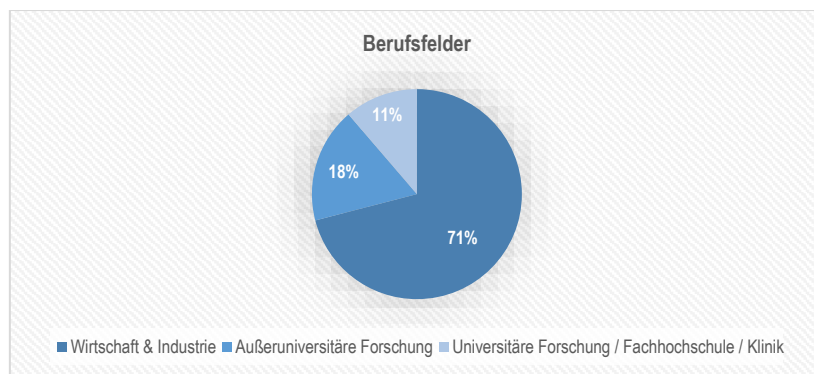


Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät zeigt ihre Repräsentanz unter den Teilnehmerinnen mit 90% deutlich. Weitere Studentinnen und Promovendinnen studierten bzw. promovierten an weiteren Fakultäten der Universität zu Köln, die sich mit 10% zeigen.



MentorInnen

Seit 2012 konnte das Mentoring-Programm ebenfalls 62 MentorInnen aus unterschiedlichen naturwissenschaftlichen Branchen gewinnen. Dabei waren 66% Frauen und 34% Männer. Die institutionellen Zugehörigkeiten der MentorInnen des CHM MINT wurden bereits im Kapitel Herkunft von MentorInnen & kooperierende Institutionen erläutert.



Insgesamt zeigt sich, dass 71% der MentorInnen aus dem Berufsfeld Wirtschaft und Industrie sowie aus Fach- und Führungspositionen entstammen. 18% kamen aus der außeruniversitären Forschung, 11% der Mentorinnen und Mentoren waren an Universitäten, Fachhochschulen oder Kliniken im Bereich Forschung und Wissenschaft angestellt.

Budget

Durch Planung, Umsetzung und Evaluation des CHM MINT entstehen jährlich folgende Kosten: 36.000 € Personalmittel, 0,5 VZÄ E13 sowie 8.000 € Sachmittel.

Das Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät stimmte mit Beschluss vom 05. September 2017 der Fortführung und finanziellen Ausstattung des CHM MINT für die Jahre 2018 – 2019 zu. Zu diesem Zweck wurden pro Jahr Mittel in Höhe von 40.000 € durch die Fakultät bereitgestellt, die eine 0,5-Stelle TVL E13 und Sachmittel beinhalteten. Die Restmittel wurden durch die CHM-Schwersternprogramme sowie Teilnahmegebühren ko-finanziert. Die Personalentwicklung Wissenschaft verwaltete die Mittel eigenständig. Die Finanzierung läuft Ende 2019 aus.

Ausblick

Angestrebt wird, das CHM MINT fortzuführen und eine Verstetigung des Programms durch Mittel der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zu erwirken. Aus diesem Grund tritt die Personalentwicklung Wissenschaft mit der Bitte an die Fakultät heran, die Fortführung des Projekts durch langfristige Zusage ihres Finanzierungsanteils zu unterstützen, um an dem Erfolg der bisherigen sieben Jahren anzuknüpfen und das CHM MINT als dauerhaftes Personalentwicklungsinstrument an der Universität zu Köln zu etablieren. Denn: Mentoring ist als zentrales Element der Nachwuchsförderung – auch im MINT-Bereich – und gerade für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs identifiziert worden. Insgesamt ist daher ein steigendes Interesse zu konstatieren, um den weiblichen Nachwuchs zu stärken, zu gewinnen und zu halten (vgl. Höppel 2016: 232f).

Ein Planungsgespräch zu finanzieller Ausstattung und Fortführung des Programms zwischen Vertreterinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Personalentwicklung Wissenschaft ist für Ende April 2019 angesetzt. Dieses Gespräch kann ebenfalls dazu dienen, sich zu den aktuellen Bedarfen der Fakultät in Bezug auf Chancengleichheit und Karriereförderung auszutauschen, um perspektivisch Programminhalte des CHM MINT inhaltlich noch zielgruppengerechter an die Wünsche und Bedarfe der Fakultät anzupassen.

Literatur

Braun, Miriam et. al (2017): Mentoring-Programme für Doktorandinnen im MINT-Bereich. In: Petersen, Renate / Budde, Mechthild / Brocke, Pia Simone: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 331 – 345.

Forum Mentoring e.V. (2014): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Würzburg.

Haghanipour, Bahar (2013): Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden: Springer VS.

Kohaut, Susanne / Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen. Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). IAB-Kurzbericht Nr. 23, Dezember 2013, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf> (25.05.2014).

Kurbjuhn, Carmen (2017): Mentoring als Schlüssel zur Veränderung? Akademische Personalentwicklung als strategische Organisationsentwicklung. In: Petersen, Renate / Budde, Mechthild / Brocke, Pia Simone: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 433 – 443.

Petersen, Renate et. al (2017): Module und Formate in Mentoring-Programmen. In: Petersen, Renate / Budde, Mechthild / Brocke, Pia Simone: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 71 – 149.

Höppel, Dagmar (2016): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Baden-Baden 2016.

Universität zu Köln (2018): Gender Datenreport. Köln.

Anhang - Interviews mit zwei ehemaligen Teilnehmerinnen

Interview mit Dr.' Carina Stastny

An welchem CHM-Programm haben Sie teilgenommen?

Ich habe an dem Mentoring CHM MINT teilgenommen im Jahrgang 2016-2017.

Womit beschäftigen Sie sich zurzeit beruflich?

Ich bin promovierte Chemikern. Ich habe am 04.09.2018 meine Promotion abgeschlossen und bin jetzt auf der Jobsuche. Nächste Woche habe ich ein Vorstellungsgespräch. Zurzeit bin ich noch an der Uni als Postdoc angestellt und bin jetzt auf dem Weg in die nächste Karrierestufe.

Inwiefern war das Mentoring-Programm hilfreich für die persönliche und berufliche Laufbahnplanung?

Das Programm war sehr hilfreich für mich. Zum einen durch den Mentor habe ich erst Einblicke in die chemische Industrie erhalten, habe da auch eine Führung bekommen durch das Werk und wir hatten auch Bewerbungstraining. Das heißt, ich habe während des Jahres meinen Lebenslauf aufgefrischt und gelernt wie man Bewerbungsanschreiben verfasst und auch der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen.

Welche drei Schlagworte bringen Sie mit dem Mentoring-Programm in Verbindung?

Die drei Schlagworte, die mir zu dem Mentoring-Programm einfallen sind das Netzwerken. Netzwerken in der Peergroup, dass man sich vernetzen konnte auch durch meinen Mentor. Als auch die Wissenserweiterung wie über die chemische Industrie. Das dritte Schlagwort wären die persönlichen Fähigkeiten, die ich erweitern konnte und weiter fördern konnte mit den verschiedenen Programminhalten.

Gab es einen Schlüsselmoment im Programm?

Der Schlüsselmoment der mir bei dem Mentoring-Programm einfällt, war der Besuch der Messe „women&work“. Da hatten wir vorher einen Kaminabend zu, wo wir darauf vorbereitet wurden auf den Messebesuch. Und mir hat es selber gefallen, dass man auf der Messe mit chemischen Unternehmen sprechen konnte und man hat so ein Gefühl gehabt passt dieses Unternehmen zu mir oder nicht. Das fand ich sehr hilfreich.

Transkribiert. Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=dJjBOO9TtHY>

Interview mit Lena-Sophie Dreher

Lena-Sophie, bitte erzähl uns ein wenig von dir selbst. Wer bist du, was tust du und was hat deine Entscheidung ausgelöst, an diesem Mentoring-Programm teilzunehmen?

Ich bin Doktorandin im dritten Jahr im Labor von Prof. Thorsten Hoppe im CECAD. Ich arbeite sehr gerne in der Wissenschaft, aber ich möchte verstehen, welche anderen Möglichkeiten es neben einer Karriere in der Wissenschaft gibt. Daher war dieses Mentoring-Programm eine großartige Gelegenheit, mehr über Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der akademischen Welt zu erfahren.

Was sind die Kernelemente des Programms und wie lange ist die Programmdauer? Konntest du es in deinen vollen Laborplan integrieren?

Das Programm dauert ein Jahr und besteht aus drei Teilen. Ein Teil besteht aus mindestens vier Treffen mit einem Mentor oder einer Mentorin. Zweitens gibt es Workshops, um die Soft Skills zu stärken und mehr über Jobs außerhalb der akademischen Welt zu erfahren. Außerdem trifft man sich mindestens viermal in der Peergroup, die aus 4 - 5 anderen Mentees besteht, um Erfahrungen auszutauschen und über Probleme und Chancen zu sprechen. Da die meisten Sitzungen abends stattfanden, konnte das Programm sehr gut in den vollen Laborplan integriert werden.

Wie war das Matching zwischen dir und deiner Mentorin organisiert?

Das Programm beginnt mit einem Kick-Off-Workshop. Ziel dieses Workshops ist es, herauszufinden, welche Ziele man während der Programmlaufzeit erreichen will und welche Art von Mentor am besten geeignet ist. Nach diesem Workshop spricht man mit der Koordinatorin und teilt ihr mit, welche Art von Mentor oder Mentorin man sucht. In den meisten Fällen kann die Koordinatorin dann einige Anregungen geben, aber man hat auch die Möglichkeit, selbst einen Mentor zu suchen. Sobald ein Mentor gefunden wurde, kann das erste Treffen vereinbart werden.

Wer war deine Mentorin und was waren die wichtigsten Inputs, die du von ihr erhalten hast?

Meine Mentorin war eine Produktmanagerin bei Qiagen in Hilden. Sie war noch recht jung, arbeitete aber bereits in ihrer zweiten Position. Diese Kombination war großartig, da sie immer noch sehr gut verstand, auf welche Ängste und Fragen man aus der Sicht einer Doktorandin trifft, aber andererseits hat sie bereits Erfahrungen in zwei Unternehmen gesammelt, die sie teilen konnte. Ich konnte von ihr lernen, wie ein Alltag in ihrem Job aussieht und welche Fähigkeiten man benötigt, um als Produktmanagerin erfolgreich zu sein. Außerdem konnte ich sie bei Qiagen besuchen, um das Unternehmen und ihre Kollegen kennenzulernen.

Inwiefern hat dir das Programm Einblicke in die berufliche Entwicklung gegeben?

Die Workshops, die im Rahmen des Programms angeboten wurden, lehrten uns viele Soft Skills, um in unserer Karriere als Wissenschaftlerin erfolgreich zu sein. Wir hatten Workshops zu den Themen Karriereplanung, Bewerbungstraining, Selbstdarstellung und Projektmanagement. Darüber hinaus konnten wir mehrere Referenten aus der Industrie treffen, um uns mehr über ihre Erfahrungen außerhalb der akademischen Welt zu berichten.

Was sind deiner Meinung nach die größten Vorteile dieses Programms? Würdest du das Programm anderen Doktorandinnen empfehlen?

Der größte Vorteil dieses Mentoring bestand darin, Licht in die Arbeit außerhalb der Wissenschaft zu bringen. Da man als Doktorandin vor allem die Wissenschaft kennenlernt, ist es sehr schwierig zu entscheiden, ob man sich für andere Tätigkeiten eignet oder ob man gerne in einem anderen Bereich arbeiten möchte. Während des Cornelia Harte Mentoring MINT habe ich viel über mich selbst gelernt, über meine Möglichkeiten außerhalb und auch innerhalb der Wissenschaft, über das Berufsspektrum, das als Biologin existiert und es hat mir eine Reihe von Soft Skills beigebracht, um als Biologin erfolgreich zu sein. Ich würde dieses Programm definitiv anderen Doktorandinnen empfehlen und freue mich sehr, dass CECAD meine Teilnahme ermöglicht hat.

Übersetzt aus dem Englischen. Quelle: <https://www.cecad.uni-koeln.de/index.php?id=142&type=0>

Kontakt

Universität zu Köln
Abt. 43 – Personalentwicklung Wissenschaft
SG2: Mentoring

Katrin Pieper & Marlene Thomas
chm.uni-koeln.de
chm@verw.uni-koeln.de
0221 470 -2054 | -1227