

Karrierebrücken bauen!

**Projektbericht 2011/2012 des MentorinnenNetzwerks
für Frauen in Naturwissenschaft und Technik**



MentorinnenNetzwerk
für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

„Seit 2006 bin ich begeisterte Mentorin im Netzwerk. Gerade haben meine sechste Mentee und ich die Kooperation gestartet. Mir gefällt die Diversität der jungen Damen, die ich ein Stück auf ihrem Weg begleiten darf. Ich freue mich, dass die Mentees meinen Rat schätzen und lerne dabei auch vieles für mein eigenes (Berufs) Leben. Darüber hinaus profitiere ich sehr von dem Netzwerk mit den anderen Mentorinnen.“

Dr. Marianne Gräfin Schmettow, Heraeus, Mentorin

„Ein tolles und erfolgreiches Jahr der eigenen Entwicklung ist zu Ende, in dem ich viel gelernt und beruflich wie privat vieles erreicht habe. Meine Mentorin hat mir beigebracht, nicht an mir zu zweifeln, positiv in die Zukunft zu schauen und an meine Fähigkeiten zu glauben. Ihre professionelle Meinung und ihre Ratschläge halfen mir immer weiter. Sie hat mich herausgefordert und mich dazu gebracht tief in mir nach den Lösungen zu suchen. Ich bin für diese wertvolle Zeit sehr dankbar!“

Elica Plaun, Absolventin Wirtschaftsmathematik, TU Darmstadt, Mentee



Inhalt

4	Grußworte
6	Das MentorinnenNetzwerk
10	Die Teilnehmerinnen
20	Ein Tandem stellt sich vor
22	Das Angebot
28	Evaluation des Mentoring-Programms 2010
36	Das hessische Mentoringmodell
38	Beirat und Kontaktpersonen

„Meine Mentorin hat mich in meiner Entscheidungsfindung für bzw. gegen ein Masterstudium unterstützt und mir bei der Wahl des richtigen Masterstudiengangs den Rücken gestärkt. Durch sie sind mir meine Möglichkeiten für das spätere Berufsleben wesentlich bewusster geworden und ich habe mehr Selbstbewusstsein als Frau in einem ingenieurwissenschaftlichen Berufssektor gewonnen.“

Franziska Bühle, Studentin Lebensmitteltechnologie, Hochschule Fulda, Mentee

„Es bereichert mich, den Weg einer jungen Frau ein Stück zu begleiten - besonders wenn die Chemie sehr gut stimmt. Ich merke, wie der eigene Erfahrungsvorsprung den Mentees Ideen und Anregungen vermittelt, die sie rasch in die Praxis umsetzen können. Gleichzeitig bietet die Tandem-Beziehung mir selbst Raum zur Selbstreflexion und ich kann an meinen eigenen Stärken und Schwächen arbeiten. Außerdem kann ich von dem Erfahrungswissen anderer Mentorinnen profitieren.“

Dr. Sonja Skopp, Merck, Mentorin

10 hessische Hochschulen, **11** Unternehmen und

5 neue Kooperationspartner seit 2011:

1331 Studentinnen und Doktorandinnen (Mentees) der hessischen Hochschulen im Netzwerk

456 Mentorinnen aus **120** Unternehmen, **23** Hochschulen,



Herbert Mai

Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied der Fraport AG bis September 2012

Beiratsvorsitzender des MentorinnenNetzwerks 2004-2012

Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist in hohem Maße von ihrer Innovationskraft und einem erfolgreichen Werben um qualifizierte Fach- und Führungskräfte abhängig. Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen werden von Unternehmen immer stärker gesucht. Der demografische Wandel bedingt einen erhöhten Rekrutierungsbedarf und auch der Einsatz hochqualifizierter Frauen in Führungspositionen kann bei weitem noch gesteigert werden.

Das MentorinnenNetzwerk schlägt eine Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Es ist das größte Netzwerk seiner Art in der europäischen Hochschullandschaft und verschafft kooperierenden Unternehmen einen unmittelbaren Zugang zu talentierten weiblichen Nachwuchskräften. Zugleich bietet es Unternehmen die Möglichkeit, den eigenen, weiblichen Führungskräftenachwuchs stärker zu binden, indem sie ihre Tätigkeit sinnstiftend ergänzen können. Außerdem haben die Mitarbeiterinnen in ihrer Rolle als Mentorin die Gelegenheit, ihre Führungs- und Beratungskompetenzen zu schärfen.

Das MentorinnenNetzwerk ist daher nach meiner Überzeugung ein doppeltes Erfolgsmodell: für eine zukunftsorientierte Nachwuchsförderung und die nachhaltige Karriereförderung von Frauen.

3 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bilden eine einzigartige Förderallianz für den weiblichen MINT-Nachwuchs

Deutsche Flugsicherung, SMA Solar Technology, Fresenius, Commerzbank und VW Kassel.

19 Forschungseinrichtungen, **16** Behörden und Ministerien sowie **7** Verbänden und Stiftungen

43 % der Mentorinnen sind Alumnae der hessischen Hochschulen

Mehr als **130** Tandems nehmen pro Jahr an den Mentoring-Programmen teil

Fast **50 %** Steigerung der Drittmiteinnahmen seit 2010



Prof. Dr. Maria Roser Valenti
Vizepräsidentin der Goethe-Universität Frankfurt am Main
bis September 2012

**2. Beiratsvorsitzende
des MentorinnenNetzwerks
2010 - 2012**

Mit dem MentorinnenNetzwerk liegen die hessischen Hochschulen vorn! Es gilt europaweit als Best-Practice-Modell für effiziente Nachwuchs- und Karriereförderung von Frauen in den MINT-Fächern. Denn noch immer sind Frauen in diesen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil nimmt entlang der Karriereleiter drastisch ab – in der Wissenschaft ebenso wie in der Wirtschaft.

Für uns als Universität ist es daher sehr wichtig, junge talentierte Frauen auf ihrem Weg nach oben zu fördern und zu ermutigen. Es gilt mehr weibliche Studierende für die MINT-Fächer zu begeistern, erfolgreich zum Abschluss zu führen und für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen.

Genau hier setzt das MentorinnenNetzwerk an: Studentinnen und Doktorandinnen werden durch Mentoring, Training und Networking im Studium und während der Promotion begleitet und auf den Berufseinstieg und -aufstieg vorbereitet. Und das, wie die regelmäßigen Evaluationen belegen, mit großem Erfolg!

Die enge Kooperation zwischen Hochschulen, Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht eine zielgerichtete Nachwuchsförderung an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Damit werden gute Voraussetzungen geschaffen, die beruflichen Chancen für Frauen in Naturwissenschaft und Technik nachhaltig zu verbessern und ihre Beteiligung an Entscheidungs- und Führungspositionen zu erhöhen – ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für die hessischen Hochschulen!

Ziele des MentorinnenNetzwerks

- **Studienabbrüche in den MINT-Fächern reduzieren und Absolventinnenzahlen erhöhen**
- **Studentinnen und Doktorandinnen in den Übergangsphasen zwischen Bachelor, Master, Promotion und Beruf unterstützen**
- **MINT-Frauen in ihren beruflichen Kompetenzen stärken und als Vorbilder sichtbar machen**
- **Studentinnen und Doktorandinnen praxisnah auf eine Karriere in naturwissenschaftlich-technischen Berufsfeldern vorbereiten**
- **Frauenanteil in attraktiven Positionen in Wirtschaft und Wissenschaft erhöhen**

Das MentorinnenNetzwerk

Das MentorinnenNetzwerk ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der zehn hessischen Universitäten und Fachhochschulen zur Förderung von Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Mit über 1700 Mitgliedern ist es das größte Mentoring-Projekt in der europäischen Hochschullandschaft. Bereits 1998 gegründet, war es Vorreiter in Sachen Mentoring an bundesdeutschen Hochschulen und gilt als Best-Practice-Modell für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung. Durch Mentoring, Training und Networking werden junge Frauen im Studium unterstützt, praxisnah auf den Berufseinstieg vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt.

In einer breiten Förderallianz beteiligen sich elf namhafte Unternehmen und drei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Forschungsverbünde. Allein seit 2011 wurden fünf neue Kooperationspartner hinzugewonnen. Durch die Allianz mit diesen starken Partnern hat sich das MentorinnenNetzwerk zu einem effektiven Bindeglied zwischen Wirtschaft und Wissenschaft entwickelt. Die enge Verzahnung ermöglicht eine nachhaltige Talentförderung für Frauen an der Schnittstelle zwischen Studium, Promotion und Beruf.

Das Hessische Koordinierungsbüro mit Sitz an der Goethe-Universität Frankfurt ist mit allen beteiligten Institutionen durch Kontaktpersonen vor Ort eng verknüpft (siehe S. 39). Sie bilden die Schnittstelle zu den Mentees bzw. Mentorinnen und beteiligen sich in regelmäßig tagenden Arbeitskreisen aktiv an der inhaltlichen Gestaltung. Im Juni 2012 fand zudem eine gemeinsame Klausurtagung aller Kontaktpersonen statt, die einen sehr fruchtbaren Austausch und eine intensive Vernetzung ermöglichte.

Die strategische Beratung und inhaltliche Profilierung erfolgt durch den Beirat des MentorinnenNetzwerks, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Universitäten, Fachhochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen sowie des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst zusammensetzt (HMWK) (siehe S. 38).

Träger

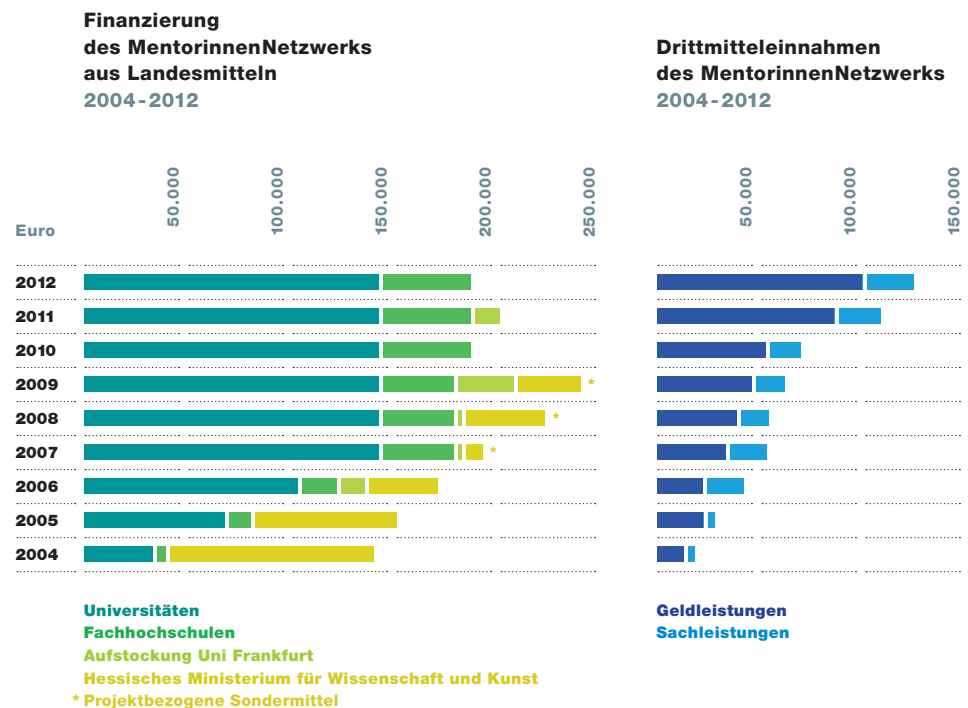
Hessische Universitäten
Hessische Fachhochschulen

Förderallianz MentorinnenNetzwerk

Kooperationspartner

Unternehmen
Forschungseinrichtungen





Finanzierung und Fundraising

Nach einer Anschubfinanzierung durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) aus Mitteln des Hochschul-Wissenschafts-Programms (1998-2006) sind die hessischen Hochschulen ab 2004 sukzessiv als Träger in die Finanzierung des MentorinnenNetzwerks eingestiegen und sichern seit 2007 die Grundfinanzierung (siehe Abb. oben). Das HMWK beteiligt sich seitdem noch durch projektbezogene Sonderzahlungen z.B. für die externe Evaluation in 2008.

Zur Entlastung der Hochschulen und zur Stärkung der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen wurde bereits ab 2004 eine Förderallianz ins Leben gerufen und kontinuierlich ausgebaut. Die Unternehmen und Forschungsinstitute integrieren das Mentoring in ihre interne Personalentwicklung und beteiligen sich neben der Entsendung von Mentorinnen auch durch einen finanziellen Beitrag sowie diverse Sachleistungen, z.B. die Ausrichtung von Workshops.

Durch intensive Fundraising-Aktivitäten konnten die Drittmittel-Einnahmen des MentorinnenNetzwerks seit 2010 um fast 50% gesteigert werden (siehe Abb. oben). Die Drittmittel setzen sich zusammen aus den Beiträgen der Kooperationspartner, einmaligen Spenden und eingeworbenen Fördermitteln von Stiftungen. Mit diesen Mitteln konnte die Arbeit des MentorinnenNetzwerks weiter optimiert und professionalisiert werden, um den gestiegenen Anforderungen eines immer komplexer werdenden Netzwerks gerecht zu werden und die Qualität der Angebote auf hohem Niveau zu halten.

Vorteile für die beteiligten Universitäten und Fachhochschulen

- Wettbewerbsvorteil durch attraktive Förderangebote für Frauen in den MINT-Fächern
- Verminderung von Studienabbrüchen und Steigerung der Absolventinnenzahlen
- Ermutigung von Frauen zur akademischen Weiterqualifizierung (Master, Promotion)
- Aktive Alumnae-Pflege für Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen
- Wissenstransfer und enge Vernetzung mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen

Vorteile für die beteiligten Unternehmen und Forschungseinrichtungen

- Zugang zu hochqualifizierten weiblichen MINT-Nachwuchskräften
- Gezielte Personalentwicklung für eigene Mitarbeiterinnen
- Strategische Sicherung des weiblichen Führungsnachwuchses
- Wissenstransfer und enge Vernetzung mit Hochschulen
- Imagegewinn durch Engagement für Chancengleichheit und Diversity

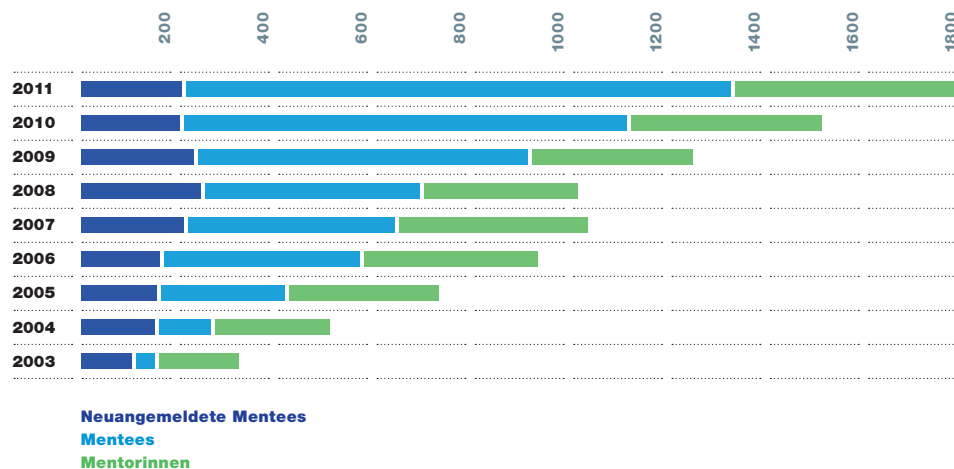
„Im Rückblick kann ich sagen, dass mir das Mentoring bei meiner Entscheidung für eine Promotion sehr geholfen hat. In der Bewerbungsphase für eine Doktorandenstelle hat mich meine Mentorin aktiv unterstützt. Sie war jederzeit für mich erreichbar und gab mir wertvolle Tipps. Das hat mein Selbstbewusstsein für die bevorstehenden Bewerbungsgespräche gestärkt und ich habe eine Doktorandenstelle gefunden.“

Stephanie Einsele-Scholz, Absolventin Humanbiologie, Philipps-Universität Marburg, Mentee

„Ich finde den Gedanken des Mentoring reizvoll und habe die Erfahrung gemacht, dass es durchaus ein fruchtbarer Erfahrungsaustausch für beide Seiten sein kann. Wenn es zu der Zeit, als ich kurz vor meinem Hochschulabschluss stand, schon ein Mentoringprogramm gegeben hätte, hätte ich mit ziemlicher Sicherheit als Mentee teilgenommen.“

Dr. Andrea Sundermann, Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, Mentorin

**Mitgliederentwicklung
im MentorinnenNetzwerk
2003-2011**



Die Teilnehmerinnen

Die Nachfrage von Studentinnen und Doktorandinnen am MentorinnenNetzwerk ist ungebrochen hoch. Allein 2011 haben sich wieder 215 Mentees aller hessischen Hochschulen neu im Netzwerk angemeldet (siehe Abb. S. 13), ebenso 54 berufserfahrene Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen (Mentorinnen). Als Mitglieder können sie sich für das jeweils nächste Mentoring-Programm bewerben und die vielfältigen Trainings- und Networking-Angebote nutzen. Der beständige Zuwachs ist ein Zeichen für die Attraktivität und den Bekanntheitsgrad des Netzwerks und unterstreicht den großen Bedarf an studienbegleitenden Fördermaßnahmen für Frauen in den MINT-Fächern.

Eine besondere Stärke des MentorinnenNetzwerks besteht darin, dass es sich seit seiner Gründung 1998 zu einem hessenweiten Netzwerk für Frauen der MINT-Fächer entwickelt hat. Berufstätige Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen, Studentinnen, Doktorandinnen und Alumnae nutzen das Netzwerk für intensiven Austausch und gegenseitige Unterstützung und profitieren von dieser geballten Kompetenz. Die Bindung an das Netzwerk ist sehr hoch und eine zunehmende Zahl ehemaliger Mentees engagiert sich inzwischen als Mentorin. Auf diese Weise ist die Mitgliederzahl des Netzwerks kontinuierlich gestiegen. Sie lag Ende 2011 bei insgesamt 1331 Mentees und 456 Mentorinnen (siehe Abb. oben).

Alle Mitglieder im Netzwerk können die vielseitigen Vernetzungsmöglichkeiten und Trainingsangebote nutzen, unabhängig davon, ob sie aktuell an einem Mentoring-Programm teilnehmen. In der Regel melden sich Studentinnen und Doktorandinnen zuerst für das Mentoring an, bleiben aber auch nach Abschluss des Programms aktive Mitglieder im Netzwerk.

„Als Mentorin erlebe ich in einem Mentoringjahr die Weiterentwicklung ‚meiner‘ Mentee hautnah. Wir gehen ein Stück des Weges gemeinsam, beraten dringende und wichtige Fragen und stehen in intensivem Austausch. Ich bekomme Einblicke in die Herausforderungen mit denen die Mentee konfrontiert ist (und bei deren Bewältigung ich unterstützen darf). Dadurch gewinne auch ich neue Sichtweisen und andere Perspektiven. Damit ist die Mentoringkooperation ein Geben und Nehmen – Spaß inklusive.“

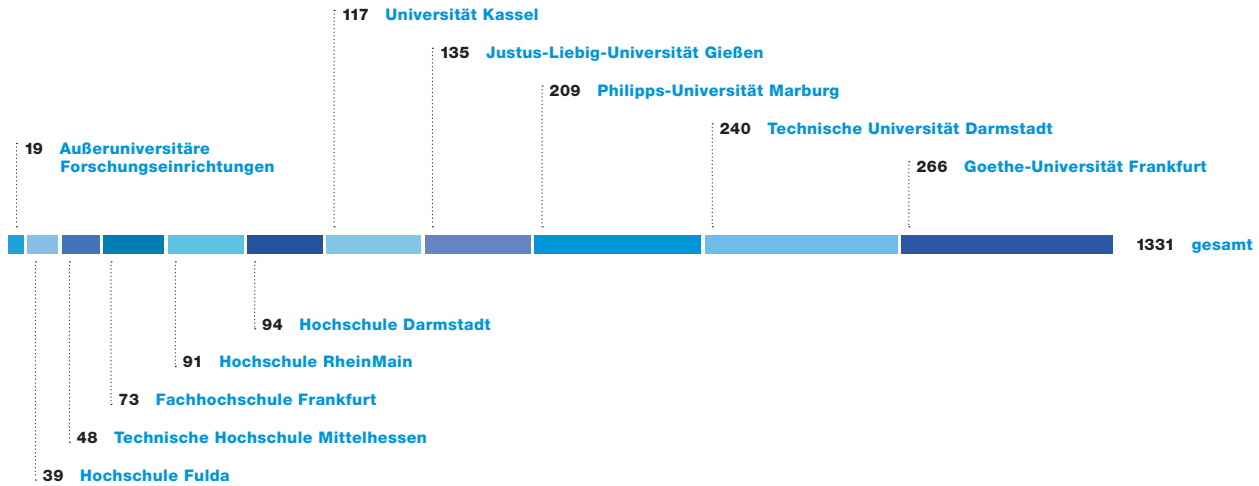
Yvette Mittler, Hewlett-Packard, Mentorin

„Zum ersten Mal während meines Studiums konnte ich eine Verbindung zwischen dem, was ich im Studium lerne und dem, was in Unternehmen und Kommunen bearbeitet wird, herstellen. Mein Ziel war es, mir über meinen weiteren beruflichen Weg klar zu werden. Meine Mentorin hat mich in der Entscheidung, einen Master an mein Bachelor-Studium anzuschließen, bestärkt und war damit ausschlaggebend an meiner Entscheidung beteiligt.“

Eva Filz, Studentin Geoinformation und Kommunaltechnik, FH Frankfurt, Mentee



Mentees nach Hochschulen Stand: 31.12.2011



Die Mentees

Als Mentees können Studentinnen und Doktorandinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer aller hessischen Hochschulen teilnehmen. Hinzu kommen einige Doktorandinnen aus kooperierenden Forschungseinrichtungen. Die Fachrichtungen sind sehr breit gefächert, besonders stark vertreten sind Mentees der Fächer Biologie, Informatik, Chemie, Wirtschaftsingenieurwesen, Physik, Mathematik und Maschinenbau. Von den aktuell im Netzwerk vertretenen Mentees sind 69% Studentinnen, 21% Doktorandinnen und Post-Docs sowie 10% Absolventinnen. 73% der Mentees kommen aus den Universitäten, 26% aus den Fachhochschulen und 1% aus kooperierenden Forschungseinrichtungen. Zur genauen Verteilung der Mentees nach Hochschulen, Studienfächern und Status siehe Tabellen auf S. 16-18.

Die Mentees werden zum größten Teil durch einen Informationsbrief ihrer Hochschule auf das MentorinnenNetzwerk aufmerksam. Darüber hinaus werden sie durch die Empfehlung von Kommilitoninnen bzw. Freundinnen oder durch Aushänge und Informationsmaterialien an den Hochschulen geworben. Viele Mentees beteiligen sich während mehrerer aufeinanderfolgender Statuspassagen (Bachelor, Master, Promotion, Berufseinstieg) im Netzwerk und engagieren sich nach gelungenem Karrierestart dann selbst als Mentorinnen, um ihre positiven Erfahrungen weiterzugeben. Sie profitieren vor allem durch eine umfassende Stärkung ihrer Persönlichkeit, die es ihnen ermöglicht selbstbewusster und zielstrebig aufzutreten und sich ehrgeizige Karriereziele zu stecken.



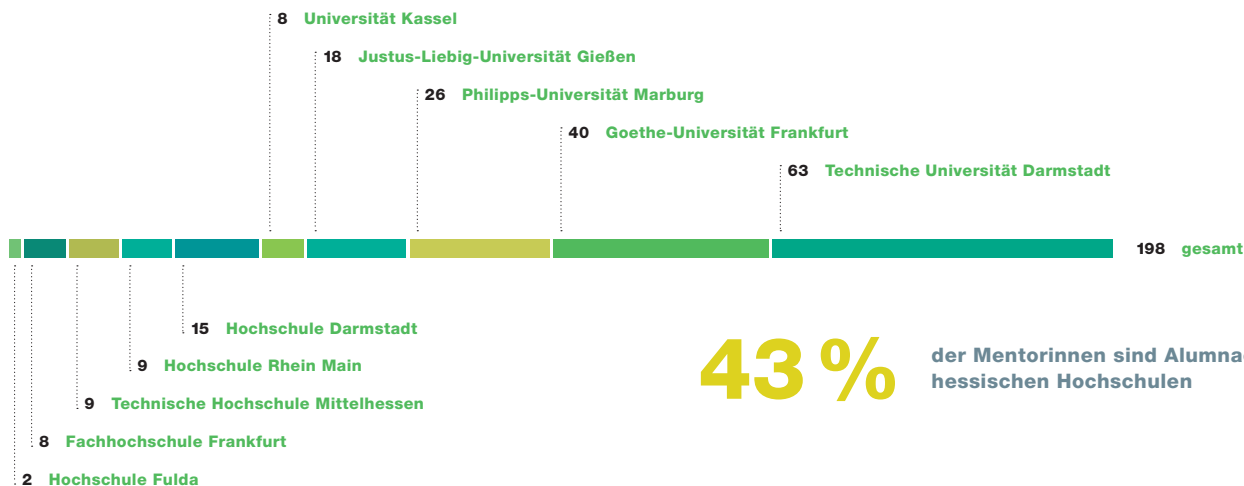
„Mir ist bewusst geworden, dass nicht nur exzellente Noten, auf die ich mich in meinem ganzen Studium besonders versteift habe, ausschlaggebend dafür sind nach Abschluss des Studiums einen Berufseinstieg zu erreichen, sondern neben Persönlichkeit und Zielstrebigkeit auch Zufall und Glück eine Rolle spielen. Ich habe gelernt, über meinen Schatten zu springen und bestimmte Sichtweisen zu ändern. Zweifel, Ängste und Bedenken wurden zum Teil beseitigt, und Vertrauen und Selbstsicherheit in meine Person und meine Fähigkeiten gestärkt.“

Mandy Grant, Studentin Biologie, Justus-Liebig-Universität Gießen, Mentee

Neuanmeldungen von Mentees nach Hochschule 2007-2011

2007	2008	2009	2010	2011	gesamt	
51	47	66	32	35	231	Goethe-Universität Frankfurt
38	44	36	45	30	193	Technische Universität Darmstadt
58	40	30	33	24	185	Philipps-Universität Marburg
20	22	22	23	27	114	Justus-Liebig-Universität Gießen
17	27	26	14	21	105	Universität Kassel
7	17	20	12	25	81	Hochschule RheinMain
13	20	22	11	13	79	Hochschule Darmstadt
6	23	8	12	17	66	Fachhochschule Frankfurt
4	8	5	10	14	41	Technische Hochschule Mittelhessen
4	5	3	18	9	39	Hochschule Fulda
218	253	238	210	215	1134	gesamt

**Mentorinnen (Alumnae)
nach Hochschulen**
Stand: 31.12.2011



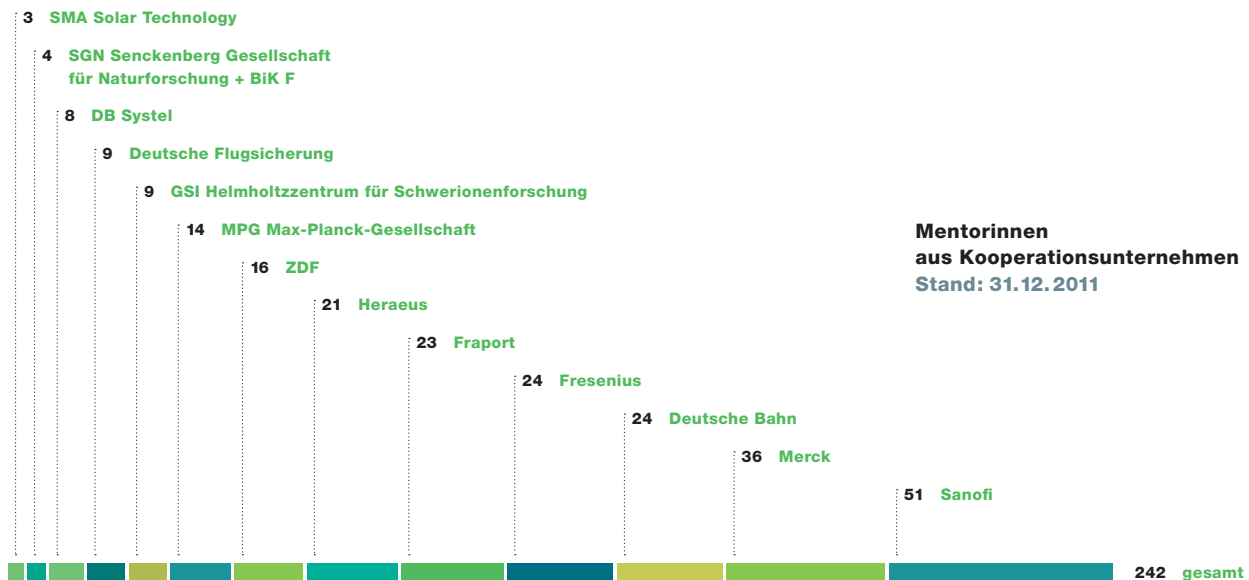
43 %

der Mentorinnen sind Alumnae der hessischen Hochschulen



„Es ist wichtig, junge Frauen in ihren Entscheidungen zu bestätigen und zu ermutigen. Ihnen ein Vorbild zu sein und zu zeigen, dass Wünsche wie berufliche Weiterentwicklung und Familie kombinierbar sind und keinen Widerspruch darstellen. Es geht darum, sie zu bestärken, dass die daraus resultierenden vielfältigen Anforderungen von Frauen und Männern bewältigt werden können. Daneben ist klar zu kommunizieren, dass es für den Standort Deutschland notwendig ist, die Zahl sehr gut qualifizierter und hoch motivierter Frauen in den entsprechenden Positionen zu erhöhen.“

Viktoria Weigel, Dipl. Kommunikationsdesignerin, DFS Deutsche Flugsicherung, Mentorin



53 % der Mentorinnen kommen aus Kooperationsunternehmen

Die Mentorinnen

Mentorinnen sind Türöffnerinnen, Beraterinnen und Vorbilder für junge Frauen. Die große Zahl an erfolgreichen Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen, die sich im Mentorinnennetzwerk engagiert, ist sehr beeindruckend. Ende 2011 waren es 456 Mentorinnen aus über 120 verschiedenen Unternehmen, 23 Hochschulen, 19 Forschungseinrichtungen, 16 Behörden und Ministerien sowie 7 Verbänden und Stiftungen. Sie ermöglichen den Mentees Einblicke in vielfältige Karrierewege sowohl in der Wirtschaft als auch in die Wissenschaft. Fast die Hälfte der Mentorinnen ist promoviert. Die meisten leben und arbeiten in Hessen, einige aber auch im weiteren Bundesgebiet oder im europäischen Ausland. Die kooperierenden Unternehmen und Forschungseinrichtungen stellen inzwischen mehr als die Hälfte aller Mentorinnen (siehe Abb. oben). Die genaue Verteilung der Mentorinnen nach Studienabschluss und Arbeitsfeld ist in der Tabelle auf Seite 19 dargestellt.

Der zentrale Akquiseweg ist die Mund-zu-Mund-Propaganda. Mehr als die Hälfte aller Mentorinnen wurde durch die Empfehlung einer Kollegin, Bekannten oder Freundin auf das MentorinnenNetzwerk aufmerksam. Darüber hinaus werden viele Mentorinnen direkt durch das Koordinierungsbüro bzw. von der Personalabteilung oder Gleichstellungsbeauftragten ihrer Institution angesprochen.

43% der Mentorinnen sind Alumnae der hessischen Hochschulen (siehe Abb. S. 14). Häufig wünschen sie sich explizit eine Mentee, die an ihrer Alma Mater studiert hat, um in Kontakt und Austausch zu bleiben. Die meisten Mentorinnen sind dem Netzwerk sehr verbunden, begleiten über die Jahre mehrere Mentees und empfinden ihr Engagement als eine sehr bereichernde Erfahrung. Sie profitieren durch die Reflexion ihres eigenen beruflichen Werdegangs, bekommen neue Impulse und können ihre Beratungs- und Führungskompetenzen stärken.

Universitäten					Fachhochschulen					Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		
Uni Frankfurt	TU Darmstadt	Uni Marburg	Uni Gießen	Uni Kassel	HS Darmstadt	HS RheinMain	FH Frankfurt	TH Mittelhessen	HS Fulda	MPG *	SGN **	gesamt
74	18	59	25	20						4	6	206
15	31	2		3	12	14	31	8	9			125
45	15	50	7							3		120
	37			11	16	8	1	14	9			96
35	20	20	10	6		4						95
27	19	9	13		7	3		2				80
	31			17	1	6	3	6				64
30		31										61
22	10	14	2								2	50
	8			14	2	15	7					46
			42									42
11			19	7		4					1	42
	17			8	5	3	2	2	2			39
					27			7				34
1	1				1	17	14					34
	8			9	5	3	6	1				32
1			9						18			28
		22	1							2		25
	20		1				2					23
1		1	5	5		2						14
				9								9
					7							7
						7						7
	1			1	2			1				5
				5			5					5
4												5
						4						4
					4							4
					3			1				4
								3				3
			1							1		2
	2											2
							1	1				2
					2							2
	1											1
				1								1
		1										1
				1								1
							1		1			1
	1											1
								1				1
						1						1
												1
266	240	209	135	117	94	91	73	48	39	10	9	1331
20 %	18 %	16 %	10 %	9 %	5 %	7 %	7 %	4 %	3 %	0,5 %	0,5 %	100 %
				73 %				26 %			1 %	100 %

Mentees
nach Studienfächern und Hochschulen
Stand: 31.12.2011

Biologie, Biowissenschaften
Informatik, Wirtschaftsinformatik
Chemie, Biochemie
Wirtschaftsingenieurwesen
Physik, Biophysik
Mathematik, Wirtschaftsmathematik
Maschinenbau
Pharmazie
Geographie, Geowissenschaften
Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung
Veterinärmedizin
Umweltwissenschaften, Umweltmanagement
Elektrotechnik
Biotechnologie, Chemische Technologie
Verfahrenstechnik, Biosystemtechnik
Bauingenieurwesen
Ernährungswissenschaft
Humanbiologie
Materialwissenschaften, Produktentwicklung
Agrarwissenschaften, Nutztierwissenschaften
Nanostrukturwissenschaften
Kunststofftechnik
Medientechnik, Medienmanagement
Mechatronik
Geoinformation, Kommunaltechnik
Nachhaltiges Wirtschaften, Energieeffizienz
Meteorologie
Physikalische Technik
Optotechnik, Bildverarbeitung
Energiewirtschaft
Medizintechnik
Psychologie
Traffic and Transport
Technische Gebäudeausrichtung
Media System Design
Paper Science and Technology
Wirtschaftswissenschaften
Medienberatung
Geohydraulik
Allgemeine Feinwerktechnik
Food Processing
Internet and Web Technology
Logistik
Automatisierungstechnik
Fahrzeugentwicklung und Produktionsplanung
gesamt

* Max-Planck-Gesellschaft MPG

** Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung SGN
mit Biodiversität und Klima Forschungszentrum Bik-F

**Mentees
nach Studienfächern und Status
Stand: 31.12.2011**

Bachelor	Master	Diplom	Sonstige *	Studentinnen (gesamt)	Absolventinnen	Doktorandinnen	Post-Docs	gesamt	
22	18	60	6	106	15	78	7	206	Biologie, Biowissenschaften
57	15	22	3	97	21	7		125	Informatik, Wirtschaftsinformatik
12	18	35		65	9	42	4	120	Chemie, Biochemie
26	7	52	2	87	8	1		96	Wirtschaftsingenieurwesen
16	31	24	1	72	3	14	6	95	Physik, Biophysik
17	18	23	4	62	11	7		80	Mathematik, Wirtschaftsmathematik
14	15	20		49	2	10	3	64	Maschinenbau
	2	3	31	36	7	18		61	Pharmazie
8		19	5	32	8	8	2	50	Geographie, Geowissenschaften
5	10	16		31	11	4		46	Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung
1	3	9	5	18	5	19		42	Veterinärmedizin
12	25			37	3	2		42	Umweltwissenschaften, Umweltmanagement
7	7	15		29	4	6		39	Elektrotechnik
17	4	10		31	2	1		34	Biotechnologie, Chemische Technologie
20	7	4		31	3			34	Verfahrenstechnik, Biosystemtechnik
7	4	6		17	7	5	3	32	Bauingenieurwesen
13	7			20	4	3	1	28	Ernährungswissenschaft
	2	16	1	19	2	4		25	Humanbiologie
2	4	4		10	1	11	1	23	Materialwissenschaften, Produktentwicklung
3	2	4		9	2	3		14	Agrarwissenschaften, Nutztierwissenschaften
		7	1	8			1	9	Nanostrukturwissenschaften
3	2	1		6	1			7	Kunststofftechnik
3	1	2		6	1			7	Medientechnik, Medienmanagement
4				4	1			5	Mechatronik
3	1			4		1		5	Geoinformation, Kommunaltechnik
	5			5				5	Nachhaltiges Wirtschaften, Energieeffizienz
1		2		3	1			4	Meteorologie
4				4				4	Physikalische Technik
		4		4				4	Optotechnik, Bildverarbeitung
3	1			4				4	Energiewirtschaft
		3		3				3	Medizintechnik
		1		1		1		2	Psychologie
	1			1	1	1		2	Traffic and Transport
	1	1		2				2	Technische Gebäudeausrichtung
		1		1	1			2	Media System Design
	1			1		1		1	Paper Science and Technology
		1		1				1	Wirtschaftswissenschaft
						1		1	Medienberatung
					1			1	Geohydraulik
	1			1				1	Allgemeine Feinwerktechnik
	1			1				1	Food Processing
1				1				1	Internet and Web Technology
	1			1				1	Logistik
	1			1				1	Automatisierungstechnik
	1			1				1	Fahrzeugentwicklung und Produktionsplanung
281	216	365	59	921	135	247	28	1331	gesamt
				69%	10%	19%	2%	100%	
31%	23%	40%	6%	100%					

* Staatsexamen, Lehramt etc.

**Mentees
nach Hochschule und Status
Stand: 31.12.2011**

Bachelor	Master	Diplom	Sonstige *	Studentinnen (gesamt)	Absolventinnen	Doktorandinnen	Post-Docs	gesamt	
38	44	80	17	179	25	51	11	266	Goethe-Universität Frankfurt
18	49	72	3	142	29	65	4	240	Technische Universität Darmstadt
19	19	68	21	127	14	64	4	209	Philipps-Universität Marburg
18	31	23	15	87	13	32	3	135	Justus-Liebig-Universität Gießen
10	21	52		83	11	20	3	117	Uni Kassel
40	18	24	1	83	11			94	Hochschule Darmstadt
41	18	19	2	80	11			91	Hochschule Rhein/Main
51	4	6		61	12			73	Fachhochschule Frankfurt
18	5	21		44	4			48	Technische Hochschule Mittelhessen
28	7			35	4			39	Hochschule Fulda
					1	15	3	19	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen **
281	216	365	59	921	135	247	28	1331	gesamt
				69%	10%	19%	2%	100%	
31%	23%	40%	6%	100%					

„Die Gespräche mit meiner Mentorin und die Angebote des Mentorinnen/Netzwerkes haben mir sehr geholfen, meine Ziele zu formulieren und wesentliche Schritte in Richtung ihrer Realisierung zu unternehmen. Ich weiß nun genau, in welche Richtung meine berufliche Weiterentwicklung gehen soll und konnte letztendlich zwischen zwei interessanten Berufseinstiegsmöglichkeiten wählen.“

Katrin Fischer, Absolventin Kunststofftechnik, Hochschule Darmstadt, Mentee

„Rückblickend muss ich sagen, dass das Erreichen meines primären Ziels, eine Entscheidung über meine berufliche Zukunft zu treffen, zwar erfolgreich war, aber nicht das wichtigste Ergebnis des Mentorings. Vielmehr habe ich gelernt mit schwierigen Entscheidungen besser klar zu kommen und selbstsicher hinter einer getroffenen Entscheidung zu stehen. Somit war eigentlich der Weg das Ziel. Ich habe meiner Mentorin viel zu verdanken!“

Tanja Grein, Studentin Biotechnologie, TH Mittelhessen, Mentee

* Staatsexamen, Lehramt etc.

** Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung SGN mit Biodiversität und Klima Forschungszentrum Bik-F

Ein Tandem stellt sich vor



„Meine Erwartungen wurden weit übertroffen“

Angela Ries
Doktorandin Maschinenbau
Universität Kassel
Mentee

Einen beruflichen Orientierungsprozess zu gestalten entpuppt sich nicht selten als eine große Herausforderung. Umso wichtiger ist es, von Anfang an die richtige Ansprechpartnerin zur Seite zu haben, mit dem Ziel die persönliche Fokussierung zu stärken. Letztlich auch um Anregungen und Tipps zu bekommen, die sich einem womöglich nicht gleich erschlossen hätten.

Durch die Gespräche mit meiner Mentorin konnte ich viel von ihrer Erfahrung profitieren und bekam parallel dazu meine eigenen Verhaltensmuster gespiegelt. Natürlich bedeutete es auch an sich selbst zu arbeiten, insbesondere wenn es darum ging die Denkanstöße zu reflektieren. Nur wer bereit ist sich diesem Prozess zu stellen, kann viel im Mentoring gewinnen.

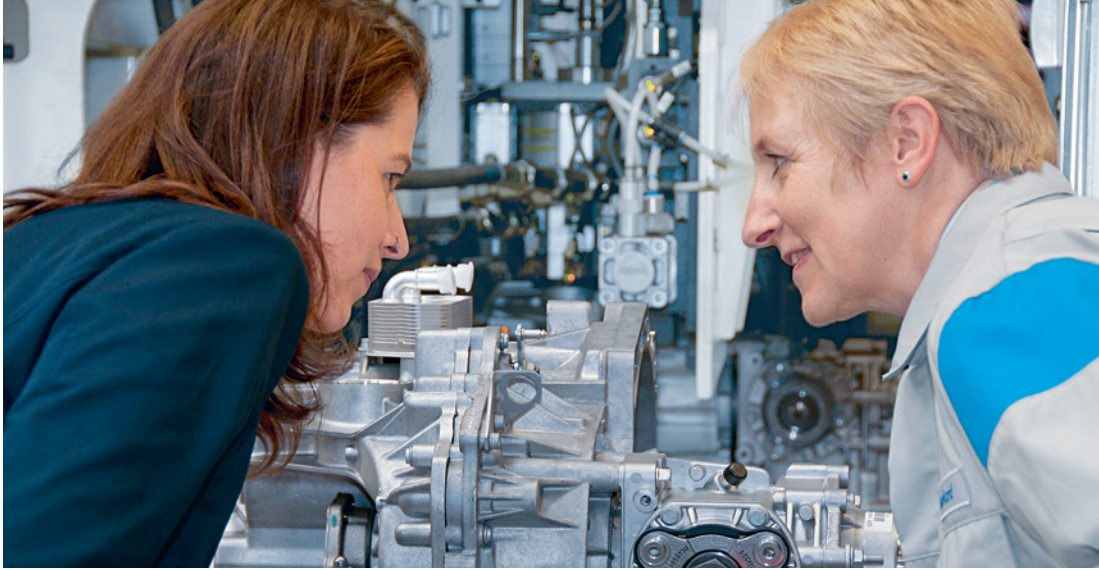
Eine gute Kooperation basiert letztlich immer darauf, was die Tandempartner daraus machen! Eine Kooperation zu gestalten, in der unsere individuellen Bedürfnisse und Interessen Berücksichtigung finden, war die Maxime. Ich hatte auf diese Weise die Gelegenheit, Einblicke in den Arbeitsbereich meiner Mentorin zu gewinnen und an Werkführungen und Besichtigungen aus-

gewählter Fachbereiche teilzunehmen. Meiner Mentorin konnte ich im Gegenzug meine Forschungsinhalte näherbringen und gleichermaßen über meine Arbeitsstruktur berichten.

Die Kooperation führte beidseitig zu inspirierenden, neuen Denkansätzen. Für mich war dabei die Erweiterung meines persönlichen Spektrums auf die berufliche Orientierung unter Einbeziehung der eigenen Vorstellung und Werte besonders wichtig.

Rückblickend kann ich festhalten, dass die Mentoring-Kooperation mich mehr geprägt hat, als ich es mir ursprünglich hätte vorstellen können. Ich hatte die Möglichkeit, Einblicke in die Arbeitswelt eines innovativen Großunternehmens zu gewinnen und fühle mich nun gestärkt für meine anstehende berufliche Orientierungsphase.

Vielen Dank dafür!



„Mentoring, ein Geben und Nehmen“

Ilona Burkard
Produktkostenoptimierung
VW Werk Kassel, Volkswagen AG
Mentorin

Karriere machen selten diejenigen, die das Maximum an Fachwissen haben. Fachwissen ist wichtig, aber heute bei weitem nicht genug. Das war für mich ein wesentlicher Aspekt, die Anfrage für ein Mentoring anzunehmen.

In meiner Wahrnehmung ist Mentoring ein Geben und Nehmen, es bewirkt eine stete Selbstreflexion bei der Mentorin. Der Umstand, daß man als *Sparrings-partnerin* mit der Mentee arbeitet, lässt einen über eigene Strategien und Verhaltensweisen nachdenken.

Aufgrund der Arbeit mit meiner Mentee habe ich das eigene Unternehmen aus einer ganz anderen Perspektive wahrgenommen. Als Mentorin erhalte ich Einblicke in die Erfahrungswelten jüngerer Generationen mit dem spannenden Effekt, neue Denk- und Sichtweisen vermittelt zu bekommen.

Das Kennenlernen des Arbeits- und Forschungsbereichs meiner Mentee hat mir die Möglichkeit eröffnet, andere Aufgabenbereiche und Arbeitsstile zu reflektieren. Durch den Austausch von

Wissen und Erfahrungen können in konstruktiven Gesprächen zusätzlich Inspirationen entstehen, die den eigenen Blick erweitern. Mentee und Mentorin partizipieren in gleicher Weise.

Nicht selten hatte ich nach unseren Treffen das Gefühl, selbst viel gelernt zu haben. Mir war es daher ein Anliegen, dass ich ähnliches zurückgeben konnte und meine Mentee durch die Einblicke in die Arbeitswelt eines Großunternehmens eine gute Basis für ihre berufliche Orientierung erhalten hat.



Das Angebot

Das MentorinnenNetzwerk bietet einjährige Mentoring-Programme, vielfältige Vernetzungsmöglichkeiten sowie Trainingsangebote für Mentees und Mentorinnen. Eine Übersicht aller Angebote der Jahre 2011 und 2012 findet sich auf der gegenüberliegenden Seite.

Durch Mentoring, Training und Networking werden Studentinnen und Doktorandinnen kompetent begleitet und praxisnah auf das Berufsleben in Wissenschaft oder Wirtschaft vorbereitet. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Unterstützung in den entscheidenden Übergangsphasen zwischen Bachelor, Master, Promotion und Berufseinstieg. Gerade hier liefern die Angebote des MentorinnenNetzwerks wichtige Orientierungs- und Entscheidungshilfen für den künftigen Karriereweg. Die Fülle der beruflichen Möglichkeiten ist den Mentees oft gar nicht bekannt und durch das MentorinnenNetzwerk eröffnen sich ganz neue Perspektiven.

Jahresprogramm 2012

Mentoring-Programm

Für Mentees und Mentorinnen des Programms

Mentoring-Tag

Auftaktveranstaltung mit Einführungsworkshops
für Mentees und Mentorinnen

Seminare für Mentees

Inhalte & Ziele in der Mentoring-Kooperation

Fortbildung für neue Mentorinnen

Mentoring effektiv gestalten

Halbzeitreflexion

Supervision für Mentees

Supervision für Mentorinnen

Abschlussveranstaltung

mit Verleihung der Mentoring-Zertifikate

Networking

Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk

Mentorinnen-Stammtisch Rhein-Main

Business-Talk für Mentees

bei der Deutschen Bahn, Frankfurt

Networking-Abend für Mentorinnen

Frauen im Management

Exkursion

zu SMA Solar Technology AG, Niestetal bei Kassel

Vernetzungstreffen

Strategisches Netzwerken für nachhaltigen Erfolg

Networking-Abend für Mentorinnen

KarriereFrauen / FrauenKarrieren

Vernetzungstreffen

Berufsbiographien erfolgreicher Frauen

Exkursion

zur Deutschen Flugsicherung, Langen

Training

Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk

Mentees

Berufliche Ziele verwirklichen

Projektmanagement

Marketing in eigener Sache

Berufliche Orientierung:

Als Absolventin im Wirtschaftsunternehmen

Bewerbungstraining Basics

Zeitmanagement

Interaktives Interviewtraining

Assessmentcenter

1.000 Wege, welcher ist meiner?

Business Knigge – Jede Situation im Griff

Mentorinnen

Lösungsfokussierte Beratung

Durchsetzungsstrategien

Meinen Karriereplan entwickeln

Stressmanagement

Interkulturelles Training

Professionelles Mentoring: Follow up

Jahresprogramm 2011

Mentoring-Programm

Für Mentees und Mentorinnen des Programms

Mentoring-Tag

Auftaktveranstaltung mit Einführungsworkshops
für Mentees und Mentorinnen

Seminare für Mentees

Inhalte & Ziele in der Mentoring-Kooperation

Fortbildung für neue Mentorinnen

Mentoring effektiv gestalten

Supervision für Mentees

Supervision für Mentorinnen

Halbzeitreflexion

Abschlussveranstaltung

mit Verleihung der Mentoring-Zertifikate

Networking

Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk

Vernetzungstreffen

Berufsbiographien erfolgreicher Frauen

Exkursion

zum ZDF, Mainz

Networking-Abend für Mentorinnen

Frankfurt

Exkursion

zu Fresenius, Bad Homburg

Vernetzungstreffen

Karrierewege von Frauen und Rollenbilder

Business-Talk

bei der Deutschen Bahn, Frankfurt

Training

Für alle Mitglieder im MentorinnenNetzwerk

Mentees

Kreatives Schreiben im Studium

Mind Map

Selbstmarketing

Bewerbungstraining Basics

Assessmentcenter

Selbstpräsentation und sicheres Auftreten

Interaktives Interviewtraining

Projektmanagement

Interkulturelles Training

Prüfungen optimal vorbereiten

Mentorinnen

Berufliche Ziele verwirklichen

Mut zur Führung

Lösungsfokussierte Beratung

Stressmanagement

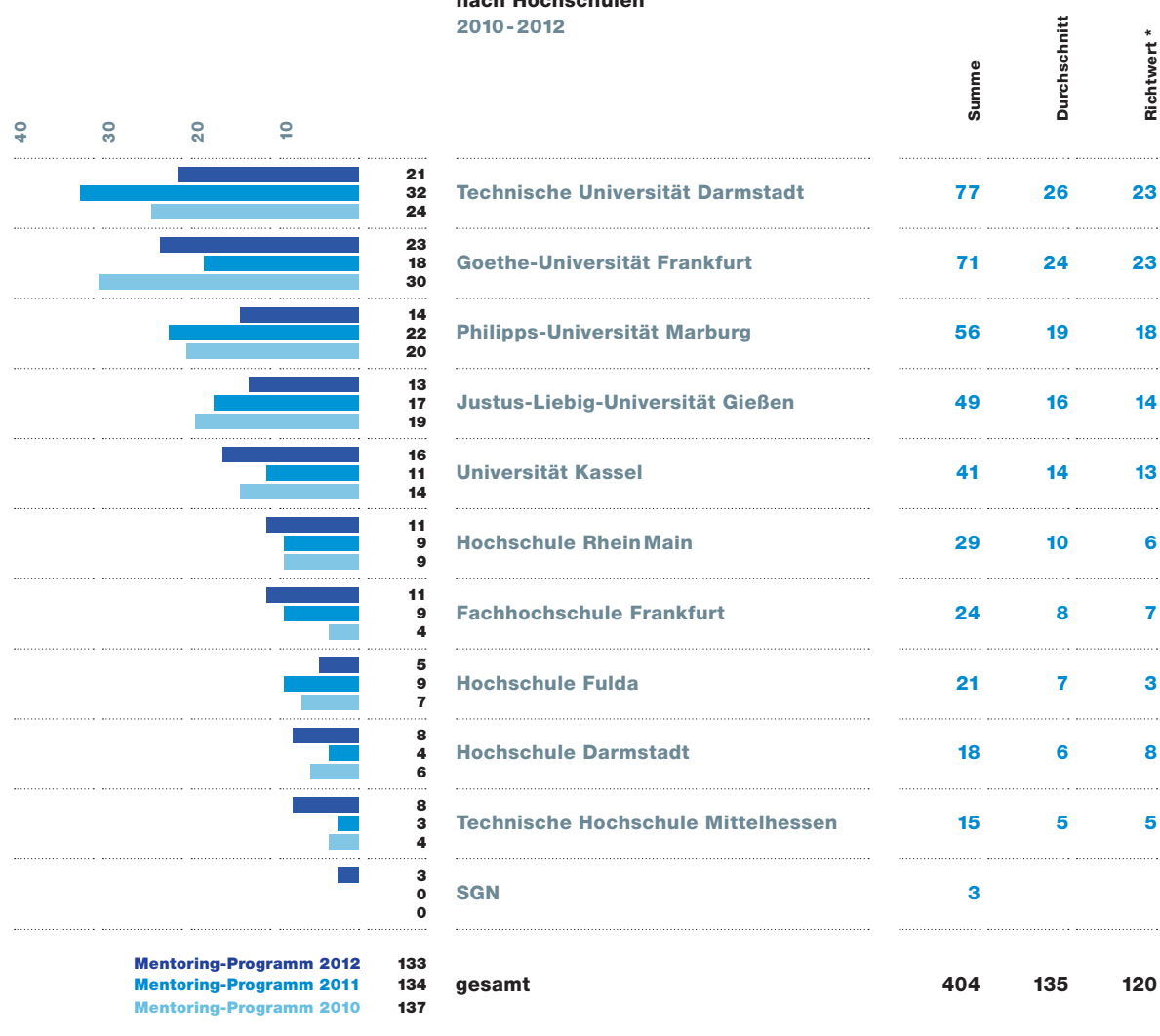
Selbstmarketing

Professionelles Mentoring: Follow up

Mentoring

In einjährigen Mentoring-Programmen begleitet jeweils eine berufserfahrene Mentorin aus Wirtschaft oder Wissenschaft eine Studentin oder Doktorandin (Mentee) und berät sie in Fragen rund um Studium, Berufseinstieg und Karriereplanung. Pro Jahr stehen circa 130 Plätze zur Verfügung. Am Mentoring-Programm 2011 nahmen 134 Tandems teil, im Mentoring-Programm 2012 waren es 133 und 2010 137 Tandems (siehe Abb. unten). Die Anzahl der von den einzelnen Hochschulen teilnehmenden Mentees orientiert sich an den Finanzierungsanteilen der Hochschulen, wobei es keine feste Quote gibt, sondern lediglich Richtwerte. Von Jahr zu Jahr können Schwankungen auftreten, die durch unterschiedliche Anmeldezahlen, das Auswahlverfahren und den Matching-Prozess bedingt sind. Seit 2012 nehmen außerdem einige Mentees der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN) teil. Ein Großteil der Mentorinnen, die für die Mentoring-Programme zur Verfügung stehen, kommen aus den kooperierenden Unternehmen (siehe Abb. S. 25). Der Anteil hat aufgrund der wachsenden Zahl an Kooperationspartnern beständig zugenommen.

**Mentees in den Mentoring-Programmen
nach Hochschulen
2010 - 2012**

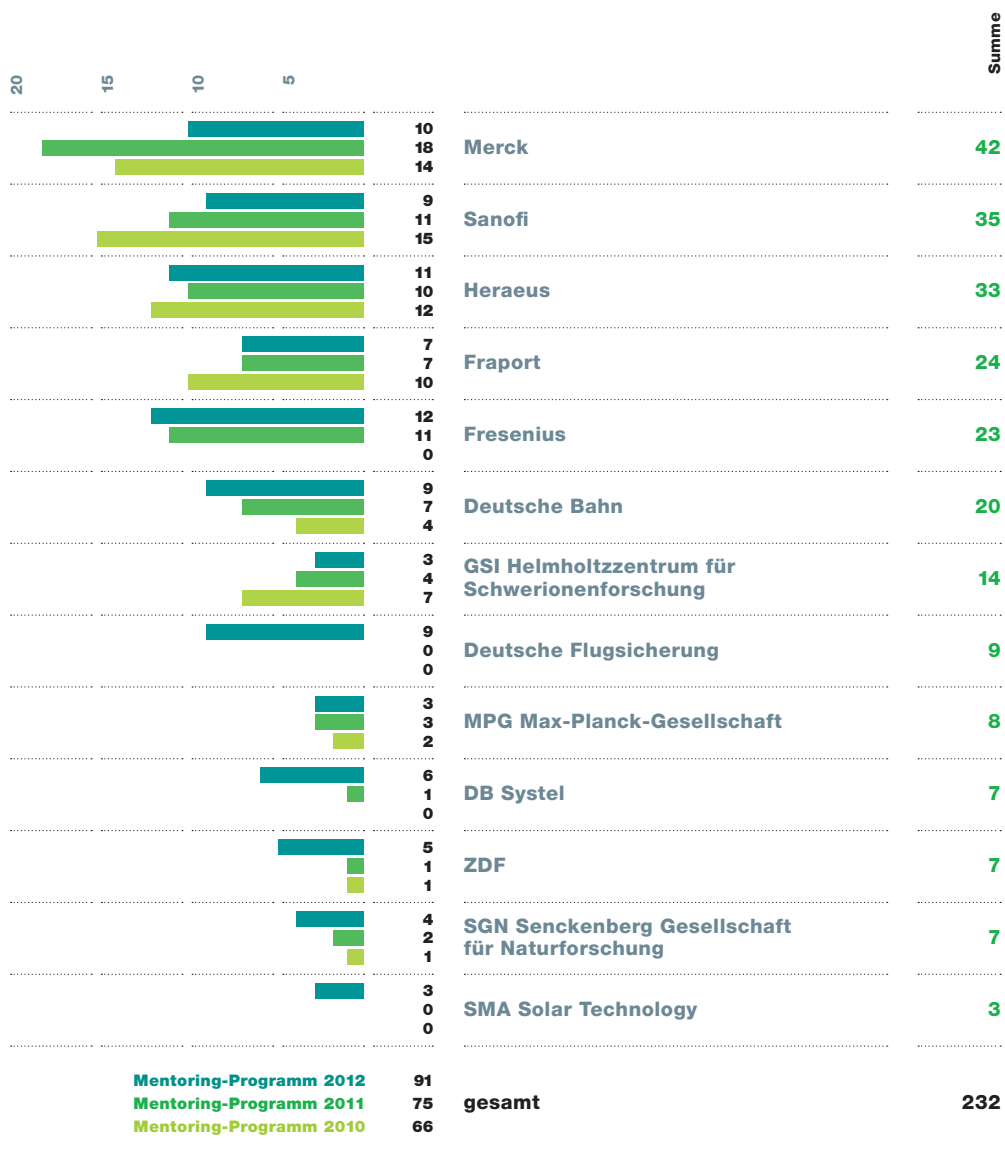


* Richtwerte für die Anzahl der Mentees pro Mentoring-Programm nach Finanzierungsanteilen der Hochschulen

Alle Studentinnen und Doktorandinnen, die sich für ein Mentoring-Programm bewerben, durchlaufen ein Auswahlverfahren an ihren Hochschulen. In einem differenzierten Matching-Prozess werden die Tandems dann vom Hessischen Koordinierungsbüro nach komplexen Kriterien z.B. der fachlichen Passung, den Interessen der Mentee, Studienverlauf oder Förderbedarf zusammen- gestellt. Die Kooperation im Tandem wird ganz individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse und Ziele der Mentee abgestimmt. Mentee und Mentorin schlie- ßen dazu eine Zielvereinbarung ab. Außerdem wird ein Vertrag zwischen der Mentee und dem Koordinierungsbüro abgeschlossen, der die Pflichten der Mentees regelt und die Verbindlichkeit erhöht.

Ein Rahmenprogramm unterstützt den Mentoring-Prozess. Neben der Auf- takt- und Abschlussveranstaltung gehören dazu Workshops zur Zielfindung, Fortbildungen für Mentorinnen, eine Halbzeitreflexion und Supervisionsange- bote (siehe Übersicht auf S. 23). Zum Abschluss verfassen alle Mentees einen Abschlussbericht, evaluieren das Programm und bekommen nach erfolgrei- cher Teilnahme ein Mentoring-Zertifikat.

Mentorinnen in den Mentoring-Programmen nach Kooperationsunternehmen 2010 - 2012





Training

Das MentorinnenNetzwerk bietet pro Jahr circa zehn Workshops für Mentees und fünf für Mentorinnen an. Sie dienen der Vertiefung von beruflich relevanten Soft-Skills und Schlüsselkompetenzen. Während für die Mentees Bewerbungsthemen besonders wichtig sind, stehen bei den Mentorinnen die Themen Beratung und Führung im Vordergrund. Außerdem gibt es schon seit einigen Jahren zwei feste Gruppen zur kollegialen Beratung unter Mentorinnen.

Die Workshops werden in Zusammenarbeit mit den kooperierenden Unternehmen angeboten und werden von den Mentees und Mentorinnen sehr geschätzt. Neben dem fachlichen Input und Kompetenzerwerb ermöglichen sie immer auch den Austausch mit anderen Mentees bzw. Mentorinnen. Der geschützte Rahmen des MentorinnenNetzwerks wird als sehr bereichernd wahrgenommen, weil die Mitglieder sich hier, im Gegensatz zum oft männlich geprägten Studien- und Arbeitsumfeld, exklusiv unter Fachfrauen austauschen können. Ein niedriger Kostenbeitrag für die Workshops trägt dazu bei, dass alle Mentees, unabhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten, teilnehmen können.

Networking

Der Vernetzungsaspekt spielt im MentorinnenNetzwerk eine besonders große Rolle. Im Laufe der Jahre ist ein stabiles Netzwerk entstanden, dass Naturwissenschaftlerinnen, Mathematikerinnen, Ingenieurinnen und Technikerinnen zusammenbringt und ihnen sowohl einen fachlichen als auch persönlichen Austausch ermöglicht. Der Netzwerkgedanke wird hier aktiv gelebt und junge Frauen werden ermutigt, das Netzwerken ganz bewusst zu erlernen und für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen.

Neben den regelmäßigen thematischen Vernetzungstreffen gibt es eine Mailingliste, über die wichtige Informationen, Anfragen und Stellenangebote ausgetauscht werden. Exkursionen zu Unternehmen und Forschungseinrichtungen geben Einblicke in unterschiedliche Arbeitsfelder. Beim Business-Talk präsentiert jeweils ein Unternehmen konkrete berufliche Einstiegsmöglichkeiten. Zudem finden exklusiv für die Mentorinnen regelmäßige Networking-Abende zu Fragen rund um das Thema *Frauen und Karriere* statt. Neben diesen offiziellen Networking-Angeboten gibt es diversere von den Teilnehmerinnen selbstorganisierte Aktivitäten, wie den Mentorinnen-Stammtisch Rhein-Main, Social-Media-Gruppen und firmeninterne Netzwerke.



95 % aller Mentorinnen

90 % aller Mentees

würden das Mentoring-Programm Freundinnen, Bekannten,
Kolleginnen und Kommilitoninnen weiterempfehlen

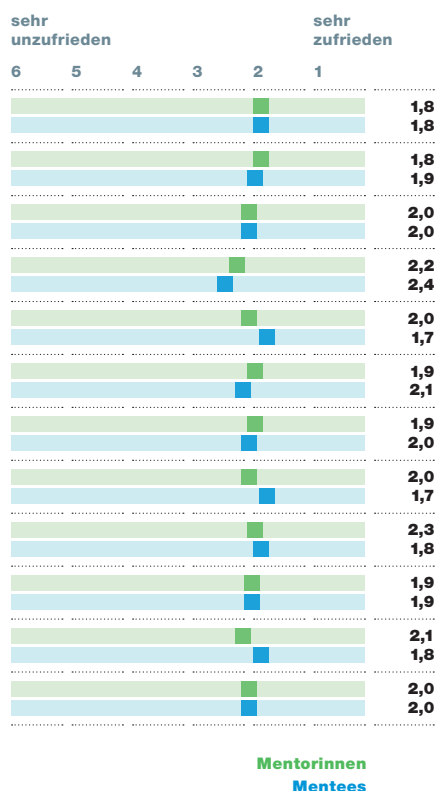
Evaluation des Mentoring-Programms 2010

Um eine kontinuierliche Qualitätssicherung, Erfolgskontrolle und Rechenschaftslegung für das MentorinnenNetzwerk zu gewährleisten, hat das Koordinierungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Evaluation der Universität des Saarlandes (CEval) ein Monitoring- und Evaluationssystem entwickelt. Als Grundlage diente die 2008 von CEval durchgeführte großangelegte externe Evaluations- und Verbleibstudie. Zentrales Element des Evaluationssystems ist die Evaluation der jährlichen Mentoring-Programme. Diese wurde erstmals beim Mentoring-Programm 2010 umgesetzt.

Nach Abschluss des Programms wurden alle Teilnehmerinnen, d.h. 137 Mentees und 137 Mentorinnen per Online-Fragebogen zu den Inhalten und Zielen ihrer Mentoring-Kooperation, zur Zufriedenheit mit dem Programm und zu ihrem persönlichen Nutzen befragt. Der Rücklauf war mit 52 % bei den Mentees (71) und 41 % bei den Mentorinnen (56) erfreulich gut, was eine starke Verbundenheit mit dem MentorinnenNetzwerk zeigt. Die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation werden im Folgenden mit Schwerpunkt auf dem Nutzen für die Teilnehmerinnen und den konkreten Entwicklungsschritten der Mentees dargestellt. Ein ausführlicher Evaluationsbericht ist beim Koordinierungsbüro erhältlich.

Zufriedenheit der Teilnehmerinnen

Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Netzwerk allgemein, mit dem Mentoring-Programm und mit den spezifischen Trainings- und Networking-Angeboten ist sehr hoch (siehe Abb. unten). In Bezug auf das Mentoring bewerten die Mentees die Betreuung durch das Koordinierungsbüro, die Qualität der Mentoring-Beziehung und die Ansprechbarkeit der Mentorin besonders gut. Die Mentorinnen zeigen sich hinsichtlich der Vorbereitung auf ihre Rolle, das Rahmenprogramm und die inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Kooperation besonders zufrieden. Die allgemeine Zufriedenheit zeigt sich auch darin, dass sich 98% der befragten Mentorinnen erneut für eine Kooperation zur Verfügung stellen und rund 81% der Mentees auch nach dem Mentoring-Programm Mitglied im MentorinnenNetzwerk bleiben. Rund 77% der Mentees könnten es sich darüber hinaus gut vorstellen, selbst einmal Mentorin zu werden.



Zufriedenheit der Teilnehmerinnen

mit dem MentorinnenNetzwerk als Einrichtung insgesamt

mit der allgemeinen Betreuung durch das Hessische Koordinierungsbüro

mit den Networking-Aktivitäten (Vernetzungstreffen, Exkursionen, Mailingliste)

mit dem Trainingsangebot für Mentorinnen/ Mentees

mit der Mentoring-Kooperation insgesamt

mit dem Mentoring-Rahmenprogramm (Auftaktveranstaltung, Halbzeitreflexion, Abschlussveranstaltung)

mit der Vorbereitung auf Ihre Rolle als Mentorin/ Mentee

mit der Qualität der persönlichen Mentoring-Beziehung

mit der Kontakthäufigkeit

mit den inhaltlichen Schwerpunkten

mit dem Zielerreichungsgrad hinsichtlich der selbstgesetzten Ziele

mit der fachlichen *Passung*

„Meine Mentorin war mir eine große Hilfe bei der Suche und beim Bewerbungsprozess für ein Praktikum. Des Weiteren hat sie mir mit vielen Ratschlägen meine Unsicherheiten genommen. Ich kann wirklich stolz behaupten, dass ich viel selbstbewusster geworden bin. Alle Fragestellungen, die mir Sorgen bereitet haben, in Bereich Beruf und Zukunft, konnten wir gemeinsam lösen.“

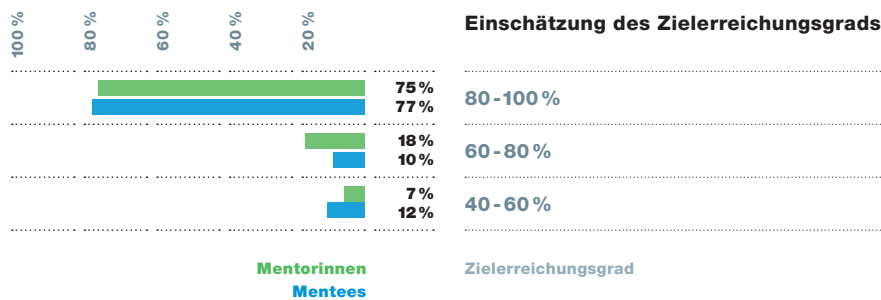
Anastasija Mihailov, Studentin Medieninformatik, Hochschule RheinMain, Mentee

„Das MentorinnenNetzwerk ist das beste Frauen-Netzwerk, das ich kenne: Hervorragend strukturiert, ziel- und ergebnisorientiert, bietet es sowohl die Instrumentarien, als auch den Austausch mit Gleichgesinnten, um die eigene Karriere zu entwickeln. Mein Engagement als Mentorin ist geprägt vom Geben und Nehmen: Das, was ich selbst gelernt habe, gebe ich an junge Frauen weiter. Im Gegenzug bekomme ich viele Impulse der neuen Generation.“

Angela Hornberg, Advance Human Capital, Mentorin

Ziele und Zielerreichung

Zu Beginn einer Kooperation schließen Mentee und Mentorin eine Zielvereinbarung ab, in denen die Ziele und Rahmenbedingungen für die Kooperation festgelegt werden. Dabei standen Zielsetzungen, die der beruflichen Orientierung dienen und den Einstieg ins Berufsleben erleichtern, im Vordergrund (siehe S. 31). Im Laufe des Mentoring-Jahres trafen sich die Tandems dann durchschnittlich fünf bis sechs Mal. Zusätzlich wurde in vielen Fällen eine Begleitung an den Arbeitsplatz (Shadowing) und der gemeinsame Besuch von Veranstaltungen ermöglicht. Der zeitliche Aufwand pro Monat wurde von den Mentees auf durchschnittlich 5,3 Stunden geschätzt, bei den Mentorinnen auf 3,1 Stunden. Die Zielerreichung wird von beiden sehr positiv bewertet: Sowohl Mentees als auch Mentorinnen schätzen den Zielerreichungsgrad mit durchschnittlich 81% bzw. 85% äußerst hoch ein. Für die hohe Qualität der Mentoring-Beziehungen spricht außerdem, dass vorzeitige Abbrüche der Kooperationen nur äußerst selten sind (< 5%) und fast immer damit begründet wurden, dass die gesetzten Ziele bereits vor dem offiziellen Abschluss des Mentoring-Programms erreicht werden konnten.



Häufigste Ziele der Mentees im Mentoring

75 %	Kennenlernen potenzieller Arbeitsfelder
75 %	Kennenlernen von Arbeitsbereich und Berufsalltag der Mentorin
65 %	Orientierung zu beruflichen Möglichkeiten nach dem Studium/nach der Promotion
62 %	Austausch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance etc.
52 %	Unterstützung in der Bewerbungsphase und beim Berufseinstieg
52 %	Stärken-Schwächen-Analyse, Potenzialanalyse und -entwicklung
48 %	Unterstützung bei der Entscheidung für oder gegen Masterstudium/Promotion
38 %	Weitergabe informellen Wissens seitens der Mentorin
35 %	Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz, Vermittlung von Praktika
30 %	Unterstützung bei der Studienplanung/ Studienorganisation
29 %	Unterstützung bei der konkreten Karriereplanung
28 %	Reflexion der Rolle als Frau in MINT-Berufen bzw. einem männerdominierten Umfeld
28 %	Einblick in Strukturen und Fachkulturen im Wissenschaftsbetrieb
26 %	Unterstützung beim Studium/ bei der Promotion

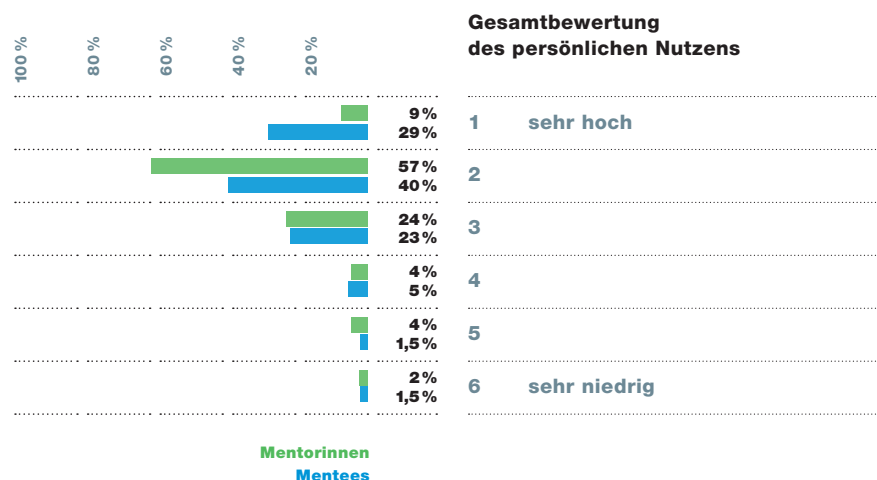
Prozent der Befragten

„In Anknüpfung an früheres Engagement in Uni-Gremien war die Mitwirkung im Mentorinnen/Netzwerk für mich zunächst aus dem Wunsch motiviert, eigene Erfahrungen aus Promotion, Berufseinstieg und Arbeit weiterzugeben. Die Möglichkeit, sich mit anderen Mentorinnen aus einem ähnlichen beruflichen Umfeld auszutauschen, war ein weiterer Anreiz. Beides hat sich für mich in vollem Maße erfüllt.“

Dr. Ulrike von Nathusius, Deutsche Bahn, Mentorin

„Meine Erwartungen wurden mehr als nur erfüllt. Dank der Einblicke in die Arbeitsbereiche der pharmazeutischen Industrie weiß ich jetzt genau, wie ich meinen Schwerpunkt im Studium setzen werde. Durch die interessanten Gespräche fühle ich mich in meiner Wahl des Studiums bestärkt und bin glücklich mich für die Chemie entschieden zu haben. Meine Mentorin ist mir zu einem Vorbild geworden.“

Nathalie Kolesova, Studentin Chemie, Goethe-Universität Frankfurt, Mentee

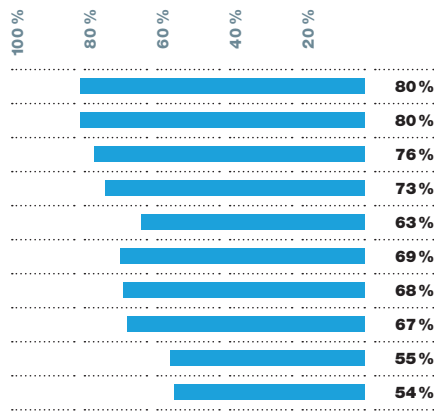


Nutzen für Mentees und Mentorinnen

Die Gesamtbewertung des persönlichen Gewinns durch die Teilnahme am Mentoring fällt sowohl bei Mentees als auch bei Mentorinnen sehr positiv aus. Zwei Drittel der Mentees und Mentorinnen schätzen ihren persönlichen Nutzen als hoch bis sehr hoch ein (siehe Abb. oben).

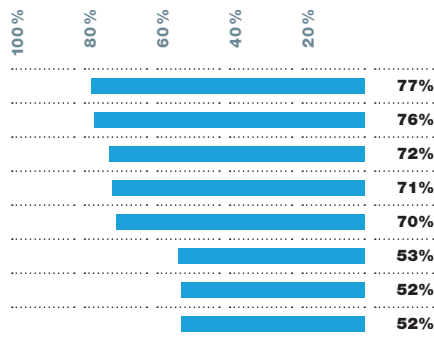
Die Mentees sehen ihren größten persönlichen Gewinn in der Stärkung ihres Selbstbewusstseins, der Hilfestellung in wichtigen Entscheidungsprozessen (z. B. für oder gegen ein Masterstudium / eine Promotion) und der Unterstützung beim Berufseinstieg. Hier sind vor allem die Beratung in der Bewerbungsphase und die Orientierung über berufliche Möglichkeiten von großer Bedeutung. Aber auch die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und die Stärkung des Auftretens im Berufs- und Privatleben spielen eine wichtige Rolle. Die Fähigkeit sich erfolgreich zu präsentieren wird ebenso gestärkt wie Zielstrebigkeit und Selbstständigkeit. Erfolgreiche weibliche Vorbilder bestärken und ermutigen die Mentees für ihre weitere Karriere. Dabei spielt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle, ein Thema, das viele Mentees im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft beschäftigt.

Die Mentorinnen profitieren vor allem durch den Austausch mit jüngeren Menschen und der damit verbundenen Selbstreflexion der eigenen Berufsbiographie, der Arbeitsweise und des Führungsstils. Sie sehen ihren persönlichen Gewinn aber auch in der Erweiterung ihres beruflichen Netzwerks und bekommen neue Impulse und Motivation für ihre Arbeit. Die Tätigkeit als Mentorin bringt eine Vertiefung der Beratungs-, Führungs- und Kommunikationskompetenzen mit sich. Die Rolle als Frau im Feld Naturwissenschaft und Technik wird neu reflektiert und selbstbewusster gestaltet.



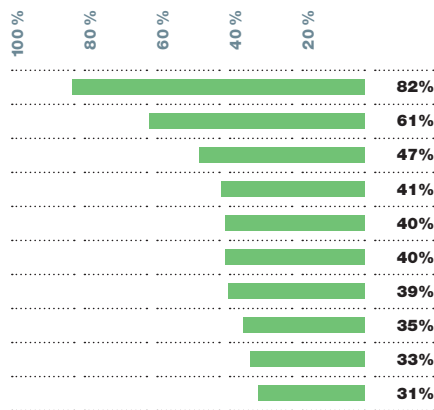
Aspekte, von denen die **Mentees** stark bis sehr stark profitiert haben

- Positive Impulse für mein Selbstbewusstsein
- Hilfestellung bei der Entscheidung für oder gegen Masterstudium / Promotion
- Unterstützung und Beratung in der Bewerbungsphase
- Realistische Selbsteinschätzung meiner Fähigkeiten
- Steigerung meiner Motivation zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriere
- Orientierung über berufliche Möglichkeiten in meinem Fach
- Stärkung meines Auftretens im Berufs- und Privatleben
- Unterstützung bei Studium und Promotion
- Weibliche Vorbilder für den eigenen beruflichen Werdegang gefunden
- Informationen und Bestärkung zur Vereinbarkeit von Familie / Kind(ern) und Beruf



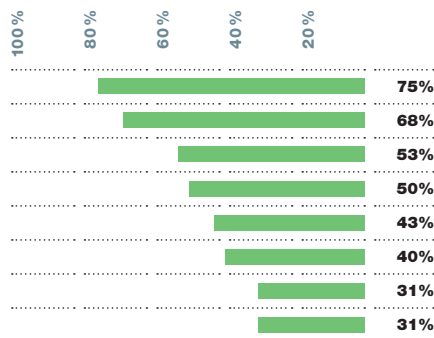
Schlüsselqualifikationen

- Fähigkeit zur Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen
- Zielstrebigkeit
- Selbstpräsentation
- Selbstständigkeit
- Kommunikationskompetenz
- Analysefähigkeit
- Selbstorganisation
- Kooperationsfähigkeit



Aspekte, von denen die **Mentorinnen** stark bis sehr stark profitiert haben

- Austausch mit jüngeren Menschen
- Reflexion des eigenen Lebenslaufs / Arbeitsweise / Führungsstils
- Neue Impulse und Motivation für die eigene Arbeit
- Erweiterung des Netzwerks in meinem Unternehmen/in meiner Institution
- Erweiterung des beruflichen Netzwerks
- Reflexion der eigenen Rolle als Frau im Feld Naturwissenschaft und Technik
- Positive Impulse für mein Selbstbewusstsein
- Einblicke in andere Unternehmenskulturen
- Verbesserung der Sichtbarkeit und Positionierung im eigenen Arbeitsumfeld
- Stärkung des Auftretens im Berufs- und Privatleben



Schlüsselqualifikationen

- Beratungskompetenz
- Führungskompetenzen
- Kommunikationskompetenz
- Analysefähigkeit
- Selbstpräsentation
- Empathie
- Zielstrebigkeit
- Kooperationsfähigkeit



Entwicklungsschritte der Mentees

Während des Mentoring-Jahres befanden sich viele Mentees in den entscheidenden Übergangsphasen zwischen Bachelor und Master, Master und Promotion bzw. Studium und Berufseinstieg. Die Evaluationsergebnisse belegen, dass das Mentoring gerade in diesen Orientierungsphasen besonders wirkungsvoll ist und eine bessere Ausgangsbasis für die nächste Karrierestufe schafft.

Zu Beginn des Mentoring-Programms studierten 71% der Mentees, 21% promovierten und 8% waren Absolventinnen. Nach Abschluss des Programms waren nur noch 48% der Mentees Studentinnen, fast ein Drittel (31%) promovierte und 21% der Mentees waren Absolventinnen, bereits berufstätig bzw. im Praktikum. Etwa ein Drittel der Mentees hat somit den Übergang in die nächste Statuspassage erfolgreich vollzogen (siehe Abb. gegenüber). Diejenigen Mentees, die ihr Studium im Verlauf des Mentoring-Programms abschließen konnten, haben mehrheitlich ein Masterstudium oder eine Promotion begonnen. Fast alle Mentees, die auf der Suche nach einer Praktikumsstelle, einem Platz für ihre Abschlussarbeit oder dem ersten Arbeitsplatz waren, haben dieses Ziel erreicht, in einigen Fällen sogar direkt in einem der kooperierenden Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Mehr als die Hälfte der Mentees gab an, dass das Mentoring dazu einen wichtigen Beitrag geleistet hat.

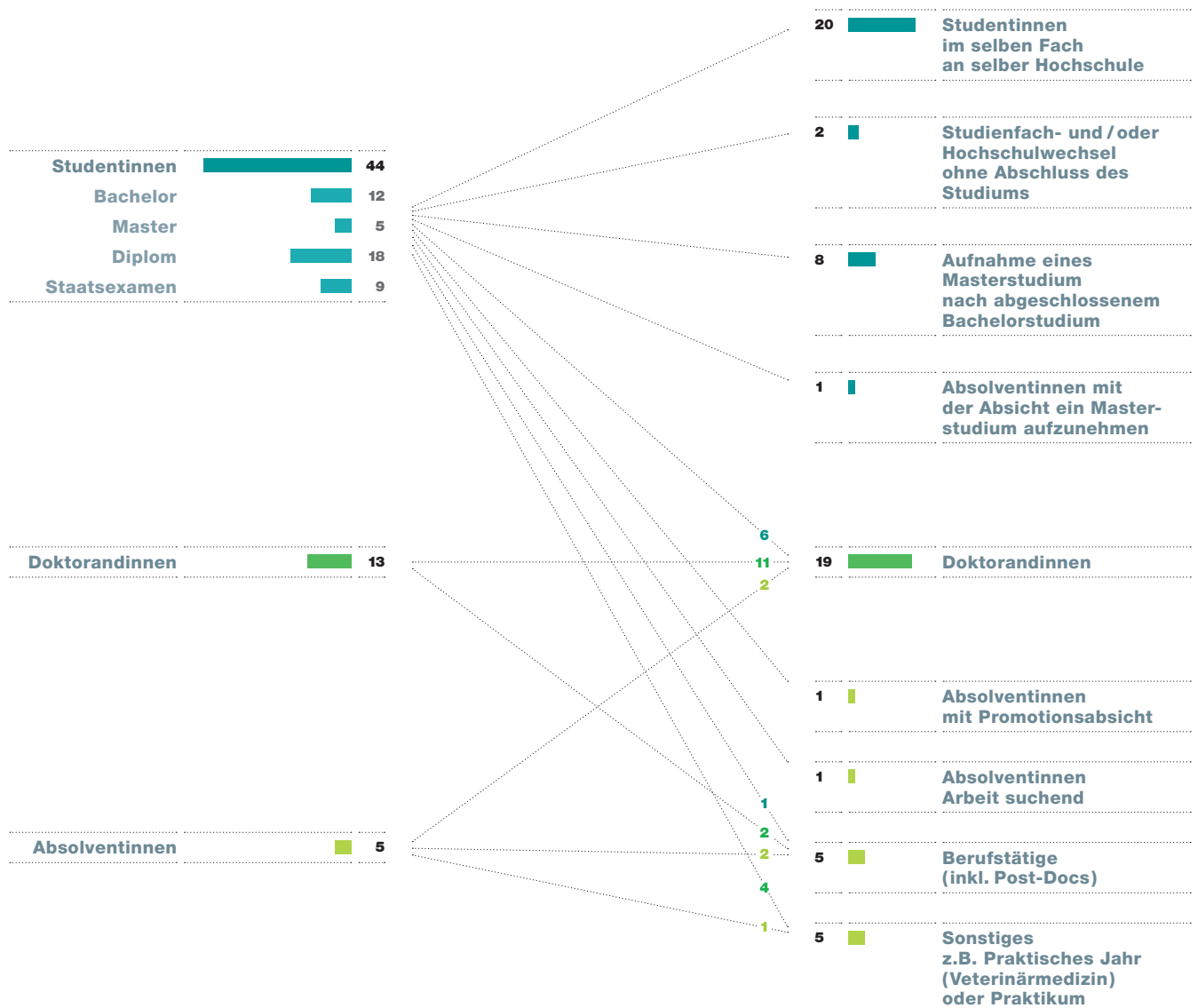
Auch bei der Entscheidungsfindung für oder gegen ein Masterstudium bzw. eine Promotion erwies sich das Mentoring als sehr wirkungsvoll. Ein Drittel der studierenden Mentees wurde durch die Mentorin zur Weiterqualifizierung ermutigt und bei der Suche nach einer Promotionsstelle unterstützt. Mehr als ein Drittel der Doktorandinnen gab an, dass ihre Motivation und ihr Durchhaltevermögen gestärkt wurden. Bei einer Mentee konnte sogar der Abbruch der Promotion verhindert werden.

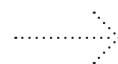
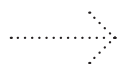
**Akademische und berufliche Entwicklung der Mentees
während des Mentoring-Programms
2010**

zu Beginn des
Mentoring-Programms
Mai 2010

16 Monate

nach dem
Mentoring-Programm
September 2011





Unterstützung von der Studentin bis zur Doktorandin,
von der Nachwuchswissenschaftlerin bis zur Professorin

Das hessische Mentoringmodell

In Ergänzung zum MentorinnenNetzwerk gibt es an den hessischen Universitäten zwei weitere Mentoringprojekte – SciMento und ProProfessur. Damit verfügen die hessischen Hochschulen über eine bundesweit einmalige Förderstruktur für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die spezifischen Bedürfnisse des weiblichen Nachwuchses in ihren jeweiligen Statuspassagen berücksichtigt. Alle drei Programme bauen aufeinander auf und ermöglichen eine kontinuierliche Begleitung vom Studium bis zur Professur. Während das MentorinnenNetzwerk Studentinnen und Doktorandinnen beim Übergang in die Promotion bzw. in den Beruf fördert, unterstützen SciMento und ProProfessur Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Positionierung im Wissenschaftsbetrieb. SciMento richtet sich dabei spezifisch an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer mit dem Berufsziel Wissenschaft. Im Gegensatz zum klassischen One-to-One Mentoring bietet es ein Gruppenmentoring, das für die Mentees neben der Unterstützung durch eine Mentorin/einen Mentor auch den Austausch innerhalb ihrer Peergruppen beinhaltet. ProProfessur hingegen ermöglicht eine individuelle Laufbahnplanung und Karriereunterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen auf dem Weg in die Professur.

Die Zusammenarbeit der drei Mentoring-Projekte ist sehr eng. Es finden regelmäßige Kooperationstreffen statt, die Öffentlichkeitsarbeit ist aufeinander abgestimmt und Mentees und Mentorinnen werden wechselseitig zu Netzwerkveranstaltungen eingeladen. Alle zwei Jahre findet darüber hinaus ein gemeinsames Vernetzungstreffen der drei Mentoring-Projekte statt:

Karrierewege für Frauen – Der Einfluss gängiger Rollenstereotype
mit Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe im November 2011

Spiele mit der Macht
mit Marion Knaths, geplant für März 2013



Auftaktveranstaltung
Mentoring-Programm 2012,
Goethe-Universität Frankfurt am Main



MentorinnenNetzwerk

Dr. Ulrike Kéré

Geschäftsführerin

Simone Diehl

Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Sibille Etling

Referentin für Öffentlichkeitsarbeit (in Vertretung)

Dr. Uta Henßge

Projektkoordinatorin
Naturwissenschaften

Irmel Meier

Projektkoordinatorin
Ingenieurwissenschaften und Informatik

Gabriele Schmenkel

Sachbearbeiterin

Herausgeber

MentorinnenNetzwerk für Frauen
in Naturwissenschaft und Technik
Riedbergplatz 1 im Solitär
60438 Frankfurt
T +49 (0)69-798-49731
F +49 (0)69-798-49725
info@mentorinnennetzwerk.de
www.mentorinnennetzwerk.de

Redaktion

Dr. Ulrike Kéré
Sibille Etling

Gestaltung

Burkardt | Hotz
Büro für Gestaltung
Offenbach
www.burkardt-hotz.de

Bildnachweis

Silke Bartsch
Julia Bengeser
Markus Kothe
MentorinnenNetzwerk

Druck

Vereinte Druckwerke GmbH

© 2012

Beirat des MentorinnenNetzwerks

Herbert Mai

Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor der Fraport AG
Beiratsvorsitzender (bis September 2012)

Prof. Dr. Maria Roser Valenti

Vizepräsidentin der Goethe-Universität Frankfurt am Main
2. Beiratsvorsitzende (bis September 2012)

Prof. Dr. Enrico Schleiff

Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main
2. Beiratsvorsitzender (ab September 2012)

Dagmar Bollin-Flade

Unternehmerin, Christian Bollin Armaturenfabrik GmbH

Prof. Dr. Petra Gehring

Vizepräsidentin der TU Darmstadt

Prof. Dr. Moniko Greif

Dekanin FB Ingenieurwissenschaften Hochschule Rhein Main

Daniel Köfer

Stv. Abteilungsleiter Referat III, Hochschulen und Forschung,
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Dr. Hildegard Nimmesgern

Discovery Research Management External Contacts,
Sanofi Deutschland GmbH (bis September 2012)

Markus Olbert

Senior Vice President Human Ressource Fresenius SE & Co KGaA

Prof. Dr. Andrea Ruppert

Fachbereich Wirtschaft und Recht
Fachhochschule Frankfurt

Prof. Dr. Christina Trautmann

GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH
und FB Materialwissenschaften TU Darmstadt

Prof. Dr. Eva-Maria Ulmer

Vizepräsidentin der Fachhochschule Frankfurt am Main

Prof. Dr. Christine Ziegler

Max-Planck-Institut für Biophysik, Departement of Structural Biology und
Universität Regensburg, Institut für Biophysik und physikalische Biochemie

Dr. Uta Zybll

Vertreterin der Landeskongferenz der hessischen Hochschulfrauen-
beauftragten (LaKoF Hessen), Frauenbeauftragte der TU Darmstadt

Kontaktpersonen der Hochschulen, Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Hochschulen

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte

Sarah Wohl, Referentin d. Gleichstellungsbüros und stellv. Frauenbeauftragte

Technische Universität Darmstadt

Dr. Uta Zybell, Frauenbeauftragte

Katrin Springsgut, Referentin im Büro der Frauenbeauftragten

Dr. Inga Halwachs, Referentin im Büro der Frauenbeauftragten

Philipps-Universität Marburg

Dr. Silke Lorch-Göllner, Frauenbeauftragte

Dr. Ingrid Rieken, Frauenbeauftragte

Nina Schumacher, Projektmitarbeiterin ProMotivation

Justus-Liebig-Universität Gießen

Marion Oberschelp, Frauenbeauftragte

Siegrid Wieczorek, Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten

Universität Kassel

Regina Kirsch, Frauenbeauftragte

Angelika Flörke, Referentin für Chancengleichheit

Hochschule RheinMain

Regina Müller, Frauenbeauftragte

Hochschule Darmstadt

Brita Maschen, Frauenbeauftragte

Julia Baumann, Stellvertretende Frauenbeauftragte

Fachhochschule Frankfurt am Main

Martina Moos, Frauenbeauftragte

Ana Cvitkovic, Koordinatorin

Technische Hochschule Mittelhessen

Catharine Meckel-Oschmann, Frauenbeauftragte

Nora Isabel Adjez, BMBF-MA Frauen in MINT / Nachwuchsförderung

Claudia Fabel, Frauenbeauftragte, Studienberatung

Hochschule Fulda

Prof. Dr. Siegmund Groß, Professor FB Angewandte Informatik

Karin Heß, Zentrale Studienberatung, Stellvertretende Frauenbeauftragte

Unternehmen und Forschungseinrichtungen

Commerzbank AG

Hilke Schellenberg, Skillmanager

DB Fernverkehr AG

Sheila Böhm, Personal- und Führungskräfteentwicklung

DB Systel GmbH

Gabriele Kauffner, Personalentwicklung

Marion Seitz, Personalentwicklung

Gabriele Wittner-Volk, Personalentwicklung

DFS Flugsicherung GmbH

Martina Zorbach, Leiterin Young Talent Management

Fraport AG

Maria Razumova, Personalentwicklung

Beate Schmidt, Personalserviceleistungen Führungskräfte-Training

Fresenius SE & Co. KGaA

Isabelle von Boetticher, Vice President Talent Management

Dagmar Brzosko, Talent Management Human Resources

GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH

Karin Ruppert-Roehsler, Personalentwicklung

Heraeus Holding GmbH

Sabine Erb, Personal- und Organisationsentwicklung

Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung

Dr. Julia Krohmer, Projektleiterin Transferstelle LOEWE Biodiversität und Klima Forschungszentrum (BiK-F)

Max-Planck-Gesellschaft

Anke Hübenthal, Koordinatorin Minerva-FemmeNet

Merck KGaA

Claudia Herrlich, Projektmanagerin Personalentwicklung

Sanofi Deutschland GmbH

Katrin Köhler, HR Employer Branding & Campus Management

SMA Solar Technology AG

Andrea Geicke, Corporate Social Responsibility

Ute Wiesner, Corporate Human Resources

Volkswagen AG

Michaela Schneider, HK-S Personal Kassel / Frauenförderung

ZDF

Marita Lewening, Gleichstellungsbeauftragte

Ein Verbundprojekt
der hessischen Universitäten
und Fachhochschulen

Kooperationspartner

