

Workshop 5:

Mentoring verstetigen? Chancen für die Hochschule

Input: Martina Berenz, Aufwind-Team

Moderation: Sibylle Brückner, Universität Würzburg

Expertise: Helga Rudack, Ruhr-Universität Bochum und Monika Demming-Pälmer, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Zusammenfassung der Ergebnisse

Um die Motivation der Anwesenden zu erfahren, bat die Moderatorin die Anwesenden sich nicht nur mit Namen und Institution vorzustellen, sondern auch den Stand der Verstetigung des repräsentierten Programms kurz zu erläutern. Die Vorstellungsrunde machte deutlich, dass außer den beiden Programmen, die durch die Expertinnen vertreten wurden, (noch) kein weiteres verstetigt ist.

Martina Berenz präsentierte aus den Interviews mit Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Programm-Koordinatorinnen relevante Ergebnisse für den Verstetigungsprozess. So benannten die Befragten als besonders wichtige Faktoren für die Verstetigung die **Stellenentfristung der Koordinatorin**, eine **gesicherte Finanzierung** und die **Fortführung bestehender Netzwerke**. Darüber hinaus erwiesen sich folgende Aspekte vorteilhaft: persönliche Unterstützung durch Hochschulleitung, Suche nach neuen Finanzierungsmöglichkeiten, die Thematisierung innerhalb der Hochschule sowie die Ausweitung des Angebots.

Im Workshop wurde der Weg zur Verstetigung eines Mentoring-Programms ausgehend von drei Fragestellungen diskutiert. In zwei Gruppen wurde jeweils über die *Chancen* die mit der Verstetigung eingegangen sowie über *Herausforderungen*, die es auf dem Weg zur Verstetigung zu meistern gilt diskutiert. Außerdem wurde thematisiert, welche *Strategien und Maßnahmen* sich bewährt haben bzw. erfolgversprechend sind, um die dauerhafte Verankerung eines Programms an der Hochschule sicherzustellen.

Chancen für die Hochschule

1. Die größte Chance sahen die Teilnehmerinnen in einer dauerhaften Vernetzung des Programms. Stabile Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, innerhalb ebenso wie außerhalb der Hochschule, ist nur möglich, wenn eine Kontinuität in der Programmverantwortung gegeben ist.
2. Eine Hochschule, die sich für ein dauerhaftes Mentoring entscheidet, drückt damit seine Wertschätzung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. Für eine Hochschule ist das in der Konkurrenz um die besten NachwuchswissenschaftlerInnen bedeutsam, um sich als Arbeitgeber attraktiv zu präsentieren, den Nachwuchs zu fördern und an sich zu binden.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-
TRAGTEN AN DEN WISSEN-
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS

AUFWIND mit Mentoring

3. An vielen Hochschulen ist Mentoring ein zentraler Baustein der Gleichstellungsarbeit. Diesen Baustein zu institutionalisieren ist ein deutliches Signal gegenüber der DFG, dass Gleichstellung ernsthaft voran getrieben wird. Überdies können die Chancengleichheitsmittel der DFG genutzt werden, was längere Vertragslaufzeiten der jeweiligen Programmkoordinatorin bedeuten kann.

Als Chancen wurden außerdem genannt: Kooperationen zwischen Hochschule und Unternehmen (z.B. Forschungsprojekte); der Druck von außen (der Veränderungen initiieren kann), die Zusammenarbeit mit Alumni sowie der Wissenstransfer.

Herausforderungen für die Verstetigung von Mentoring-Programmen

Die größte Herausforderung sind die Kosten, d.h. eine gesicherte Finanzierung des Programms – da herrschte große Einigkeit. Eine weitere ist die personelle Struktur: Ist das Programm bei der Gleichstellung angesiedelt oder bei der Personalentwicklung? Unter wessen Leitung wird das Programm geführt? Eine geeignete institutionelle Anbindung innerhalb der Hochschule und die passende Finanzierung sind große Schritte auf dem Weg zur Verstetigung.

Weitere Herausforderungen sind die Entwicklung von klaren Argumentationslinien und das Image des Programms, ein klares Profil zu haben und zu transportieren, immer noch bestehende tradierte Rollenbilder und Stereotypen.

Maßnahmen und Strategien

Die Integration eines Programms in die Strategien der Hochschule kristallisierte sich als die wichtigste Strategie heraus. Zudem ist es auch zentral, sich innerhalb der Institution breit und gut zu vernetzen. Eine dritte erfolgsversprechende Maßnahme ist eine Einbindung der Leitungen und der Dekanate. Besonders betont wurde an dieser Stelle, dass das Engagement der Hochschulleitung allein nicht ausreichend ist, sondern dass Mentoring auch in den einzelnen Fachrichtungen bekannt sein und Unterstützung finden muss.

Als förderliche Maßnahmen wurden ferner genannt: Transparenz des Programms, Vernetzung nach außen, der Druck von außen und die Idee der Einrichtung einer Stabsstelle Nachwuchsförderung.

Die Diskussion über die aktuellen Finanzierungsquellen der Programme und ihre institutionelle Ansiedlung zeigte ein mal mehr, wie unterschiedlich Mentoring-Programme konzeptioniert und aufgestellt sind. Deshalb ist der Weg zur Verstetigung immer auch ein individueller – die hier genannten Aspekte sind als hilfreiche Tipps und Hinweise zu verstehen. Eine Strategie zur Verstetigung muss aber die Besonderheiten einer Institution berücksichtigen und daran ausrichten.

