

Mentoring im Blick

„Langzeitstudie“ zum Jahrgang
2002/2003

Der Jahrgang 2002/2003

Teilnehmer/innen

Mentees

- 14 Studentinnen
- 12 Doktorandinnen/
Habilitationdinnen

Mentorinnen

- 8 aus der Wissenschaft
- 7 aus der Wirtschaft



Mentoren

- 6 aus der Wissenschaft
- 8 aus der Wirtschaft

Rücklauf:

Antworten von

50% der Mentees

33% der Mentor/innen

(aus den Jahrgängen 2001 und 2002/03)

© Christine Kurmeyer, Gleichstellungsbüro UH

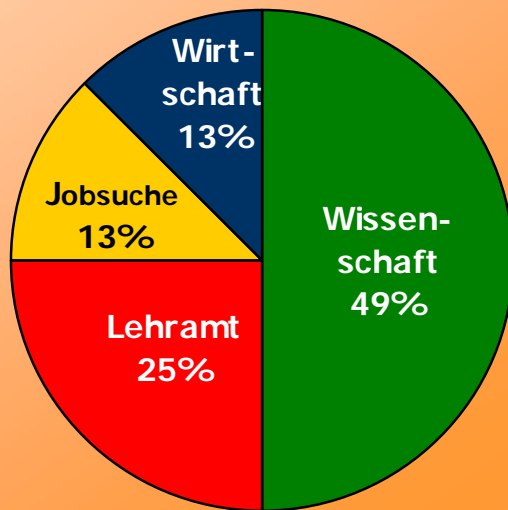
Ziele des Mentoring

- Nachwuchsförderung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Netzwerke
- Genderbewußtsein im Hinblick auf berufliche Karrierewege



Verbleib der Mentees im Jahr 2005

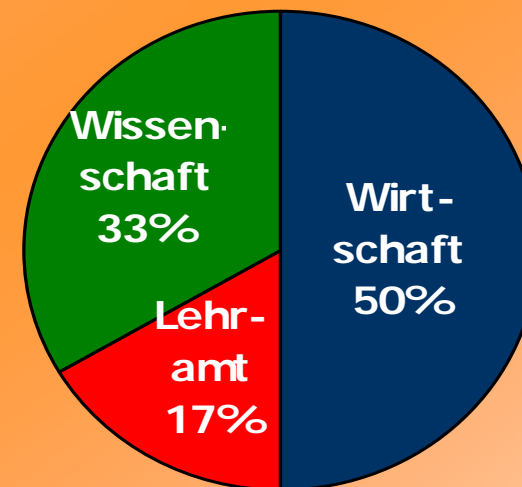
Doktorandinnen:



z.B. tätig als

- Trainerin
- Personalmanagerin
- freiberufliche Mitarbeiterin
- wissenschaftliche Mitarbeiterin
- Oberassistentin
- Vertretungsprofessorin

Studentinnen:



z.B. tätig als

- Rechtsanwältin
- Assistentin der Geschäftsführung
- Lehrerin
- Promovendin

Erwerbsverläufe der Studentinnen

	Juli - September 2003	Oktober - Dezember 2003	Januar - März 2004	April - Juni 2004	Juli - September 2004	Oktober - Dezember 2004	Januar - März 2005	April - Juni 2005	ab Juli 2005
Stud_01	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Light Orange
Stud_02	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Light Orange
Stud_03	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow
Stud_04	Praktikum	Red	Red	Green	Vorbereitung auf Arbeitsleben	Yellow	Yellow	Yellow	Light Orange
Stud_05	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow
Stud_06	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Light Orange

Red	Qualifikation/ Weiterbildung	Green	Arbeitssuche
Yellow	Berufstätigkeit	Light Orange	Sonstiges

Erwerbsverläufe der Doktorandinnen

	Juli - September 2003	Oktober - Dezember 2003	Januar - März 2004	April - Juni 2004	Juli - September 2004	Oktober - Dezember 2004	Januar - März 2005	April - Juni 2005
Dok_01	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green	Red, Yellow, Cyan, Green
Dok_02	Red, Yellow, Green	Red, Yellow, Green	Yellow, Green	Yellow, Green	Yellow, Green	Yellow, Green	Yellow, Green	Red
Dok_03	Red, Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Dok_04	Red, Green, Yellow	Green, Yellow	Red, Green, Yellow	Yellow	Cyan, Yellow	Cyan, Yellow	Cyan, Yellow	Cyan, Yellow
Dok_05	Yellow	Red, Yellow	Green, Yellow	Green, Yellow	Yellow	Yellow	Green, Yellow	Green, Yellow
Dok_06	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red, Yellow	Red, Yellow	Red, Yellow
Dok_07	Yellow	Yellow	Cyan, Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Dok_08	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow

	Qualifikation/ Weiterbildung		Arbeitssuche
	Berufstätigkeit		Familienzeit

Karriereplanung im Mentoring

- Mentoring hat dazu beigetragen,
die berufliche Laufbahn besser zu planen für:

85% der Studentinnen

100% der Doktorandinnen

- Insbesondere:

das Tandem

66% Studentinnen

75% Doktorandinnen

die Seminare

66% Studentinnen

63% Doktorandinnen

- Sonst war dabei noch hilfreich:
Notwendigkeit zur Zieldefinition
Praktikum
eigene Reflexion



© Christine Kurmeyer, Gleichstellungsbüro UH

Persönliche Entwicklungen

- der Mentees -

Erwartungen 2002/03

- Karriereplanung
- Kontakte
- Berufseinstieg/ Job finden
- Einblick in verschiedene Berufsfelder
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Erfüllung in 2005

74%

33%

29%

60%

67%

Motivation der Mentorinnen und Mentoren

- Hilfestellung und Unterstützung anbieten
- Neugier auf und Interesse am Mentoring
- Weitergabe von eigenen Erfahrungen
- neue Erfahrungen sammeln und persönliche Weiterentwicklung
- Netzwerkbildung und Kontakte



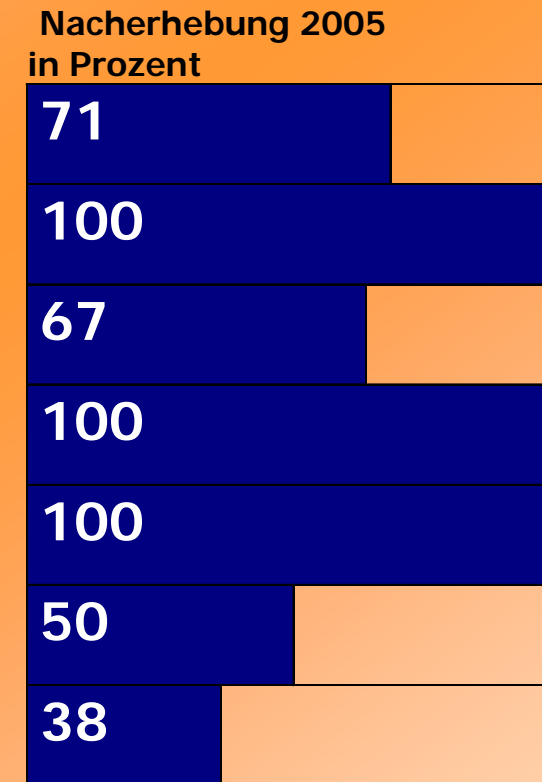
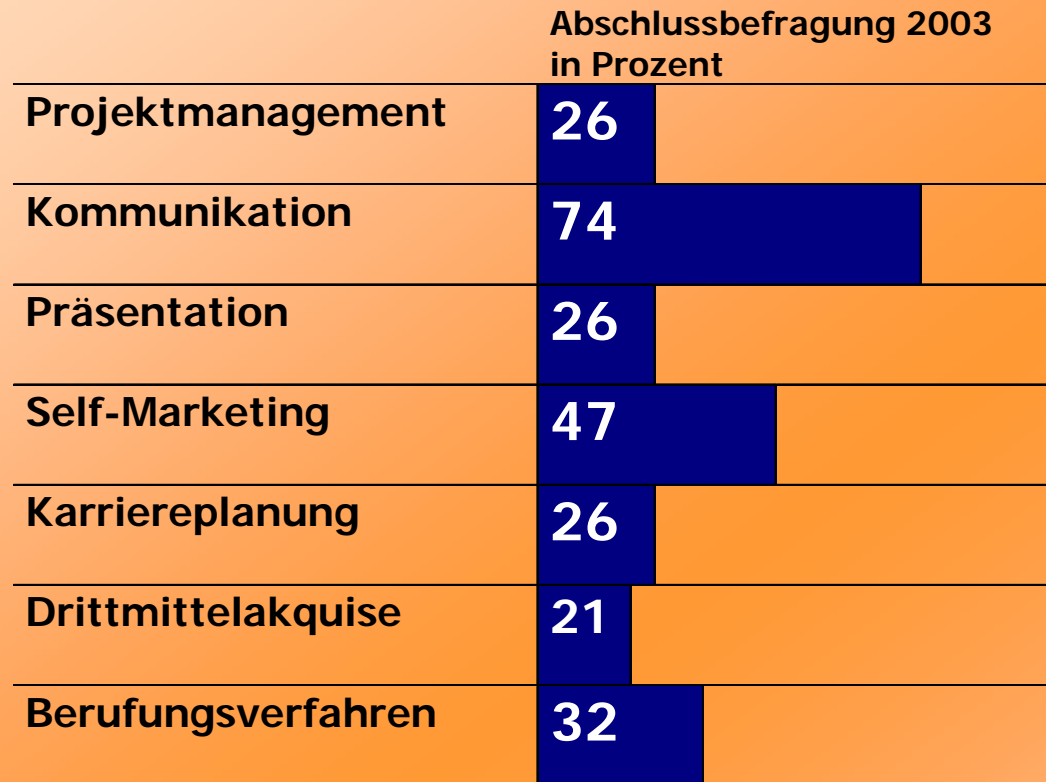
Kompetenzen, die für Mentorinnen und Mentoren hilfreich waren

- Berufs-, Praxis- und Projekterfahrungen
- Kenntnisse und Erfahrungen in Personalführung und -entwicklung
- Coachingkompetenzen



Bewertung der Seminare durch die Mentees

- Einschätzung der Relevanz von Schlüsselqualifikationen -



Teilnehmerinnen
Mentoring-Jahrgang 2002/2003: 26 Mentees

Rücklauf
Abschlussbefragung 2003: 19 Fragebögen
Nacherhebung 2005: 14 Fragebögen

© Christine Kurmeyer, Gleichstellungsbüro UH

Veränderungen der Mentees

- aus der Sicht der Mentorinnen und Mentoren

- Mehr Selbstbewußtsein, Selbstvertrauen
- Größere Klarheit über und Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen
- Mehr Zielorientierung
- Sicherere Urteilskraft und Entscheidungsfreude
- Insgesamt: ruhiger, lockerer und entspannter
- Fachliche Zusatz-Qualifikation



Gewinne für Mentorinnen und Mentoren

	Mentor/innen 2001	Mentor/innen 2002/03
Eigene Erfahrungen weitergeben	6	8
Beratungskompetenzen reflektiert und vertieft	3	8
Eigene Tätigkeit reflektiert + weiterentwickelt	5	5
Reflexion des eigenen Werdegangs	4	5
Kontakte zu interessanten Personen hergestellt	3	3
Neue Impulse für die eigene Arbeit erhalten	1	4
Neue Erkenntnisse über frauenspezifische Themen	2	3
Fachlicher Austausch	3	2
Kontaktaufnahme zu Nachwuchskräften	1	2
Eigene Weiterqualifikation	2	0
Öffentlichkeitsarbeit für eigenes Unternehmen	0	1

Netzwerk

Zum Beispiel der Clubabend 2005



Mentoring bietet Handwerkszeug und Gelegenheiten, um Kontakte zu knüpfen und zu pflegen

- zur Mentorin/ zum Mentor
- zu den anderen Mentees
- zu potentiellen zukünftigen Berufsfeldern

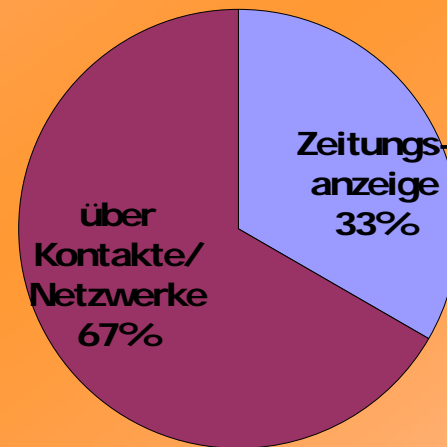
Nutzen der Netzwerke

- für die Mentees -

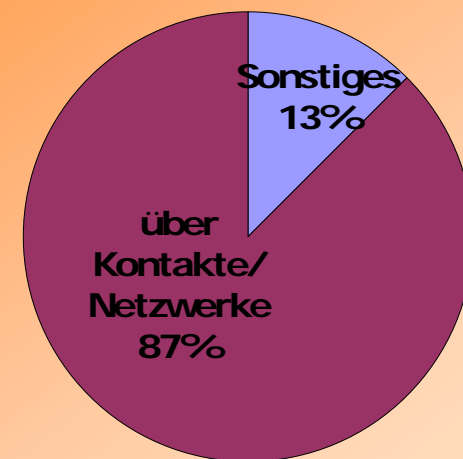
- Einstieg in den Beruf

- Interdisziplinärer Austausch im Mentoring

Studentinnen



Doktorandinnen



	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Studentinnen	1	4	1	0
Doktorandinnen	2	3	2	1

Netzwerke der Mentees in 2005

damalige Studentinnen:

- Alumni-Netzwerk
- Open-Business-Club
- Berufsverbände
- Doktorandinnentreffen



damalige Doktorandinnen:

- Kontakte zu Doktorandinnen anderer Institute und zur Scientific Community
- Trainingsgruppe „Rhetorik“ (aus dem Mentoring-Programm)
- „peer groups“ mit Kolleginnen zum berufsspezifische Erfahrungsaustausch

Genderkompetenz

...bedeutet z.B. Fragen zu diskutieren über

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Perspektiven auf Karriere



© Christine Kurmeyer, Gleichstellungsbüro UH

Ergebnisse

- 3 Mentees „praktizieren“ Familienzeit in Kombination mit Berufstätigkeit
- 5 Mentor/innen haben durch das Mentoring neue Erkenntnisse über frauenspezifische Fragestellungen gewonnen
- 2 Mentees und 1 Mentorin diskutierten das Thema „Frau in einem Männerberuf“



Vergleich zwischen Langzeitstudie 2001 und 2002/03 (1)

	2001	2002/ 2003
Rücklauf der Mentee-Fragebögen	19 von 30 (63%)	14 von 26 (53%)
Nachwuchsförderung/ Verbleib 2 Jahre nach dem Mentoring	Doktorandinnen: Wissenschaft 45% Verwaltung/ Behörde 22% Familienzeit 11% Wirtschaft 22%	Doktorandinnen: Wissenschaft 49% Lehramt 25% Jobsuche 13% Wirtschaft 13%
	Studentinnen: Wissenschaft 20% Verwaltung/ Behörde 10% Referendariat 20% Wirtschaft 50%	Studentinnen: Wissenschaft 33% Lehramt 17% Wirtschaft 50%



Vergleich zwischen Langzeitstudie 2001 und 2002/03 (2) - die Mentees -

	2001	2002/ 2003
Personal- entwicklung*	<p>89% Reflexionsmöglichkeit</p> <p>79% persönliche Kompetenzentwicklung</p> <p>79% informeller Wissenserwerb</p> <p>63% Einblick in vorhandene Strukturen</p> <p>58% persönliche Lebensplanung</p>	<p>93% Reflexionsmöglichkeit</p> <p>93% beruflicher Motivationsschub</p> <p>79% persönliche Kompetenzentwicklung</p> <p>78% informeller Wissenserwerb</p> <p>64% Einblick in vorhandene Strukturen</p> <p>50% persönliche Lebensplanung</p>
Netzwerke aufbauen/ erhalten*	<p>37% noch Kontakt zu Mentor/in</p> <p>58% private Kontakte durch Mentoring</p> <p>21% berufliche Kontakte durch Mentoring</p> <p>47% in Netzwerk allgemein eingebunden</p>	<p>36% noch Kontakt zu Mentor/in</p> <p>43% private Kontakte durch Mentoring</p> <p>7% berufliche Kontakte durch Mentoring</p> <p>64% in Netzwerk allgemein eingebunden</p>

* Mehrfachnennungen waren möglich

© Christine Kurmeyer, Gleichstellungsbüro UH

Vergleich zwischen Langzeitstudie 2001 und 2002/03 - die Mentor/innen -

		2001	2002/2003
Rücklauf Fragebögen Mentor/innen		25%	31%
Themen im Mentoring - Angaben der MentorInnen -	Persönlichkeitsentwicklung der Mentee	3	2
	Doktor- bzw. Diplomarbeit	2	1
	Berufseinstieg	2	1
	Vereinbarkeit Familie und Beruf	1	3
	Laufbahnplanung	1	5
	Hilfen zur Bewerbung	1	2
	Erkundung von Berufsfeldern	1	4
	Kontakt und Netzwerkaufbau	1	2
	„Frauen in Männerberufen“	1	0
	Projekt der Mentee	1	0
	Fachliche Themen	0	2
Berufserfahrungen	0	1	

© Christine Kürmeyer, Gleichstellungsbüro UH

Mit dem Ende des Programms fängt das **Mentoring** erst an zu wirken.



Und nach **2 Jahren** gibt es nachhaltige Erfolge zu verzeichnen!