

Genderkompetenz in der akademischen  
Nachwuchsförderung

# PRAXISFELD MENTORING

Yulika Ogawa-Müller, Dipl. Soz.  
Universität Bielefeld

# Roter Faden

- ⊙ Mein Werdegang
- ⊙ Praxisfeld Mentoring
- ⊙ Das Mentoring-Programm *movement*
- ⊙ Aufgabenspektrum
  
- ⊙ Weitere gleichstellungsbezogene Aufgaben

# Mein Werdegang

...der Weg kommt beim Gehen...

# Mein Werdegang

- ◉ **Studium**

Soziologie (Dipl.), Universität Bielefeld

Transnationalisierung & Entwicklung

Geschlechterforschung

2002 – 2010

- ◉ **Auslandsaufenthalt**

Dakar, Senegal

2004/05

# Mein Werdegang II

## ⊙ **Praktika**

AAA, Universität Leipzig

Unternehmensberatung, Bielefeld:

„Think Leadership and Act“

## ⊙ **Stelle an der Universität Bielefeld,**

Dez. III.3/ Personalentwicklung und  
Gleichstellungsbüro

seit 2010

# Beruflicher Werdegang

## Von 2010 – 2015

- Mentoring-Programm *movement* für Studentinnen, Doktorandinnen, Wissenschaftlerinnen
- Vertretung der Mitarbeiterin für Gender Equality

## Seit April 2015 zusätzlich:

- Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination der Gender-Gastprofessur

# Praxisfeld Mentoring

# Mentoring

- ...ist eine vertrauensvolle **Austausch- und Förderbeziehung** zwischen einer jüngeren Person am Beginn ihrer Laufbahn (*Mentee*) und einer erfahreneren, arrivierten Person (*Mentorin* bzw. *Mentor*)
- Inhalt: Insider(innen)wissen, Tipps & Tricks bei der Karriereplanung, Beratung, Networking, unabhängiger und vertraulicher Gesprächsraum
- Besondere Merkmale: Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit



# Mentoring als Instrument

- ⊙ Ansatzpunkt: Begleitung bei Statuspassagen
- ⊙ Anwendungsbereiche: Gleichstellung, Diversity
- ⊙ Kontexte: Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft
- ⊙ Fokus: Chancen-Erweiterung durch Netzwerk-Kontakte

# Ziele von Mentoring

Mentees erhalten...

- ⊙ Zugang zu informellem, karriererelevantem Wissen
- ⊙ Beratung durch „Insider“
- ⊙ Einblicke in bestimmte Berufsbereiche
- ⊙ Erweiterung des vertikalen Netzwerks
- ⊙ Kontakt zu erfolgreichen Role Models

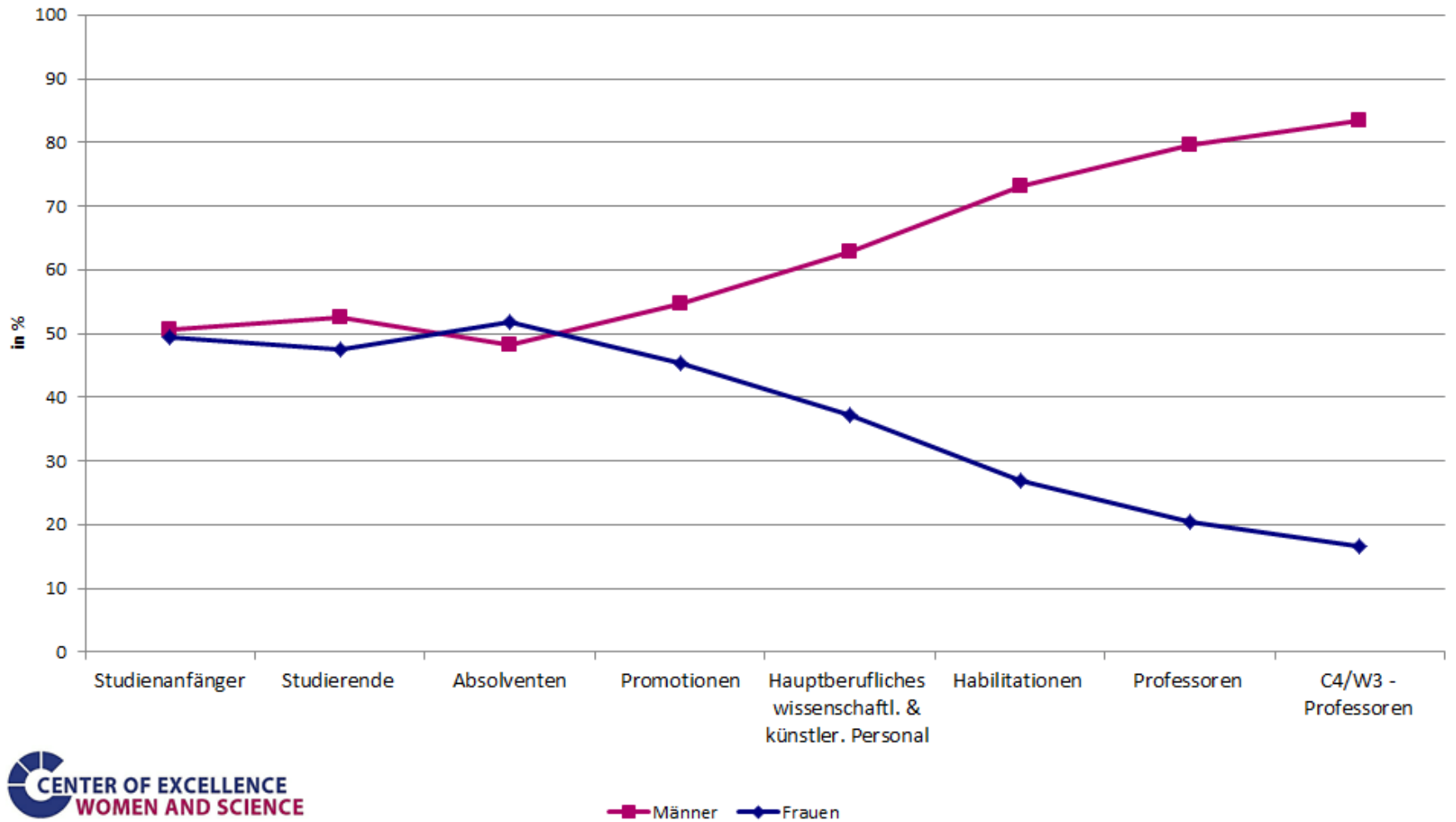
# Übergeordnete Ziele

- ⊙ „Nachteilsausgleich“ auf der individuellen Ebene/ Individualförderung
- ⊙ Langfristig: Beitrag zu strukturellen Veränderungen
- ⊙ Kulturwandel

# Mentoring in der Wissenschaft

- Geschlechtsspezifische Barrieren in der beruflichen Laufbahn
- Stichworte: Gläserne Decke, leaky pipeline/ „akademisches Frauensterben“, Old Boys‘ Networks, homosoziale Kooptation

## Frauenanteil an akademischer Laufbahn in Deutschland (2013)



# Stichwort Genderkompetenz

Wichtiges Hintergrundwissen...

- zur Notwendigkeit/ Legitimation von Gleichstellungsmaßnahmen generell
  - zu individuell und strukturell wirksamen geschlechtsspezifischen Herausforderungen/ Ansatzpunkten und Zielen von Mentoring
- Argumentation universitäts-/ programmintern und -extern

# Mentoring-Programme

am Beispiel des Bielefelder Mentoring-Programms  
***movement*** – Mentoring, Training, Networking



# Praxisfeld Mentoring

- ◉ Forum Mentoring e.V.  
Bundesverband Mentoring in der  
Wissenschaft  
bundesweit über 120 Mitglieder



# Programm-Inhalte

- ⊙ Mentoring-Tandem
- ⊙ Peer Mentoring
- ⊙ Qualifikations-Workshops
- ⊙ Rahmen-Workshops
- ⊙ Vorträge
- ⊙ Socials



# Zielgruppen

- Studentinnen/Absolventinnen mit Promotionsinteresse
- Doktorandinnen mit Karriereperspektive Wissenschaft
- International PhD Researchers aiming for a career in academia/ research (Pilot)
- Promovierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur



# Programm-Laufzeiten

- Studentinnen/Absolventinnen  
**9 Monate**
- Doktorandinnen  
**12 Monate**
- Promovierte Wissenschaftlerinnen  
**18 Monate**
- Jeweils 15 Teilnehmerinnen



# MentorInnen

- ◎ Personen, die mindestens einen Schritt weiter sind als die Mentee
- ◎ Möglichst uni-extern
- ◎ Meist WissenschaftlerInnen
- ◎ Ehrenamtliche Tätigkeit
- ◎ Themen: Werdegang, Erfahrungsaustausch, strategische Beratung, Zukunftsplanung...
- ◎ *Vertikales* Networking



# Peer Mentoring

- ⊙ interdisziplinäre Kleingruppen
- ⊙ Konkurrenzfreier Rahmen
- ⊙ Arbeitsstruktur: Kollegiale Beratung
- ⊙ Monatliche selbstorganisierte Treffen
- ⊙ Themen: alltägliche Herausforderungen im akademischen Betrieb



# Weitere Veranstaltungen

- ◉ Workshops
- ◉ „Aus dem Nähkästchen“ – Wissenschaftlerinnen erzählen von ihren Erfahrungen
- ◉ November-Vortrag mit Adventsfeier
- ◉ Sommer-Picknick
- ◉ Festveranstaltungen zu Auftakt und Abschluss
- ◉ Informelle Treffen



# Rückmeldungen

- *movement* schafft einen geschützten Raum für offenen, konkurrenzfreien Austausch und Reflexion des Wissenschaftsbetriebes
- Netzwerke als wichtige Ressource für Beratung, Informationen, Rückenwind
- Teilnahme ermöglicht persönliche Weiterentwicklung, mehr Klarheit über Werte, Prioritäten, nächste Schritte

# Der berufliche Alltag



# Aufgabenspektrum

- Zu Beginn: Konzeption des gesamten Programms (Aufbau, Strukturen, Inhalte, Öffentlichkeitsarbeit, ...)
- Jetzt: Programm-Gestaltung, Planung, Organisation und Durchführung

# Das Tagesgeschäft I

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Homepage, Flyer, Plakate, Info-Veranstaltungen, Uni-Radio, ...

- **Bewerbungsverfahren**

Gestaltung von Bewerbungsbogen, Gesprächsleitfaden, Durchführung der Gespräche, Auswahl der Teilnehmerinnen

# Das Tagesgeschäft II

- ◎ **Programm-Planung**  
(Auswahl von Workshop-/  
Veranstaltungsthemen und -formaten,  
Gewinnen von Referentinnen/  
Trainerinnen, inhaltliche Absprachen,...)
- ◎ **Veranstaltungsgestaltung**  
Durchführung von Rahmen-Workshops,  
Einführung in die kollegiale Beratung/  
Peer Mentoring, Moderation von  
Veranstaltungen

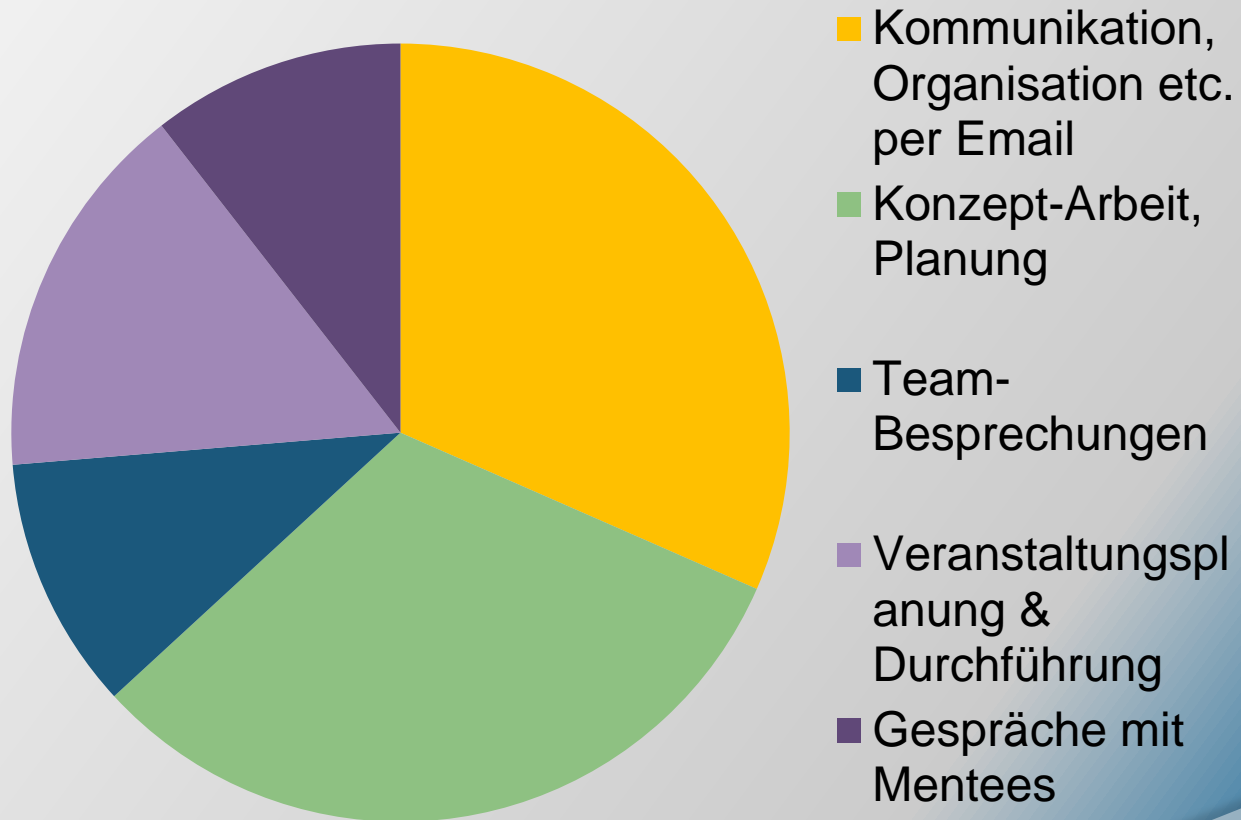
# Das Tagesgeschäft III

- ◎ **Matching**  
Ansprache/ Gewinnung von MentorInnen
- ◎ **Beratung/ Begleitung** von Mentees  
MentorInnen-Suche, Halbzeit-Gespräche, vielfältige Anliegen
- ◎ **Programm-Evaluation**

# Fakten, Fakten, Fakten

- Stelle: 75% (30 Std.), TV-L E13  
(Einstiegsnetto Gehalt: ca. 1.600€)
- 1 stud. MitarbeiterIn (10 Std)
- Angesiedelt in PE/ Schnittstelle  
Gleichstellung (keine  
Qualifikationsstelle)
- Anfangs befristet auf 3 Jahre, dann +2  
Jahre, jetzt unbefristet

# Tätigkeitsfelder



# Stichwort Genderkompetenz

- Gratwanderung: Keine Reproduktion von Stereotypen – und gleichzeitig Berücksichtigung gewisser Tendenzen (Thema „Familie/ Vereinbarkeit“)
- Organisation von Kinderbetreuung
- Grundhaltung: nicht-defizitärer Blick auf Gleichstellungsprogramm

# Weitere Kompetenzen

- ⊙ Projektmanagement
- ⊙ MS Office...
- ⊙ Sich schnell in neue Themen/ Strukturen einarbeiten
- ⊙ Kommunikative Kompetenzen in Wort und Schrift
- ⊙ Soziale Kompetenzen
- ⊙ Im kalten Wasser schwimmen können 😊



# Das Tolle an Mentoring

- ⊙ Beitrag zu einem sinnvollen Ziel
- ⊙ Eröffnung eines reflexiven Raumes
- ⊙ Sehr positives Feedback der Teilnehmerinnen
- ⊙ Bei aller Bürotätigkeit – Arbeit mit Menschen, Veranstaltungen, ... insgesamt abwechslungsreich

# Weitere Praxisfelder hochschulischer Gleichstellungsarbeit

# Referentinnen-Tätigkeit im Gleichstellungsbüro

- Mitarbeit bei der Erstellung von Berichten, z.B. an die DFG (Bestandsaufnahme aller gleichstellungsbezogenen Maßnahmen)
- Gestaltung eines Promotionswegweisers für Frauen
- Aktualisierung des Frauenfördergelder-Konzeptes der Fakultäten

# Referentinnen-Tätigkeit im Gleichstellungsbüro II

- Koordination der Gender-Gastprofessur
- Fortschreibung des Gleichstellungsplans für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Konzept zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

**RAUM FÜR FRAGEN**

 **VIELEN DANK**   
**FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**