

Leibniz-Mentoring – Verfügbare Potentiale in der Wissenschaft erkennen und Kompetenzen stärken!

Silke Anger (DIW), Melanie Arndt (ZZF), Beate Braun (IZW), Astrid Cullmann (DIW), Ulrike Hagemann (ZALF), Simone Kraatz (ATB), Anna Mogilatenko (FBH), Katrin Premke (IGB+ZALF), Jutta Schwarzkopf (IKZ), Céline Teney (WZB), Marita Thomas (WIAS), Sarah Wolf (PIK)

Bis heute wird das vorhandene Potential hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen nur unzureichend genutzt. Knapp 11% der wissenschaftlichen Direktorenstellen der Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft waren im Jahr 2012 mit Frauen besetzt¹. Aus den vergangenen Evaluierungsberichten der Leibniz-Institute, insbesondere von mathematisch-naturwissenschaftlich orientierten Instituten, ist die dringende Empfehlung zu entnehmen, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und insbesondere in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich daher zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen bis 2016 auf 20% zu erhöhen². Ein Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Pilotprojekt, an dem zwölf Wissenschaftlerinnen aus der Region Berlin-Brandenburg für ein Jahr teilnehmen, unterstützt die Mentees strategisch und nachhaltig bei der Umsetzung ihrer Karriereplanung und damit beim Aufstieg in Führungspositionen. Die anderen drei großen Forschungsverbünde setzen solch ein Instrument schon seit einigen Jahren erfolgreich ein.

Über alle Wissenschaftsbereiche hinweg waren bei den Teilnehmerinnen des Leibniz-Programms ähnliche Motivationen Anlass zur Bewerbung für das Leibniz-Mentoringprogramm. Ungeachtet unterschiedlicher Karriereprofile dominiert in der aktuellen beruflichen Situation bei

allen teilnehmenden Wissenschaftlerinnen der Wunsch, Führungsaufgaben zu übernehmen und professionell zu bewältigen. Hierbei geht es zum Beispiel um die individuelle Karriereplanung, die Erweiterung von Kompetenzen zur erfolgreichen Selbstpräsentation und die Entwicklung eigener Führungsstile und -strategien. Darüber hinaus verbindet die Postdoktorandinnen das Bestreben nach einer Balance zwischen Karriere und Privatleben.

Das Leibniz-Mentoringprogramm unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Gestaltung des individuellen Karriereweges durch ein umfassendes Seminarangebot, kombiniert mit einem Mentoring-Tandem (s. Grafik). In den zweitägigen Seminaren werden Methoden des Projektmanagements und Wissenschaftsmarketings vermittelt sowie persönliche Kompetenzen trainiert (z.B. Führungs- und Vortragstrainings). Das Seminar zur Drittmittelakquise in Brüssel dient unter anderem dem Netzwerkausbau im europäischen Kontext. Zahlreiche Vorträge zu rechtlichen Grundlagen, Berufungsverfahren und anderen karriererelevanten Themen erweitern die vorhandenen Wissensgrundlagen im administrativen Bereich. Einzel-Coachings fördern die Mentees in ihrer individuellen Entwicklung. In der Mentoring-Partnerschaft profitieren die Teilnehmerinnen vom Erfahrungsschatz ihrer Mentorinnen und Mentoren und von einer persönlichen Beratung bei Karriereentscheidungen aus einem externen Blickwinkel. Sie werden zum expliziten Formulieren von Zielen und der

¹ Pakt-Monitoringbericht der Leibniz-Gemeinschaft 2012, S. 47

² GWK (2011): Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring Bericht 2011. Heft 23.

Reflexion der eigenen Führungsrolle motiviert. Zudem erhalten Mentees Zugang zu weiteren wissenschaftlichen Netzwerken. Beispielsweise wurde zwei Teilnehmerinnen durch das Engagement ihrer Mentorin bzw. ihres Mentors die Aufnahme in ein hochrangiges wissenschaftliches Gremium bzw. in eine internationale Arbeitsgruppe mit führenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht. Andere Teilnehmerinnen wurden durch die Gespräche mit ihren Mentorinnen und Mentoren in der Umsetzung ihrer Forschungsvorhaben bestärkt.

Das Pilotprojekt „Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen (Leibniz-Mentoring)“ ist ein Programm zur Förderung der Chancengleichheit. Das Mentoringprogramm unterstützt exzellente Postdoktorandinnen aller Altersgruppen auf dem Weg in eine Leitungsposition in der Wissenschaft.



Aus der Gruppe der Mentees mit verschiedensten Forschungshintergründen ist ein interdisziplinäres Netzwerk entstanden. In diesem wurden Anknüpfungspunkte zwischen den einzelnen Leibniz-Instituten erkannt, die in gemeinsamen Verbundprojekten münden sollen. Der intensive Erfahrungsaustausch zwischen den Wissenschaftlerinnen mit

ähnlichen Rahmenbedingungen erleichtert den Umgang mit Herausforderungen wie Karriereunsicherheit, Teamleitung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über die Laufzeit des Programms hinaus sind daher weitere Treffen der Mentees geplant.

Die Wissenschaftlerinnen sind sich einig, dass das Leibniz-Mentoringprogramm einen bewussteren Umgang mit ihrer Karriereplanung und -umsetzung gefördert hat. Nach Meinung der Mentees ist die Initiierung des Programms ein wichtiger Schritt zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen. Sowohl die Teilnehmerinnen als auch die Leibniz-Institute profitieren von der Erweiterung der individuellen Netzwerke und den zusätzlich erworbenen Kompetenzen. Die Mentees sind fest davon überzeugt, dass eine Weiterführung des Programms und dessen Ausdehnung auf Bundesebene die vorhandenen Potentiale der Leibniz-Wissenschaftlerinnen gezielter nutzt und damit die Stellung der Leibniz-Gemeinschaft in der deutschen Forschungslandschaft stärkt.

Ansprechpartnerin für das Programm:
Carmen Kurbjuhn
kurbjuhn@wzb.eu
030/25491-430
www.leibniz-gemeinschaft.de/mentoring

