

Lehrstuhl für Soziologie
& Empirische Sozialforschung

Berichte

Evaluationsbericht *ARIADNE*med

Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für
Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät der
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

**Reinhard Wittenberg, Christopher Pabst, Michael
Zochowski & Andrea Knecht**

Bericht 2010-3

Berichte

des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung

Wittenberg, Reinhard, Christopher Pabst, Michael Zochowski & Andrea Knecht:
Evaluationsbericht ARIADNE*med*. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für
Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Bericht 2010-3

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung

Findelgasse 7/9
90402 Nürnberg
Postanschrift: Postfach 3931, 90020 Nürnberg

Telefon: 0911/5302-679
Telefax: 0911/5302-660

E-Mail: soziologie@wiso.uni-erlangen.de
<http://www.soziologie.wiso.uni-erlangen.de>

Lehrstuhlsignet: Eva Lambracht. Gesetzt mit L^AT_EX.

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Evaluation der Pilotphase des ARIADNE*med*-Mentoring-Programms der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vor. Dieses erste Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät begann am 24. Juni 2008 mit einer Einführungsveranstaltung. Seitdem begleiteten 47 habilitierte WissenschaftlerInnen und ProfessorInnen insgesamt 48 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus verschiedenen Bereichen der Medizinischen Fakultät auf deren Weg in Richtung Habilitation, unterstützt von einem Rahmenprogramm, das die Mentoringpartnerbeziehungen begleitete und sie optimieren sollte. Die Abschlussveranstaltung der Pilotphase fand am 30. November 2009 statt. Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Einblick in das Programm und seine Ausgestaltung. Im Mittelpunkt steht allerdings die Darstellung der Ergebnisse dreier Befragungen aller 95 Beteiligten zum Rahmenprogramm und zur eingegangenen Mentoringbeziehung sowie zu ihren Erwartungen an das Programm und zu ihrer Bewertung der Realisierung des Programms.

Wenn auch eineinhalb Jahre der wissenschaftlichen Begleitung des ARIADNE*med*-Programms einen viel zu geringen Zeitraum darstellen, um die Wirkung des Programms abschließend beurteilen zu können, so zeigen die bisher vorliegenden Ergebnisse schon jetzt, dass ARIADNE*med* von den TeilnehmerInnen überwiegend positiv aufgenommen wird und es einen Beitrag zur Vernetzung und zum Verbleib von Frauen in ihrer scientific community zu leisten scheint. Die Umfrageergebnisse aus der Pilotphase fördern aber auch Befunde zu Tage, die darauf hindeuten, dass das Programm in einigen Punkten nachjustiert werden sollte, um eine optimale Wirkung im Hinblick auf die kurz-, mittel- und langfristige Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät erreichen zu können.

Symbole und Abkürzungen

Für Zwecke der erkundenden und beschreibenden Datenanalyse werden folgende Symbole und Kürzel verwendet:

- m = arithmetischer Mittelwert
- md = Median
- r = mittlerer Rang
- h = Modus
- s = Standardabweichung
- q = Quartil

Als Software für die Datenanalyse wurde SPSS Statistics 18.0 eingesetzt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
2	ARIADNE<i>med</i> an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	13
2.1	Ziel und Konzept von ARIADNE <i>med</i>	13
2.1.1	Mentoringkonzept	14
2.1.2	Matching	15
2.1.3	Zeitablauf	15
2.2	TeilnehmerInnen am ARIADNE <i>med</i> -Programm	16
2.3	Rücklaufquoten und Zusammensetzung der Befragten- gruppen	17
3	Evaluationskonzept	19
4	Rahmenprogrammevaluation	21
4.1	Beurteilung des Leitfadens	23
4.2	Evaluation der Rahmenveranstaltungen: Auftakt, Zwischenbilanz und Abschluss	23
4.2.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	24
4.2.2	Veranstaltungsteilnahme	24
4.2.3	Bewertung der Veranstaltungen	25
4.3	Evaluation der Veranstaltungen für MentorInnen	27
4.3.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	27
4.3.2	Veranstaltungsteilnahme	28
4.3.3	Bewertung der Veranstaltungen	28
4.4	Evaluation der Veranstaltungen für Mentees	29
4.4.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	29
4.4.2	Veranstaltungsteilnahme	30
4.4.3	Bewertung der Veranstaltungen	31
4.5	„Stammtische“ des ARIADNE <i>med</i> -Mentoring-Programms	35
4.5.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	35
4.5.2	Veranstaltungsteilnahme	36
4.5.3	Bewertung der Stammtische	36
4.6	Zusammenfassung der Rahmenprogrammevaluation	38
5	Evaluation der Mentoringziele, des Partnermatchings und der Gruppenstruktur	41
5.1	Umsetzung der Mentoringziele	41
5.1.1	Methodisches Vorgehen	41
5.1.2	Relevanz und Umsetzung aus Sicht der Mentees	41
5.1.3	Relevanz und Umsetzung aus Sicht der MentorInnen	43
5.2	Mentoring und Zielvereinbarung	44
5.3	Beurteilung der Mentoringbeziehung und der Partnerschaft	44
5.3.1	Methodisches Vorgehen	45
5.3.2	Beurteilung aus Sicht der Mentees	45
5.3.3	Beurteilung aus Sicht der MentorInnen	46
5.3.4	Weitere Aspekte des Matchingerfolges	48
5.4	Beurteilung der TeilnehmerInnenzahl und Gruppenstruktur	50
5.5	Bewertung der Programmkoordination	51
5.6	Ist gut auch gut genug? Die Weiterempfehlungsbereitschaft der TeilnehmerInnen	52

6	Fazit	54
6.1	Erfahrungen und Anregungen aus Sicht der TeilnehmerInnen	54
6.1.1	Was hat besonders gefallen?	54
6.1.2	Was hat besonders missfallen?	55
6.1.3	Welche Vorschläge und Anregungen werden gegeben?	57
6.2	Empfehlungen aus der Evaluation	58
6.2.1	Veranstaltungen	58
6.2.2	Umsetzung der Ziele	59
6.2.3	Matching und Mentoring-Paare	59
6.2.4	Teilnehmerinnenzahl und Gruppenstruktur	60
6.2.5	Alternative Mentoringformen – Mentoring ohne MentorIn	60
7	Anhang	61
A	Positive Kritik	62
A.1	MentorInnen	62
A.1.1	1. Befragung	62
A.1.2	2. Befragung	63
A.1.3	3. Befragung	64
A.2	Mentees	65
A.2.1	1. Befragung	65
A.2.2	2. Befragung	67
A.2.3	3. Befragung	69
B	Negative Kritik	71
B.1	MentorInnen	71
B.1.1	1. Befragung	71
B.1.2	2. Befragung	72
B.1.3	3. Befragung	73
B.2	Mentees	73
B.2.1	1. Befragung	73
B.2.2	2. Befragung	75
B.2.3	3. Befragung	77
C	Persönlicher Kommentar	80
C.1	MentorInnen	80
C.1.1	1. Befragung	80
C.1.2	2. Befragung	81
C.1.3	3. Befragung	81
C.2	Mentees	82
C.2.1	1. Befragung	82
C.2.2	2. Befragung	83
C.2.3	3. Befragung	85
D	Die Fragebögen der programmbegleitenden Evaluation des ARIADNE_{med}-Mentoringprogramms	87
E	Die zum Matchen der Mentoringpaare herangezogenen Profilbögen	120
	Literaturverzeichnis	137

Abbildungsverzeichnis

2.1 Anzahl der TeilnehmerInnen an der ARIADNE _{med} -Pilotphase	17
4.1 Anzahl der Veranstaltungs-TeilnehmerInnen im Programmverlauf	40
5.1 Beurteilung der MentorIn und der Mentoring-Beziehung	46
5.2 Beurteilung der Mentee und der Mentoring-Beziehung	47

Tabellenverzeichnis

2.1	Der Anteil an Frauen an der Medizinischen Fakultät im WS 2006/07 und 12/2008	13
2.2	Die Pilotphase im zeitlichen Verlauf	16
2.3	Rücklaufquoten der Onlineumfragen nach Teilnehmergruppen	18
3.1	Kriterienkatalog zur erfolgreichen Durchführung von Mentoring-Programmen	19
4.1	Beurteilung der Veranstaltungen: Gesamtübersicht	22
4.2	Auseinandersetzung mit dem ARIADNE _{med} -Leitfaden	23
4.3	Beurteilung des ARIADNE _{med} -Leitfadens	23
4.4	Bewertung der Auftaktveranstaltung	25
4.5	Bewertung der Zwischenbilanzveranstaltung	26
4.6	Bewertung der Abschlussveranstaltung	27
4.7	Bewertung des Seminars „Personal- und Führungstraining“	29
4.8	Bewertung des Workshops für MentorInnen/Mentees	32
4.9	Bewertung der Veranstaltungen „Führungskompetenz“ und „wiss. Schreiben“	33
4.10	Bewertung des Vortrags „Forschungsförderung“	34
4.11	Bewertung des Seminars „Forschungsförderung und Drittmittelakquise“	34
4.12	Bewertung des Bewerbungs-/ Berufungstrainings	35
4.13	Stammtisch-Besuche	36
4.14	Positive und negative Kritik an den Stammtischen	37
4.15	Die (zweit-)nützlichste Veranstaltung aus Sicht der Mentees	38
4.16	Die (zweit-)nützlichste Veranstaltung aus Sicht der MentorInnen	39
4.17	MentorInnen: Wünschenswerte Seminarthemen	39
5.1	Zielrelevanz und Zielerreichung aus Sicht der Mentees	42
5.2	Zielrelevanz und Zielerreichung aus Sicht der MentorInnen	43
5.3	Beurteilung der MentorInnen und der Mentoring-Beziehung	45
5.4	Beurteilung der Mentee und der Mentoring-Beziehung	47
5.5	Gesamtzufriedenheit mit dem Matching	48
5.6	Zufriedenheit mit dem Matching nach Wissenschaftsdisziplin	49
5.7	Zufriedenheit mit dem Matching nach Geschlechtszugehörigkeit	50
5.8	Teilnehmerinnenzahl und Gruppenstruktur	51
5.9	Bewertung der Programmkoordination	51
5.10	Weiterempfehlungsbereitschaft	52
6.1	Positive Kritik	55
6.2	Negative Kritik	56
6.3	Vorschläge und Anregungen	57

1 Einleitung

Nach wie vor sind hochqualifizierte Frauen im Wissenschaftsbereich in den Führungspositionen anteilmäßig unterrepräsentiert. Den Ursachen für diese Beobachtung gehen seit rund fünfzig Jahren Wissenschaftler und besonders Wissenschaftlerinnen nach.¹ In neueren Studien wird das zahlenmäßige Missverhältnis überwiegend auf soziale Aspekte zurückgeführt. Dabei rückt insbesondere die mangelhafte Einbindung von Frauen in aufstiegsrelevante Netzwerke ihrer jeweiligen scientific community in den Fokus des Interesses (vgl. [Barzantny 2008](#), S.13; [Leemann 2002](#), S.52).

Auch in der medizinischen Lehre und Forschung sind leitende und aufstiegsrelevante Positionen meist mit Männern besetzt. In deren Beziehungssystem werden auf der einen Seite bevorzugt männliche Nachwuchswissenschaftler von ihren Vorgesetzten und Mentoren in die scientific community integriert;² sie profitieren bei einer Bewerbung um eine leitende Position von ihrem Beziehungssystem als *Supportsystem*. Auf der anderen Seite erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in den vorherrschenden beruflichen Netzwerken kaum zu finden sind, entsprechend weniger wissenschaftliche Zuwendung und Unterstützung (ebd., S. 53). Sobald Frauen die oberen Stufen der Karriereleiter zu erklettern suchen, stoßen sie an eine „gläserne Decke“, die vor allem auf die fehlende berufliche Netzwerkimtegration zurückzuführen ist (vgl. [Littmann-Wernli und Schubert 2002](#)).

Die Konsequenzen dieses Befundes sind weitreichend: Zunächst führt die Benachteiligung dazu, dass die weniger vernetzten Wissenschaftlerinnen vergleichsweise weniger publizieren – mit der Folge, dass bei ihnen jeder Karriereschritt im Schnitt länger dauert als bei ihren männlichen Kollegen (vgl. [Leemann 2002](#), S. 53). Des Weiteren kommt es aufgrund der Benachteiligung bei jedem Karriereschritt zu so genannten *Cooling-Out*-Prozessen: Es bleiben mehr Frauen auf der Strecke als Männer (vgl. [Allmendinger 2002](#), S. 108). Dieses Phänomen ist auch in der Medizin zu beobachten: Machen Frauen unter den Studierenden noch die größere Gruppe bzw. noch etwa die Hälfte aller abgeschlossenen Promotionen aus, sinkt ihr Anteil unter den Habilitandinnen deutlich auf etwa 20 Prozent und beträgt er unter den ProfessorInnen nur noch 8 Prozent.

Es ist erklärtes Ziel der medizinischen Fakultäten, das Problem der Frauenunterrepräsentanz in Führungspositionen mit Mentoring-Programmen zu lösen und das wissenschaftliche Potential der Medizinerinnen nutzbar zu machen. Beim Mentoring erfährt eine Nachwuchswissenschaftlerin, die am Beginn ihrer Karriere steht, Unterstützung im Rahmen einer beruflichen, partnerschaftlichen Beziehung von einer in ihrer Wissenschaftsdisziplin erfahrenen, i. d. R. meist älteren Person, dem Mentor oder der Mentorin. Im Rahmen der sich entwickelnden, idealerweise intensiven Austauschbeziehung nimmt die Mentorin/der Mentor als Schlüsselfigur für den Zugang zu Netzwerken die Rolle eines *Gatekeepers* ein. Sie oder er öffnet Türen, fädelt Kontakte ein und reicht den „Schützling“ weiter. Dabei übernimmt die Mentorin/der Mentor nach [Scandura 1992](#) (S. 171) drei Funktionen: Sie bzw. er

- wirkt als Vorbild und Rollenmodell (*Vorbildfunktion*),
- gewährt psychosoziale Unterstützung, d. h. fördert die persönliche Weiterentwicklung der Mentee (*psychosoziale Funktion*),
- verbessert die berufliche Stellung der Mentee (*Karrierefunktion*) (vgl. [Bausch 2007](#), S. 46).

¹ Für einen Überblick siehe [Leemann \(2002\)](#).

² Der Begriff „Mentor“ entstammt der griechischen Mythologie: Odysseus beauftragte seinen Freund Mentor, während seiner Abwesenheit im trojanischen Krieg seinen Sohn Telemach zu beschützen und aufzuziehen (vgl. [Blickle 2000](#), S. 168).

Mentoring von Frauen an Hochschulen wird in verschiedenen Formen betrieben. Dabei dominiert in der Regel Mentoring in Form *formeller Programme*, um den Mentees eine vertrauliche und möglichst nachhaltige Mentoringbeziehung zu bieten. Dies beinhaltet zunächst die Auswahl der TeilnehmerInnen durch eine für das Projekt eingerichtete *Koordinationsstelle*, die das *Matching*, d. h. die Zuordnung von Mentee und MentorIn, vornimmt. Mentee und MentorIn werden danach in einer *Mentoring-Vereinbarung* die Rahmenbedingungen ihrer Zusammenarbeit (Dauer, Kontaktaufnahme und -häufigkeit, Ziele) festlegen.

Zielsetzung von Mentoring-Programmen in der Wissenschaft ist grundsätzlich die Erhöhung des Anteils von Professorinnen. Mit steigendem Frauenanteil unter den Professuren wird es für Wissenschaftlerinnen auf niedrigeren Karrierestufen zugleich eher möglich, eigene Netzwerke zu etablieren. Die daraus resultierende Chance, sich bei einer zunehmenden Zahl von Fachkolleginnen Informationen und Unterstützung zu holen, geht mit einer erhöhten Berufszufriedenheit bei Nachwuchswissenschaftlerinnen einher (vgl. [Hill 1984](#) zitiert nach [Leemann 2002](#), S. 67). Schließlich können auch die weiblichen Studierenden am Fachbereich profitieren: Empirische Studien belegen, dass sich mit erhöhtem Prozentsatz an Lehrstühlen, die von Frauen besetzt sind, z. B. die Studienzeit von Studentinnen verkürzt.³ (vgl. [Neumark und Gardecki 1998](#), S. 243)

Mentoring für Frauen in der Medizin

Bis heute gestalten sich die Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen für die Zulassung und Durchführung der Habilitation in der Medizin etwas anders als in anderen Wissenschaftsdisziplinen. Dies beginnt bereits mit der Dissertation. Zum einen scheint ein nennenswerter Anteil Studierender der Medizin wissenschaftsrelevanten Arbeiten zugunsten „leichterer“, weniger aufwendiger Promotionsarbeiten bewusst aus dem Weg zu gehen, um mögliche Nachteile wie Verlängerung der Studienzeit, Verlust des Anschlusses an die KommilitonInnen der eigenen Jahrgangskohorte, Verzögerung der Niederlassung zu vermeiden. Dadurch wird bereits frühzeitig ein Ausstieg aus der Wissenschaft wahrscheinlich (vgl. [Barzantny 2008](#), S. 141). Zum anderen müssen MedizinerInnen auf dem Weg einer wissenschaftlichen Karriere zumeist gleichzeitig während der Arbeit an der Habilitation auch die Qualifikation zum Facharzt hinter sich bringen. Dies erfordert partiell eine strukturelle Trennung der Arbeitsinhalte in Klinik und Forschung.

In dieser Qualifizierungsphase wird den MedizinerInnen demnach eine erhebliche Arbeitsbelastung, nahezu Doppelbelastung abgefordert, die mit hohen sozialen Kosten verbunden ist. So müssen etwa Laborarbeiten für die Habilitation zumeist in der Freizeit erledigt werden (vgl. [Geenen 1994](#), S. 88).⁴ Diese Umstände haben zur Folge, dass das Habilitations- und Berufungsalter von MedizinerInnen im Schnitt höher ist als jenes der WissenschaftlerInnen in anderen Disziplinen (vgl. [Leemann 2002](#), S. 74).

Im Hinblick auf die besondere Belastungssituation während der Habilitation stellt sich die Einbindung in ein Netzwerk in vielen Fällen als entscheidender Faktor für den Erfolg des Unterfangens heraus. Dabei kommt den meist männlichen Vorgesetzten in Kliniken bei der Erstellung der Habilitation eine Schlüsselrolle zu, da der Nutzen von Bindungen zu ihnen weit über die sonst üblichen Leistungen von Netzwerken hinausgeht: Vorgesetzte in Kliniken haben insbesondere die Möglichkeit, HabilitandInnen dadurch zu entlasten, dass sie diese während wichtiger Qualifizierungsphasen vom Klinikdienst freistellen können. Bis heute existieren keine gesicherten empirischen Daten darüber, ob solche Möglichkeiten Männern und Frauen in gleichem Umfang offenstehen (vgl. [Barzantny 2008](#), S. 144).

Aufgrund dieser Besonderheiten und der medizin-spezifischen Vereinbarkeitsproblematik von Klinik und Forschung ergibt sich die Notwendigkeit einer speziell auf die Medizin zugeschnittenen Ausrichtung des Mentorings. Die erst seit Kurzem begonnenen Mentoring-Programme zur Nachwuchsförderung von Ärztinnen erfordern daher eine sehr spezifische inhaltliche und zeitli-

³ Die Abbruchwahrscheinlichkeit verringert sich allerdings nicht.

⁴ Grundsätzlich hat die hohe Arbeitsbelastung auf Frauen und Männer in gleicher Weise eine abschreckende Wirkung.

1 Einleitung

che Ausrichtung. Aus diesem Grund haben sich nahezu alle medizinischen Mentoring-Programme deutschsprachiger Länder seit einiger Zeit in einer Arbeitsgruppe unter dem Dach der bundesweiten Organisation der Mentoring-Programme an Hochschulen *Forum Mentoring* zusammengeschlossen.⁵

⁵ Die Onlinepräsenz des *Forum Mentoring* kann unter <http://www.forum-mentoring.de> abgerufen werden.

2 ARIADNE_{med} an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Mentoring-Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) nichts Neues: An ihren technischen und naturwissenschaftlichen Fakultäten werden sie als ARIADNE-Mentoring-Programme bereits seit sechs Jahren erfolgreich durchgeführt.¹

Das Mentoring-Programm für junge Medizinerinnen an der medizinischen Fakultät der FAU wurde im Mai 2008 eingerichtet. Die Pilotphase von ARIADNE_{med} als drittem fakultätspezifischen Mentoring-Programm endete im November 2009. Der Beginn der zweiten Projektphase von ARIADNE_{med} ist für April/Mai 2010 geplant.

Die Anteile, die Frauen auf den verschiedenen Stufen von Lehre und Forschung an der Medizinischen Fakultät der FAU einnehmen, gehen aus Tabelle 2.1 hervor. Wir sehen, dass ihr Anteil mit jeder Karrierestufe abnimmt und unter den ProfessorInnen schließlich nur noch 7 Prozent im WS 2006/07 bzw. 8 Prozent Ende Dezember 2008 ausmacht.

Tabelle 2.1: Der Anteil an Frauen an der Medizinischen Fakultät von WS 2006/07 bis 12/2008 [in Prozent]

2006/2007		12/2008	
Karrierestufe	%	Karrierestufe	%
Studienanfängerinnen	62	Studienanfängerinnen	66
Studentinnenanteil insg.	61	Studentinnenanteil insg.	62
Promovierte (SS 05–WS 05/06)	48	Promovierte (SS 06–SS 08)	51
Habilitierte (2004–2006)	17	Habilitierte (2006–2008)	20
Professorinnen (n=8) (31.12.2006)	7	Professorinnen (n=10) (01.12.2008)	8
darunter		darunter	
C2		W1 (n=2)	67
C3/W2 (n=5)	7	C3/W2 (n=5)	7
C4/W3 (n=3)	7	C4/W3 (n=3)	7

Quelle: Abteilung Strategie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 06.02.2009 (vgl. Kluttig, 2009, S. 6)

2.1 Ziel und Konzept von ARIADNE_{med}

Wie alle bisherigen ARIADNE-Programme an der FAU zielt auch ARIADNE_{med} darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen über den Kontakt zu erfahrenen Habilitierten und ProfessorInnen auf dem Weg zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Mittel- und langfristig strebt das Programm an, die Chancen von Frauen auf Führungspositionen in der Medizin, besondere auf eine Professur zu erhöhen. Geeigneten Frauen sollen akademische Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden, die sie durch einen Wissens- und Erfahrungstransfer über Strukturen, Prozesse und informelle Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs informieren und

¹ Ariadne trägt in der griechischen Mythologie die Rolle der Fruchtbarkeitsgöttin. Theseus gab sie für dessen Gang ins Labyrinth des Minotaurus den „Faden der Ariadne“ mit, der ihm die Rückkehr aus dem Labyrinth sichern sollte. Im übertragenen Sinn sollen die heute angebotenen ARIADNE-Programme jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen Orientierung und Hilfe auf dem oft unübersichtlichen und mit Hindernissen gespickten Karriereweg bieten.

ihre bisher fehlende strukturelle Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke aufheben soll. Für die beiden Teilnehmergruppen von Mentees und MentorInnen wurden von der Projektkoordination folgende Ziele formuliert (vgl. Kluttig 2008, S. 10):

Ziele für Mentees

- Erwerb von Handlungswissen über Strukturen, Prozesse, Normen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftssystem und Wissenschaftsbetrieb.
- Individuelle, zielorientierte Karrierewegplanung in der Medizin.
- Erwerb fachübergreifender Schlüsselqualifikationen.
- Kenntnisse über Hochschulmanagement und erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln.
- Aufbau und Einbindung in formelle und informelle, disziplinäre und interdisziplinäre Forschungsverbände und wissenschaftliche Netzwerke unter den Mentees sowie mit etablierten Professoren und Professorinnen.
- Vorbereitung auf Führungsaufgaben.

Ziele für MentorInnen

- Erweiterte Beratungs- und Führungskompetenz.
- Neue Impulse und Perspektiven.
- Wissens- und Erfahrungstransfer.
- Ausbau der eigenen Kontaktnetze.

2.1.1 Mentoringkonzept

Als Frauenfördermaßnahme richtet sich ARIADNE_{med} ausschließlich an weibliche Mentees, die eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Einrichtung der Medizinischen Fakultät der FAU anstreben. Zum einen sind dies Ärztinnen, zum anderen Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Naturwissenschaften, Psychologie und molekulare Medizin ab dem Post-Doc Status. Aus personalwirtschaftlicher Sicht handelt es sich also um eine Population von so genannten „High-Potentials“, die als Mitarbeitende Entwicklungspotential über die derzeitigen Stellenanforderungen hinaus zeigen und vor einem Tätigkeitswechsel aufgrund einer Höherqualifizierung stehen (Thom und Habegger 2005, S. 51).

Vor diesem Hintergrund werden die Mentees im Rahmen von ARIADNE_{med} vorwiegend in einer *One-to-one Mentoring* Beziehung betreut. Die Förderung in Form von Tandems scheint gerade für High-Potentials das effizienteste Mentoringkonzept zu sein, da hier die intensivste Förderung der Mentees gewährleistet werden kann (ebd.). Aufgrund der Anzahl der verfügbaren MentorInnen in Relation zu der Zahl der Mentees wird im Rahmen von ARIADNE_{med} für einige wenige Teilnehmerinnen auch *Gruppenmentoring* angeboten. In diesem Fall wird das klassische Tandem zum Trio erweitert. Des Weiteren basiert ARIADNE_{med}, allerdings nur bei einigen Paaren, auf dem *Cross-Gender*-Konzept, d. h. die Mentees können prinzipiell sowohl von einer Professorin als auch einem Professor betreut werden. Diese Regelung ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass an der medizinischen Fakultät der FAU faktisch mehr Professoren als Professorinnen zur Übernahme einer MentorInnenschaft zur Verfügung stehen. Zum anderen soll „aus der Not eine Tugend gemacht werden“, denn mit dem geschlechtsheterogenen Mentoring verbindet man die Hoffnung, dass die Mentees auch von männlichen Erfahrungshintergründen und deren unterschiedlichen Einbindungen in professionelle Netzwerke profitieren können. Darüber

hinaus werden Männer – Professoren – für die spezifischen Probleme von Frauen im Universitätsbetrieb sensibilisiert. Schließlich kann dadurch auch einigen u. U. vorhandenen neidvollen Blicken auf die spezielle Frauenförderung die Schärfe genommen werden (Bausch 2007, S. 76).

Ergänzt wird die Teilnehmergruppe der fakultätsinternen Mentoren durch einige wenige MentorInnen der Universität Würzburg. Diese als universitätsexternes *Cross-Mentoring* bezeichnete Form ergibt sich aus der spezifischen Konstellation der Zielgruppe: Es ermöglicht zum einen die Bildung weiterer hierarchiefreier und auf fachlicher Übereinstimmung basierenden Teams. Zum anderen bietet es die Möglichkeit, durch den Aufbau gezielt grenzüberschreitender Beziehungen, Brücken zu schlagen zwischen Universitäts-, Fachgebiets- und Geschlechterkulturen.

Bezüglich der Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung innerhalb der jeweiligen Tandems macht ARIADNEmed den TeilnehmerInnen keine Vorgaben. Da erfolgreiches Mentoring jedoch einen geschützten Raum voraussetzt, können und sollten die Tandems ihre jeweiligen Vorstellungen in einer *Mentoring-Vereinbarung* fixieren. Darüber hinaus werden Mentees und MentorInnen vom Dekan der Medizinischen Fakultät zur Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen des ARIADNEmed-Programms von anderen Dienstpflichten freigestellt.

2.1.2 Matching

Das Matching der TeilnehmerInnen erfolgt anhand der ausführlichen Profilbögen, die während der Bewerbungsphase durch die Programmkoordination bereitgestellt wurden. Alle Personen, die als Mentee oder MentorIn am Programm teilnehmen möchten, erhalten einen zielgruppenspezifischen Profilbogen (vgl. Anhang E). Darin werden die Mentees über ihre fachliche Ausrichtung im Studium, über Zusatzqualifikationen und Praktika, aber auch über Pläne für die zukünftige berufliche und akademische Laufbahn, die MentorInnen zu ihrem Werdegang und Status in Studium und Beruf sowie zu verfügbarer Zeit und Form der Unterstützung, die sie für das Mentoring-Programm investieren wollen und können, befragt. Weiterhin werden alle potentiellen TeilnehmerInnen gebeten, ihre Interessen und Hobbies sowie die Motivation und ihre Erwartungen an das Mentoring-Programm mitzuteilen.

Auf Basis der eingeholten Daten wurde ein „Pool“ gebildet, aus dem die Programmkoordinatorinnen Tandems bzw. Trios zusammengestellt haben.

Das augenfälligste Kriterium für das Matching von Mentoring-Beziehungen ergibt sich aus der Mentoring-Beziehung an sich: MentorInnen sollten gegenüber ihren Mentees einen *Erfahrungsvorsprung* haben. Daneben sollte aber auch „*Hierarchiefreiheit*“ berücksichtigt werden.² MentorIn und Mentee sollen sich auf partnerschaftlicher Ebene treffen, fernab von täglichen Hierarchieabstufungen, Leistungsbeurteilungen und Kontrollen. Als MentorInnen eignen sich keine Personen, die als Vorgesetzte fungieren. Darüber hinaus sollten die TandempartnerInnen auch fachlich zueinander passen („*fachliche Passgenauigkeit*“).

Sollte es sich im Verlauf des Mentoringprozesses zeigen, dass die Passgenauigkeit der gebildeten Tandems trotz aller Bemühungen dennoch zu wünschen übrig lässt, könnte bei Bedarf auf Supervision durch die Projekt- und Programmkoordinatorinnen zurückgegriffen werden. Schließlich wäre aber durchaus auch ein „Partnerwechsel“ möglich, wenn sich zeigte, dass die MentorInnenbeziehung unüberbrückbar zerrüttet ist. Der Mentoringleitfaden soll helfen, den Beteiligten eine klare Vorstellung einer konstruktiven Mentoringbeziehung zu vermitteln, und dazu beitragen, rechtzeitig erkennen zu können, wann die Beziehung im Tandem problematisch wird.

2.1.3 Zeitablauf

Der Ablauf von ARIADNEmed ist gekennzeichnet durch die 18-monatige Laufzeit des Rahmenprogrammes, beginnend mit einer Informations- bzw. Auftaktveranstaltung zur Programmeröffnung und Zusammenführung der Paare, endend mit einer Abschlussveranstaltung.

² Der Begriff „Hierarchiefreiheit“ ist in diesem Zusammenhang irreführend. Mit „Autoritätsfreiheit“ wäre die Forderung sicherlich besser umschrieben.

Tabelle 2.2: Die Pilotphase im zeitlichen Verlauf

März bis April 2008	Informationsveranstaltung Anmeldung
Juni bis August 2008	Öffentliche Auftaktveranstaltung Einführungsworkshops für MentorInnen und Mentees Beginn der Tandemarbeit
Oktober bis Dezember 2008	Stammtische mit Einleitungsvorträgen für MentorInnen und Mentees
Januar 2009	Seminar für Mentees: <i>Führungskompetenz</i>
März 2009	Vortrag für Mentees zum Thema: <i>Wissenschaftliches Schreiben</i> Zwischenbilanzveranstaltung für MentorInnen und Mentees
April bis Juni 2009	Seminar für Mentees: <i>Forschungsförderung und Drittmittelakquise</i> Stammtische mit Einleitungsvorträgen
Juli 2009	Seminar für MentorInnen: <i>Personalführung in der Medizin</i>
September bis November 2009	Stammtische mit Einleitungsvorträgen Seminar für Mentees: <i>Bewerbungs- und Berufungstraining</i>
Dezember 2009	Öffentliche Abschlussveranstaltung offizielle Beendigung der Tandembeziehung

Kurz nach dem offiziellen Programmstart wurden für Mentees und MentorInnen getrennt Workshops angeboten, in denen sie ihre jeweilige Rollen, ihre Aufgaben und Ziele im Mentoring-Programm erarbeiten konnten. Darüber hinaus wird in den Veranstaltungen der Arbeitsprozess durch eine professionell angeleitete Kommunikationskultur angeleitet. Etwa zur Halbzeit wird eine Zwischenbilanzveranstaltung für alle TeilnehmerInnen angeboten, die die Möglichkeit bietet, die eigene Mentoringbeziehung und den Programmverlauf zu reflektieren und evtl. einen Kurswechsel anzusteuern. Ergänzt wird das ARIADNEmed-Mentoring-Konzept durch ein umfangreiches, auf die Zielgruppe zugeschnittenes Seminar- und Trainingsprogramm zu karriererelevanten Themen, die der Kompetenzerweiterung und -stabilisierung dienen sollen. Netzwerktreffen bzw. Stammtische, die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen WissenschaftlerInnen in ähnlicher Lage bieten, runden das Veranstaltungsangebot des Rahmenprogramms ab. Diese Veranstaltungen sind – ebenso wie die Treffen in den Tandems – Teil des Programms. Die Teilnahme an den gemeinsamen Terminen wird erwartet. Darüber hinaus besteht für die TeilnehmerInnen generell die Möglichkeit, an den Weiterbildungsangeboten des Büros der Frauenbeauftragten der FAU teilzunehmen.³

2.2 TeilnehmerInnen am ARIADNEmed-Programm

Die Pilotphase des ARIADNEmed-Mentoring-Programms beginnt 2008 mit insgesamt 88 Personen. Diese verteilen sich auf 48 Mentees, 29 Mentoren und 11 Mentorinnen. Fünf Mentees konnten zu Programmbeginn noch keine MentorIn zugeordnet werden. Bis zum Ende des Mentoring-Programms blieb die Gesamtzahl der Mentees nahezu unverändert. Allerdings sind im Laufe des Programms zwei Mentees neu dazugekommen und zwei Mentees ausgeschieden. Die Zahl der MentorInnen ist mit fortschreitendem Verlauf von ARIADNEmed auf insgesamt 47 angestiegen,

³ <http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de>

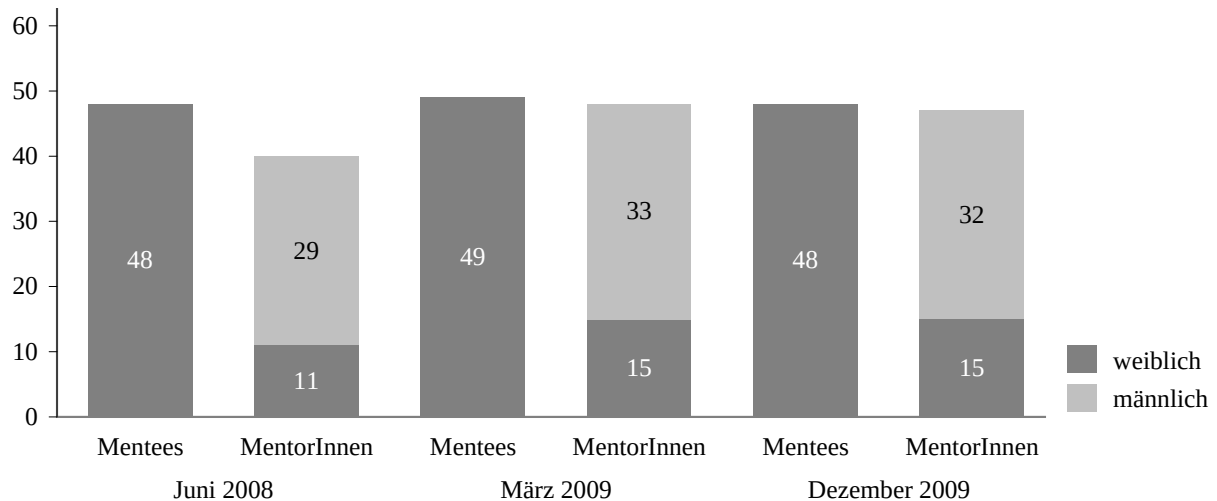


Abbildung 2.1: Entwicklung der TeilnehmerInnenzahl der ARIADNEmed-Pilotphase von Juni 2008 bis Dezember 2009

so dass die gesamte Teilnehmerzahl am Ende der Pilotphase bei 95 Personen lag, die 43 Tandems und drei Trios bildeten. Stammten zu Beginn des Programms drei MentorInnen von der Universität Würzburg, sind bis zum Berichtszeitpunkt weitere drei MentorInnen aus anderen Fakultäten hinzugekommen.⁴ Abbildung 2.1 veranschaulicht die Entwicklung der Teilnehmerzahlen.

Aufgrund der geringen Fallzahl der Mentorinnen werden sie für die im vorliegenden Bericht dargestellten Auswertungen mit ihren männlichen Kollegen zu einer Gruppe zusammengefasst.

2.3 Rücklaufquoten und Zusammensetzung der Befragtengruppen

In drei Befragungszeitfenstern wurden alle TeilnehmerInnen von ARIADNEmed zu ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm, der Mentoringbeziehung bzw. dem Mentoringpartner und der Bewertung des Rahmenprogramms befragt. Die erste Befragung wurde unmittelbar nach Ablauf der Auftaktveranstaltung und den jeweiligen Starttreffen der Mentees bzw. MentorenInnen durchgeführt (von Anfang August bis Anfang Oktober 2008). Die zweite Befragung erfolgte am Ende der ersten Hälfte des Projektjahres (von Anfang April bis Mitte Mai 2009). Die dritte und abschließende Befragung fand nach der offiziellen Abschlussveranstaltung des Programms statt (Ende Dezember 2009 bis Anfang Februar 2010).

Die Umfragen wurden online durchgeführt.⁵ Die Teilnahme an den drei Onlineumfragen dokumentiert Tabelle 2.3. Wenn auch die Rücklaufquote der MentorInnen in der zweiten Befragung etwas aus dem Rahmen fällt und die Teilnahmebereitschaft der Mentees stetig abfällt, ist die Beteiligung an den durchgeführten Onlinebefragungen insgesamt im Großen und Ganzen gut ausgefallen.

⁴ Diese MentorInnen stammen aus Ulm, Linz und Münster.

⁵ Die Online-Fragebögen wurden mit der „Unipark“-Befragungssoftware erstellt und per Zugangscodes den eingeladenen TeilnehmerInnen von ARIADNEmed zugänglich gemacht. Mentees und MentorInnen erhielten zwei verschiedene Fragebögen.

Tabelle 2.3: Rücklaufquoten der Onlineumfragen nach Teilnehmergruppen

	1. Befragung		2. Befragung		3. Befragung	
	n	%	n	%	n	%
MentorInnen	31	77,5	23	47,9	25	53,2
Mentees	44	91,7	37	75,5	33	68,8
insgesamt	75	85,2	60	61,8	58	69,5

3 Evaluationskonzept

Unter „Evaluation“ verstehen wir die „systematische Anwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beurteilung der Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung und des Nutzens sozialer Interventionsprogramme“ (vgl. Rossi und Freeman, 1990, S.18).

Ziel von Evaluation ist es, einen Beitrag zur Verbesserung von Qualität zu leisten (vgl. Kromrey 2006, S.239). Je nach Erkenntnis- und Verwertungsinteresse kann ein Evaluationsverfahren verschiedene Schwerpunkte setzen. Wird bereits die Phase der Programmentwicklung evaluiert, beteiligt sich die Evaluation aktiv (formativ) an der Ausgestaltung einer Maßnahme. In der Phase der Implementation einer Maßnahme (on-going) hat die Evaluation Kontroll- und Beratungsfunktion: Sie soll den Verlauf des Programms steuern und rechtzeitig Korrekturmöglichkeiten aufzeigen, um gegebenenfalls gegensteuern und das Programm neu justieren zu können. Nach Abschluss eines Projektes hat die Evaluation die Aufgabe, die Maßnahme hinsichtlich ihrer Zielvorgaben zu bewerten, d. h. sie ist bilanzierend und ergebnisorientiert (summativ).

Die ARIADNE_{med}-Evaluation verläuft programmbegleitend und enthält alle drei Aspekte. Sie kann also gleichzeitig sowohl als Begleit- als auch als Wirkungsforschung verstanden werden. Mit den Ergebnissen des *formativen* Teils der Evaluation wird ein direktes Feedback zu den durchgeführten Workshops und Seminaren geliefert und Qualitätssicherung sowie Optimierung des Programms ermöglicht. Mit dem *summativen* Teil der Evaluation wird die Erfüllung der mittelfristigen Erwartung untersucht, wie sie von den Frauenbeauftragten und der Programmkoordination bei Einrichtung des Programms formuliert wurden.

Damit das *Evaluationsurteil* nicht rein subjektiv bleibt, muss nach objektivierbaren Regeln vorgegangen werden. Kriterien zur Messung des Erfolgs oder Misserfolgs eines Mentoring-Programms existieren bis dato nur in Ansätzen.¹ Auch die Effizienz des Programms im ökonomischen Sinne kann nicht betrachtet werden, da dies eine zusätzliche Einbeziehung der Kosten in Relation zur erreichten Wirkung voraussetzen würde. Stattdessen kann nur die *Durchführung* sowie die *Effektivität bzw. kurzfristige Wirksamkeit* des Mentoring-Projekts bewertet werden.

Bei der Evaluation der Durchführung von ARIADNE_{med} wird ein bereits in ähnlich gelagerten Evaluationen von Mentoring-Programmen erprobter Kriterienkatalog berücksichtigt (vgl. Hofmann-Lun et al., 1999, S.131). Für die Durchführung lassen sich folgende zehn Kriterien bzw. Rahmenbedingungen benennen:

Tabelle 3.1: Kriterienkatalog zur erfolgreichen Durchführung von Mentoring-Programmen

1.	Klare Zielsetzung
2.	Unterstützung durch das Top-Management
3.	Ausreichende Informationen über die Ziele und das Konzept des Programms
4.	Berücksichtigung der Erwartungen der Mentees und MentorInnen
5.	An der Zielsetzung orientierte Auswahl- und Matchingprozesse
6.	Begleitseminare für Mentees
7.	Trainings für MentorInnen
8.	Ausreichender Raum für den Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees und der MentorInnen
9.	Integration des Mentoring-Programms in die Führungskräfteentwicklung
10.	Realistische Erwartungen und Anforderungen

¹ Kriterien der Qualitätssicherung von Mentoring-Projekten werden derzeit im „Forum Mentoring“ intensiv diskutiert.

Wenn auch in erster Linie, wie von den Programmverantwortlichen ausdrücklich betont, die *Zufriedenheit* der TeilnehmerInnen mit der Pilotphase des ARIADNE_{med}-Programms wichtig ist, handelt es sich beim Instrument des Mentoring selbstverständlich um ein *Entwicklungskonzept*, bei dem die Effekte in der Regel erst längerfristig sichtbar werden – so ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren erst etwa nach fünf Jahren messbar (vgl. Barzantny, 2008). Es ist demnach schwierig, außer der Zufriedenheit weitere Indikatoren zur Messung der Wirksamkeit eines Mentoring-Programms speziell in und nach der Pilotphase zu finden. Dazu kommt, dass selbst kurzfristige Karrieresprünge wie z. B. eine plötzliche Zunahme an Publikationen einzelner Teilnehmerinnen sich nicht kausal auf die Mentoring-Maßnahme zurückführen lassen müssen, denn eine Mentee kann im Laufe des Programms auch durch andere Impulse in ihrer Entwicklung beeinflusst werden. Mit anderen Worten: Effekte des Programms von sonstigen Stimuli zu unterscheiden, denen eine Person im Laufe ihrer Entwicklung ausgesetzt ist, ist nicht ohne Weiteres möglich.²

Als Zwischenschritte auf dem Weg zur Erhöhung des Professorinnenanteils ist jedoch der Aufbau beruflich-strategischer Netzwerke im Hinblick auf die Evaluation des Programms von besonderer Bedeutung. Ob diesbezüglich Erfolge erreicht wurden, steht im Rahmen der Evaluation ebenso zur Diskussion wie die Frage nach der Zufriedenheit mit den zugeordneten Mentoring-Paaren und den einzelnen Inhalten des Mentoring-Programms (Veranstaltungen, Stammtische, Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltungen). Weiterhin wird ein besonderes Augenmerk auf die Gesamtbewertung von ARIADNE_{med} und der Programmkoordination gelegt.

Die konkrete Umsetzung der Evaluation erfolgt durch:

- Begleitung ausgewählter Veranstaltungen im Rahmenprogramm
- Onlineumfragen zu den Veranstaltungen im Rahmenprogramm
- Onlineumfragen zur Mentoringbeziehung und dem Matching der TeilnehmerInnen
- Auswertung von Unterlagen und Umfragen sowie Ergebnispräsentation

Um möglichst spezifische Empfehlungen treffen zu können, wurde im Rahmen der Onlineumfragen neben den gestellten kategorialen Fragen den Befragten auch die Möglichkeit eröffnet, sich zu einzelnen Themenbereichen ausführlich in Form von schriftlichen Kommentaren zu äußern, die sich insbesondere auf empfundene Stärken und Schwächen des Mentoring-Programms beziehen.

Wie weiter oben ausgeführt, kann die Evaluation der ARIADNE_{med}-Pilotphase keine Auskunft darüber liefern, ob das abgeschlossene Mentoring-Programm den teilnehmenden Mentees tatsächlich einen karrierebezogenen Nutzen gebracht hat. Um darüber mittel- und langfristige Informationen zu erhalten, wurden die Mentees bei der abschließenden Befragung zum Jahreswechsel 2009/10 danach gefragt, ob sie bereit wären, an zukünftigen Umfragen bezüglich ihrer Berufskarrieren teilzunehmen. Diejenigen 27 Mentees, die sich dazu ausdrücklich bereit erklärt haben, sollen im Frühjahr 2012 erneut kontaktiert und zu ihrem bis dahin vollzogenen Werdegang befragt werden.

² Zur Schwierigkeit Erfolge von Mentoring-Programmen von anderen Faktoren zu isolieren (vgl. Höppel 2003 und Maurer und Meyerhofer 2003, zitiert nach Barzantny 2008).

4 Rahmenprogrammevaluation

In den drei durchgeführten Onlinebefragungen wurden die MentorInnen und Mentees zu ihrer Teilnahme und der Bewertung der im Rahmenprogramm durchgeführten Veranstaltungen befragt. Grundsätzlich wurde dabei zunächst erhoben, ob eine im Rahmenprogramm durchgeführte Veranstaltung von den BefragungsteilnehmerInnen besucht wurde. Falls dies zutraf, wurden im Anschluss relevante Einzelaspekte der entsprechenden Veranstaltung bewertet. Dabei sollte anhand von Ratingskalen die Zufriedenheit bezüglich der Aspekte angegeben werden.¹ Die Ergebnisse der so durchgeführten Rahmenprogrammevaluation werden in diesem Bericht in fünf Blöcke aufgeteilt:

- Der Leitfaden zum ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm (Kapitel 4.1).
- Allgemeine Veranstaltungen für MentorInnen und Mentees (Kapitel 4.2).
- Exklusiv an MentorInnen gerichtete Veranstaltungen (Kapitel 4.3).
- Exklusiv an Mentees gerichtete Veranstaltungen (Kapitel 4.4).
- Stammtische (Kapitel 4.5).

Einen Überblick auf alle Veranstaltungen gibt Tabelle 4.1. In dieser bleiben allerdings aus Gründen der Übersichtlichkeit sämtliche Aspekte außen vor, die spezielle Bestandteile einzelner Veranstaltungen waren. Tabellen zu diesen spezifischen Aspekten finden sich an den entsprechenden Stellen dieses Kapitels.

¹ Die eingesetzten Ratingskalen reichen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“ bzw. als „Schulnotenskalen“ von 1=„sehr gut“ bis 6=„ungenügend“.

Tabelle 4.1: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit einzelnen Aspekten der ...veranstaltung waren.“

Aspekt	Aufaktivver- anstaltung				Zwischenbilanz- veranstaltung				Abschlussver- anstaltung				Workshop für Mentor- Innen / Mentees			
	MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s
Organisation	1,7	0,6	1,4	0,5	1,5	0,8	1,7	0,8	1,8	0,6	1,6	0,6	2,2	0,7	1,9	1,0
Ablauf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,1	0,7	1,9	0,9
Atmosphäre	1,8	0,7	1,8	0,7	1,5	0,8	2,1	0,8	2,1	0,7	1,9	0,9	1,8	0,6	1,3	0,5
Rahmen	1,8	0,6	1,7	0,7	1,8	1,0	2,1	0,9	1,9	0,6	1,8	0,7	2,9	0,8	2,0	0,8
Inhalte	-	-	-	-	2,0	0,6	2,6	0,8	2,2	0,6	2,2	1,0	2,4	0,8	2,0	0,9
Nützlichkeit	2,1	0,7	2,2	0,7	2,2	0,8	2,7	1,0	2,6	0,8	2,6	1,0	2,4	0,9	2,2	1,0
Unterlagen	-	-	-	-	2,6	0,5	2,4	0,9	-	-	-	-	2,1	0,9	2,0	0,9
ReferentIn	-	-	-	-	2,2	0,8	2,6	1,2	-	-	-	-	2,4	1,0	1,4	0,6
Didaktik	-	-	-	-	2,0	0,9	2,6	0,9	-	-	-	-	2,2	1,0	1,7	0,8
Teilnahme?	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	19	61,3	36	83,7	6	26,1	28	75,7	10	40,0	22	66,7	14	45,2	29	67,4
nein	12	38,7	7	16,3	17	73,9	9	24,3	15	60,0	11	33,3	17	54,8	14	32,6
insgesamt	31	100,0	43	100,0	23	100,0	37	100,0	25	100,0	33	100,0	31	100,0	43	100,0
Aspekt	Führungs- kompetenz				Forschungsförderung				Seminar Forschungsförderung				Personal- und Führungstraining			
	Mentees		Mentees		Mentees		Mentees		Mentees		Mentees		Mentees		Mentees	
	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s
Organisation	1,6	0,7	1,7	0,8	2,1	1,0	1,7	0,6	2,2	0,8	2,2	0,8	1,2	0,4	1,2	0,4
Ablauf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atmosphäre	2,0	0,9	1,7	0,7	2,8	1,2	1,6	0,7	1,8	0,4	1,8	0,4	1,1	0,3	1,1	0,3
Rahmen	1,9	0,8	-	-	2,4	1,4	1,7	0,8	2,3	0,8	2,3	0,8	m	s	m	s
Inhalte	2,0	1,1	1,6	0,8	-	-	1,5	0,5	1,8	0,8	1,8	0,8	1,4	0,5	1,4	0,5
Nützlichkeit	2,4	1,1	1,7	0,9	2,6	1,3	1,5	0,5	2,2	0,4	2,2	0,4	1,3	0,5	1,3	0,5
Unterlagen	1,9	0,9	-	-	-	-	1,7	0,5	2,3	0,5	2,3	0,5	1,4	0,5	1,4	0,5
ReferentIn	1,8	1,1	1,4	0,9	2,6	1,4	1,4	0,5	2,0	0,7	2,0	0,7	1,1	0,3	1,1	0,3
Didaktik	2,0	1,0	-	-	-	-	1,7	0,6	2,0	0,6	2,0	0,6	-	-	-	-
Teilnahme?	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	22	59,5	19	51,4	19	51,4	13	39,4	6	24,0	6	24,0	18	54,5	18	54,5
nein	15	40,5	18	48,6	18	48,6	20	60,6	19	76,0	19	76,0	15	45,5	15	45,5
insgesamt	37	100,0	37	100,0	37	100,0	33	100,0	25	100,0	25	100,0	33	100,0	33	100,0

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeiten vom 1.8. – 30.9.2008 [n=31 MentorInnen und n=44 Mentees], 1.4. – 14.5.2009 [n=23 und n=37] und 18.12.2009 – 3.2.2010 [n=33 und n=33]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

4.1 Beurteilung des Leitfadens

Wie Tabelle 4.2 belegt, haben sich nahezu alle an der ersten Befragung teilnehmenden Mentees mit dem bei der Auftaktveranstaltung ausgehändigten Leitfaden auseinander gesetzt, darunter drei Fünftel intensiv, zwei Fünftel zumindest oberflächlich. Unter den teilnehmenden MentorInnen haben sich neun von zehn ebenfalls Zeit genommen, den Leitfaden zu lesen. Unter ihnen gaben allerdings fast zwei Drittel an, dies nur oberflächlich getan zu haben.

Tabelle 4.2: „Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?“

	MentorInnen		Mentees	
	n	%	n	%
ja	8	29,6	26	59,1
ja, aber nur oberflächlich	17	63,0	17	38,6
nein	2	7,4	1	2,3
insgesamt	27	100,0	44	100,0

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8. – 30.9.2008 [n=27 MentorInnen und n=44 Mentees]

Nachdem die Ergebnisse zeigen, dass sich die meisten TeilnehmerInnen mehr oder minder intensiv mit dem Leitfaden beschäftigt haben, stellt sich die Frage, wie sie dessen Nutzen beurteilen. Tabelle 4.3 zeigt die Ergebnisse der entsprechend abgefragten Dimensionen im einzelnen. Vor allem die Aufmachung wurde von beiden Teilnehmerseiten mit Werten von m=1,6 bzw. m=1,9 gut bewertet. Aber auch die Nützlichkeit und der Informationsgehalt schnitten gut ab. Insgesamt betrachtet scheint der Leitfaden seine Funktion, relevante Informationen zum Begriff Mentoring und zum ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm vermitteln zu sollen, gut zu erfüllen.

Tabelle 4.3: „Wie bewerten Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens?“

	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Aufmachung	1,6	0,6	1,9	0,7
Informationsgehalt	2,2	0,6	2,0	0,7
Nützlichkeit	2,4	0,9	2,2	0,9

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8. – 30.9.2008 [n=25 MentorInnen und n=42 Mentees]; Schulnotenskalen von 1=„sehr gut“ bis 6=„ungenügend“

4.2 Evaluation der Rahmenveranstaltungen: Auftakt, Zwischenbilanz und Abschluss

Die allgemeinen Rahmenveranstaltungen des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms sollten die TeilnehmerInnen mit den Inhalten und Zielen des Mentoring vertraut machen und Gelegenheit für ein zwischenzeitliches und abschließendes Feedback bieten. Dabei handelt es sich um die Auftaktveranstaltung am 24. Juni 2008, das Zwischenbilanztreffen am 25. März (MentorInnen) und 24. März 2009 (Mentees) sowie um die offizielle Abschlussveranstaltung am 30. November 2009.

4.2.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Hauptanliegen der Auftaktveranstaltung war die Einführung in das ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm. Um einen Einstieg zum Thema Karriere zu bieten, hielt Frau Prof. Dr. Ulrike Beisiegel einen Einführungsvortrag zum Thema „Karriere in der Wissenschaft – Erfahrungen aus dem deutschen und internationalen Wissenschaftssystem“.²

Im Anschluss wurde von der Moderatorin der Veranstaltung Frau Dipl.-Kult. Annika Lux das Vorgehen der programmbegleitenden Evaluation vorgestellt sowie ein Überblick auf die geplanten Veranstaltungen des Rahmenprogramms gegeben. Außerdem wurden die Mentoringpaare und die Kontaktdaten der entsprechenden TandempartnerInnen benannt und der Mentoringleitfaden ausgegeben.³ Dieser beinhaltet weitere Informationen zum Begriff „Mentoring“ und Anregungen zur Gestaltung der Mentoringbeziehung. Zum Abschluss hatten die TeilnehmerInnen bei einem Empfang im Senatssaal der FAU die Gelegenheit zum Austausch mit den jeweiligen TandempartnerInnen. Soweit die jeweiligen PartnerInnen anwesend waren, bot dies einen guten Einstieg in die Kontaktaufnahme noch vor den ersten anstehenden Mentoring-Gesprächen.

Bei den zwei nach Mentees bzw. MentorInnen getrennten Zwischenbilanztreffen am 24. (Mentees) und 25. (MentorInnen) März 2009 unter der Leitung von Frau Dipl.-Soz.Päd. Antje Henerari wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zur (Selbst-) Reflektion im Hinblick auf die eigene Entwicklung und die der Mentoringbeziehung gegeben sowie Impulse für Kursänderungen im Programm gesetzt.⁴ In der sich ergebenden Diskussion wurden insbesondere vereinzelte Matching-Probleme zwischen MedizinerInnen und NaturwissenschaftlerInnen sowie karrierebezogene Unterschiede zwischen einer Facharztlaufbahn und einer wissenschaftlichen Karriere thematisiert und im Hinblick auf die damit verbundenen Einflüsse auf den Erfolg des Matchings angesprochen.

Etwa eineinhalb Jahre nach Beginn des ARIADNE_{med}-Mentoringpilotphase wurde das Rahmenprogramm und der Mentoringverlauf im Rahmen einer Abschlussveranstaltung im virologischen Institut der FAU am 30. November 2009 beendet und rückblickend betrachtet. Nach einem Begrüßungsvortrag der damaligen Programmkoordinatorin und Moderatorin der Veranstaltung Frau Lux, stellte Herr Dr. Reinhard Wittenberg Ergebnisse der beiden ersten evaluativen Onlineumfragen vor.⁵ Im Anschluss daran wurden drei Diskussionsgruppen gebildet und vorgegebene Themenbereiche diskutiert: Zielerreichung, Rahmenprogramm, Networking. Die Ergebnisse dieser Gruppenarbeit wurden auf Flipcharts festgehalten und diskutiert. Die anwesenden MentoringpartnerInnen erhielten eine Urkunde über ihre Teilnahme. Ein Buffet beschloss den ersten Durchlauf von ARIADNE_{med}.

4.2.2 Veranstaltungsteilnahme

Unter den Mentees haben 36 von 43 (83,7 Prozent), unter den MentorInnen 19 von 31 (61,3 Prozent) die Auftaktveranstaltung besucht.

Das Zwischenbilanztreffen besuchten 28 Mentees (75,5 Prozent), aber nur sechs MentorInnen (24,0 Prozent).⁶ Fünf MentorInnen gaben an, zum angebotenen Termin zeitlich überlastet gewesen zu sein oder das Mentoring-Programm insgesamt als zu zeitraubend zu betrachten.

² Die Referentin ist Institutsdirektorin am Uniklinikum Hamburg-Eppendorf und Vorsitzende der wissenschaftlichen Kommission im Wissenschaftsrat.

³ Der Leitfaden ist unter www.mentoring.med.uni-erlangen.de einsehbar.

⁴ Frau Henerari ist Unternehmensberaterin und Personalreferentin bei Henerari Consulting Ltd. Nürnberg. Seit 2002 ist sie als Beraterin und Trainerin in der Personalentwicklung aktiv. Sie leitete darüber hinaus die beiden Einführungsworkshops (siehe Kapitel 4.3 und 4.4).

⁵ Herr Wittenberg ist Akademischer Direktor am Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung der FAU. Er leitet die Evaluation der ARIADNE_{med}- und ARIADNE_{phil}-Mentoring-Programme an der FAU. Die Präsentation zum Vortrag kann unter <http://www.mentoring.med.uni-erlangen.de/index.php?id=60> heruntergeladen werden.

⁶ Die in Tabelle 4.5 aufgeführten Mittelwerte sollten daher nur als Tendenzwerte betrachtet werden.

Gemessen an den anderen in der zweiten Hälfte des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms angebotenen Veranstaltungen, zeigte eine relativ hohe Zahl der TeilnehmerInnen Interesse an der Abschlussveranstaltung: Zwei Drittel der Mentees und zwei Fünftel der MentorInnen gaben an, vor Ort gewesen zu sein.

4.2.3 Bewertung der Veranstaltungen

Die Bewertung zeigt, dass die **Auftaktveranstaltung** von den TeilnehmerInnen insgesamt als positiv und gelungen eingeschätzt wurde. Am besten schnitt hier sowohl seitens der Mentees als auch der MentorInnen die „Organisation“ ab ($m=1,4$ bzw. $m=1,7$). Diese Bewertung erweist sich mit einer geringen Standardabweichung als recht robust. Doch auch die anderen Aspekte erhielten von beiden TeilnehmerInnenseiten durchwegs Werte, die eine hohe Zufriedenheit ausdrücken. Den vergleichsweise „schlechtesten“ Wert erhielt die „Nützlichkeit“ der Veranstaltungen mit Mittelwerten von $m=2,1$ (MentorInnen) und $m=2,2$ (Mentees), wie Tabelle 4.4 belegt. Aber auch diese Werte befinden sich deutlich unterhalb eines theoretischen Mittelwertes von $m=3,0$ auf einer Ratingskala von 1 bis 5.

Tabelle 4.4: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit einzelnen Aspekten der Auftaktveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Organisation	1,7	0,6	1,4	0,5
Vortrag Karriere in der Wissenschaft	2,0	0,9	2,0	1,1
Atmosphäre	1,8	0,7	1,8	0,7
Rahmen	1,8	0,6	1,7	0,7
Nützlichkeit	2,1	0,7	2,2	0,7
Treffen mit MentorInnen / Mentees	1,9	1,2	2,0	1,2
Vorstellung des ARIADNE _{med} -Programms	1,8	0,6	1,7	0,7
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,9	–	1,8	–

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8. – 30.9.2008 [$n=19$ MentorInnen und $n=36$ Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Uneinheitlich ist die Resonanz der TeilnehmerInnen, wie die relativ großen Standardabweichungen zeigen, auf den „Vortrag Karriere in der Wissenschaft“ sowie die „Treffen“ untereinander: Manche gehen damit sehr konform, andere überhaupt nicht.

Im Folgenden seien einige Kommentare zu der Auftaktveranstaltung im Wortlaut wiedergegeben. Das quantitative summarische und positive Urteil wird dadurch durchaus untermauert.

- „Schön zu sehen, dass viele auch nur 'mit Wasser kochen.'“ (Mentee)
- „Gute Organisation und guter Informationsfluss.“ (Mentee)
- „Ich fand die Einführungsveranstaltung mit Prof. Beisiegel und die Diskussion mit ihr hinterher sehr informativ.“ (Mentee)

Einige Anmerkungen beinhalten auch Kritik:

- „Die Reden der Herren haben gezeigt, wie weit wir noch von einer Gleichberechtigung in den Köpfen entfernt sind.“ (MentorIn)
- „Bei Auftaktveranstaltung zu starke Betonung der Benachteiligung der Frau. Nicht alle RednerInnen haben für mich ein positives Bild der Frau abgegeben.“ (Mentee)

- „Viele Wiederholungen z. B. 'Was ist Mentoring'?“ (Mentee)
- „Keine direkte Vorstellung der Mentees bei der Auftaktveranstaltung.“ (MentorIn)
- „Ich halte den Vorschlag, im Einführungsseminar das 'Du' einzuführen für etwas problematisch, da hier doch sehr unterschiedliche und teilweise auch alters- und stellungsmäßig weit auseinanderliegende Personen aufeinander treffen.“ (MentorIn)

Die Beurteilung der **Zwischenbilanzveranstaltung** schnitt, verglichen mit der Auftaktveranstaltung, bei den *Mentees* hinsichtlich fast aller abgefragten Einzelaspekte schlechter ab. Die Frage nach der „Gesamtzufriedenheit“ ergab im Mittel den Wert $m=2,5$. Der Durchschnitt über alle Aspekte erreicht einen Wert von $m=2,4$. Den besten Zufriedenheitswert erreichte die „Organisation“ ($m=1,7$; $s=0,8$), gefolgt vom „Rahmen“ und der „Atmosphäre“ ($m=2,1$; $s=0,9$ und $m=2,1$; $s=0,8$). Die inhaltlich relevanten Aspekte konnten dagegen nicht überzeugen: Sowohl die „Inhalte“ ($m=2,6$; $s=0,8$) als auch „Nützlichkeit“ ($m=2,7$; $s=1,0$) und „Trainerin“ ($m=2,6$; $s=1,2$) – Frau Henerari – erreichen zwar Werte, die (noch) im positiven Bereich der Zufriedenheitsskala anzusiedeln sind – dennoch liegt es auf der Hand, dass die Zwischenbilanzveranstaltung für Mentees in ihrer Ausgestaltung Optimierungsbedarf aufzeigt.

Die *MentorInnen* waren mit ihrem Zwischenbilanztreffen offensichtlich zufriedener. Allerdings darf bei den ermittelten Ergebnissen die äußerst geringe Stichprobengröße ($n=6$) nicht außer Acht gelassen werden – die Werte aus Tabelle 4.5 können daher nur als tendenzielle Beurteilung interpretiert werden. Die abgefragte „Gesamtzufriedenheit“ und der Mittelwert über die abgefragten Einzelaspekte ($m=2,2$ und $m=2,0$) liegen durchaus im zufriedenstellenden Bereich der Skala. Wie auch bei den Mentees stellen die „Organisation“ und die „Atmosphäre“ die am besten beurteilten Aspekte dar (je Wert $m=1,5$; $s=0,8$). Wenn auch mit insgesamt besseren Zufriedenheitswerten als bei den Mentees, schneiden die inhaltlichen Dimensionen auch bei den MentorInnen schlechter ab: „Nützlichkeit“ ($m=2,2$; $s=0,8$), „Trainerin“ ($m=2,2$; $s=0,8$) und „Unterlagen“ ($m=2,6$; $s=0,5$) liegen in Bereichen, die nicht völlig zufriedenstellen können.

Tabelle 4.5: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Zwischenbilanzveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Rahmen	1,8	1,0	2,1	0,9
Atmosphäre	1,5	0,8	2,1	0,8
Inhalte	2,0	0,6	2,6	0,8
Nützlichkeit	2,2	0,8	2,7	1,0
Organisation	1,5	0,8	1,7	0,8
Didaktisches Vorgehen	2,0	0,9	2,6	0,9
Trainerin	2,2	0,8	2,6	1,2
Unterlagen	2,6	0,5	2,4	0,9
Gesamtzufriedenheit	2,2	0,8	2,5	0,8
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,0	-	2,4	-

Quelle: Zweite Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit vom 1.4. – 14.5.2009 [$n=6$ MentorInnen und $n=28$ Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Die im Rahmen der dritten Onlinebefragung ermittelte Zufriedenheit mit der gehaltenen **Abschlussveranstaltung** erwies sich für die *Mentees* zumindest in Teilen als ausbaufähig und vor allem relativ heterogen. Der Mittelwert über alle abgefragten Einzelaspekte liegt mit $m=2,1$ im Bereich von „zufrieden“. Allerdings erschloss sich den Mentees der Nutzen der Veranstaltung nicht hinreichend: Die „Nützlichkeit“ ($m=2,6$) wird von den Befragungsteilnehmerinnen doch

etwas in Frage gestellt. Die von Dr. Wittenberg vorgetragenen „Evaluationsergebnisse“ (m=2,5) wurden von einem Teil der Mentees nicht als zufriedenstellend betrachtet. Dies liegt wohl vorwiegend am Zeitpunkt der Abschlussveranstaltung: Ende November 2009 stand die abschließende Onlinebefragung noch aus – eine vollständige Präsentation der programmbegleitenden Evaluation war daher nicht möglich und kann erst im Rahmen des vorliegenden Evaluationsberichts geliefert werden.

Die Bewertungen seitens der MentorInnen zeigen eine gewisse Übereinstimmung mit dem Antwortverhalten der Mentees: Wieder schneiden hier die „äußeren“ Aspekte – „Organisation“ (m=1,8) und „Rahmen“ (m=1,9) – am besten ab, während insbesondere die „Nützlichkeit“ (m=2,6) der Veranstaltung einem Teil der Befragten nicht ganz ersichtlich war. Der Bericht über die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Ergebnisse der programmbegleitenden Evaluation (m=2,3) wurde zwar etwas besser bewertet, als dies seitens der Mentees der Fall war: Dennoch waren auch einige MentorInnen mit diesem nicht sonderlich zufrieden.

Tabelle 4.6: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Rahmen	1,9	0,6	1,8	0,7
Atmosphäre	2,1	0,7	1,9	0,9
Inhalte	2,2	0,6	2,2	1,0
Nützlichkeit	2,6	0,8	2,6	1,0
Organisation	1,8	0,6	1,6	0,6
Moderation	2,0	0,7	1,8	0,7
Evaluationsbericht	2,3	0,5	2,5	1,1
Arbeit in Kleingruppen	2,2	0,8	2,0	1,0
Gesamtzufriedenheit	2,1	0,6	2,1	0,7
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,0	-	2,1	-

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=10 MentorInnen und n=22 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

4.3 Evaluation der Veranstaltungen für MentorInnen

Im Folgenden richtet sich der Blick auf jene Veranstaltungen, die speziell für MentorInnen angeboten wurden. Darunter fallen der „Einführungsworkshop“ und das „Personal- und Führungstraining“.

4.3.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Das erste Treffen der MentorInnen fand in Form eines ganztägigen Workshops unter der Leitung von Dipl.-Kult. Annika Lux am 29. Juli 2008 in der Palmeria in Erlangen statt. Nach einer Vorstellungsrunde und einer kurzen Zusammenfassung zum Mentee-Workshop durch Frau Lux folgte eine Arbeit in Kleingruppen mit anschließender Ergebnispräsentation und -diskussion. Im ersten Schritt wurde Mentoring als Beratungstätigkeit mit dem Ziel, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, definiert. Anschließend wurden Chancen und Grenzen von Mentoring ausgeleuchtet und auf mögliche schwierige Situationen eingegangen. In diesem Zusammenhang wurde den teilnehmenden MentorInnen die Gelegenheit gegeben, intensiv Gesprächssituationen zu üben. Weiterhin wurde vermittelt, dass Mentoring keine Nachhilfe sein sollte und nur in begrenztem

Maße psychologische Hilfestellung leisten kann. In jedem Fall sollte die Mentoring-Aktivität von den Mentees ausgehen.

Die erste Veranstaltung nach dem Zwischenbilanztreffen, die speziell MentorInnen angeboten wurde, war ein Seminar mit dem Titel „Personal- und Führungstraining“, das unter der Leitung von Frau Dr. Christiane Alberternst stand.⁷ In diesem wurden Grundlagen der MitarbeiterInnenführung in Klinik und Forschung sowie einige wichtige Führungsinstrumente erörtert.

4.3.2 Veranstaltungsteilnahme

45,2 Prozent der MentorInnen (14 von 31) gaben an, zu dem „Einführungsworkshop“ gegangen zu sein. Wäre hier – wie bei den Mentees (siehe Kapitel 4.4.1) – zumindest ein Alternativtermin bereitgestellt worden, wäre die Resonanz sicher höher ausgefallen: Immerhin gaben alle Nichtanwesenden eine anderweitige Verpflichtung als Grund für ihre Verhinderung an. Ein nicht vorhandenes Interesse wurde dagegen nicht genannt.

Das Seminar von Frau Dr. Alberternst wurde nur schlecht besucht: Lediglich sechs von 25 MentorInnen gaben an, die Veranstaltung besucht zu haben. Die Ergebnisse der abgefragten Einzelaspekte am Ende von Kapitel 4.3.3 sind daher mit Vorsicht zu interpretieren.

4.3.3 Bewertung der Veranstaltungen

Die MentorInnen beurteilten ihren Workshop mit einem Mittelwert von $m=2,3$ über alle Einzelaspekte. Dies liegt zwar noch im positiven Bereich, allerdings könnten hier Verbesserungen angestrebt werden. Die entsprechenden Werte wurden in einer Tabelle mit jenen der Mentees zusammengefasst (s. Tabelle 4.8 auf S. 32). Das beste Ergebnis erzielte die „Atmosphäre“ der Veranstaltung ($m=1,8$). Die „Nützlichkeit“, die „Inhalte“ und die „Trainerin“ erreichten mit einem Wert von $m=2,4$ Beurteilungen, die zwar als zufriedenstellend interpretiert werden können, dabei aber auch Raum für Verbesserungen lassen. Am schlechtesten schnitt der „Rahmen“ der Veranstaltung ab ($m=2,9$). Diesen im geplanten zweiten Durchlauf des ARIADNE_{med} Mentoring-Programms besser auszugestalten, dürfte nicht schwer sein – hier sei auf den unten stehenden konkreten Kommentar eines/r MentorIn hingewiesen.

Die folgenden Äußerungen stammen aus der Frage nach den Kritikpunkten, die die MentorInnen am Gesamtprogramm äußerten, und beziehen sich direkt auf den abgehaltenen Einführungsworkshop:

- „Der Workshop war mir zu allgemein, ging nicht über mein Vorwissen hinaus.“
- „Vielleicht war der Workshop etwas zu langatmig.“
- „(...)dass beim Einführungsworkshop keine Möglichkeit vorhanden war, Getränke oder etwas zu Essen zu bekommen (gerne auch selbst bezahlt), obwohl wir in der Palmeria waren.“

Es gab aber auch Nennungen, die wahrgenommene gelungene Aspekte des Workshops herausstreichen:

- „Gute Organisation und hohe Professionalität.“
- „Sehr netter Workshop und interessante Gespräche mit anderen Mentoren.“
- „Wahrnehmung eigener Defizite in der Anleitung von Mentees.“

Diese Kommentare untermauern die quantitativen Ergebnisse der abgefragten Einzelaspekte. Insgesamt ist offenbar zu empfehlen, die Inhalte des Workshops prägnanter abzuhalten und mit relevanteren Informationen zu versehen. Sollten solche nicht vorliegen, sollte der zeitliche

⁷ Christiane Alberternst ist Diplom-Psychologin. Als Selbstständige bietet sie Führungskräfte-Coaching, Systemische Beratung und Karriereberatung an.

Rahmen des Workshops auf die nötigsten Inhalte beschränkt wird. In jedem Fall sollten Getränke und Gebäck o. ä. bereit gehalten werden, kommen doch die TeilnehmerInnen meist direkt aus der Klinik zu den Veranstaltungen.

Die Ergebnisse des „Personal- und Führungstrainings“ können, wie bereits erwähnt, wegen der geringen Zahl an teilnehmenden MentorInnen nur mit Vorsicht interpretiert werden. Dennoch kann der Veranstaltung ein gutes Abschneiden attestiert werden (siehe Tabelle 4.7): In ihrem Antwortverhalten sind die wenigen TeilnehmerInnen sehr homogen – alle abgefragten Einzelaspekte wurden schlechtestenfalls mit dem guten Wert $m=2,3$ bewertet. Auch der Durchschnitt über die abgefragten Mittelwerte ($m=2,1$) liegt in einem Bereich, der besonders im Lichte des homogenen Antwortmusters zufrieden stellt. Ein weiteres Indiz für eine gelungene Veranstaltung liefert die Auswertung der Frage, welche Veranstaltung die TeilnehmerInnen des ARIAD-NE_{med}-Mentoring-Programms als die (zweit)nützlichste wahrgenommen haben (s. Tabelle 4.16 auf S. 39). Vier der anwesenden sechs TeilnehmerInnen nannten hier das Seminar „Personal- und Führungstraining“.

Die aus den Erhebungen zusammengetragenen Resultate verdichten sich zu einem sehr zufriedenstellenden Gesamteindruck, der eine Wiederholung des Seminars in folgenden ARIAD-NE_{med}-Durchläufen empfehlenswert erscheinen lässt.

Tabelle 4.7: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Seminars „Personal- und Führungstraining“ waren.“

Aspekt	MentorInnen	
	m	s
Atmosphäre	1,8	0,4
Rahmen	2,3	0,8
Inhalte	1,8	0,8
Nützlichkeit	2,2	0,4
Organisation	2,2	0,8
Trainerin	2,0	0,7
Didaktisches Vorgehen	2,0	0,6
Unterlagen	2,3	0,5
Gesamtzufriedenheit	2,0	0,6
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,1	-

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=6]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

4.4 Evaluation der Veranstaltungen für Mentees

4.4.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Wie für MentorInnen, wurde auch den Mentees nach der Auftaktveranstaltung zunächst ein Workshop angeboten. Dieser konnte an zwei Parallelterminen am 21. und 30. Juli 2008 und zusätzlich am 15. September 2008 besucht werden. Alle Termine standen unter der Leitung von Frau Dipl.-Kult. Annika Lux. Neben einer allgemeinen Einführung wurden darin Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring erläutert sowie Anregungen zur Gestaltung der Mentoringbeziehung und zur Strukturierung möglicher Themen gegeben. Darüber hinaus bot der Workshop die Möglichkeit, die eigene Rolle als Mentee sowie die Erwartungen, die mit einer Teilnahme am Programm verbunden sind, zu reflektieren und zu konkretisieren.

Vor der Zwischenbilanzveranstaltung, die aufzeigen sollte, wie der Mentoring-Prozess bislang verlief, wurden den Mentees zwei qualifizierende Veranstaltungen angeboten: Das Seminar „Füh-

rungskompetenz“ (Dozentin: Frau Antje Henerari), das an zwei Parallelterminen im Januar 2009 angeboten wurde, sollte die Mentees darin unterstützen, ihr eigenes Führungspotential (weiter-) zu entwickeln und die Zusammenarbeit in Forschungs- und Arbeitsgruppen zu optimieren. Neben verschiedenen Führungsdimensionen wurden den Teilnehmerinnen dabei Instrumente der Personalführung in der Wissenschaft vorgestellt.

Die zweite Veranstaltung bestand aus einem Vortrag zum Thema „Wissenschaftliches Schreiben“ am 11. März 2009 (Dozent: Prof. Dr. Christian Bogdan),⁸ der zum Ziel hatte, den Mentees nützliches Wissen im Bereich der wissenschaftlichen Publikationsarbeit zu vermitteln – also einem Bereich, der als eine wesentliche Basis für wissenschaftliche Karrieren anzusehen ist.

Die „zweite Halbzeit“ des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms wurde nach der Zwischenbilanzveranstaltung am 9. Juni 2009 mit einem Vortrag des Dekans der Medizinischen Fakultät, Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Jürgen Schüttler, eingeleitet. Herr Schüttler referierte dabei über das Thema „Forschungsförderung an der Universität Erlangen-Nürnberg“. Dabei wurde speziell auf die Situation an der FAU und deren medizinischer Fakultät eingegangen.

Knapp einen Monat nach dem Vortrag von Herrn Schüttler fand am 4. Juli 2009 ein Seminar für Mentees mit den Themenschwerpunkten „Drittmittelakquise und Forschungsförderung“ statt.⁹ Die Inhalte fokussierten dabei folgende Bereiche:

- Medizin-spezifische Förderungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Informationen über das System der Forschungsförderung im Allgemeinen und Förderorganisationen im Speziellen (EU, DFG, Stiftungen, BMBF etc.)
- Einblicke in die Drittmittelverwaltung der FAU

Den Abschluss der inhaltlichen Veranstaltungen für Mentees bildeten die Veranstaltungen „Bewerbungstraining für wissenschaftliche Positionen in der Hochschulmedizin“ (30. Oktober 2009) und „Berufungstraining“ (31. Oktober 2009), die von Frau Dr. Margarete Hubrath gehalten wurden.¹⁰ Das erstgenannte Training befasste sich hauptsächlich mit allgemeinen Punkten wie Bewerbungsunterlagen, Selbstpräsentation und dem Umgang mit Situationen in Bewerbungsgesprächen. Das letztgenannte Training befasste sich mit Informationen zu rechtlichen Grundlagen und dem Ablauf von Berufungsverfahren. Außerdem wurden konkrete Gespräche (z. B. mit der Berufungskommission) in Trainingssituationen erprobt.

Da beide Veranstaltungen von ein und der selben Referentin geleitet wurden und beide Veranstaltungen nur von sehr wenigen Personen besucht wurden,¹¹ werden die Ergebnisse zu beiden Veranstaltungen zusammengefasst betrachtet.

4.4.2 Veranstaltungsteilnahme

Die beiden ersten angebotenen Termine des Workshops wurden insgesamt von 29 (67,4 Prozent) der an der Befragung teilnehmenden Mentees (n=44) wahrgenommen. Von den nicht anwesenden

⁸ Prof. Dr. Bogdan ist Direktor des Mikrobiologischen Instituts am Universitätsklinikum Erlangen. Er nimmt auch als Mentor am ARIADNE_{med}-Programm teil.

⁹ Im Rahmen des Seminars wurden Vorträge von drei Referentinnen gehalten:

- Dr. Katrin Faber (Leiterin der Fachabteilung Forschungsfinanzierung)
- Prof. Dr. Katrin Schiebel (Forschungsreferat der Medizinischen Fakultät)
- Dr. Beate Scholz (Programmdirektorin „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ bei der DFG)

¹⁰ Dr. Margarete Hubrath hat nach verschiedenen Stationen als wissenschaftliche Mitarbeiterin und ihrer Promotion in Bonn das Hochschulberatungsunternehmen „uni-support“ gegründet, welches Dienstleistungen in den Bereichen Beratung, Coaching und Qualifizierung anbietet.

¹¹ Das „Berufungstraining“ ist nur von acht Mentees besucht worden.

Mentees gaben bei der Frage nach dem Grund ihres Fehlens fünf an, den Termin im September besuchen wollen.¹²

Der Vortrag „wissenschaftliches Schreiben“ und das Seminar „Führungskompetenz“ wurden von über der Hälfte der an der zweiten Onlinebefragung teilnehmenden Mentees (n=37) besucht: 19 (51,4 Prozent) Medizinerinnen gaben an, den von Herrn Schüttler angebotenen Vortrag gehört zu haben, 22 (59,5 Prozent) waren bei dem Seminar von Frau Henerari anwesend. Die Gründe, die die nicht anwesenden Mentees für ihre Abwesenheit neben Erkrankung anführten, zeigen, dass der Vortrag von Herrn Bogdan den bereits länger in der Wissenschaft tätigen Mentees offenbar nicht interessant erschien.¹³ Allerdings wurde auch ein gegenteiliger Abwesenheitsgrund geäußert: Eine Mentee meinte, ein derartiger Vortrag wäre wohl erst in etwa einem Jahr für sie bedeutsam. In jedem Falle wird anhand solcher und ähnlicher Kommentare deutlich, dass die Heterogenität der protegierten Teilnehmerinnen eine bedeutsame Rolle für verschiedene Erfolgskriterien des Mentoring-Programms stellt.¹⁴

Am Vortrag „Forschungsförderung“ von Prof. Dr. Schüttler nahmen 16 der 33 (48,5 Prozent) an der Abschlussbefragung teilnehmenden Mentees teil, wobei sämtliche nicht Anwesenden eine anderweitige Verpflichtung angaben – mangelndes Interesse wurde nicht als Grund für ein Nichterscheinen genannt.

Die Teilnehmerinnenzahl am thematisch ähnlich gelagerten Seminar „Forschungsförderung und Drittmittelakquise“ kann nicht als zufriedenstellend betrachtet werden. Nur 13 (38,4 Prozent) aller befragten Mentees gaben an, die Veranstaltung besucht zu haben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese geringe Resonanz ihre Ursache in dem einen Monat vorher stattfindenden Vortrag von Herrn Schüttler hat: Die ähnliche lautende Thematik hat bei einigen Teilnehmerinnen womöglich zu der Auffassung geführt, es handelte sich bei den beiden Veranstaltungen um Alternativtermine.

Das am 30. Oktober 2009 abgehaltene Bewerbungstraining wurde von 16 (48,5 Prozent) der 33 Befragungsteilnehmerinnen besucht und hatte damit genau doppelt so viele Teilnehmer wie das Berufungstraining am darauffolgenden Abend. Besonders die Besucherzahlen der zweiten Veranstaltung können in dieser Ausprägung nicht zufriedenstellen. Wie schon bei den beiden Veranstaltungen zur Forschungsförderung, liegt hier die Vermutung nahe, dass einige Frauen der Zielgruppe die beiden Veranstaltungen als Alternativtermine wahrgenommen haben. Mitunter meinten einige Mentees auch, es solle nur eine der beiden Veranstaltungen besucht werden. Dass dem nicht so ist, sollte künftig verdeutlicht werden. Schließlich sind beide Veranstaltungen für den Großteil der betreuten Zielgruppe relevant.

4.4.3 Bewertung der Veranstaltungen

Bei einem Blick auf Tabelle 4.8 fällt in erster Linie auf, dass die Mentees den ihnen angebotenen Workshop hinsichtlich aller abgefragten Aspekte besser beurteilten als die MentorInnen. Vor allem die Atmosphäre¹⁵ als auch die Trainerin (Frau Dr. Alberternst) der Veranstaltung sind hier hervorzuheben: Mit Werten von $m=1,3$ bzw. $m=1,4$ wurde diesen beiden Aspekten des Workshops im Mittel der beste Wert gegeben. Gleichzeitig liegt hier die niedrigste Standardabweichung vor, was als Hinweis für eine sehr homogene Beurteilung der Befragungsteilnehmerinnen gesehen werden kann. Die Nützlichkeit ($m=2,2$) wurde am „wenigsten gut“ bewertet – allerdings ergab sich hier eine hohe Standardabweichung ($s=1,0$), was auf ein sehr differenziertes und uneinheitliches Antwortverhalten hinweist. Dennoch kann der Workshop für Mentees insgesamt als gelungen betrachtet werden – schließlich attestiert der Mittelwert der Einzelaspekte ($m=1,8$) einen guten Zufriedenheitswert.

¹² Die seitens der Projektkoordination geführten Teilnehmerlisten zeigen, dass 40 der zu diesem Zeitpunkt 48 im Programm befindlichen Mentees zumindest einen der drei angebotenen Termine besuchten.

¹³ Die auf S. 32 aufgelisteten Kommentare verdeutlichen die Problematik.

¹⁴ Dieser Frage wird in Kapitel 5.4 genauer nachgegangen.

¹⁵ Dieser Aspekt wurde auch beim MentorInnen-Workshop mit $m=1,8$ am besten bewertet (siehe Kapitel 4.3.3).

Wie bei den MentorInnen zeigt sich, dass es generell ratsam wäre (wie von einer Mentee geäußert), über eine Verpflegung im Laufe der Veranstaltung nachzudenken. Im folgenden sei noch auf die positiven Kommentare verwiesen, die sich auf den Workshop für Mentees beziehen:

- „In der Trainerin des Workshops und in Frau Lux habe ich jemanden gefunden, der sich für unsere Schwierigkeiten interessiert.“
- „Sehr positiv überrascht vom Einführungsworkshop.“
- „Mentee-Workshop sehr hilfreich für bewussteren Umgang mit Mentee-Programm.“

Tabelle 4.8: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops für MentorInnen/Mentees waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Organisation	2,2	0,7	1,9	1,0
Inhalte	2,4	0,8	2,0	0,9
Atmosphäre	1,8	0,6	1,3	0,5
Rahmen	2,9	0,8	2,0	0,8
Nützlichkeit	2,4	0,9	2,2	1,0
Unterlagen	2,1	0,9	2,0	0,9
Didaktisches Vorgehen	2,2	1,0	1,7	0,8
Trainerin (Frau Dr. Alberternst)	2,4	1,0	1,4	0,6
Ablauf	2,1	0,7	1,9	0,9
Gesamtzufriedenheit	2,4	0,9	2,0	0,8
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,3	-	1,8	-

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.9.2008 [n=14 MentorInnen und n=29 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Die abgefragten Zufriedenheitswerte des Vortrags „wissenschaftliches Schreiben“ und des Seminars „Führungskompetenz“ fallen sehr gut aus (siehe Tabelle 4.9).

Vor allem mit dem Vortrag von Herrn Bogdan waren die TeilnehmerInnen im Mittel sehr zufrieden. Herr Bogdan als Vortragender selbst hat dabei am meisten überzeugen können: Ein mittlerer Wert von 1,4 stellt ihm eine herausragende Bewertung aus. Aber auch die zentralen Aspekte wie die „Inhalte“ (m=1,6) und die „Nützlichkeit“ (m=1,7) der Veranstaltung konnten die Mentees offensichtlich überzeugen. Die von den Befragten abgegebenen Kommentare spiegeln die guten Bewertungen der Einzelaspekte wider:

- „Vermittlung von Sachkompetenz im Seminar 'wissenschaftliches Schreiben'.“
- „Gute Seminare von Frau Alberternst und Prof. Bogdan.“

Die wenigen negativen Kritiken beziehen sich auf den Inhalt der Veranstaltung: Da die Mentees des ARIADNEmed-Mentoring-Programms bereits promoviert sind, haben sie bereits Erfahrung bezüglich des Schreibens und Publizierens im wissenschaftlichen Bereich aufzuweisen, die im Ausmaß dennoch sehr verschieden sein dürfte. Der erste der beiden folgenden Kommentare liefert diesbezüglich einen bedenkenswerten Hinweis:

- „Halte den Vortrag für Erwerb von Fertigkeiten nicht geeignet, habe selbst schon zahlreiche Originalarbeiten verfasst und wäre daher an einer Fortgeschrittenen-Veranstaltung interessiert.“

Tabelle 4.9: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Seminars 'Führungskompetenz'/des Vortrags 'wissenschaftliches Schreiben' waren.“

Aspekt	Führungs- kompetenz		wissensch. Schreiben	
	m	s	m	s
ReferentIn	1,8	1,1	1,4	0,9
Atmosphäre	2,0	0,9	1,7	0,7
Organisation	1,6	0,7	1,7	0,8
Nützlichkeit	2,4	1,1	1,7	0,9
Inhalte	2,0	1,1	1,6	0,8
Unterlagen	1,9	0,9	-	-
Didaktisches Vorgehen	2,0	1,0	-	-
Rahmen	1,9	0,8	-	-
Gesamtzufriedenheit	2,1	1,1	1,6	0,9
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,0	-	1,6	-

Quelle: Zweite Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit vom 1.4.–14.5.2009 [n=22 bei „Führungskompetenz“ bzw. n=19 bei „Wissenschaftliches Schreiben“]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

- „Ich veröffentliche schon seit über 15 Jahren eigene Diskussionspapiere.“

Wenn auch nicht im solchem Ausmaß, so konnte doch auch das Seminar „Führungskompetenz“ überzeugen. Am besten wurden hier die „Organisation“ (m=1,6) und die Dozentin (m=1,8) beurteilt. Auch der Durchschnitt über alle abgefragten Einzelaspekte (m=2,0) fällt in einen Bereich, der zufrieden stellen kann. Allerdings scheint die „Nützlichkeit“ der Veranstaltung (m=2,4) zumindest für einen Teil der Mentees nicht direkt ersichtlich zu sein. Ein Überarbeiten des Konzeptes sowie eine Verdeutlichung der Relevanz von Führungsqualifikationen könnte hier Verbesserung bewirken. Speziell gab es folgende Äußerungen, die die empfundenen Unzulänglichkeiten des Seminars ausdrücken:

- „Hier hätte ich mir mehr Arbeit in Kleingruppen gewünscht und ein konkretes Eingehen auf unsere aktuelle Situation.“
- „Das Seminar war sehr allgemein einführend, kaum übungsbezogen und bot keinerlei Hilfe für frauenspezifische Führungs- und Konkurrenzproblematik.“
- „Trainerin hatte keine Ahnung von der Hierarchie/Ablauf in einer Klinik, daher total weltfremde Ratschläge.“

Konkret lässt sich hieraus die Handlungsempfehlung ableiten, künftig (auch) eine Referentin aus dem medizinischen Bereich einzubinden: So könnte das Seminar genauer auf die Zielgruppe ausgerichtet werden. Außerdem empfiehlt es sich, die Teilnehmerinnen mehr in die Seminargestaltung einzubeziehen. Hier wären Gruppenarbeiten oder Rollenspiele denkbar.

Der Vortrag „Forschungsförderung“ von Herrn Schüttler konnte einen größeren Teil der Zuhörerinnen nicht ganz überzeugen: Die Bewertung der abgefragten Einzelaspekte tendiert mehrfach in Richtung des theoretischen Mittelwerts von m=3,0 auf einer 5er-Ratingskala. Die Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit der Veranstaltung weist demzufolge im Durchschnitt nur einen Wert von m=2,8 auf. Aber: Ausdrücklich ist auf die recht hoch ausgefallenen Standardabweichungen hinzuweisen, die zeigen (siehe Tabelle 4.10), dass die Mentees den Vortrag sehr unterschiedlich beurteilen.

Tabelle 4.10: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Vortrags Forschungsförderung waren.“

Aspekt	Mentees	
	m	s
Atmosphäre	2,8	1,2
Inhalte	2,4	1,4
Nützlichkeit	2,6	1,3
Organisation	2,1	1,0
Vortragender	2,6	1,4
Gesamtzufriedenheit	2,8	1,3
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,8	-

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=16]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Eine mögliche Erklärung für die suboptimale Bewertung liefern die beiden folgenden Kommentare:

- „Der Vortrag von Herrn Prof. Schüttler war sehr demotivierend.“
- „Vortrag von Prof. Schüttler äußerst desillusionierend. O-Ton: 'Für Wissenschaftler gibt es am Klinikum keine Stellen. Es ist ein Widerspruch, dass ein Wissenschaftler eine feste Stelle bekommt.'“

Im Gegensatz zu dem Vortrag zur Forschungsförderung an der FAU wurde das Seminar „Forschungsförderung und Drittmittelakquise“ von den Teilnehmerinnen bemerkenswert gut aufgefasst. Alle Mittelwerte sind besser als die Schulnote „gut“ (2,0). Die teilnehmenden Mentees waren also insgesamt sehr zufrieden. Die Referentinnen konnten dabei hervorragend abschneiden: Ein Mittelwert von m=1,4 (s=0,5) untermauert deren sehr souveränes Auftreten. Auch alle anderen in Tabelle 4.11 ausgewerteten Dimensionen belegen Werte, die rundum im Bereich von „äußerst zufrieden“ bis „zufrieden“ liegen.

Tabelle 4.11: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Seminars „Forschungsförderung und Drittmittelakquise“ waren.“

Apekt	Mentees	
	m	s
Atmosphäre	1,6	0,7
Rahmen	1,7	0,8
Inhalte	1,5	0,5
Nützlichkeit	1,5	0,5
Organisation	1,7	0,6
Referentinnen	1,4	0,5
Didaktisches Vorgehen	1,7	0,6
Unterlagen	1,7	0,5
Gesamtzufriedenheit	1,5	0,5
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,6	-

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=13]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Mentees scheinen informative und qualifizierende Veranstaltungen im Rahmen des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms besonders gut anzunehmen. Dies hatte sich bereits bei der Bewertung des Vortrags von Prof. Bogdan gezeigt. Auch die abgefragten Zufriedenheitswerte der Veranstaltungen von Frau Dr. Hubrath (Bewerbungstraining & Berufungstraining) zielen in diese Richtung: Alle Einzelaspekte erreichen Durchschnittsbeurteilungen, die dem Bereich „äußerst zufrieden“ bei hoher Übereinstimmung der Teilnehmerinnen zuzuordnen sind.

Tabelle 4.12: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Bewerbungstrainings / des Berufungstrainings waren.“

Aspekt	Mentees	
	m	s
Referentin	1,1	0,3
Organisation	1,2	0,4
Inhalte	1,4	0,5
Nützlichkeit	1,3	0,5
Atmosphäre	1,1	0,3
Unterlagen	1,4	0,5
Gesamtzufriedenheit	1,2	0,4
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,2	-

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=16]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Das dieserart Trainingsangebote sehr gut angekommen sind, steht demzufolge nach den Auswertungen der Onlinebefragung außer Frage. Es ist davon auszugehen, dass dies auch an den behandelten Themen (Bewerbung und Berufung) liegt. Die in der Einleitung erwähnte Geschlossenheit des männlichen Karrierenetzwerks bietet dafür u. U. einen Erklärungsansatz: Noch immer sind Frauen in höheren Positionen so stark unterrepräsentiert, dass Insiderwissen zu Berufungs- und Bewerbungsprozessen von Medizinerinnen und andere Naturwissenschaftlerinnen nur schwer gesammelt werden kann. Veranstaltungen, die derartiges (informelles) Handlungswissen weitergeben, scheinen vor diesem Hintergrund einen erfolgreichen Mentoring-Prozess wirksam zu unterstützen.

4.5 „Stammtische“ des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms

Ein zentraler Bestandteil des ARIADNE_{med}-Rahmenprogramms sind die begleitenden und unterstützenden Seminare und Netzwerktreffen. Diese sollen zum einen ein wichtiges Forum für gegenseitigen Austausch, zum Lernen und zur Netzbildung schaffen und zum anderen eine Möglichkeit zur Kompetenzerweiterung und -stabilisierung bieten. Zu den insgesamt vier Stammtischen waren Mentees und MentorInnen gemeinsam eingeladen. Sie fanden im Unicum und in der Palmeria statt. Sie werden in der Evaluation nicht einzeln, sondern als Veranstaltungsreihe betrachtet.

4.5.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Zum ersten Termin am 1. Oktober 2008 referierte Frau Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm vor etwa 30 Mentorinnen und Mentees über die „Erlanger Langzeitstudie BELA-E“ (BERufliche LAufbahnentwicklung – Erlangen), die sie leitet.¹⁶ Diese Studie untersucht seit 1995 Erwerbsverläufe von AbsolventInnen sämtlicher Fachrichtungen der FAU. Zum ersten Mal wurden die ProbandInnen

¹⁶ Frau Prof. Dr. Abele-Brehm ist Lehrstuhlinhaberin für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialpsychologischen Frauenforschung.

direkt im Anschluss an ihr Examen 1995 angeschrieben, bis 2008 hat es fünf weitere Befragungen gegeben. Im Pool von 2000 AbsolventInnen befanden sich 2008 311 MedizinerInnen. Im Zentrum der Studie stehen Berufsverläufe, die u. a. bzgl. der Faktoren Geschlecht und Fach untersucht werden. Neben Angaben zur Erwerbstätigkeit, Partnerschaft und Familie fließen auch subjektive Erwartungen und Einstellungen der Befragten in die Analyse ein. Nach dem höchst informativen Vortrag und der darauffolgenden Diskussion, die für viel Gesprächsstoff sorgte, gab es Gelegenheiten zum informellen Austausch unter den TeilnehmerInnen.

Der zweite ARIADNE_{med}-Stammtisch fand am 9. Dezember 2008, dieses Mal in den oberen Räumen des Unicums, statt. Frau Prof. Dr. Diana Dudziak hielt zum Thema „Professur mit 33 – Vor- und Nachteile“ einen Vortrag mit zahlreichen persönlichen Einblicken zum Thema, in dessen Rahmen sie den bisherigen Verlauf ihrer Spitzenkarriere nachzeichnete, praktische Karrieretipps gab und den Alltag einer Junior-Professorin beschrieb.¹⁷

Der dritte Stammtisch fand am 21.4.2009 statt. Die Veranstaltung startete mit einem Vortrag der Mentorin Frau Prof. Dr. Renate Wittern-Sterzel.¹⁸ Sie referierte zum Thema „Frauen an der Universität von früher bis heute“ und ging dabei besonders auf ihre eigenen Erfahrungen als erste Frauenbeauftragte und Prorektorin an der FAU ein. Auch hier ergab sich im Anschluss eine lebhafte Diskussion.

Der vierte Stammtisch war keinem speziellen Thema gewidmet, sondern als Gelegenheit zum informellen Treffen und Gedankenaustausch angelegt.

4.5.2 Veranstaltungsteilnahme

Die Teilnahme an den Stammtischen wurde in allen drei Onlineumfragen thematisiert. Im Laufe der dritten Umfrage gaben von 25 MentorInnen elf (44 Prozent) an, mindestens einen der angebotenen Termine besucht zu haben. Seitens der Mentees war das Interesse an den Stammtischen wesentlich ausgeprägter: 27 (81,8 Prozent) von 33 Befragten waren mindestens einmal anwesend. Tabelle 4.13 zeigt, wie oft die BefragungsteilnehmerInnen die Stammtische besuchten:

Tabelle 4.13: „Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?“

Teilnahme	MentorInnen		Mentees	
	n	%	n	%
nein	14	56,0	6	18,2
einmal	7	28,0	3	9,1
zweimal	1	4,0	14	42,4
dreimal	3	12,0	6	18,2
viermal	-	-	4	12,1
insgesamt	25	100,0	33	100,0

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=25 MentorInnen bzw. n=33 Mentees]

4.5.3 Bewertung der Stammtische

Im Gegensatz zu den übrigen Veranstaltungen wurde die Beurteilung der Stammtische nicht anhand einer geschlossenen Abfrage verschiedener Einzelaspekte durchgeführt. Stattdessen hatten wir darum gebeten, positive und negative Eindrücke bezüglich der Veranstaltungen zu schil-

¹⁷ Frau Prof. Dr. Dudziak arbeitet am Lehrstuhl für Haut- und Geschlechtskrankheiten und hat die erste W1-Professur für Biologie dendritischer Zellen inne.

¹⁸ Frau Prof. Dr. Wittern-Sterzel leitete den Lehrstuhl für Geschichte der Medizin an der FAU.

dern. Zusammengefasst lassen sich die dabei gesammelten Kommentare in folgende Kategorien einteilen (vgl. Tabelle 4.14).¹⁹

Tabelle 4.14: „Was hat Ihnen an den Stammtischen besonders gut gefallen? Was hat Ihnen nicht gefallen?“ [Mehrfachnennungen]

Mentees			
positive Kommentare		negative Kommentare	
Vorträge und Referentinnen gut/interessant	30	Atmosphäre negativ	10
Austausch und Kommunikation mit anderen TeilnehmerInnen	22	Austauschmöglichkeit zu wenig gegeben	9
Entspannte/positive/informelle Atmosphäre	10	MentorInnen zu wenig präsent	8
Treffen an sich angenehm	2	Örtlichkeit schlecht, zu abgelegen (bzgl. Unicum)	8
Kontakte	2	Programmausrichtung unpassend, Inhalte unpassend/zu allgemein	5
Online-Terminabsprache positiv	1	Vorträge zu lang	4
Örtlichkeit positiv	1	Uninteressierte Mentees	1
MentorInnen			
positive Kommentare		negative Kommentare	
Vorträge und Referentinnen gut / interessant	8	Örtlichkeit schlecht, zu abgelegen (bzgl. Unicum)	4
Austausch und Kommunikation mit anderen TeilnehmerInnen	8	Austauschmöglichkeit zu wenig gegeben	4
Kontakte	3	MentorInnen zu wenig präsent	3
entspannte/positive/informelle Atmosphäre	1	Uninteressierte Mentees	1
Treffen an sich angenehm	1	Atmosphäre negativ	1

Quelle: Zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm, Feldzeit vom 1.4.–14.5.2009 und 18.12.2009–3.2.2010

Ein großer Teil der Mentees war demzufolge mit den im Rahmen der Stammtische angebotenen Vorträgen zufrieden. Weiterhin empfanden die Mentees die Möglichkeit zum Austausch mit anderen MentoringteilnehmerInnen erwähnenswert angenehm. Diese Zielsetzung der Stammtische konnte demnach mit Sicherheit umgesetzt werden. Damit zusammenhängend wurde an dritter Stelle die angenehme Atmosphäre betont, jedenfalls von einem Teil der Teilnehmerinnen. Ebenso viele Mentees empfanden die Atmosphäre hingegen als nicht ansprechend. Dabei wurde insbesondere kritisiert, dass die Räumlichkeiten den Eindruck eines Seminarraums vermittelten und relativ wenig Möglichkeit zu Gesprächen boten. Auch stellte die relativ dezentrale Lage des Unicums offenbar insbesondere für jene Mentees ein Problem dar, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind. Ein mehrfach genannter Kritikpunkt bezieht sich auf die Zusammensetzung der Stammtischgruppen: Vor allem wurde die geringe Präsenz der MentorInnen beklagt.

Insgesamt zeigt der Blick auf die Kommentare der Mentees ein ansprechendes Bild, übersteigt doch die Anzahl der positiven Nennungen die der negativen deutlich. Dasselbe gilt für die MentorInnen. Bei ihnen sollten wir allerdings nicht vergessen, dass sie sich an den Stammtisch-

¹⁹ Die einzelnen Kommentare sind wortwörtlich unter Anhang A nachzulesen.

treffen nur sehr eingeschränkt beteiligt haben – durch ihr berufliches Engespanntsein vielleicht nachvollziehbar, dennoch bedauerlich.

4.6 Zusammenfassung der Rahmenprogrammevaluation

Um einen ersten Überblick zu gewinnen, welche Bestandteile des Rahmenprogramms in folgenden Durchläufen des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms weiterhin angeboten werden sollten, wurde in der abschließenden Onlinebefragung nach der als am (zweit-)nützlichsten empfundenen Veranstaltung gefragt. Die Ergebnisse können den Tabellen 4.15 (Mentees) und 4.16 (MentorInnen) entnommen werden.

Tabelle 4.15: „Aus welcher der im Rahmen des ARIADNE_{med}-Programms besuchten Veranstaltung haben Sie den (zweit-)größten Nutzen gezogen?“ [Mentees]

Veranstaltung	Nützlichste Veranstaltung	
	n	%
1. Berufungstraining	8	24,2
2. Seminar „Führungskompetenz“	7	21,2
3. Einführungsworkshop	4	12,1
Seminar „Forschungsförderung & Drittmittelakquise“	4	12,1
Sonstige Veranstaltung	10	30,3
	Zweitnützlichste Veranstaltung	
	n	%
1. Einführungsworkshop	6	18,2
2. Bewerbungstraining	5	15,2
3. Seminar „Führungskompetenz“	4	12,1
Vortrag „Forschungsförderung“	4	12,1
Sonstige Veranstaltung	14	42,4

] Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=33 bei „nützlichster“ und n=32 bei „zweitnützlichster“ Veranstaltung]

Ein Blick auf die Angaben der befragten Mentees bekräftigt den bisher gewonnenen Eindruck der hohen Akzeptanz qualifizierender Veranstaltungen. Wie schon die jeweiligen abgefragten Einzelaspekte vermuten ließen, so zeigt sich auch in retrospektivischer Betrachtung, dass die Mentees aus den Veranstaltungen „Berufungstraining“ und „Führungskompetenz“ einen besonders hohen Nutzen ziehen konnten. Die dabei erhobenen Mittelwerte über die abgefragten Einzelaspekte (m=1,2 bzw. m=1,6) untermauern diese Ergebnisse. Weiterhin brachte offensichtlich der „Einführungsworkshop“ (Durchschnitt über Einzelaspekte: m=1,8) einen relativ hohen Nutzen mit sich.

Die MentorInnen legen bezüglich des Nutzens, den sie aus den ihnen angebotenen Veranstaltungen ziehen konnten, andere Maßstäbe an. Insbesondere die „Aufaktveranstaltung“ und der „Einführungsworkshop“ waren aus Sicht der MentorInnen augenscheinlich sehr nützlich. Auch das Seminar „Personal- und Führungstraining“ wurde hinsichtlich des wahrgenommenen Nutzens gut bewertet. Dies deckt sich mit dem Durchschnittswert über alle abgefragten Einzelaspekte, bei dem dieses Seminar am besten abschnitt (m=1,6).

Tabelle 4.16: „Aus welcher der im Rahmen des ARIADNE_{med}-Programms besuchten Veranstaltung haben Sie den (zweit-)größten Nutzen gezogen?“ [MentorInnen]

Veranstaltung	Nützlichste Veranstaltung	
	n	%
1. Auftaktveranstaltung	6	30,0
2. Seminar „Personal- und Führungstraining“	4	20,0
3. Einführungsworkshop	3	15,0
Zwischenbilanztreffen	3	15,0
Sonstige Veranstaltung	4	20,0
	Zweitnützlichste Veranstaltung	
	n	%
1. Einführungsworkshop	5	31,3
2. Auftaktveranstaltung	4	25,0
3. Zwischenbilanztreffen	3	18,8
4. Abschlussveranstaltung	2	12,5
Sonstige Veranstaltung	2	12,5

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=20 bei „nützlichster“ und n=16 bei „zweitnützlichster“ Veranstaltung]

Weiterhin wurde den MentorInnen bei der Auftaktveranstaltung die Frage gestellt, welche Veranstaltung sie für sich als besonders wünschenswert erachteten. Dafür wurden verschiedene mögliche Seminarthemen vorgelegt, die dann entsprechend ihrer Attraktivität in eine Rangreihe gebracht werden sollten. Tabelle 4.17 zeigt jene fünf Themengebiete, die dabei am besten abschnitten. Vor allem die drei erstgenannten Seminare könnten in ihrer Zielsetzung eine bessere und hilfreichere MentorIn-Mentee-Beziehung anstoßen.

Tabelle 4.17: „Welche Themen wünschen Sie sich für ein spezielles Seminar für MentorInnen?“ [Mehrfachnennungen; MentorInnen]

Ausgewählte Seminarthemen	
Themenbereich	Mittlerer Rang
Beratungskompetenz	2,2
Konflikttraining und Management	2,4
Personal- und Führungstraining	2,8
Zeit- und Selbstmanagement	2,9
Bewerbungs- und Berufungstraining	2,9

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=21]

Zusätzlich zu diesen Ergebnissen liefern die Kommentare der BefragungsteilnehmerInnen nützliche Informationen für die künftige Ausarbeitung des Rahmenprogramms. So äußerten einige Mentees und MentorInnen, sie hätten aufgrund der Terminierung der Veranstaltungen auf den Abend Schwierigkeiten gehabt, die Angebote überhaupt besuchen zu können. Insbesondere MedizinerInnen im klinischen Dienst sind zu dieser Zeit aufgrund der Schichtdienste oft verhindert. Zwei mögliche Lösungsansätze bieten sich an:

- Die terminliche Festlegung der künftig angebotenen Veranstaltungen könnte mit einer Doodle-Termin-Umfrage optimiert werden.²⁰ Die TeilnehmerInnen müssten also bis zu

²⁰ Eine Erklärung dieses Onlinedienstes und die Nutzung des selben findet sich unter <http://www.doodle.de>.

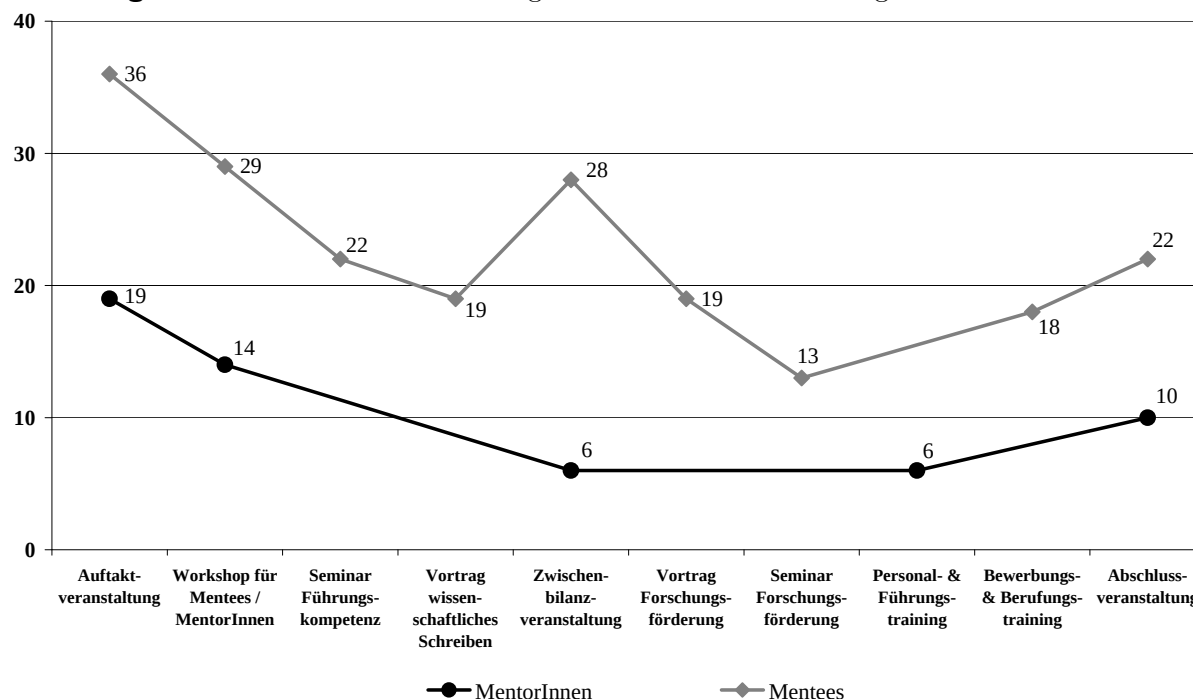
einer festgelegten Frist angeben, welche der vorgeschlagenen Termine für sie überhaupt wahrnehmbar sind. So liesse sich eine bestmögliche Terminierung verwirklichen.

- Eine zweite Möglichkeit, die sich mit dem ersten Vorschlag kombinieren liesse, bestünde darin, von vornherein, wie bereits beim Einführungsworkshop für Mentees praktiziert, Ausweichtermine für geplante Veranstaltungen vorzusehen, auch wenn dies erhöhten Einsatz zeitlicher und finanzieller Ressourcen mit sich brächte.

Ein weiteres Problem sehen einige TeilnehmerInnen in der Wahl der ReferentInnen. Einige plädierten ausdrücklich für fachnähere Personen, die Erfahrungen aus dem Berufsfeld der Medizin aufweisen und daher besser in der Lage seien, auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen.²¹

Abschließend sei noch auf die Teilnehmerresonanz an den diversen Veranstaltungen eingegangen. Wie Abbildung 4.1 belegt, hat sich diese im Verlauf des Programms mehr oder minder stark reduziert.

Abbildung 4.1: Anzahl der Veranstaltungs-TeilnehmerInnen im Programmverlauf



Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 28.12.2009–3.2.2010

Zwar besuchten verhältnismäßig viele Mentees und MentorInnen die ersten Veranstaltungen des ARIADNE_{med}-Rahmenprogramms. Mit Ausnahme der Zwischen- und der Abschlussveranstaltung ist jedoch eine beinahe durchgehend stetige Abnahme der BesucherInnen zu verzeichnen. Dieser Schwund betrifft im vergleichbaren Ausmaß auch die Stammtische.

Die Gründe für den Teilnehmerrückgang dürften vielfältig und -schichtig sein. Einer hängt sicherlich generell mit der zeitlichen Belastung zusammen, die die TeilnehmerInnen auf sich zu nehmen haben bzw. hätten, wenn sie nicht nur ihre üblichen täglichen Arbeitsaufgaben erfüllen müssen, sondern darüber hinaus auch ein anspruchsvolles Programm absolvieren sollen. Man muss sich allerdings auch fragen, ob das Veranstaltungsangebot den Erwartungen wirklich entsprach: Wenn wir die Befunde aus diesem Kapitel Revue passieren lassen, wäre es wohl ratsam, das künftige Angebot noch stärker am Aspekt „Qualifizierung“ auszurichten, als dies bisher der Fall war.

²¹ Sämtliche seitens der BefragungsteilnehmerInnen geäußerten Kommentare ab Anhang A (S. 62 ff.) aufgeführt.

5 Evaluation der Mentoringziele, des Partnermatchings und der Gruppenstruktur

Nach dem im letzten Kapitel vorgenommenen Blick auf die im Rahmen des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms abgehaltenen Veranstaltungen wird nun der Frage nachgegangen, in welchem Maße die TeilnehmerInnen ihre Erwartungen an das Programm als erfüllt und die eingegangene Mentoring-Beziehung als gelungen und hilfreich ansehen.

5.1 Umsetzung der Mentoringziele

Über allen Facetten des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms steht die Frage, welche Ziele den Teilnehmergruppen besonders wichtig waren und wie gut diese Ziele im Verlauf der Pilotphase von ARIADNE_{med} erreicht wurden. Damit sind jene Ziele angesprochen, die im „Leitfaden“ enthalten sind (vgl. Kluttig, 2008).

5.1.1 Methodisches Vorgehen

Um den Stellenwert der Ziele und ihre Verwirklichung zu ermitteln, wurden den TeilnehmerInnen an der ersten Online-Befragung die im Leitfaden definierten Ziele in einer Liste vorgelegt. Diese sollten je nach persönlicher Relevanz von den TeilnehmerInnen in absteigender Folge sortiert werden. Aus diesen individuellen Ranglisten wurden mittlere Ränge über alle TeilnehmerInnen berechnet.

In der zweiten und dritten Online-Befragung wurden die TeilnehmerInnen gebeten, auf einer Skala von 1 = „erreicht“ bis 5 = „nicht erreicht“ zu bewerten, in welchem Ausmaß die jeweiligen Ziele umgesetzt wurden. Auf diese Weise ist es einerseits möglich, zu bestimmen, welche Zielaspekte unter den TeilnehmerInnen einen besonders hohen Stellenwert einnehmen, und wird andererseits ersichtlich, ob, und wenn ja, inwieweit die Ziele hinsichtlich ihrer Relevanz verwirklicht werden konnten.

5.1.2 Relevanz und Umsetzung aus Sicht der Mentees

Bei den Mentees erweist sich die „Karriereplanung“ mit einem mittleren Rang von $r=2,4$ als das wichtigste Ziel. Mit einigem Abstand folgen dahinter die Ziele „Netzwerkbildung“ ($r=3,0$), „informelles Handlungswissen“ ($r=3,1$) und „wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen“ ($r=3,3$). Der Ausbau „sozialer Kompetenz“ ($r=6,1$) erweist sich weit abgeschlagen als mehr oder weniger unwichtig.

Erfreulicher Weise stellt sich heraus, dass die Arbeit an der Erreichung des wichtigsten Ziels – der „Karriereplanung“ – im Laufe des Mentoring-Programms am besten umgesetzt werden konnte: Wenn auch der Mittelwert der Zielerreichung zum Zeitpunkt der zweiten Onlinebefragung (April bis Mai 2009) noch nicht überzeugte ($m=2,9$), lag er hinsichtlich des Ausbaus der „Karriereplanung“ am Ende der Pilotphase bei $m=2,2$ und erweist sich damit als das am besten umgesetzte Ziel. Da die Karriereförderung einen Schwerpunkt jeglicher Mentoring-Projekte darstellt, kann dem Programm zumindest im Hinblick auf deren Planung ein guter Erfolg bescheinigt werden.

Tabelle 5.1: „Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNE_{med}- Mentoring-Programms? Welche Ziele des ARIADNE_{med} Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht werden?“ [Mentees]

	1. Befragung Zielrelevanz	2. Befragung Zielerreichung		3. Befragung Zielerreichung	
	r	m	s	m	s
1. Karriereplanung	2,4	2,9	1,0	2,2	1,0
2. Netzworkebildung	3,0	3,1	1,2	3,0	1,1
3. Informelles Handlungswissen	3,1	2,6	1,1	2,4	0,9
4. Wissensch. Schlüsselqualifikationen	3,3	3,4	1,0	3,4	1,2
5. Vorbereitung auf Führungsaufgaben	4,7	2,9	1,0	2,9	1,0
6. Selbstbewusstseinsstärkung	5,1	2,4	1,2	2,4	1,1
7. Persönlichkeitsentwicklung	5,3	2,9	1,0	2,7	1,0
8. Soziale Kompetenz	6,1	2,7	1,0	2,8	0,9

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008 [n=36-37], 1.4.–14.5.2009 [n=21] und 18.12.2009–3.2.2010 [n=33]; Ratingskala Zielerreichung von 1=„erreicht“ bis 5=„nicht erreicht“

Ein weiteres Ziel, das in den Augen der Mentees relevant ist, liegt im Erwerb von „informellem Handlungswissen“. In der dritten Onlinebefragung ergab sich hier ein Zielerreichungswert von m=2,4 – augenscheinlich konnte ein bedeutender Teil der Teilnehmerinnen auch diesbezüglich vom Mentoring-Programm profitieren.

Nicht zufriedenstellend verlief hingegen die in Aussicht gestellte „Netzworkebildung“. Während sie hinsichtlich der Zielrelevanz nach der Karriereplanung den zweiten Rangplatz belegte, waren 36 Prozent der Befragten mit der Zielerreichung der „Netzworkebildung“ bei der dritten Umfrage (sehr) unzufrieden. Ruft man sich die Ergebnisse der Rahmenprogrammevaluation ins Gedächtnis, zeigen sich einige Gründe für dieses Resultat:¹ Zum einen wurde gehäuft bemängelt, bei den Veranstaltungen zu wenig Gelegenheit zum informellen Austausch mit anderen TeilnehmerInnen zu haben. Abhilfe könnte hier geschaffen werden, indem solchen Gelegenheiten mehr Zeit eingeräumt wird, oder indem neue Kontakte z. B. durch Gruppenarbeiten gefördert würden. Ein zweiter Grund für die nicht wünschenswert erreichte Vernetzung findet sich in der geringen Teilnahme der MentorInnen an solchen Veranstaltungen, die ja ausdrücklich an beide TeilnehmerInnengruppen gerichtet waren: Hier fielen insbesondere die Stammtische, die eigentlich Raum zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch unter den TeilnehmerInnen geben sollten, negativ auf.

Das Ziel, das am wenigsten umgesetzt werden konnte, ist den Ergebnissen der Evaluation zu Folge das Aneignen „wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen“ (m=3,4). Hier ist zu vermuten, dass diese Zielverfehlung dadurch bedingt ist, dass sich die Gruppe der Mentees nahezu vollständig aus bereits promovierten Medizinerinnen zusammensetzt, die diese Qualifikationen, zumindest vermeintlich, bereits aufweisen. Demnach ist zumindest fraglich, ob der hierbei erzielte schlechte Mittelwert tatsächlich als negativer Saldo des gesamten Programms zu betrachten ist oder nicht doch eher vernachlässigt werden sollte.

Neben diesen vordefinierten Zielen, die durch das Mentoring-Programm umgesetzt werden sollten, konnten die Mentees eigene wahrgenommene Vorteile formulieren. Exemplarisch sind an dieser Stelle einige davon wiedergegeben:

- „*Work-Life Balance, double-career Planung*“

¹ Die hier angestellten Überlegungen fußen z. T. auf den seitens der Mentees geäußerten Kritikpunkten (siehe u. a. Kapitel 6.1.2).

- „Vorbilder kennenlernen“
- „Kennenlernen einer Mentorin, die den Sprung bereits geschafft hat“
- „Ein besseres Verständnis des Drittmittelsystems“
- „Fachliche Informationen für die Habilitation“

5.1.3 Relevanz und Umsetzung aus Sicht der MentorInnen

Das von den MentorInnen bei der ersten Befragung angegebene wichtigste Ziel war mit klarem Abstand die „Wissensweitergabe“ ($r=1,5$). Dieses Ziel konnte im Verlauf des Mentoring-Programms aus ihrer Sicht auch tatsächlich am besten umgesetzt werden, wie der bei der abschließenden Befragung erreichte Mittelwert ($m=2,0$) zeigt. Alle übrigen Ziele erreichen hingegen Mittelwerte, die weniger zufriedenstellend sind. Es stellt sich aber in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit sie, vielleicht mit Ausnahme des Ziels „durch den Perspektivwechsel lernen“, überhaupt hätten bewertet werden sollen, hatten sie doch in der Wahrnehmung der MentorInnen von Anfang an eine untergeordnete, häufig sogar eine gänzlich unbedeutende Funktion für die eingegangene Mentoring-Beziehung.

Tabelle 5.2: „Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms? Welche Ziele des ARIADNE_{med} Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht werden?“ [MentorInnen]

	1. Befragung Zielrelevanz	2. Befragung Zielerreichung	3. Befragung Zielerreichung
	r	m	s
1. Wissen weitergeben	1,5	2,1	1,2
2. Durch Perspektivenwechsel lernen	2,8	2,8	1,2
3. Neue Impulse bekommen	3,2	2,9	1,2
4. Selbstreflexion	3,6	2,7	1,0
5. Eigene Kompetenzen aufdecken	4,3	2,9	1,0
6. Eigene Qualifikationen ausbauen	4,8	3,2	1,1

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008 [$n=21-31$], 1.4.–14.5.2009 [$n=21$] und 18.12.2009–3.2.2010 [$n=25$]; Ratingskalen (Zielerreichung) von 1=„erreicht“ bis 5=„nicht erreicht“

Einige Befragte äußern sich darüber zufrieden, dass sie „inoffizielle“ Ziele versucht und erreicht haben, die gewissermaßen als positive Begleiterscheinungen des ARIADNE_{med}-Mentoringprogramms bezeichnet werden können:²

- „Kommunikation mit der nächsten Generation Wissenschaftler.“
- „Eigene Beratungskompetenz einbringen.“
- „Mit speziellen Schwierigkeiten von Assistentinnen vertraut werden.“
- „Zu sehen, dass eine Motivationsbasis für Naturwissenschaftlerinnen an der Klinik generell fehlt.“
- „Verbesserung des im Allgemeinen doch nach wie vor negativen Zukunftsbildes der nachwachsenden Wissenschaftlergeneration.“
- „Mitzuhelfen, dass die Mentee aus „alten Fehlern“ des Mentors lernen kann.“

² Vielleicht wäre der eine oder andere Aspekt geeignet, zukünftig berücksichtigt zu werden.

5.2 Mentoring und Zielvereinbarung

Um den Tandems eine Fixierung ihrer Ziele zu ermöglichen, wurde den TeilnehmerInnen angeraten, eine Mentoring-Zielvereinbarung abzuschließen, z. B. angelehnt an die Vorlage im Mentoring-Leitfaden. Befragt nach den Inhalten der getroffenen Vereinbarungen, gaben die Mentees u. a. folgende Antworten:

- *Als erster Schritt steht für mich das Ablegen der Facharztprüfung im nächsten Jahr an: Da ich beruflich sehr eingespannt bin, wurden mit der Mentorin Strategien besprochen, wie diese Situation mit den Kollegen gelöst werden soll. Die Mentorin riet dazu, sich nicht nur in Fachkollegien bekannt zu machen, sondern auch innerhalb der Universität, um evtl. die Chancen bei einer späteren Bewerbung auf eine W-Professur zu verbessern. Wir beide wollen gerne an einem Kurs zum Zeitmanagement teilnehmen.*
- *Planung meiner wissenschaftlichen Laufbahn innerhalb der nächsten zwei Jahre, Vorbereitung der Aufnahme eines Habilitationsverfahrens, Coaching durch meinen Mentor beim Aufbau meiner Arbeitsgruppe.*
- *Hauptziel: Habilitation. 2. Mittelfristige Ziele: 2a: Entwicklung eines Netzwerkes. 2b: Ordnen meiner Forschungsergebnisse, um anstehende Veröffentlichungen gezielt vorzubereiten. 3. Weiterentwicklung der Sozialkompetenz.*

Von Seiten der MentorInnen werden die Inhalte der Zielvereinbarungen u. a. folgendermaßen dargestellt:

- *Anmeldung zur Habil; Aufbau der eigenen Forschungsgruppe mit eigenem Forschungsantrag; Verfassen von Forschungsanträgen; Austausch über die erzielten Forschungsergebnisse und Diskussionen über das weitere Vorgehen; Verfassung von 2 Originalarbeiten und 2 Fallberichten in den nächsten 2 Jahren.*
- *Hilfe bei der Definition des Habil-Gebiets; Suche nach Drittmitteladressen und ggfls. bei Antrag; Hilfe in der Uni suchen für das Problem der Betreuung des 10-monatigen Kindes; Diskussion über die Probleme der gleichzeitigen Karriere von Ehemann und zeitl. Ablauf.*

Etwa drei Viertel der befragten Mentees und zwei Drittel der MentorInnen gaben zum ersten Befragungszeitpunkt an, noch keine schriftliche Zielvereinbarung für die Mentoringbeziehung getroffen zu haben. 18,2 Prozent der Mentees sowie 25 Prozent der MentorInnen hatten diese zur Zeit der Befragung gerade in Vorbereitung. Lediglich 9,1 Prozent der Mentees bzw. 8,1 Prozent der MentorInnen haben ihre Zielvereinbarung bereits während der ersten Phase des Pilotprojekts getroffen.

5.3 Beurteilung der Mentoringbeziehung und der Partnerschaft

Eine der bedeutsamsten Aufgaben für einen erfolgreichen Mentoringablauf liegt in der „passenden“ Zuordnung der Mentoringpartner im Vorfeld des Programms. Dieses Matching wurde anhand von Profilbögen umgesetzt, die die TeilnehmerInnen vor Beginn des ARIADNE_{med}-Programms ausfüllen sollten. Dabei wurden neben Angaben zur Person auch Informationen zur akademischen Laufbahn und Position sowie Erwartungen an das Mentoring-Programm und persönliche Interessen abgefragt. Mit Hilfe dieser Daten sollten möglichst passende Tandems gebildet werden.

5.3.1 Methodisches Vorgehen

Um ein Urteil über den Erfolg des Matchings zu ermöglichen, wurde in den drei Onlineumfragen eruiert, wie zufrieden die TeilnehmerInnen mit den zugeordneten PartnerInnen waren und wie die Mentoringbeziehung insgesamt bewertet wurde. Dafür wurde ein semantisches Differential entwickelt, das auf verschiedenen Gegensatzpaaren beruht.³ Die empirischen Werte für Mentees und MentorInnen sind in den Tabellen 5.3 und 5.4 zu finden.

Letztlich am aussagekräftigsten sind selbstverständlich die Werte zum Zeitpunkt der dritten Onlinebefragung, ist doch hier das Urteil, das die TeilnehmerInnen über die PartnerIn und die Mentoringbeziehung abgeben können, am fundiertesten. Aber auch die Urteile zu den einzelnen Umfragezeitpunkten können Hinweise auf Entwicklungen enthalten, die u. U. ein Eingreifen der Programmkoordination erforderlich machen könnten (siehe Abbildungen 5.1 und 5.2).

5.3.2 Beurteilung aus Sicht der Mentees

Bei Betrachtung der Angaben der Mentees treten drei Dimensionen hervor, auf die wesentlich „links-lastigere“, also positivere Angaben fallen als auf die übrigen abgefragten Gegensatzpaare: Über alle drei Erhebungszeitpunkte schätzen die Mentees ihre MentorInnen in besonderem Maße als „professionell“, „kompetent“ und „sachlich“ ein. Die geringen Standardabweichungen zeigen, dass diesbezüglich eine hohe Übereinstimmung besteht.

Tabelle 5.3: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem/r MentorIn am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre/n MentorIn ein?“

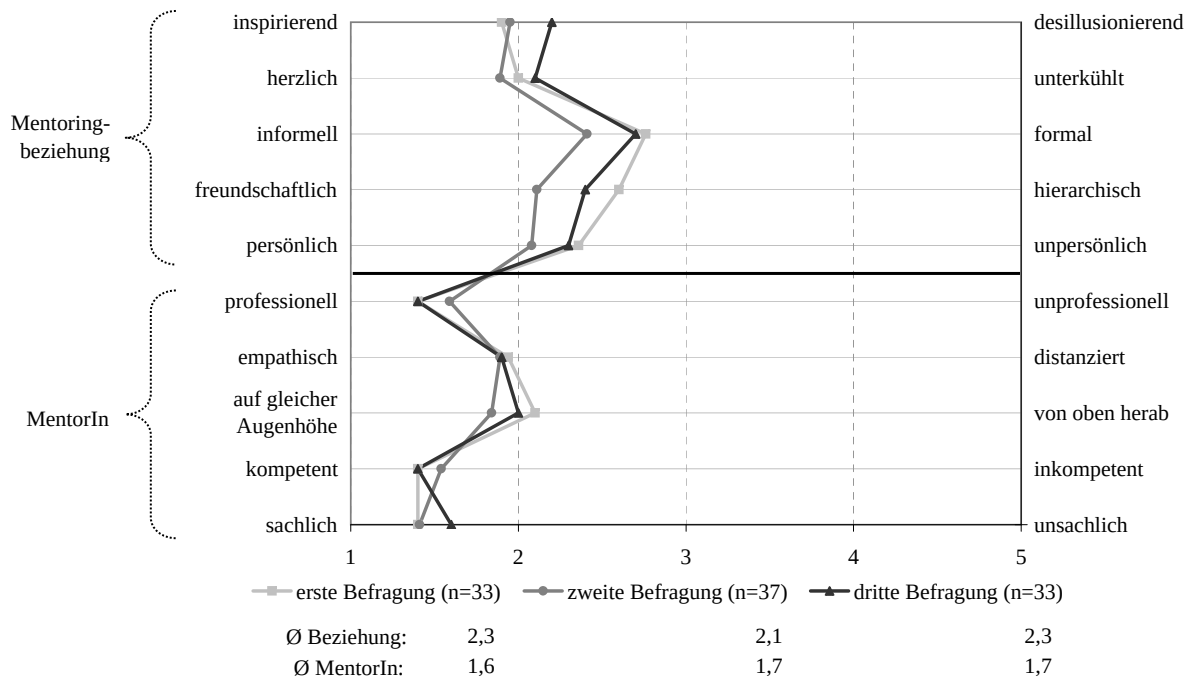
	1. Befragung		2. Befragung		3. Befragung		
	m	s	m	s	m	s	
inspirierend	1,9	0,9	2,0	0,7	2,2	1,0	desillusionierend
herzlich	2,0	0,8	1,9	0,8	2,1	0,8	unterkühlt
informell	2,8	1,1	2,4	1,0	2,7	1,1	formal
freundschaftlich	2,6	0,9	2,1	0,8	2,4	1,0	hierarchisch
persönlich	2,4	1,0	2,1	0,9	2,3	1,0	unpersönlich
professionell	1,4	0,6	1,6	1,0	1,4	0,6	unprofessionell
empathisch	2,0	1,0	1,9	1,0	1,9	0,8	distanziert
auf gleicher Augenhöhe	2,1	1,0	1,8	1,0	2,0	0,7	von oben herab
kompetent	1,4	0,7	1,5	0,9	1,4	0,9	inkompetent
sachlich	1,4	0,6	1,4	0,7	1,6	0,8	unsachlich

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008 [n=33], 1.4.–14.5.2009 [n=37] und 18.12.2009–3.2.2010 [n=33]; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

Die anderen Aspekte fallen dagegen etwas ab; ihre Beurteilungen verlaufen über die Zeit zum Teil auch gegensinnig. Für den Erfolg des Programms dürfte das allerdings zu verschmerzen sein, sind die drei wohl grundlegendsten Voraussetzungen schließlich erfüllt.

³ Diese Skalierungsmethode eignet sich nach Bortz und Döring (1995) besonders, um die konnotative Bedeutung von Begriffen (hier „Mentoring-Beziehung“ und „Mentoring-Partner“) zu erfassen.

Abbildung 5.1: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem/r MentorIn am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre/n MentorIn ein?“



Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 28.12.2009–3.2.2010; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

Auffallend ist, dass die MentorInnen über die drei Befragungen auf allen abgefragten Dimensionen wesentlich besser beurteilt wurden als die Mentoringbeziehung als solche ($m=1,6-1,7$ gegenüber $m=2,1-2,3$; vgl. Abbildung 5.1). Führt man sich allerdings die in Kapitel 5.1.2 gezeigten Ergebnisse der Zielerreichung vor Augen, die ja im Wesentlichen von der Kompetenz der MentorInnen abhängt, sollte dieser Befund dennoch keinen Anlass zu größerer Sorge geben: Alle Beobachtungswerte liegen unterhalb des theoretischen Mittelwertes jeweils auf der linken, also positiven Seite der Skalen.

5.3.3 Beurteilung aus Sicht der MentorInnen

Nach den ersten Zusammentreffen empfanden die MentorInnen die Beziehung zu den ihnen zugewiesenen Mentoring-Partnerinnen im Schnitt angenehmer als die Mentees, wie die Mittelwerte der Dimensionen „informell“, „freundschaftlich“ und „persönlich“ zeigen. Im weiteren Verlauf des Programms glichen sich diese Werte jedoch mehr oder minder jenen der Mentees an. Bei der dritten Befragung machen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Wahrnehmung der Mentoring-Beziehung bemerkbar. Allerdings: Die Durchschnitte der bewerteten Eigenschaften liegen – wie bei den Mentees – durchwegs weit auf der linken (und damit positiven) Seite der vorgegeben Skalierung und unterhalb des theoretischen Skalenmittelwertes von $m=3,0$.

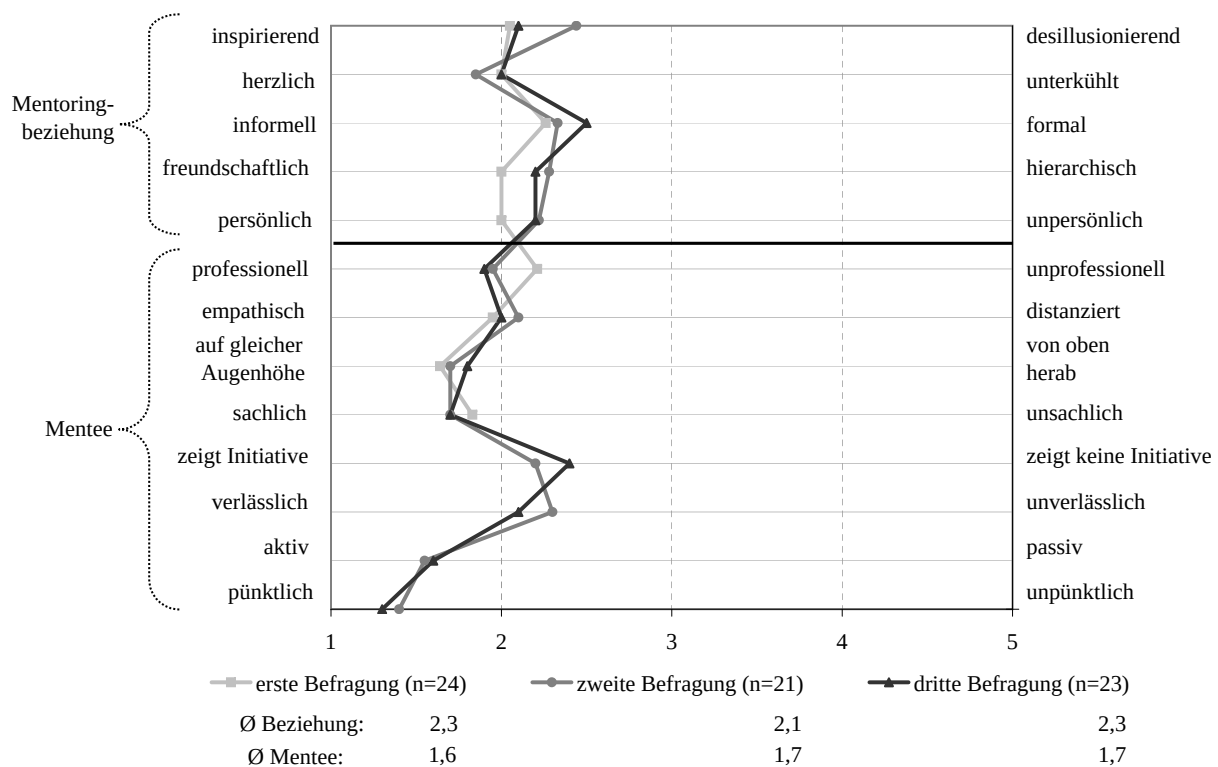
Auch die Beurteilung der zugeordneten Mentees ergab Werte, die bereits auf ein gelungenes Matching hinweisen, u. z. relativ konstant über alle drei Erhebungswellen hinweg. Lediglich die beiden thematisch zusammenhängenden Items „aktiv“ und „zeigt Initiative“ fallen im Mittelwert etwas hinter die anderen Gegensatzpaaren zurück. Dennoch kann beim Blick auf die gesamte Untersuchungspopulation auch hinsichtlich der aktiven Teilnahme der Mentees nicht wirklich von einem schlechten Ergebnis gesprochen werden.

Tabelle 5.4: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?“

	1. Befragung		2. Befragung		3. Befragung		
	m	s	m	s	m	s	
inspirierend	2,1	0,8	2,4	0,8	2,1	1,0	desillusionierend
herzlich	2,0	0,5	1,9	0,7	2,0	0,9	unterkühlt
informell	2,3	0,8	2,3	0,7	2,5	0,9	formal
freundschaftlich	2,0	0,7	2,3	0,7	2,2	0,9	hierarchisch
persönlich	2,0	0,7	2,2	0,5	2,2	0,9	unpersönlich
professionell	2,2	1,2	2,0	0,9	1,9	0,9	unprofessionell
empathisch	2,0	0,8	2,1	0,9	2,0	1,0	distanziert
auf gleicher Augenhöhe	1,6	0,8	1,7	0,7	1,8	0,7	von oben herab
sachlich	1,8	0,6	1,7	0,7	1,7	0,7	unsachlich
zeigt Initiative	-	-	2,2	1,2	2,4	1,3	keine Initiative
verlässlich	-	-	1,6	0,7	1,6	0,9	unverlässlich
aktiv	-	-	2,3	1,1	2,1	1,1	passiv
pünktlich	-	-	1,4	0,7	1,3	0,6	unpünktlich

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008 [n=24], 1.4.–14.5.2009 [n=21] und 18.12.2009–3.2.2010 [n=23]; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

Abbildung 5.2: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?“



Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEmed-Programm; Feldzeit 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 18.12.2009–3.2.2010; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

5.3.4 Weitere Aspekte des Matchingerfolges

Zusätzlich zu den erhobenen Einzelaspekten wurden die BefragungsteilnehmerInnen um ein summarisches Urteil hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Matching gebeten (vgl. Tabelle 5.5). Die daraus resultierenden Mittelwerte liegen für beide Gruppen zu beiden Erhebungszeitpunkten sehr nah am Wert von $m=2,0$ (=„zufrieden“) und damit auch nahe an den Durchschnittswerten der zuvor erörterten Matchingaspekte. Allerdings ist stets eine vergleichsweise recht große Streuung zu verzeichnen, was auf ein sehr heterogenes Antwortverhalten hinweist: Manche fanden das Matching demzufolge bestens, andere schlecht gelungen.

Tabelle 5.5: „Wie zufrieden sind Sie mit dem 'Matching'?“

	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
zweite Befragung	2,0	1,1	1,9	1,1
dritte Befragung	2,1	1,0	2,0	1,3

Quelle: Zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.4.–14.5.2009 [n=21 MentorInnen bzw. n=37 Mentees] und 18.12.2009–3.2.2010 [n=23 MentorInnen bzw. n=33 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Die seitens der TeilnehmerInnen geäußerten Kommentare zu diesem Punkt belegen diesen Sachverhalt (s. auch Kapitel 6.1). Einige MentorInnen plädierten aus generellen wie speziellen Gründen explizit für eine Altersbeschränkung für die zum Programm zugelassenen Mentees, waren doch einige MentorInnen jünger als die ihnen zugeteilten Mentees. Und andere meinten, dass generell eine Altersgrenze von etwa 40 Jahren für ein Frauenförderungsprogramm sinnvoll wäre.

- „Nach meinem Empfinden ist das Mentoring für die Förderung der wissenschaftlichen Karriere ab 40 Jahren nicht mehr erfolgsversprechend.“
- „Altersbegrenzung für Mentees 40 Jahre!“
- „Es sollte überlegt werden, ob bei der nächsten Auflage des Programms eine sinnvolle Altersbegrenzung für Mentees eingeführt wird.“

Zur „Harmonie“ von Mentoring-Paaren gibt es kaum empirische Forschungen. Kalbfleisch (1997) stellt jedoch fest, dass in 50 Prozent der von ihr untersuchten Beziehungen Spannungen zwischen den jeweiligen PartnerInnen auftraten. Wenn auch die meisten Mentoring-Paare mit Verlauf und Matching des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms sehr zufrieden waren, zeugen einige, wenn auch wenige Kommentare davon, dass das jeweilige Matching in einigen Fällen tatsächlich als gescheitert anzusehen ist.

- „Einige Mentees sind mit MentorIn nicht zufrieden und haben sich deshalb weitgehend aus dem Programm „ausgeklinkt““ (Mentee, zweite Befragung)
- „Bedauerlicherweise ist die Mentee-Mentoren-Beziehung auf einem frühen Stadium stehen geblieben. Zu wenig Interesse seitens der MentorIn.“ (Mentee, dritte Befragung)
- „Mangelnde Ernsthaftigkeit der Umsetzung durch andere Mentoren/Innen.“ (MentorIn, dritte Befragung)
- „Der anfänglichen Euphorie folgte sehr schnell Ernüchterung, da der Kontakt zur Mentee nur spärlich war.“ (MentorIn, dritte Befragung)

Wenn auch die Gründe für mögliche Verstimmungen in der Mentoring-Beziehung nicht verallgemeinert werden können, so konnte eine in der abschließenden Onlinebefragung gestellte Frage aufzeigen, wie das Risiko angespannter Mentee-MentorInnen-Verhältnis minimiert werden kann. Beide Gruppen sollten angeben, ob die zugeordnete PartnerIn derselben Wissenschaftsdisziplin zugehörig ist. Setzt man diese Frage mit der anschließend abgegebenen Zufriedenheit mit der Wissenschaftsnähe der Mentoring-PartnerIn in Zusammenhang, ergibt sich das in Tabelle 5.6 abgetragene Ergebnis.

Tabelle 5.6: „Gehört Ihr/e MentoringpartnerIn derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an? Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihr/e MentoringpartnerIn derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?“ [Nennungen]

Zufriedenheit	Übereinstimmung der Wissenschaftsdisziplin					
	MentorInnen			Mentees		
	ja	nein	insgesamt	ja	nein	insgesamt
sehr zufrieden	6	-	6	16	2	18
zufrieden	6	4	10	1	5	6
teils, teils	-	5	5	-	5	5
unzufrieden	-	2	2	-	1	1
sehr unzufrieden	-	-	-	-	3	3
insgesamt	12	11	23	17	16	33

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=23 MentorInnen und n=33 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Kommen beide TeilnehmerInnen aus derselben Wissenschaftsdisziplin, so äußern sie in allen Fällen Zufriedenheit mit dem Matchingpartner. Mentoring-Paare mit unterschiedlicher wissenschaftsdisziplinärer Zugehörigkeit äußern hingegen mitunter auch starke Unzufriedenheit. Diese Befunde lassen sich durch Zahlen untermauern, die im Rahmen der Evaluation des ARIADNE_{TechNat}-Mentoring-Programms erhoben wurden: Dort erachteten „ca. 80 Prozent der befragten TeilnehmerInnen [die fachliche Passung] als wichtig bis sehr wichtig“ (Müller 2008, S. 47).⁴

Um die Untersuchung der MentorInnen-Mentee-Passung abzuschließen, werfen wir einen Blick auf das in einigen Fällen durchgeführte Cross-Gender-Mentoring (vgl. Tabelle 5.7). Die Mentees sollten angeben, ob sie einer Mentorin (elf Mentees) oder einem Mentor (21 Mentees) zugeordnet waren und ihre mit dieser Geschlechterkonstellation verbundene Zufriedenheit äußern.

Demnach waren alle von Mentorinnen betreuten Mentees mit der gleichgeschlechtlichen Tandem-Lösung „zufrieden“ (drei Mentees) und „äußerst zufrieden“ (acht Mentees). Bei einer gegen geschlechtlichen Tandem-Lösung war die Zufriedenheit nicht so ausgeprägt: Sechs der befragten Mentees waren damit „(äußerst) zufrieden“, 13 diesbezüglich „neutral“. Zweimal wurde sogar der schlechteste Skalenwert angegeben.⁵

⁴ Der Prozentwert bezieht sich auf 54 Befragte, die an der Evaluation des ARIADNE_{TechNat}-Mentoringprojektes teilnahmen (23 MentorInnen und 31 Mentees).

⁵ Dabei wurde einmal erläuternd angegeben, vom Mentor hinsichtlich der Vereinbarung von Beruf und Familie zu wenig Informationen erhalten zu haben. Beim zweiten Fall lag die Unzufriedenheit mit dem Mentor allerdings einfach an der nicht vorhandenen fachlichen Passung.

Tabelle 5.7: „Hatten Sie eine Mentorin oder einen Mentor? Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentorin / Ihr Mentor eine Frau bzw. ein Mann ist?“ [Nennungen]

	Mentee mit Mentor	Mentee mit Mentorin
sehr zufrieden	5	8
zufrieden	1	3
teils, teils	13	-
unzufrieden	-	-
sehr unzufrieden	2	-
insgesamt	21	11

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=32 Mentees]; Ratingskala von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Insgesamt zeigt sich, jedenfalls beim vorliegenden ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm, dass eine gleichgeschlechtliche Mentoringbetreuung offensichtlich eher akzeptiert wird und zu besseren Resultaten führt. Vor dem Hintergrund der an der Medizinischen Fakultät zur Zeit jedoch nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mentorinnen, wird man zwangsläufig am Cross-Gender-Mentoring festhalten müssen. Dies dürfte um so leichter fallen, als gegengeschlechtliche Mentoringpartnerschaften nur ganz vereinzelt schlecht bewertet werden. Wenn das ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm allerdings auf lange Sicht tatsächlich die gewünschten Effekte erzielt, also mehr Professorinnen berufen werden, wird man auf Cross-Gender-Mentoring verzichten können...

5.4 Beurteilung der TeilnehmerInnenzahl und Gruppenstruktur

Recht konkrete Verbesserungshinweise lassen sich aus Informationen zu Größe und Zusammensetzung der Gruppe der Mentees gewinnen. Tabelle 5.8 zeigt, dass nur ein geringer Teil der Mentees der Ansicht ist, die TeilnehmerInnenzahl sei zu klein gewesen. 42 Prozent sind hingegen der Auffassung, dass zu viele Teilnehmerinnen in das ARIADNE_{med}-Programm einbezogen wurden. Darüberhinaus meint über die Hälfte der Mentees, die Gruppenstruktur sei zu heterogen gewesen. Diese Problematik wird untermauert durch die wortwörtliche Aufzählung der negativen Kritikpunkte und der Anregungen zum Programm (s. Kapitel 6.1). Insgesamt empfiehlt es sich, die maximal zulässige TeilnehmerInnenzahl zu verringern. Vor allem aber sollte wohl die Zielgruppe genauer definiert werden: Medizinerinnen auf der einen und Naturwissenschaftlerinnen auf der anderen Seite haben offenbar unterschiedliche Bedürfnisse, was das Mentoring betrifft. Dazu kommt, dass auch die heterogene Altersstruktur, die ja das unterschiedliche Ausmaß an im Wissenschaftssystem gemachten Erfahrungen widerspiegelt, im gewissen Maße ebenfalls kontraproduktiv wirkt, was die Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm anbelangt. Infolgedessen sollte man für die zukünftigen Programme überlegen, wie man auf diese beiden Kritikpunkte reagieren könnte.

Tabelle 5.8: „Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?“ „Wie stufen Sie die Heterogenität der Gruppe ein?“

	Gruppengröße	
	n	%
zu klein	3	9,1
genau richtig	16	48,5
zu groß	14	42,4
	Gruppenstruktur	
	n	%
zu heterogen	18	54,5
genau richtig	15	45,5
zu homogen	-	-
insgesamt	33	100,0

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 18.12.2009–3.2.2010 [n=33]

5.5 Bewertung der Programmkoordination

In der zweiten und dritten Onlinebefragung wurden die TeilnehmerInnen von ARIADNE_{med} auch zu ihrer Zufriedenheit mit der Programmkoordination befragt. Dabei ging es um Erreichbarkeit, die zur Verfügung gestellten Informationen und die Zufriedenheit mit der Koordination im Allgemeinen.

Tabelle 5.9: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Programmkoordination?“

	MentorInnen				Mentees			
	1. Befragung		2. Befragung		1. Befragung		2. Befragung	
	m	s	m	s	m	s	m	s
Erreichbarkeit	2,0	0,9	1,9	0,7	1,6	0,8	1,4	0,8
Gebotene Informationen	1,9	0,9	1,8	0,7	2,0	1,0	1,4	0,7
Gesamtzufriedenheit	1,8	0,9	1,7	0,7	1,7	0,9	1,5	0,8

Quelle: Zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit vom 1.4.–14.5.2009 [n=23 MentorInnen und n=37 Mentees] und 18.12.2009–3.2.2010 [n=25 MentorInnen und n=33 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Während die MentorInnen hinsichtlich der abgefragten Aspekte zu beiden Befragungszeitpunkten mit der Programmkoordination „zufrieden“ sind, ergeben sich bei den Mentees zwischen den beiden Befragungszeitpunkten Veränderungen: Insbesondere der „Informationsfluss“ wird im Rahmen der Abschlussbefragung wesentlich besser bewertet und ist im Bereich von „äußerst zufrieden“ einzuordnen. Leicht verbessert zeigte sich auch die „Erreichbarkeit“ der Programmkoordination, die zum letzten Erhebungszeitpunkt sehr gut abschneiden konnte. Diese positive Entwicklung ist sicherlich darauf zurückzuführen, dass die zwischenzeitliche Vakanz der Programmkoordination zu diesem Zeitpunkt überwunden und die Hauptkoordinatorin zurückgekehrt war. Gestützt wird diese Annahme durch positive Äußerungen von Mentees, die der Programmkoordination eine gute Arbeit attestieren (siehe dazu auch Kapitel 6.1).

5.6 Ist gut auch gut genug? Die Weiterempfehlungsbereitschaft der TeilnehmerInnen

Die Evaluation hat bis zu diesem Abschnitt zeigen können, dass die für die TeilnehmerInnen relevanten Aspekte und Ziele des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms überwiegend erreicht wurden. Die Weiterempfehlungsbereitschaft stellt ein zusätzliches Gütekriterium zur Bewertung des Gesamtprogramms dar. In der letzten Onlineumfrage haben wir deshalb gefragt, ob Mentees und MentorInnen gewillt wären, möglichen zukünftigen AspirantInnen die Teilnahme an einem der folgenden Durchläufe des ARIADNE_{med} zu empfehlen. Die Mentees haben wir zusätzlich gefragt, ob sie ihre/n jetzige MentorIn weiterempfehlen würden. Tabelle 5.10 zeigt die daraus hervorgegangenen Ergebnisse.

Tabelle 5.10: „Würden Sie Kolleginnen die Teilnahme am ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm empfehlen?“ *Nur Mentees:* „Würden Sie Ihre/n MentorIn an andere Mentees weiterempfehlen?“

	Weiterempfehlung Gesamtprogramm			
	seitens MentorInnen		seitens Mentees	
	n	%	n	%
ja, unbedingt	14	56,0	24	72,7
ja, mit Abstrichen	11	44,0	9	27,3
nein, auf keinen Fall	-	-	-	-

	Weiterempfehlung MentorIn			
			seitens Mentees	
			n	%
ja, unbedingt			25	75,8
ja, mit Abstrichen			6	18,2
nein, auf keinen Fall			2	6,1
insgesamt	25	100,0	33	100,0

Quelle: Dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit 18.12.2009–3.2.2010 [n=25 MentorInnen und n=33 Mentees]

Demzufolge sind sich drei Viertel der Mentees einig, dass sie ihre/n jeweilige/n MentorIn unbedingt weiterempfehlen würden. Auch das Programm an sich wird von knapp drei Vierteln der befragten Mentees vorbehaltlos weiterempfohlen. Die MentorInnen sind sich da jedoch nicht so sicher: Unter ihnen fällt die vorbehaltlose Weiterempfehlungsbereitschaft deutlich geringer aus. Auf die Frage, warum keine uneingeschränkten Weiterempfehlungen abgegeben wurden, folgen einige exemplarische Hinweise, zunächst bezogen auf die MentorInnen:⁶

- „Die wenigen Kontakte mussten per EMail stattfinden. Wobei die/der MentorIn ausschließlich auf Fragen der Mentee antwortet und sich nie von sich aus meldet.“
- „MentorIn hatte von sich aus keine Initiative ergriffen, was mir manchmal geholfen hätte. Allerdings war sie/er auf meine Kontaktaufnahmen hin jederzeit sofort erreichbar.“
- „Andere Fachdisziplin als ich, deswegen schwierig, gemeinsame Kommunikationsebene zu finden.“
- „Es mag an der Konstellation liegen. Sie/er antwortete sehr bereitwillig auf Fragen, wusste auf manche aber auch keine besseren Ratschläge.“

⁶ Auf die Nennungen der beiden Mentees, die ihre/n MentorIn auf keinen Fall weiterempfehlen würden, wird an dieser Stelle aus Gründen einer möglichen Rückverfolgbarkeit nicht weiter eingegangen.

- *„Keine Erfahrung mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenig Zeit für mich, da sowohl fachfremd als auch keine Beratung zu o.g. Thema möglich. Wenig Gemeinsamkeiten.“*

Ruft man sich die im Leitfaden des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms festgehaltenen Grundsätze der vorgesehenen Mentoring-Phase ins Gedächtnis, stellt man fest, dass seitens der Mentees zum Teil mit falschen Erwartungen an die Mentoring-Beziehung herangegangen wurde: Kluttig (2008) weist an zwei Stellen (S. 14 und S. 18) darauf hin, dass sowohl beim Erstgespräch als auch im Rahmen der Mentoringvereinbarung zu klären ist, welcher der beiden Mentoringpartner die Kontaktinitiative aufrecht zu halten hat. Darüber hinaus ist die Rolle einer MentorIn mehr als RatgeberIn definiert: Eine aktiv formende Lehrfunktion ist nicht vorgesehen – zumal sie bei einer Gruppe promovierter Mentees wohl auch nicht ganz angemessen wäre. In diesem Zusammenhang sei auch auf den in Kapitel 4.3.1 untersuchten Einführungsworkshop für MentorInnen erinnert, in dem unter anderem besprochen wurde, dass die Initiative seitens der Mentees zu erfolgen hat. Die hier aufscheinende Problematik sollte künftig wohl eindeutiger kommuniziert werden.

Schwerer wiegen die Antworten, die auf ein nicht ganz gelungenes Matching hinweisen. Entweder ergaben sich fachliche Differenzen (siehe hierzu auch Kapitel 5.4), die ein optimales Mentoring verhinderten, oder es kam zu Unstimmigkeiten bezüglich der Einstellung zu externen Faktoren, wie z. B. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings ist auch in diesen Fällen das Matching nicht völlig gescheitert: Die entsprechenden Mentees hätten ihre/n MentorIn (wenn auch unter Vorbehalt) schließlich doch weiterempfohlen.

Kein/e MentorIn und keine Mentee fand das Mentoring-Programm so schlecht, dass er/sie es „auf keinen Fall“ weiterempfehlen würde. Eine Weiterempfehlung „mit Abstrichen“ wurde von neun (Mentees) und elf (MentorInnen) ausgesprochen. Als Gründe hierfür wurde unter anderem angeführt:

- *„Zielsetzung ist unter Umständen nicht immer klar.“*
- *„Das Programm ist ausgeschrieben für 'Frauen in der Wissenschaft', war aber mehr allgemein für Frauen in der Medizin mit Fokus auf Klinik. Frauen, die wirklich in der Wissenschaft arbeiten, wurden wenig berücksichtigt.“*
- *„Sehr zeitaufwändig – für z. B. vollzeitberufstätige Mütter sind die vielen Zusatztermine nicht zu schaffen. Manches ist einfach noch viel zu weit weg (Berufungstraining). Es hängt sicher viel von der Passung Mentor – Mentee ab.“*
- *„Einige Dinge, wie Stärkung des Selbstbewusstseins, hat nicht so recht geklappt.“*
- *„Als Naturwissenschaftlerin war ich nicht sicher, dass ich meinen Platz in dem Programm hatte.“*

Die Skepsis hinsichtlich des Mentoring-Programms nährt sich also offensichtlich aus einer Mischung aus personen- und programmspezifischen Faktoren. Sicher wird auch die weiter oben bereits thematisierte heterogene Gruppenzusammensetzung ihren Part im Hintergrund spielen: Die verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen und erreichten Stufen auf der Karriereleiter sind deutlich als Ursachen für die vorhandene Skepsis identifizierbar.

6 Fazit

Die im Rahmen der Analyse der drei durchgeführten Onlinebefragungen, der Bewerbungsunterlagen und der Erfahrungsberichte gewonnenen und bisher vorgestellten Ergebnisse fallen weitgehend zufriedenstellend aus. Dieser Befund wiegt umso mehr, als das ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm an der FAU schließlich als Pilotprojekt und zum ersten Mal durchgeführt wurde. Um dieses Urteil durch die frei formulierten Eindrücke der TeilnehmerInnen zu validieren, werden in vorliegenden Kapitel zunächst die von den BefragungsteilnehmerInnen gegebenen Kommentare in Kategorien ausgewertet, zusammengefasst und diskutiert.¹ Daran anschließend werden Empfehlungen gegeben, die sich auf Nachbesserungsmöglichkeiten des ARIADNE_{med}-Programms beziehen.

6.1 Erfahrungen und Anregungen aus Sicht der TeilnehmerInnen

Alle durchgeführten Onlinebefragungen wurden mit den folgenden drei Aufforderungen beendet:

- *„Bitte teilen Sie uns die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE_{med} gemacht haben.“*
- *„Bitte teilen Sie uns die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE_{med} gemacht haben.“*
- *„Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE_{med} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“*

6.1.1 Was hat besonders gefallen?

Zunächst richten wir den Blick auf die *positiven* Kommentare, die in den drei Erhebungen zusammengetragen wurden. Sie können in kategorisierter Form Tabelle 6.1 entnommen werden.

Auf den ersten Blick fällt – bei gegebener Möglichkeit zu Mehrfachantworten – die große Anzahl an positiven Stellungnahmen zum ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm auf: Es werden mehr als doppelt soviel positive als negative Kommentare abgegeben, wie ein Vergleich mit Tabelle 6.2, S. 56 belegt. Interessant, und zugleich erfreulich, dass vor allem seitens der Mentees der Kontakt untereinander und zu den MentorInnen zu allen drei Befragungszeitpunkten prominent genannt wird. Seitens der MentorInnen stehen ebenfalls die Beziehungen zu den Mentees im Vordergrund – der Kontakt innerhalb der Gruppe der MentorInnen läßt dagegen zu wünschen übrig. Des Weiteren werden vergleichsweise häufig übergreifende Ziele wie Karriereförderung, Wissensweitergabe, Veranstaltungsqualität angegeben, die demzufolge offensichtlich programmatisch umgesetzt werden konnten. Exemplarisch sind im Folgenden einige prägnante Äußerungen aufgeführt:

- *„Erste positive Eindrücke. Die Auftaktveranstaltung für Mentoren hat mich sehr gefreut.“ (MentorIn; erste Befragung)*
- *„Ernstgenommen werden vom Mentor & Hilfestellungen. Man kann alles fragen, was man sonst nicht ehrlich beantwortet bekommt.“ (Mentee; zweite Befragung)*
- *„In einigen Fällen ist es durch den Austausch mit anderen Mentees zu interessanten Gesprächen gekommen.“ (Mentee; zweite Befragung)*

¹ Im Laufe des bisherigen Evaluationsberichts wurde bereits an verschiedenen Stellen auf diese Nennungen eingegangen. Sämtliche Kommentare können im Anhang A in anonymisierter Form eingesehen werden.

Tabelle 6.1: „Bitte teilen Sie uns die *positiven* Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE*med* gemacht haben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Onlinebefragung			
Beziehung zu Mentees	9	Erfahrungsaustausch mit Mentees	17
gute Organisation	7	Beziehung zum/r MentorIn	14
gute Auftaktveranstaltung	6	Organisation und Betreuung	13
Wissens-/ Erfahrungsweitergabe	6	Veranstaltungen im Allgemeinen	11
gutes Programm im Allgemeinen	5	Karriereförderung	10
Zweite Onlinebefragung			
Beziehung zu Mentees	6	Erfahrungsaustausch mit Mentees	16
Wissens-/ Erfahrungsweitergabe	5	Beziehung zum/r MentorIn	14
gute Organisation	4	Veranstaltungen im Allgemeinen	11
gute Auftaktveranstaltung	4	Karriereförderung	10
Kontakt zu anderen MentorInnen	2	Organisation und Betreuung	6
Dritte Onlinebefragung			
Netzwerkbildung	3	Erfahrungsaustausch mit Mentees	14
Wissens-/ Erfahrungsweitergabe	3	Veranstaltungen im Allgemeinen	12
Beziehung zu Mentees	2	Beziehung zum/r MentorIn	9
Selbstreflexion	2	Karriereförderung	4
Veranstaltungen im Allgemeinen	2	gute Programmkoordination	10

Quelle: Erste, zweite und dritte Onlineumfrage zum ARIADNE*med*-Programm; Feldzeit vom 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 18.12.2009–24.1.2010

- „*Erweiterung des Horizonts für die Probleme von NachwuchswissenschaftlerInnen.*“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „*Kennenlernen von verschiedenen anderen Bereichen des Klinikums und der Fakultät - Kennenlernen von Mitarbeitern dieser Bereiche.*“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „*Ich finde gut, dass sich überhaupt jemand für Frauenförderung interessiert.*“ (Mentee; dritte Befragung)

6.1.2 Was hat besonders missfallen?

Nach dem Blick auf die aus Sicht der TeilnehmerInnen besonders gelungenen Aspekte des ARIADNE*med*-Mentoring-Programms folgen nun und im nächsten Abschnitt die Ergebnisse des Blicks auf die *negativen* Seiten des Programms. Für Nachjustierungen des Programms sind diese selbstverständlich ergiebiger. Tabelle 6.2 listet – wieder in Kategorien zusammengefasst – die eingebrachten Kritikpunkte auf.

Zwei der dabei sowohl von MentorInnen als auch von Mentees wiederholt genannten Unzulänglichkeiten betreffen die im Rahmenprogramm angesiedelten Angebote („spezielle Veranstaltungen“, „Terminkoordination“). Ein großer Teil der Mentees verwies, wie Tabelle 6.2 zeigt, vor allem bei der zweiten und dritten Onlinebefragung darauf, dass die Zielgruppe zu heterogen sei: Dieses Ergebnis stützt die in Kapitel 5.4 berichteten Resultate und untermauert die Empfehlung, künftige Mentoringangebote zielgerichteter, also für genauer definierte Gruppen auszuarbeiten und anzubieten.

Tabelle 6.2: „Bitte teilen Sie uns die *negativen* Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE*med* gemacht haben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Onlinebefragung			
Terminkoordination	4	spezielle Veranstaltungen	7
Programmausrichtung	3	Organisation (Informationsfluss)	5
Workshop für MentorInnen	3	MentorInnenpassung	3
Erfahrungen mit Mentees	2	negatives Frauenbild	2
Räumlichkeiten & Organisation	2	Datenschutzbedenken	2
Zweite Onlinebefragung			
Terminkoordination	3	Kontaktschwierigkeiten	10
Erfahrungen mit Mentees	3	inhomogene Zielgruppe	9
Programmausrichtung	2	Organisation (Informationsfluss)	5
örtliche Distanz	2	MentorInnenpassung	4
zusätzliche Belastung	2	Terminkoordination	3
Dritte Onlinebefragung			
Erfahrungen mit Mentees	3	spezielle Veranstaltungen	9
inhomogene Zielgruppe	1	MentorInnenpassung	7
spezielle Veranstaltungen	1	fehlende Netzwerkbildung	5
Kritik an MentorInnen	1	Terminkoordination	4
		inhomogene Zielgruppe	3

Quelle: Erste, zweite und dritte Onlineumfrage zum ARIADNE*med*-Programm; Feldzeit 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 18.12.2009–3.2.2010

Einige konkrete von den TeilnehmerInnen wahrgenommen Missstände lauten wie folgt:

- „Zeitlicher Mehraufwand ist natürlich gegeben und wenn einer der Partner Mentor oder Mentee vermehrt zeitlich verhindert ist, steht natürlich die ganze Sache auf der Kippe“ (MentorIn; erste Befragung)
- „Der Workshop war mir zu allgemein, ging nicht über mein Vorwissen hinaus.“ (MentorIn; erste Befragung)
- „Örtliche Distanz zum/r MentorIn“ (Mentee; erste Befragung)
- „Schwierig ist z.T., dass die Teilnehmerinnen bei Seminaren aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen kommen, da z. B. Laborforschung oft ganz anders aussieht als klinische Forschung und daher auf manche Bereiche nicht differenzierter eingegangen wird.“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Auf Medizinerinnen zugeschnitten, Naturwissenschaftlerinnen kommen zu kurz“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Meine Mentee machte auf mich eher den Eindruck, als wäre sie mehr gezwungen als freiwillig am Programm teilzunehmen.“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „Relativ wenig Kontakt zu der Mentee - Treffen nur auf meine Aktivität hin.“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „Noch zu wenig Kontakt zu anderen Mentees. Mentees sind insgesamt zu unterschiedlich ausgewählt - einige schon kurz vor der Habil, andere noch weit entfernt.“ (Mentee; dritte Befragung)

6.1.3 Welche Vorschläge und Anregungen werden gegeben?

Nach diesen vielen positiven und wenigen negativen Kommentaren zum ARIADNE_{med}-Mentoringprogramm gehen wir nun auf die Vorschläge und Wünsche ein, die die Programmbeteiligten geäußert haben. Die dabei zustande gekommenen Kategorien sind in Tabelle 6.3 aufgelistet.

Tabelle 6.3: „Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE_{med} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Onlinebefragung			
Hinweise zur Befragung	3	Organisation verbessern	6
bessere Einführung	2	Hinweise zur Befragung	4
sinnvolle Altersbegrenzung	2	mehr Treffen und Flexibilität	4
Erfahrungsaustausch MentorInnen	1	MentorInnenpassung	2
Kommunikation „per Sie“	1		
Zweite Onlinebefragung			
besseres Matching	3	Schwerpunkt auf Karriere	7
bessere Einführung	2	homogenere / kleinere Teilgruppen	7
effizientere Programmgestaltung	1	mehr Treffen und Flexibilität	6
Erfahrungsaustausch MentorInnen	1	Hinweise zur Befragung	3
konkreter Veranstaltungsvorschlag	1	MentorInnenpassung	3
Dritte Onlinebefragung			
besseres Matching	2	homogenere / kleinere Teilgruppen	10
Erfahrungsaustausch MentorInnen	1	Stammtische umgestalten	2
homogenere Teilgruppen	1	bessere Vernetzungsmöglichkeiten	1
Programm für männliche Kollegen öffnen	1	fachnähere ReferentInnen	1
Verpflichtungen einbeziehen	1	homogenere Teilgruppen	1

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE_{med}-Programm; Feldzeit 1.8.–30.09.2008, 1.4.–14.5.2009 und 18.12.2009–3.2.2010

Wir sehen, dass die Heterogenität der Gruppe der Mentees erneut zu Tage tritt: Sieben Mentees der zweiten sowie zehn der dritten Onlinebefragung empfehlen, künftig diesbezüglich zielgerichteter vorzugehen. Auch die bereits aufgezeigten Terminprobleme werden angeführt. Die beiden Mentees, die äußerten, die Stammtische anders zu gestalten, beziehen sich wahrscheinlich auf eine im Rahmen der Abschlussveranstaltung geführte Diskussion: Hier wurden die generellen Probleme der Stammtische thematisiert (nachzulesen im Kapitel 4.5). Viele TeilnehmerInnen stießen sich an der Bezeichnung „Stammtisch“, da sie nicht dem Charakter der Veranstaltung entspricht und zu sehr nach „Muße“ klingt. Andere Namen wie „ARIADNE_{med}-Treff“ oder „ARIADNE_{med}-Themenabend“ wären in erster Annäherung sicher passender.

Die MentorInnen gaben in der ersten Umfrage Hinweise zur programmbegleitenden Evaluation. Dabei wurde angeregt, eine solche Befragung zu wiederholen, was ja von vornherein geplant war, und die Hoffnung geäußert, dass die Ergebnisse der Evaluation auch umgesetzt würden.

Beispielhaft sollen auch an dieser Stelle einige der eingetroffenen Kommentare vorgestellt werden:

- „Ein gemeinsames freiwilliges Seminarwochenende mit MentorInnen und Mentees könnte für alle inspirierend sein und die 'gleiche Augenhöhe' zwischen beiden Gruppen verdeutlichen.“ (MentorIn; erste Befragung)

- „Es wäre einfacher, wenn die Fachdisziplinen von Mentor und Mentee einander näher wären.“ (MentorIn; zweite Befragung)
- „Es wäre vielleicht schön, dass die Mentees mehr Zeit für informelle Diskussionen während der Workshops hätten“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Vielleicht könnten beim nächsten Matching einige der ehemaligen Mentees/MentorInnen assistieren“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Besseres Matching. NaturwissenschaftlerInnen und Medizinerinnen haben meist unterschiedliche Probleme und Karrierewege“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „Das Programm sollte gleichermaßen für Männer offen sein (...). (...) es finden sich die Defizite, die das ARIADNE-Programm zu beheben sucht, gleichermaßen bei jungen MedizinerInnen.“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „Stammtische umgestalten: Vortrag und dann kurz Kleingruppenarbeit, die dann in Gespräche übergeht.“ (Mentee; dritte Befragung)

6.2 Empfehlungen aus der Evaluation

Abschließend führen wir die bisherigen Erkenntnisse zusammen und leiten aus ihnen verschiedene Empfehlungen ab, die helfen sollten, das ARIADNE_{med}-Programm genauer auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und der FAU abzustellen und künftige Mentoring-Durchläufe noch erfolgreicher zu gestalten bzw. zu optimieren.

6.2.1 Veranstaltungen

Die TeilnehmerInnen der Veranstaltungen des Rahmenprogramms waren weitgehend zufrieden mit den organisatorischen und inhaltlichen Aspekten. Dies trifft besonders auf solche Angebote zu, deren Schwerpunkt in der Vermittlung neuer bzw. dem Ausbau vorhandener Qualifikationen liegt. Einen Überblick auf die Bewertung der Veranstaltungen, bieten die Tabellen 4.15 und 4.16 auf S. 38 ff.

Unter didaktischen, aber auch inhaltlichen Gesichtspunkten sollten die Veranstaltungen des nächsten Mentoringzyklusses stärker aufgelockert werden: Um verbesserte Möglichkeiten zur Netzwerkbildung zu liefern,² sollte den TeilnehmerInnen mehr Zeit gegeben werden, sich mit anderen Mentees und MentorInnen auszutauschen.³ Auch verstärkt eingesetzte Gruppenarbeit und Rollenspiele könnten sich diesbezüglich als nützlich erweisen.

Den MentorInnen sollten in der folgenden Phase des ARIADNE_{med}-Programms Seminare mit den Themenschwerpunkten „Beratungskompetenz“ und „Konflikttraining und Management“ angeboten werden. Wie in Abschnitt 4.6 erläutert, wird die Behandlung dieser Themen besonders gewünscht. Die Erfüllung dieses Wunsches könnte u. U. dazu führen, dass einige der MentorInnen bei einer Neuauflage des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms bereit wären, ihre jetzige Funktion noch einmal einzunehmen.

Die Entwicklung der TeilnehmerInnenzahlen fiel wenig erfreulich aus, wie Abbildung 4.1 auf S. 40 belegt. Die bereits angesprochenen Ursachen dafür ließen sich wahrscheinlich entschärfen, wenn die Veranstaltungen in ihren Inhalten trennschärfer formuliert oder thematisch ähnliche Veranstaltungen zu einer einzigen zusammengefasst würden. Eine bessere Auslastung der angebotenen Workshops und Seminare ginge auf diesem Wege mit geringeren organisatorischen und finanziellen Aufwänden einher. Ein weiterer Grund für die nachlassende Nachfrage findet sich in

² Die Netzwerkbildung konnte nur unzureichend verwirklicht werden (s. Kapitel 5.1.2).

³ Insbesondere die Stammtische sollten mehr Raum für ungezwungene Kommunikation und zum Kennenlernen bieten.

der häufiger geäußerten Unzufriedenheit hinsichtlich der wahrgenommenen Gruppenheterogenität der Mentees.⁴

6.2.2 Umsetzung der Ziele

In den Kapiteln 5.1.2 und 5.1.3 wurden die Ziele des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms und deren Umsetzung erörtert. Herauszustellen ist, dass sowohl die „Karriereplanung“ (seitens der Mentees) als auch die „Wissensweitergabe“ (seitens der MentorInnen) den höchsten Stellenwert bei den TeilnehmerInnen einnehmen – und sie zugleich am besten umgesetzt wurden. Hinsichtlich dieser zentralen Ziele kann dem ARIADNE_{med}-Mentoringprojekt ein (sehr) guter Erfolg bescheinigt werden. Ansonsten wurden überwiegend „zufriedenstellende“, wenn nicht „gute“ Werte ermittelt.

Als stark verbesserungswürdig erwies sich allerdings das den Mentees ebenfalls sehr wichtige Ziel der „Netzwerkbildung“: In diesem Bereich konnte das Mentoring-Programm nicht überzeugen. Hier müssten Verbesserungen angestrebt werden, ist doch Netzwerkbildung im heutigen Berufsleben ein bedeutsames Erfolgskriterium geworden (vgl. Hesse und Schrader, 1999). Neben den im vorigen Abschnitt vorgeschlagenen Änderungen, könnte es sich lohnen, die MentorInnen zu einer intensiveren Teilnahme am Rahmenprogramm und an den Stammtischen zu bewegen. Um dies zu erreichen, sollte zum Auftakt der nächsten Mentoring-Phase verdeutlicht werden, dass insbesondere auch die MentorInnen von neuen Netzwerken profitieren können, die beim Zusammentreffen mit Mentees und anderen MentorInnen entstehen (vgl. Koreman, 2005, S.4). Vielleicht vermag ja dieser „Mehrwert“ die Kosten der dafür zusätzlich zu investierenden Zeit erträglich zu machen.

6.2.3 Matching und Mentoring-Paare

Das in Kapitel 5.3 erörterte Matching führte überwiegend zu gut funktionierenden Tandems. Hinweise auf Ursachen, die ausschlaggebend waren für ein Stocken oder gar Scheitern einiger weniger Mentoring-Beziehungen, finden sich in den frei formulierten Kommentaren der TeilnehmerInnen und in den genannten Gründen für eine nicht uneingeschränkte Weiterempfehlung der jeweiligen MentorIn (vgl. Kapitel 5.3.4 und 6.1). Pauschale Lösungen, die disharmonisierende Zuordnungen von vornherein ausschließen, können aufgrund der oft individuellen Ursachen der Probleme nicht angeboten werden. Hilfreich wäre es aber wohl, Mentees oder MentorInnen aus der Pilotphase des ARIADNE_{med}-Mentoring-Programms zu gewinnen, um an der nun anstehenden Matchingphase in beratender Funktion teilzunehmen. In erster Linie sollten dabei solche WissenschaftlerInnen um ihr Mitwirken gebeten werden, die ihre Aufgaben als MentorIn bzw. Mentee im vergangenen Durchlauf sehr engagiert wahrgenommen hatten. Allerdings müsste darauf geachtet werden, dass nicht Situationen entstehen, in denen sich MentorInnen ihre Mentees selbst aussuchen.

Das durchgeführte Cross-Gender-Mentoring ist offensichtlich mit einigen Schwächen behaftet (s. Kapitel 5.3.4), fielen doch die Zufriedenheitsurteile im Fall von männlichen Mentoringpartnern etwas schlechter aus als im Fall von weiblichen. Vielleicht ist das damit zu kompensieren, dass im zweiten ARIADNE_{med}-Durchlauf noch stärker als in der Pilotphase auf die von den Mentees genannten Ziele für ihre Beteiligung am Mentoring-Programm geachtet wird – und dieser Wunsch bei der Partnerzuweisung entsprechend auch mit oberster Priorität berücksichtigt wird.

Eine spezielle Ursache für auftretende Unzufriedenheiten fand sich seitens sowohl der MentorInnen als auch der Mentees in der Zuteilung eines/r MentoringpartnerIn, der oder die nicht der eigenen Wissenschaftsdisziplin angehört (vgl. Kapitel 5.3.4). Die aus den vorgestellten Ergebnissen abzuleitende Handlungsempfehlung fällt eindeutig aus: Eine ähnliche gelagerte Wissenschaftsdisziplin sollte beim Matchen mit großer Priorität berücksichtigt werden – denn im Falle

⁴ Auf die Probleme in Folge der Gruppenzusammensetzung wird auf S. 60 noch genauer eingegangen.

auftretender zwischenmenschlicher Differenzen könnten die TeilnehmerInnen dann gewissermaßen auf ein nicht so glattes Parkett ausweichen und sich voll und ganz auf die Unterstützung im fachlichen Bereich konzentrieren.

Unstimmigkeiten werden sich selbst bei bestmöglicher Vorgehensweise nicht ausschließen lassen. MentorInnen und Mentees sollten daher gleich zu Beginn des zweiten ARIADNE_{med}-Durchlaufs – und zwar noch eindringlicher, als in der Pilotphase bereits geschehen – auf die „Mediator“-Funktion der Programmkoordinatorin hingewiesen werden: Als vertrauliche Ansprechpartnerin sollte sie entstehenden Konflikten möglichst schon in deren Entstehung entgegenwirken können.

Schließlich sei noch einmal auf die Altersproblematik hingewiesen (s. Kapitel 5.3.4): Mentoringpaare, in denen die Mentee älter als ihr/e MentorIn ist, sollten nicht vorkommen – sie stehen von vornherein unter einer ungünstigen Konstellation.

6.2.4 Teilnehmerinnenzahl und Gruppenstruktur

Wie wir gesehen haben, beurteilt knapp die Hälfte der befragten Mentees die Zahl der teilnehmenden Mentees als zu groß. Dieses Ergebnis sollte bei künftigen ARIADNE_{med}-Mentoring-Durchläufen dahingehend berücksichtigt werden, dass die Gruppengröße reduziert wird.⁵

Alter und Erfahrungsstand der Mentees klaffen mitunter weit auseinander. Infolgedessen sind auch die Intentionen, die die Teilnehmerinnen mit ihrer Beteiligung am ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm verknüpfen, sehr verschieden. Das führt dazu, dass einige Veranstaltungen, die in ihrer Organisation und Bereitstellung ja sehr aufwändig sind, dennoch nur von Teilgruppen besucht werden. Um solche Fehlinvestitionen zu vermeiden, empfiehlt es sich, auf eine bezüglich des Alters und der Berufserfahrung homogenere Gruppe und damit auf eine diesbezügliche Spezialisierung von ARIADNE_{med} zu setzen.

Die im Laufe der drei Befragungen gesammelten Kommentare legen zudem den Schluss nahe, die Mentees betrachteten die bei ARIADNE_{med} einbezogenen Berufsfelder als zu breit gefächert. Dies betrifft sowohl Unterschiede zwischen einer klinischen und einer universitären Orientierung als auch Diskrepanzen zwischen medizinischer und naturwissenschaftlicher Karriereplanung der Mentees. Auf diese Kritik könnten zukünftige ARIADNE_{med}-Mentoring-Programme damit reagieren, dass Zyklen spezialisiert und alternierend für die extrahierten Nachfragegruppen angeboten werden.

6.2.5 Alternative Mentoringformen – Mentoring ohne MentorIn

Grundsätzlich wäre auch zu prüfen, ob *Peer*-Mentoring als Ergänzung zu den *Paar*-Mentoring-Beziehungen auch für ARIADNE_{med} in Fragen käme. Peer-Mentoring beinhaltet eine Mentoringbeziehung zwischen Personen auf der gleichen beruflichen Ebene oder universitärer Karrierestufe. Im Falle von ARIADNE_{med} könnte dies auf der Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung der Mentees aufbauen – und diese zugleich ergänzen und vertiefen. Ein von jeder Mentees-Gruppe gewähltes Expertengremium von zwei Führungskräften bzw. ProfessorInnen unterstützt und berät die Peer-Mentoringgruppe bei der Planung von Karriereschritten und der Vernetzungsarbeit. Ein struktureller Vorteil von Peer-Mentoring wäre, dass durch den Austausch unter gleichberechtigten und gleichrangigen Personen das Risiko der Entstehung einer ansonsten möglichen Abhängigkeit der Mentees von ihren MentorInnen minimiert wäre (Bredelbusch 2005, S. 78).

⁵ Andere Mentoring-Programme für Medizinerinnen zählen deutlich weniger als 48 Teilnehmerinnen im ARIADNE_{med}-Mentoring-Programm. Das TANDEMplusMED-Programm der RWTH Aachen z. B. richtet sich lediglich an 15 Mentees.

7 Anhang

A Positive Kritik

Kommentare zur Frage: „Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen. Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{med} gemacht haben.“

A.1 MentorInnen

A.1.1 1. Befragung

- Ich habe erkannt, dass das Programm ernster genommen wird als ursprünglich gedacht und dementsprechend auch professioneller gestaltet wird. Die Auftaktveranstaltung für MentorInnen hat mich sehr gefreut.
- bisher keine
- Sehr netter Workshop und interessante Gespräche mit anderen MentorInnen.
- Bin leider zu kurz dabei, um schon Erfahrungen berichten zu können. Positiv ist die intensive Kontaktaufnahme von Seiten des Programms.
- gute Organisation und hohe Professionalität des Programms, guter Workshop für MentorInnen und persönliches Kennenlernen anderer MentorInnen (Networking!)
- sehr engagiertes motiviertes Organisationsteam, sehr aufgeschlossene MentorInnen (man spürt, die wollen was verbessern) sehr gutes Matching, „gut passende Mentee“
- Ist hier noch etwas früh, aber insgesamt ist die Idee sehr hilfreich, das Programm (wenn es denn auch im Ende wirklich von den Fakultäten gewollt wird und nicht nur als „Feigenblatt“ gesehen wird) sollte in der Tat etwas bewegen können
- Sehr nette Mentee, erste Kontakte konnten vermittelt werden.
- habe bisher nur wenig Erfahrungen gemacht. Organisation ist sehr gut
- Ich habe nur mit meiner Mentee telefoniert
- Kennenlernen; MentorInnen Austausch über ihre Erfahrungen, ihre Arbeitsbereiche und Schwerpunkte
- Der Workshop markierte für mich den Beginn des Mentoring-Programms, so dass sich noch keine positiven und negativen Erfahrungen ergeben haben. Auf dem Workshop habe ich einige Aspekte zur Gesprächsführung gelernt, die ich in den anstehenden vertiefenden Gesprächen anwenden möchte.
- Die Auftaktveranstaltung war interessant
- erste positive Eindrücke
- Weitergabe karrierebezogenen Wissens an stark motivierte Mentee; Strukturierung der Tätigkeit als MentorIn (noch beim Lernen); menschliche Begegnung
- Prinzipiell finde ich das Programm sehr gut, Erfahrungen müssen noch kommen
- zu früh

- Klima, Atmosphäre
- Einführungsveranstaltung; offene Mentee
- Die bisherigen Erfahrungen reichen für ein Statement nicht aus
- Kontakt mit Mentee erneuert Bindungen zur FAU, auch über die anderen MentorInnen. Es wird einem bewußt, dass man über wesentlich mehr Netzwerke verfügt als ursprünglich gedacht. Es macht Spaß, eine Karriere-Planung strukturiert zu begleiten.
- Sehr engagierte Mentee, offen für Beratung.
- Sehr netter Kontakt, Gefühl tatsächlich Hilfestellung geben zu können.
- Gut organisierte Chance zu diesen Programm beizutragen, Plattform ist gegeben
- Gutes Matching.
- deutliche Verbesserung der Situation für Wissenschaftlerinnen; eindeutig positive Wirkung auf die fächerübergreifende Interaktion zwischen Wissenschaftlern
- Das Kennenlernen der Mentees und deren Probleme zeigt mir, daß dieses Programm durchaus sinnvoll ist für die Karriere dieser Frauen. Und dass ich einen Beitrag dazu leisten kann.

A.1.2 2. Befragung

- äußerst professionelle Organisation
- Mentees in Berufungskommission; Interaktion mit Mentee; Schulung für das Gespräch; u.v.m.
- gute Organisation
- Keine.
- Unkomplizierter Kontakt.
- Kontakte zu anderen MentorInnen; Horizonterweiterung; Beschäftigung mit Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die auch für Mitarbeiterinnen der eigenen AG nützlich sind; Breitenwirkung; Weitergabe von Wissen.
- sehr gutes Matching, sehr engagierte Koordinatorin
- Kontakt zu anderen Wissenschaftlern; Kontakt zu MentorInnen und Mentees; Austausch von Erfahrungen
- Schulungen und Veranstaltungen sind sehr gut. Generelle Problematik (Frauenförderung) auf diesem Weg halte ich für sehr sinnvoll.
- gute Koordination und Weiterleitung von Informationen; schnelle Erreichbarkeit per E-Mail
- gute Einleitung, interessante Blickwechsel auf andere Problemkreise im Rahmen einer Habilitation
- Programm hilft mir, jungen Damen aus der Med Fak zur Habilitation zu verhelfen
- Informationsfluss, Angebot an Veranstaltungen
- Meine Mentee ist sehr nett, freundlich und unkompliziert. Ich konnte Ihr bei der Realisierung eines eigenen Forschungsvorhabens weiterhelfen.

- Sehr positive Erfahrungen im persönlichen Austausch mit meiner Mentee.
- Man kann personenbezogene Hilfestellung leisten, Berufs- und Lebenserfahrung weitergeben.
- Kontakte zu karrierebewussten jungen Menschen. Ich empfinde es als angenehm, dass ich meine Beratungskompetenz gut einbringen kann, dass meine Beratung geschätzt wird. Erfahrungen mit mir selbst als Berater, bessere Selbsteinschätzung

A.1.3 3. Befragung

- 1. Eine über das wissenschaftliche Arbeiten hinausgehende sinngebende Tätigkeit. 2. Erweiterung des Horizonts für die Probleme von Nachwuchswissenschaftlerinnen. 3. Anstoß für verstärkte frauenfördernde Maßnahmen im eigenen Umfeld (Arbeitsgruppe). 4. Erweiterung des Horizonts durch umfangreiches Begleitprogramm mit interessanten Vorträgen
- Möglichkeit, Wissen weiterzugeben. Möglichkeit, einer (normalerweise) jungen Kollegin mit Rat zur Seite zu stehen.
- siehe Fragebogen
- Horizont erweitert, Netzwerk erweitert, neue wissenschaftlichen Themen kennengelernt
- Es macht Spaß junge AkademikerInnen zu unterstützen.
- gute Fortbildungsveranstaltung; gute Möglichkeit der Selbstreflexion
- gute Organisation; gutes, sinnvolles und nützliches inhaltliches Programm
- Kontakt mit jungen, engagierten Wissenschaftlerinnen; War mir vorher nicht bewußt, wie einfach es ist, durch Mitteilung und Diskussion z.B. eigener Erfahrungen, bei der Karriereplanung zu helfen.
- siehe Fragebogen
- neue Impulse bekommen; Verbindung zur Mutter-Uni gestärkt; Probleme der heutigen Wissenschafts-Generation erfahren
- Die Mentee konnte von meinen Erfahrungen profitieren.
- Führte zu Profil- und Meinungsbildung bei den Mentees und zur Vernetzung. Die Ausführungen von Herrn Kanzler Schröck wurden als sehr informativ empfunden.
- Möglichkeit, eigenes Wissen und eigene Erfahrungen weiterzugeben; positive Rückmeldungen von der Mentee (Erfolge aufgrund der Beratung); Erfahrungen anderer Mentoren kennenlernen
- Das Mentoring bewerte ich durchweg positiv. Hervorzuheben ist das ausgeprägte Angebot an Veranstaltungen, die Informationsweitergabe darüber und damit die Möglichkeit der Teilnahme. Vielen Dank den Organisatoren.
- Ich stehe der Idee des Programmes sehr viel positiver gegenüber als den insgesamt eher wenig günstigen Erfahrungen, die ich selber damit gemacht habe. Es war reizvoll, sich in die Situation der Mentee zu versetzen und mit ihr gemeinsam über Projektideen und Möglichkeiten der Umsetzung nachzudenken, aber leider zeigte dies keinerlei praktische Konsequenzen.
- Kennenlernen von verschiedenen anderen Bereichen des Klinikums und Fakultät; Kennenlernen von Mitarbeitern dieser Bereiche; Austausch, soweit er tatsächlich möglich war

A.2 Mentees

A.2.1 1. Befragung

- Mentee-Workshop sehr hilfreich für bewussteren Umgang mit Mentee-Programm
- sehr guter Kontakt zu den Organisatoren (haben sich sehr bemüht eine(n) passenden MentorIn zu finden, nachdem ich den ersten abgelehnt habe); zu sehen, wer noch so teilnimmt und dass viele auch nur „mit Wasser kochen“
- gute Organisation durch Frau Lux; sie hat sich große Mühe gegeben, den/die passende(n) MentorIn zu finden; äußerst positives zielorientiertes Gespräch mit MentorIn; das Bewußtmachen der eigenen Ziele hat mir sehr geholfen, diese noch intensiver zu verfolgen und in die Tat umzusetzen (erste Teilerfolge sind schon sichtbar). Sehr positiv finde ich auch die E-Mails mit Informationen über Fördermöglichkeiten / Stipendien für Wissenschaftlerinnen und Veranstaltungen des Frauenbüros. Ich habe schon an zwei Seminaren des Frauenbüros teilgenommen, die von großem Nutzen für meine persönlichen und berufliche Entwicklung sind.
- Ich habe Mentees kennengelernt, die ähnliche berufliche Probleme haben, und es tut gut sich auszutauschen. In der Trainerin des Workshops und in Frau Lux habe ich jemanden gefunden, der sich für unsere Schwierigkeiten interessiert. Mein(e) MentorIn will mir mit Rat und Tat helfen. Das sind sehr positive Unterstützungsangebote.
- Kennenlernen Gleichgesinnter, neue Inspiration hinsichtlich wissenschaftlichem Arbeiten.
- erster Kontakt zu MentorIn sehr positiv, Kontakt zu anderen Mentees, Auftaktveranstaltung, gute Organisation und guter Informationsfluss (z.B. über Fördermöglichkeiten etc.)
- Ich habe insgesamt noch sehr wenig Erfahrungen gemacht, da ich erst spät hinzugekommen bin. Ich finde die Flexibilität bei der Wahl der MentorIn sehr gut sowie das Angebot an Workshops.
- Networking mit anderen Gleichgesinnten, auch aus anderen Fachgebieten
- Unterstützung durch meine(n) MentorIn
- Durch das Mentoring-Programm habe ich viele Informationen gewonnen, die für meine weitere Karriere an der Universität sehr nützlich sein könnten. Darüber hinaus habe ich auf den verschiedenen Veranstaltungen immer mehr Mentees aus verschiedenen Arbeitsbereichen kennengelernt und mit ihnen die Informationen und Meinungen austauschen können.
- Mir hat der Workshop sehr gut gefallen, ich treffe mich allerdings erst in der kommenden Woche mit meinem Mentor, so dass ich noch nicht allzu viele Erfahrungen sammeln konnte. Allerdings kann ich soviel sagen, dass Frau Lux die Sache bisher äußerst kompetent und freundlich abgewickelt hat.
- hilfreiche und sehr konkrete Tipps vom MentorIn; interessante Veranstaltungshinweise per E-Mail durch Frau Lux; erstes Seminar war nützlich
- motivierend, viele Tipps bekommen von MentorIn; gemeinsame Erfahrungen der Frauen sind hilfreich
- Ich werde erst zu einem späteren Zeitpunkt in das Programm einsteigen. Positiv finde ich, dass ich trotzdem schon jetzt mit Informationen einbezogen werde.

- regt zum Nachdenken über eigene Ziele an; hilft am Ball zu bleiben; zeigt mir, dass ich bezüglich meiner wissenschaftlichen Förderung bisher Glück gehabt habe; motiviert mich zum nächsten Schritt
- Gute Idee und sinnvoller Ansatz. Das anschließende gemeinsame Büffet bei der Auftaktveranstaltung war gut, weil man sich gegenseitig gut kennenlernen konnte.
- Ich habe eine sehr gute Verbindung mit meiner MentorIn und habe schon das Gefühl, dass ich Fortschritte gemacht habe.
- Durch Kennenlernen einer Co-Mentee, bereits Planung einer wissenschaftlichen Kooperation angedacht
- Zusammentreffen mit „Gleichgesinnten“, sehr zielstrebigen Frauen unterschiedlicher Kliniken/Institute; sehr positiv überrascht vom Einführungsworkshop
- Kontakt zu anderen Mentees: alle haben ähnliche Probleme und Situation, auch das bringt schon ein Netzwerk; Frauenförderung wird sichtbar wichtig genommen; man hat das Gefühl, dass sich wirklich was ändern soll im Männer-Frauen-Verhältnis an der Uni; gute Organisation durch Frau Lux; freundlicher Kontakt
- angenehme Atmosphäre, netter Erfahrungsaustausch mit den anderen Mentees; angenehmes erstes Gespräch mit MentorIn
- Da ich seit der Informationsveranstaltung an keiner Veranstaltung mehr teilgenommen habe war es schwierig positive Erfahrungen mit dem Mentoring Programm zu sammeln. Gut ist allerdings, dass man über den E-Mail Verteiler verschiedene Informationen, beispielsweise zu offenen Stellen etc., erhält.
- Austausch von Erfahrungen mit anderen Leuten; die Möglichkeit Hilfe und Empfehlungen zu bekommen von erfahrenen Leuten über meine Karriereplanung
- sehr engagiertes Team, super Organisation, sehr freundlicher Umgang miteinander, sehr gutes Gespräch mit MentorIn.
- MentorIn paßt gut zu meinen Vorstellungen; erstes Treffen hat sich sehr unkompliziert gestaltet; konnte andere Mentees/Wissenschaftlerinnen kennenlernen; habe mir mehr Gedanken über meine Karriere gemacht
- Organisation, Betreuung der Mentees, Informationsfluss optimal. Habe prompt Unterstützung erhalten bei Terminwunsch/-tausch. Die erste Veranstaltung hatte meine Erwartung übertroffen.
- sehr freundliche und offene Atmosphäre; bei allen positiven Erfahrungen; sehr unterschiedliche Vorstellungen der einzelnen Mentees zum Ablauf des Mentoring Programms und den Aufgaben der MentorInnen, finde ich spannend, hat mir einerseits Ideen gegeben, andererseits gezeigt, dass ich für manche Fragestellungen glücklicherweise keine Hilfe brauche. Sehr interessanter Vortrag von Frau Prof. Beisiegel mit vor allem auch sehr viel persönlichen Informationen zu ihrem Lebenslauf
- Passende Auswahl MentorIn; sehr zufrieden mit MentorIn; Treffen mit anderen Mentees positiv verlaufen
- Ich fand die Einführungsveranstaltung mit Frau Prof. Beisiegel und die Diskussion mit ihr hinterher sehr informativ. Die Auswahl meiner MentorIn halte ich für sehr geglückt, da ich ihn/sie herzlich und sympathisch finde und er/sie mir eine Menge nützlicher Ratschläge geben kann. Den Einführungsworkshop am 15.9. mit der Psychologin war interessant, weil mir klar wurde, dass meine Ziele noch zu unkonkret sind.

- Gespräche mit dem/der MentorIn sind sehr hilfreich für die Planung meiner Ziele, gibt mir sehr viele Tipps, ist professionell und kennt als Klinikchef(in) die Strukturen sehr gut. Seither sind mir meine eigenen Ziele wesentlich besser und strukturierter klar geworden. Nun geht es an die Verwirklichung, bei der mein(e) MentorIn mich auch unterstützen will.
- Kontakt zu anderen Mentees, sehr nettes und anregendes Treffen mit meiner MentorIn, sehr gute Organisation durch Frau Lux
- gute Organisation; Einführungsseminar praxisnah; freundlicher Umgang; dass auch noch ein späterer Beginn möglich war
- „Leitstrukturen“ wurden geschaffen, an denen man sich selbst - je nach Interesse - ein System erarbeiten kann

A.2.2 2. Befragung

- Ich habe meine(n) erste(n) gematchten MentorIn abgelehnt; alle waren trotzdem sehr bemüht, noch jemanden für mich zu finden! Und mein(e) jetzige(r) MentorIn ist klasse!
- sehr gute(r) MentorIn; gibt gute Impulse; ich spüre, dass ich mich durch die Mentoring-Beziehung persönlich und fachlich weiterentwickelt habe; Vermittlung von Sachkompetenz (Führungsseminar, Wissenschaftliches Schreiben) und emotionaler Kompetenz (Gespräche mit MentorIn und anderen Mentees); höhere Durchsetzungsfähigkeit in beruflichen Problemsituationen (Extra-Coaching meine(r) MentorIn, dafür nochmal herzlichen Dank!); Kontakte mit anderen Mentees; gegenseitige Hilfestellung; Gefühl, nicht allein zu sein
- Kennenlernen anderer Wissenschaftlerinnen an der medizinischen Fakultät; gute Seminare: Frau Alberternst und Prof. Bogdan; Treffen mit der MentorIn waren sehr ermutigend hinsichtlich meiner weiteren Laufbahn; MentorIn ist sehr herzlich
- Mein(e) MentorIn ist hilfbereit und einfach erreichbar. Viele andere Mentee bzw. Wissenschaftlerinnen kennengelernt.
- Super Seminar in Würzburg zur Business-Etikette; ist für meine administrativen Aufgaben sehr hilfreich und fördert das Selbstbewusstsein
- Obwohl mein(e) MentorIn nicht der medizinischen Fakultät angehört und fachfremd ist hat er/sie mir immer seine/ihre Unterstützung zugesagt und mich motiviert.
- strukturiert, organisiert
- mit meiner MentorIn habe ich sehr gute Gespräche geführt; interessante Veranstaltung bei Prof. Bogdan.
- sehr gute MentorIn-Mentee Beziehung; andere Mentee kennengelernt; bessere Gesamtansicht
- Nette Treffen, wo man sich austauschen kann.
- Möglichkeit andere Mentees zu treffen, mit denen man Informationen austauschen kann; guter Kontakt zu meiner MentorIn und seine/ihre präzise Analyse meiner Karrieresituation; Möglichkeit meine eigenen lang- und kurzfristigen Ziele zu spezifizieren; gesteigertes berufliches Selbstbewusstsein; verbesserte „Führungskompetenz“
- hilfreiche Tipps vom MentorIn für den Alltag
- Austausch mit anderen Mentees; Bestärkung durch MentorIn; Motivation durch MentorIn

- Kontakt mit MentorIn sehr gut und hilfreich. Mit anderen Frauen in derselben Lage (Vollzeit-Wissenschaftlerinnen) Kontakt geschlossen und Netzwerk aufgebaut.
- Die Erfahrungen mit meiner MentorIn sind äußerst positiv. Er/Sie ist so, wie ich gerne sein würde ;-). Sachlich, ruhig, freundlich, kompetent, hilfsbereit, gibt sehr nützliche Tipps für die Karriereplanung (z.B. „Sie müssen auch in der Fakultät bekannt sein, nicht nur in Ihrem Arbeitsgebiet“), und hat mich mit dem Hochschulbund und deren Ausschreibungen vertraut gemacht. Weiterhin war auf dem Zwischentreffen sehr interessant, die Erfahrungen der anderen Mentees mitzubekommen, auch wenn es nicht ausschließlich positive Rückmeldungen waren.
- geteiltes Leid ist halbes Leid; interessierte Menschen zu treffen und sich beruflich austauschen zu können; interessante Vorträge und gute Workshops
- positiv sind die Seminare (leider bisher nur ein wirkliches Qualifizierungsseminar) und der Kontakt mit anderen Mentees
- Höhere Aufmerksamkeit durch Vorgesetzte, gute Außenwirkung, gute Organisation.
- Durch die Seminare habe ich gute Informationen für meine weitere Arbeit erhalten. Ich habe nette Kolleginnen kennengelernt und habe von meinem MentorIn mehr Motivation erfahren als je von meinem Chef.
- einige Leute kennen gelernt und gesprochen; an gut organisierten Fortbildungsveranstaltungen kostenlos teilgenommen; Informationsfluss recht gut; Koordination äußerst engagiert
- Motivation; Unterstützung um meine Karriere zu verfolgen; Mut um weiter zu kämpfen für meine Habilitation; Idee
- Mit dem Workshop, Seminar und den Stammtischen habe ich überwiegend sehr positive Erfahrungen gemacht. In einigen Fällen ist es durch den Austausch mit anderen Mentees auch zu interessanten Gesprächen gekommen. Mit der Organisation (Termininformation langfristig, Absprache im Internet bei Auswahl etc.) bin ich sehr zufrieden.
- neue Kontakte, Auseinandersetzung mit persönlichen Zielen, Möglichkeiten des Vergleiches: wo stehe ich, wo die Anderen?
- Austausch mit Leuten in ähnlicher Situation; ernstgenommen werden von MentorIn und Hilfestellungen; man kann alles fragen was man sonst nicht ehrlich beantwortet bekommt; Interesse der Uni an Frauen in Wissenschaft
- Durch das Mentoring-Programm habe ich viele Informationen und Anregungen bekommen die für meine wissenschaftliche Karriere sehr hilfreich sind. Die Veranstaltungen waren gut organisiert und der Inhalt der Veranstaltungen waren auch sehr ansprechend.
- Information über wissenschaftliches Arbeiten, Unterstützung bei Karriereplanung unmittelbar und in Zukunft unter Einbeziehung der privaten Voraussetzungen, Bewusstmachung eigener Stärken
- gute Organisation und Informationen per E-Mail auch über weitere relevante Veranstaltungen (auch nicht direkte zum Programm gehörige)
- Guter Rahmen für Gedankenaustausch/Anregungen bezüglich berufsbezogener Fragen, viel Bestätigung dadurch

A.2.3 3. Befragung

- Ich habe viele Kolleginnen kennengelernt und meinen Netzwerk vergrößert. Der Kontakt mit meiner MentorIn war sehr gut.
- Gute Gespräche mit anderen Mentees. Mentees waren sehr offen und freundschaftliche Atmosphäre. Frau Henerari ist eine sehr gute Trainerin. Gutes, interessantes Programm. Sehr gute Koordination.
- Kenne nun einige andere Wissenschaftlerinnen in der Med-fak, die auch Vollzeit Wissenschaft betreiben. Dabei ergeben sich ganz andere Notwendigkeiten, als bei Bedarf Zurückgreifen zu können auf die Klinik als alternative Tätigkeit, falls es in der Forschung nicht klappt. Bei Vollzeit ist man auf Überleben und Fortkommen im System angewiesen.
- Ich habe andere Mentees kennengelernt und kann diese Kontakte eventuell beruflich nutzen. Mit meiner MentorIn konnte ich berufliche Vorhaben besprechen. Ich fühlte mich insgesamt gefördert und unterstützt.
- mein(e) MentorIn, die Seminare, die Erfahrung: andere kochen auch nur mit Wasser
- Treffen Gleichgesinnter
- In Würzburg gab es ein sehr gutes Seminar zur Business-Etikette, das war ansprechend organisiert, sehr unterhaltsamer Referent, Imbiss und Gelegenheit zum Gespräch in der Pause und auf der Fahrt. Inhalte gut für die persönliche Sicherheit.
- Interessante Erfahrung daran teilgenommen zu haben.
- positive Mentoring-Beziehung, viele Hilfen für „Neulinge“ in der Wissenschaft (informelle Hilfestellungen), interessante Seminare zu Schlüsselqualifikationen
- Kontakt mit der MentorIn, Zugewinn an Information, Austausch mit Kolleginnen.
- Positiv waren die Seminare. Positiv ist die Idee an sich und die Kontaktmöglichkeiten mit anderen Mentees.
- Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen. Kontakt zur MentorIn. Kennenlernen von Frauen, die in einer ähnlichen Situation wie der eigenen sind.
- Kennenlernen anderer Mentees, Networking, Besuch interessanter Workshops
- Mein(e) MentorIn war ein großer Pluspunkt, ich kann sie uneingeschränkt weiterempfehlen. Aus den Workshops - soweit ich sie zeitlich besuchen konnte - habe ich eine Menge nützlicher Informationen gezogen. Die Koordination des Programms war sehr gut, und Frau Lux hat einen sehr positiven Eindruck hinterlassen.
- Am wichtigsten waren für mich die zahlreichen inspirierenden menschlichen Begegnungen. Alleine das Wissen, dass ich mit meinen Sorgen nicht alleine bin, hat mir oft geholfen. Durch das offene und vertrauensvolle Verhältnis zu meiner MentorIn bin ich sowohl persönlich als auch wissenschaftlich gewachsen. Ich empfand es nicht als Nachteil, dass er aus einer anderen Fachrichtung kommt wie ich. Die grundlegenden wissenschaftlichen Schlüsselqualifikationen betreffen uns ja alle gleich. Im Gegenteil, ich fand es interessant, mal über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen. Aus den Veranstaltungen konnte ich sehr viele Informationen gewinnen. Insbesondere der Workshop zur Drittmittelakquise war hier sehr hilfreich. Ich habe zum 01.10. die Leitung einer Funktionsabteilung an einer anderen Klinik übernommen und merke rückblickend, dass ich durch die Teilnahme an ARIADNE sehr gut auf diese Führungsaufgabe vorbereitet wurde. Es macht mir Spaß, ein Konzept für eine Abteilung zu entwickeln und meine Mitarbeiter zu motivieren. Vor ARIADNE

hätte mir dazu wohl der Mut gefehlt. Ich nehme mir auch noch oft meine Unterlagen aus den Seminaren zur Hand und hole mir Anregungen und Inspirationen, wie ich die Dinge weiter vorantreiben und gestalten kann!

- Ich habe Kontakte geknüpft, Kolleginnen aus unterschiedlichsten Fachbereichen kennengelernt. Ich fühlte mich sehr gut betreut und informiert über Programme/Veranstaltungen (z.B. auch über Möglichkeiten in Würzburg).
- Ich habe neue Perspektiven gewonnen und viel dazugelernt.
- 1. Die Seminare waren sehr attraktiv. Die ausgewählte Themen sind sehr nützlich. 2. Austausch der Erfahrungen mit anderen Teilnehmern. 3. Die Erfahrung als Mitglied in einer Berufungskommission war besonderes positiv und hilfreich.
- Mentoring Networking Career Planung
- Ich habe andere Mentees kennengelernt, einige gute Seminare besucht und mein Selbstbewußtsein durch meine MentorIn gestärkt.
- Informationsfülle
- Austausch mit Mentees, Informationen von der MentorIn, und Ratschläge
- Die Workshops und Stammtische (insbesondere wegen der Vorträge) sowie die zusätzlichen Informationsveranstaltungen fand ich sehr nützlich. Schade, dass manchmal nur wenige Mentees daran teilnahmen. Vom Mentoring habe ich nicht so sehr profitiert wie vielleicht andere, dies liegt aber teils an mir wegen der wenigen Termine. Insgesamt würde ich ein Mentoring sehr weiterempfehlen und halte es für eine wichtige Unterstützung junger (allerdings auch männlicher) Wissenschaftler. Die Förderung durch die Universität/Klinikum auch durch die Möglichkeit der Freistellung für den Besuch der Workshops schätze ich ebenfalls sehr. Die frühzeitige Ankündigung der Termine und die Absprache mit den Mentees (z.B. Uhrzeit der Stammtische etc.) empfand ich als positiv.
- Ich finde es gut, dass sich überhaupt jemand für Frauenförderung interessiert.
- Viele mit ähnlichen Problemen. Ernstgenommen werden. Sinnvoll in der Wissenschaft zu bleiben. Viele Möglichkeiten offen.
- Informeller Austausch zu verschiedenen Fragen, die im Berufsleben/ der Karriereplanung eine Rolle spielen. Interessant waren auch Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen (Führungskompetenz und Berufungstraining). Möglichkeit an einem derzeit noch laufenden Berufungsverfahren teilzunehmen. Einige sehr motivierte Mitarbeiter der Uni/ des Klinikums, die sich als Mentor(in)/ Referent zur Verfügung gestellt haben und als Mentor(in) viele der Veranstaltungen auch besucht haben.

B Negative Kritik

Kommentare zur Frage: „Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE_{med} gemacht haben.“

B.1 MentorInnen

B.1.1 1. Befragung

- Es wäre motivierend, wenn sich mehr Ordinarien am Programm beteiligen würden. Nach meinem Empfinden ist das Mentoring für die Förderung der wissenschaftlichen Karriere ab 40 Jahren nicht mehr erfolgsversprechend.
- Mentee hat sich trotz E-Mail, einen Termin mit mir auszumachen, noch nicht gemeldet
- Das Matching ist mir ehrlich gesagt ein Rätsel. Die im Fragebogen angegebenen Wünsche an die Mentee und eigenen Fähigkeiten zur Unterstützung der Mentees scheinen nicht wirklich Berücksichtigung gefunden zu haben.
- Keine.
- eigentlich keine, vielleicht war der Workshop etwas zu „langatmig“
- Bisher keine.
- Auftaktveranstaltung war zu lang und viele Informationen bereits aus der vorherigen Informationsveranstaltung bekannt.
- Terminabsprache war für mich teilweise etwas kurzfristig
- Mentee-Kontakt bisher gering; eher nüchtern und relativ theoretisch-abstrakt
- Noch keine.
- Keine.
- die zeitliche Koordination und Überschneidungen mit dem Klinikablauf muß besser werden
- Wahrnehmung eigener Defizite in der Anleitung von Mentees (eigentlich positiv)
- Der Workshop war mir zu allgemein, ging nicht über mein Vorwissen hinaus
- zu früh
- Wird das Programm in zwei Jahren Änderungen herbeiführen können, die im sozialen Umfeld von Frauen zu tief verankert sind.
- Schwierig, der Mentee bei konkreten Problemen zu helfen, die in der personellen Struktur ihrer Klinik begründet sind.
- bis auf die Distanz von 500 km zwischen Hannover und Erlangen - keine!
- Sorge, dass Akzent auf Karriere um jeden Preis teilweise im Vordergrund (z.B. Vortrag Frau Prof. Breisiegel)
- Bisher keine.

- zeitlicher Mehraufwand ist natürlich gegeben, und wenn einer der Partner MentorIn oder Mentee vermehrt zeitlich verhindert ist, steht natürlich die ganze Sache auf der Kippe.
- Keine direkte Vorstellung der Mentees bei der Auftaktveranstaltung
- Keine.
- Der Hörsaal für den Stammtisch ist akustisch so schlecht, daß die Kommunikation der Teilnehmer gestört ist.

B.1.2 2. Befragung

- Keine negativen Erfahrungen!
- keine sichtbare Identifikation der Klinikumsleitung bzw. des Dekans; Heterogenität der Teilnehmer und somit fehlende Fokussierung auf den Bedarf von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Medizin und Naturwissenschaft; Erkennen der fehlenden Perspektiven für Naturwissenschaftlerinnen am UK-Erlangen.
- Illusion der Umsetzungsmöglichkeiten
- Mentee hat sich nie gemeldet.
- Für Kollegen, die (wie ich) frisch berufen wurden sind die angebotenen Vernetzungen einerseits sehr hilfreich aber andererseits so zeitintensiv, dass eine Teilnahme kaum zu schaffen ist.
- Keine.
- durch eigenen Wechsel der Tätigkeit im Dezember 2008 kann ich nicht mehr so häufig nach Erlangen kommen, ich bin in eine weit entfernten Stadt tätig
- geringe Teilnahme auf MentorInnenseite an Veranstaltungen, daher relativ geringer Austausch; Mentee-Wechsel nach vier Monaten
- bisher keine, außer dass bei der Einführungsveranstaltung keine Möglichkeit vorhanden war Getränke oder etwas zu Essen zu bekommen (gerne auch selber bezahlt) obwohl wir in der Palmeria waren.
- leider häufig Terminüberschneidungen
- Zu viele Umfragen, Stammtische etc.. Das selbe Ziel kann auch mit weniger peripheren Aktivitäten erreicht werden. Normale Akademiker sind mit Forschung, Lehre, Drittmittelwerbung und akademischer Selbstverwaltung so ausgelastet, daß sie dieses ganze marginale Feuerwerk an Aktivitäten nicht auch noch mitmachen können.
- Fällt mir nichts ein.
- Bis auf die ersten Termine war ich danach leider immer verhindert. Die Mentee fordert leider wenig, vermutlich weil sie sich nicht richtig traut oder weil ihr Arbeitsalltag das nicht zuläßt.
- Bin leider örtlich zu weit weg, um Angebote wahrnehmen zu können.
- Problematisch ist die Terminvorgabe der generellen Treffen im ARIADNE Programm
- keine

B.1.3 3. Befragung

- Mangelnde Ernsthaftigkeit der Umsetzung durch andere Mentoren/Innen.
- Grenzen der Möglichkeiten des Mentorings bei fehlender Unterstützung durch den Vorgesetzten der Mentee.
- siehe Fragebogen
- unglückliches Matching, dadurch wenig Lenkungsmöglichkeiten
- Es ist eine zeitliche Belastung, die wirklich schwer zu integrieren ist.
- Mentee hat leider nach etwa der Hälfte der Zeit keinen Kontakt mehr gesucht, bzw. auf eine Email auch nicht geantwortet.
- keine wirklich negativen Erfahrungen
- -
- Keine.
- Stammtisch/Seminare liegen für auswärtige Mentoren zeitlich ungünstig! Wochenanfang oder Wochenende wären besser realisierbar.
- Da sie eine andere Fachrichtung hatte, konnte ich ihr nur begrenzt helfen.
- Programmausrichtung war leider etwas unklar (Karriere in der Klinik oder Wissenschaftsmentoring). Die Ausführungen des Dekans wurden als sehr demotivierend von allen Mentees, mit denen ich Kontakt hatte, empfunden.
- Der anfänglichen Euphorie folgte sehr schnell Ernüchterung, da der Kontakt zur Mentee nur spärlich war.
- Keine.
- Meine Mentee machte auf mich eher den Eindruck, als würde sie mehr gezwungen, als freiwillig am Programm teilnehmen. Ich habe mich ehrlich bemüht sie besser zu motivieren, was aber letztlich ohne Erfolg blieb. Ich habe aber auch erhebliche Zweifel an ihrer Motivation für eine Habilitation und wissenschaftlichen Karriere. Das mag freilich auch an einem persönlichen „Mismatch“ liegen, wobei ich dies nicht glaube, da ich sie als Mensch und Ärztin kannte und schätze. Zu den Punkten Karriereplanung und Netzwerkbildung dagegen konnte ich sie wegen meiner eigenen Defizienzen in dieser Hinsicht wenig beraten.
- relativ wenig Kontakt zu der Mentee; Treffen nur auf meine Aktivität hin; Wechsel der Mentee in der ersten Hälfte des Programmes

B.2 Mentees

B.2.1 1. Befragung

- Ich fand nicht gut, dass die erste E-Mail mit den Kontaktdaten sofort an MentorIn und Mentee gleichzeitig ging (vorher fragen), ob man sich diesen oder jenen besser vorstellen kann wäre besser gewesen (also erstmal Auswahlliste an beide und dann sehen was übereinstimmt). Datenschutz!; Sammel-E-Mails in denen die Adressdaten der Kopien sichtbar waren + Liste bei der sichtbar war, wer sich für welches Treffen eingetragen hat; offiziell ein Projekt zusammen mit Würzburg, Würzburg aber hinterher. Mein(e) MentorIn ist in Würzburg. Dadurch ist alles zeitversetzt und ich weiß nicht so genau wo ich hingehöre. Z.B. habe ich schon mein erstes Seminar hinter mir, der/die MentorIn hat das erst irgendwann im Oktober, wir treffen uns aber schon im August.

B Negative Kritik

- Die Reden der Herren bei der Auftaktveranstaltung haben gezeigt, wie weit wir noch von einer Gleichberechtigung in den Köpfen entfernt sind. Ein besonderes Negativbeispiel war für mich die Rede von Herrn XYZ: Es geht bei der Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht darum, wer wem den Kaffee kocht. Solche Äußerungen sind eine Beleidigung für jedes ernstgemeinte Frauenförderungsprogramm und daher völlig fehl am Platze. Ich weiß nicht, ob Herrn XYZ dies bewußt ist. Ich hoffe, dass derartige sprachliche und gedankliche Entgleisungen bei den nächsten Veranstaltungen nicht mehr vorkommen!
- Keine.
- Schwierigkeit, das Programm mit dem klinischen Alltag zu vereinbaren. Örtliche Distanz zum/zur MentorIn.
- Auf der Internetseite war kein Datum zur Einreichungsfrist der Bewerbungen zu finden. (Dies steht offenbar nur in der Broschüre, die als pdf verfügbar ist.)
- Keine.
- Keine.
- Der Einführungsworkshop hat mir leider weniger gebracht als ich erwartet hatte. Die Übungen, die relativ viel Zeit genommen haben, waren mir teilweise sehr oberflächlich.
- Das im Leitfaden angekündigte Logbuch habe ich nicht erhalten.
- Workshop überflüssig und Zeitverschwendung
- Schade, dass mein(e) MentorIn nicht zur Auftaktveranstaltung kam, sondern seine jüngste Assistenzärztin als „Vertretung“ geschickt hat, sich das mal anzuschauen. Da ich noch nicht dazugekommen bin, mir den Leitfaden durchzulesen, habe ich auch noch keinen aktiven Termin vereinbart. Kleine Anmerkung: der formale Teil der Auftaktveranstaltung war zu lang.
- Keine.
- Befürchtung, dass Informationen negativer Art über die eigene Klinik/das eigene Institut/die eigene Arbeit „weitergeleitet werden“; zu starkes Konkurrenzdenken bei einigen Teilnehmern
- der Workshop war sicherlich teuer, hat aber inhaltlich eher wenig gebracht; dass sich nur wenige Frauen als Mentoren bereit erklärt haben
- hatte trotz das ich im Verteiler war, keine E-Mail für den Workshop erhalten und es nur durch Zufall von anderer Mentee erfahren
- Da ich seit der Informationsveranstaltung an keiner Veranstaltung mehr teilgenommen habe konnte ich auch keine negativen Erfahrungen sammeln. Allerdings finde ich, ist zumindest in meinem Fall das „Matching“ zwischen MentorIn und Mentee nicht optimal. Bei meiner MentorIn handelt es sich um eine(n) MitarbeiterIn im Fachbereich XYZ, der/die vor allem in der klinischen Forschung tätig ist, während ich, als Mitarbeiterin in XYZ in der Grundlagen Forschung arbeite.
- Bis jetzt keine.
- Viele Wiederholungen, z.B. „was ist Mentoring“
- bei Auftaktveranstaltung zu starke Betonung der Benachteiligung der Frau; habe ich so bisher nicht erlebt und halte ich für übertrieben bzw. veraltet; nicht alle Rednerinnen haben für mich ein positives Bild von Frauen in der Wissenschaft abgegeben

- Gibt es wirklich nicht genügend Plätze für alle Mentees bei den Veranstaltungen? Hat mich überrascht!
- bislang habe ich glücklicherweise noch keine negativen Erfahrungen gemacht
- Keine.
- Der Einführungsworkshop war für mich interessant, aber insgesamt zu lang. Einige der Kolleginnen sind bereits vor Ablauf der drei Stunden gegangen.
- Bisher keine.
- wird von Vorgesetzten eingesetzt, um direkte Kommunikation (Rückmeldung, Lob) zu ersetzen
- Keine.

B.2.2 2. Befragung

- Der unterschiedliche Programmstart in Würzburg und in Erlangen. Von beiden Seiten mit E-Mails „zugemüllt“ werden. Stammtische waren zu formell.
- einige Mentees sind mit MentorIn nicht zufrieden und haben sich deshalb weitgehend aus Programm „ausgeklinkt“
- zu viel „Emanzendenken“; zu wenig sachliche Informationen z.B. Seminar Führungskompetenz: Inhalte waren nicht auf die Zielgruppe abgestimmt, Trainerin hatte keine Ahnung von der Hierarchie/Ablauf in einer Klinik, daher total weltfremde Ratschläge, Teilnehmerinnen haben nur von ihren speziellen privaten Problemen berichtet
- Eine E-Mail von Frau XYZ/Prof ZYX über die Zukunft der Wissenschaftler in Medizin. Die E-Mail sagt sogar „Keine Stelle/ Keine Zukunft/ Keine Möglichkeit für Lehre bzw. Habilitation für non-medizinische Mitarbeiter“. Wir (Mentee und einige MentorInnen) haben darüber gesprochen und festgestellt, die Informationen sind falsch. Aber es ist sehr ärgerlich und demotivierend.
- wenig Gelegenheit, mit anderen Teilnehmerinnen wirklich in Kontakt zu treten; Strategie für „Networking“ fehlt
- Keine.
- zu viele E-Mails; Veranstaltung sind oft ganztags, lieber nur 1-2 Stunden und dafür öfter; Veranstaltungen sind oft unter der Woche
- Keine negativen Erfahrungen bislang.
- Als Wissenschaftlerin war ich ein bißchen enttäuscht: ich habe ein Programm für „Frauen in der Wissenschaft“ erwartet und das Programm war mehr „Medizinische Karriere für Frauen an der Uni“. Deshalb war die Gruppe sehr inhomogen: Naturwissenschaftlerinnen, Medizinnerinnen in der Forschung tätig, und Medizinnerinnen ganz wenig in der Forschung tätig, alle mit mehr oder weniger Berufserfahrung. Wer war eigentlich die Zielgruppe? Waren die Wissenschaftlerinnen überhaupt willkommen?
- Mein) MentorIn ist überhaupt nicht am MentorInnensein interessiert! Auf meine Nachfrage bezüglich des Mentorings meinte er/sie „das macht Frau ...“ - was allernächstes seine/ihre jüngste Assistentin (früher ÄiP) war! Da ich jetzt jedoch zunächst auf meinen Facharzt fokussiert bin - etwa Juni/Juli müsste es soweit sein mit der Prüfung - wäre ich jedoch prinzipiell an einem neuen Versuch in der nächsten Gruppe von Mentees interessiert. Wegen

des Facharztes habe ich mich jetzt nicht gemeldet und nach einem/einer neuen MentorIn gefragt, weil ich jetzt eh erstmal beschäftigt bin.

- Nicht viel Negatives; das Programm ist sehr gut organisiert, obwohl ich mehr spezifischere Treffen schätzen würde, die die Bedürfnisse von einzelnen „Untergruppen“ unter den Mentees fokussieren sollten, z.B. ein getrenntes Treffen für die „Naturwissenschaftlerinnen“ oder „Habilitandinnen“.
- wenig Offenheit bei anderen Mentees; Probleme, Kontakte zu knüpfen
- fallen mir keine ein
- Das Programm ist nicht an Wissenschaftlerinnen gerichtet. Informationen durch das Universitätsklinikum bezüglich des Wissenschaftsbetriebs und der Chancen/Perspektiven hier sehr dürftig. Wenig praktische, „handfeste“ Informationen für Wissenschaftlerinnen transportiert. Eher allgemein auf Klinikbetrieb ausgerichtet, aber Programmname suggeriert andere Ausrichtung.
- Da ich beruflich sehr eingespannt bin, konnte ich leider bisher nicht alle Seminare besuchen. Ich würde jedoch gerne noch den Workshop Drittmittel-Akquise sowie Führungskompetenz besuchen.
- Leider bin ich mit meiner MentorIn sehr unzufrieden, ich werde versuchen, in der zweiten Hälfte die Beziehung zu intensivieren. Ich hätte gerne ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl von ALLEN Mentees und nicht nur von einigen wenigen, vielleicht liegt das an den unterschiedlichen Karriere-Stufen z.B. Doktorandin, PostDoc und PD?
- Eines meiner Hauptziele/-themen war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich hätte gerne ein weibliches Vorbild gehabt, welches Kinder hat und erfolgreiche Forscherin ist. Fachnähe wäre mir außerdem lieb gewesen, zumindest hätte ich mir jemand aus der angewandten Forschung gewünscht. Stattdessen habe ich einen älteren Mentor bekommen, der zwar super sympathisch und pragmatisch ist, aber die sexistische Rollenverteilung lebt, fachfremd ist und dazu noch sehr stark grundlagenorientiert forscht. Es gibt weder fachliche Überschneidungen noch kann er mir diese Vorbildfunktion erfüllen noch kann er mir informelle Tipps geben, wie man alltägliche Probleme als berufstätige Mutter löst. Von daher fand ich das Matching enttäuschend und frage mich schon warum ich einen mehrseitigen Fragebogen ausgefüllt habe.
- 1. Frauen, die Unzufriedenheit mit Aspekten des Mentoring Programms äußerten, wurden am Zwischenbilanzabend mit dem Hinweis von Frau XYZ „mundtot“ gemacht, sie hätten dann wohl zu hohe Erwartungen gehabt. 2. Herr Bogdan hat ein wenig aus dem Nähkästchen geplaudert, es gab keine Unterlagen, für spezifische Fragen (wie schreibt man einen Letter to the Editor) wurden keine Beispiele gezeigt und mitgegeben. 3. Das Führungseminar war sehr allgemein einführend, kaum übungsbezogen und bot keinerlei Hilfe für frauenspezifische Führungs- und Konkurrenzproblematik!!!
- Keine.
- auf Medizinerinnen zugeschnitten, Naturwissenschaftlerinnen kommen zu kurz, wie es in der gesamten medizinischen Fakultät der Fall ist. Dieses Problem müsste unabhängig von ARIADNE_{med} angegangen werden.
- Keine.
- Mir ist aufgefallen, dass es doch oft beim Buffet (nach der Zwischenevaluation, beim Vortrag in Würzburg) und in Pausen teils zwangsläufig eher zu Gesprächen unter Mentees

kommt und man sich mehr kennen lernt, weil sonst offenbar die Gelegenheit nicht richtig genutzt wird oder wir doch insgesamt zu viele sind. Vielleicht wäre das auch beim/nach dem Stammtisch mit etwas weniger Aufwand eine Möglichkeit, das Networking zu fördern.

- keine wirklich negativen Erfahrungen; aufgrund des ersten Durchlaufes ist aber eine Unsicherheit zu spüren, die es erschwert sich vollständig einzubringen
- zu wenig Engagement von Mentees (frühes Verlassen der Veranstaltungen, zu hohe Erwartungen der Mentees); zu viel Fokus auf Zielerreichung und Überprüfung als auf Inhalte (zwei Veranstaltungen mit wenig Inhalt, nur ein Seminar bislang mit konkretem Inhalt (Führen))
- Schwierig ist zum Teil, dass die Teilnehmerinnen bei Seminaren aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen kommen, da z.B. Laborforschung oft ganz anders aussieht als klinische Forschung und daher auf manche Bereiche nicht differenzierter eingegangen werden kann.
- nur sehr wenige konkrete Hilfestellungen für konkrete Probleme bisher erhalten (durch MentorIn oder Seminare)
- bisher weniger Einblicke in informellere Themen/Netzwerk-Gedanke
- Leider liegen viele Termine zeitlich so, dass man sie als Volltagskraft nicht wahrnehmen kann. Wenn man an einem kommunalen Haus arbeitet gibt es keine Möglichkeit, außer Urlaub zu nehmen und das ist kurzfristig kaum möglich. Ich hoffe das eine oder andere Seminar mit der Zeit nachholen zu können.

B.2.3 3. Befragung

- Der Vortrag von Herrn Prof Schüttler war sehr demotivierend.
- Bedauerlicherweise ist die Mentee-Mentoren-Beziehung auf einem frühen Stadium stehen geblieben. Zu wenig Interesse seitens der MentorIn. Geringe Beteiligung an Stammtischen und anderen Veranstaltungen. Ich hätte gerne bei dieser Gelegenheit andere Mentees und MentorInnen um Rat gefragt.
- Zu wenig forschungsorientiert. Vortrag von Prof. Schüttler äußerst desillusionierend. O-Ton: „Für Wissenschaftler gibt es am Klinikum keine Stellen. Das ist doch ein Widerspruch an sich, dass ein Wissenschaftler eine feste Stelle bekommt. Außer in meinem Institut zwei.“ Außerdem Hinweis von ihm darauf, dass die Forschungsförderung des Klinikums darin besteht, dass man einen Antrag an die DFG oder EU stellen soll.
- Keine.
- Mein erstes Matching - ich habe die MentorIn abgelehnt; der versetzte Anfang von Würzburg und Erlangen; ich mußte mich rechtfertigen, warum ich in Würzburg keine Seminare mitgemacht habe, wobei ich in Erlangen an sehr vielen teilgenommen habe und mit allen möglichen Schwangerschaftsbeschwerden zu kämpfen hatte.
- uninteressierte MentorIn
- kein Mentor
- Zu den Vorträgen durften keine externen Interessentinnen mitgenommen werden - leider hier keine Flexibilität, Netzwerkbildung ohne Konzept

B Negative Kritik

- Leider konnte ich an nur sehr wenigen der Termine teilnehmen (meist war ich durch die Arbeit verhindert und eine Freistellung von Seiten der Klinik ist da nicht sehr realistisch gewesen; das fand ich sehr schade). Insgesamt war die Gruppe extrem riesig und heterogen, so daß ich am Ende auch kaum neue Leute überhaupt kennengelernt habe. Eine andere Stammtischidee (wie auch auf der Abschlußveranstaltung angesprochen) wäre dabei eventuell hilfreich.
- Etwas eingeschränktes Seminarangebot; wenig Möglichkeiten, mit anderen Mentees (besonders aus ähnlichen Fachrichtungen) in Kontakt zu kommen.
- Keine.
- Negativ war das Matching Mentor - Mentee, da mein Hauptthema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist; negativ waren die vielen Abendtermine - auch wenn theoretisch Kinderbetreuung angeboten wird. Ich kam mir als anwendungsbezogene Forscherin und Psychologin ziemlich verloren vor, auch zwischen den anderen Mentees.
- Koordinatorin monatelang ausgefallen. Ansonsten Desinteresse bei den Veranstalterinnen an der Situation der Mentees. Viele Mentees waren mit ihrem Mentor unzufrieden oder haben nicht den richtigen Kontakt zu ihr oder ihm gefunden. Bauchpinselei der „männlichen Geldgeber“, ein so fortschrittliches Programm zu ermöglichen, dabei keinerlei wirkliches Interesse daran, außer dem Prestige, welches so ein Programm für die Uni bringt.
- Zuordnung Mentor Mentee war zunächst schlecht. Mentor: Kliniker, Mentee: Naturwissenschaftler; konnte aber getauscht werden
- Es war schade, dass die Workshops nur zweimal angeboten wurden. Eventuell wäre eine Doodle-Abfrage, welchen Mentees welcher Termin paßt, geeignet, um mehr Teilnehmerinnen zu akquirieren. Die Stammtische sollten zentraler in der Stadt stattfinden. Ich habe wenige andere Mentees kennengelernt, weil ich mit dem Begriff „Netzwerke“ nichts anfangen konnte.
- Den Workshop zur Führungskompetenz im Januar fand ich nicht so gelungen. Hier hätte ich mir mehr Arbeit in Kleingruppen gewünscht und ein konkretes Eingehen auf unsere aktuelle Situation. Die Veranstaltung war zu sehr „Frontalunterricht“.
- Es blieb etwas vage, was die genaue Zielsetzung und wie der Erfolg des Programms gemessen werden kann.
- Vernetzung war für mich sehr schwierig, da ich eine exotische Fachrichtung habe.
- Die Inhalte der Stammtische waren weniger interessant .
- Ziel von Teilnehmerinnen waren zu heterogen.
- Noch zu wenig Kontakt zu anderen Mentees; Mentees sind insgesamt zu unterschiedlich ausgewählt, einige schon kurz vor der Habilitation, andere noch weit entfernt. Nicht-Erscheinen von MentorInnen bei Veranstaltung; Seminar durch Unternehmensberaterin, die keine Ahnung vom Berufsleben an einer Klinik/Wissenschaftsbetrieb hat! Abgleiten des Seminars „Führungskompetenz“ durch gefrustete Kolleginnen, die nur über ihre Probleme in der Klinikhierarchie sprechen und sich im Leben konstant benachteiligt fühlen!
- Für Seminare wären teilweise zwei Termine notwendig zum gleichen Thema, da nicht jeder immer kann.

B Negative Kritik

- Insgesamt war die Gruppe hinsichtlich ihres Engagements und der Interessen zu heterogen, nicht unbedingt im Blick auf den Qualifikationsstatus. Die Vernetzung war zu gering, vermutlich auch deshalb, weil wir zu wenige Informationen über einander hatten und sich die Gruppen bei den Workshops aufgrund der großen Teilnehmerzahl jeweils wieder anders zusammensetzten. Hier wäre es sicherlich sinnvoll, eine Auswahl aus den Bewerbern zu treffen und die (auch kostenintensiven) Veranstaltungen verpflichtender zu gestalten. Ebenso müssten die Teilnahmezertifikate im Prinzip auch mit den jeweiligen Veranstaltungen ausgegeben werden, an denen die Mentees tatsächlich auch teilgenommen haben. (Sonst sind diese der Teilnehmenden automatisch etwas abgewertet, da ja jeder eines unabhängig von der Teilnahme erhielt, so dass sie nicht richtig als Nachweis des Seminarbesuchs bei Bewerbungen gelten können.)
- Für klinisch tätige Ärztinnen sind die Veranstaltungen zu zeitaufwendig und oft wegen Diensten nicht realisierbar - genau für dieses Problem gab es keine Lösung. Die Veranstaltungen scheinen mir gut realisierbar für wissenschaftlich Tätige (z.B. Labore), die keinem strengen Klinikalltag unterworfen sind und sich ihre (Frei-)zeit besser einteilen können. Ich würde mir ein mehr medizinisch-klinisches orientiertes Programm wünschen, was auch dringend gebraucht würde. Teilweise wurde man von einer E-Mail-Flut überrannt (meine MentorIn ist aus Würzburg), daher habe ich oft die doppelte E-Mail Menge erhalten. Besser wäre am Anfang des Jahres ein Programmheft mit den Veranstaltungen, dann könnte man sich die für einen selbst interessanten Punkte herausuchen und frühzeitig planen.
- Die Seminare sind extrem abhängig von der Seminarleitung! Daher genau prüfen, wer für Seminare gebucht wird; oft kaum Teilnehmer; bessere Auswahl der Mentees, mehr Verpflichtung, sonst lohnt sich das Ganze nicht; sinnvoll wären mehr inhaltliche Seminare statt Auftakt, Feedback, etc., bringt eher wenig
- Desinteresse anderer Teilnehmerinnen, so dass das Programm als insgesamt schlecht angenommen wirkt. Hätte mir noch mehr Informationen zu informellem Handeln gewünscht.

C Persönlicher Kommentar

Kommentare zur Frage: „Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{med} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“

C.1 MentorInnen

C.1.1 1. Befragung

- Altersbegrenzung für Mentees 40 Jahre.
- Es sollte überlegt werden, ob bei der nächsten Auflage des Programms eine sinnvolle Altersbegrenzung für Mentees eingeführt wird.
- Momentan keine, kann sich ändern, wenn ich selbst mehr Erfahrung gesammelt habe.
- Ich bin insgesamt sehr zufrieden, machen Sie weiter so. Ich würde mir wünschen, dass die Erkenntnisse aus diesem Projekt dann auch umgesetzt werden, ich würde mir wünschen, dass in der Fakultät etwas angestoßen wird, dass man offen über Führung und Kultur spricht, dass „soziale Kompetenz“ auch für künftige Lehrstuhlinhaber genauso wichtig ist wie Drittmittel oder Impact-Faktoren... erst dann wird sich nachhaltig etwas ändern... „ich habe einen Traum“...
- Ich halte den Vorschlag im Einführungsseminar das „Du“ innerhalb der MentorInnen einzuführen für etwas problematisch, da hier doch sehr unterschiedliche und teilweise auch alters- und stellungsmäßig weit auseinanderliegende Personen aufeinandertreffen. Es hat sich ja auch in den Gesprächen gezeigt, dass die meisten das „Sie“ eher bevorzugen (und dann offener miteinander sprechen, als wenn das Du vermieden wird), wobei das nicht als Abgrenzung gemeint ist.
- Konkretere Anleitungen; initial mehrere klare Termine und Vorgaben zum Kennenlernen und „Warmwerden“
- Es ist alles i.O.
- eventuell Austausch der MentorInnen über Erfahrungen mit der im Leitfaden zitierten Literatur, eigene zusätzliche Literaturvorschläge; Aufstellung und Ausarbeitung einer Liste forschungsrelevanten „Allgemeinwissens“, z.B. Ermittlung von Impactfaktoren, Einreichung von Manuskripten bei Journals u.v.a.
- Zu früh!
- Weiter so!
- Hinweis zur Frage „Wieviel Mentoren bereits gekannt, wieviele kennengelernt“: Frage ist nach meinem Verständnis in diesem Zusammenhang nicht eindeutig: Selbstverständlich kenne ich viele meiner Professoren-Kollegen, wußte aber nur von einigen, dass sie sich als MentorInnen zur Verfügung gestellt hatten. Welche Zahl wollten Sie wissen?
- Ein gemeinsames freiwilliges Seminarwochenende mit MentorInnen + Mentees könnte für alle inspirierend sein und die „gleiche Augenhöhe“ zwischen beiden Gruppen verdeutlichen.

- stärkerer Akzent auf individuelle, zielgerichtete Förderung der Mentee; wie bringe ich Familie und Karriere nicht nur organisatorisch sondern auch emotional („Was werden mir meine Kinder in 20 Jahren vorwerfen“) in Einklang
- zunächst noch keine, aber wiederholen Sie diese Befragung und - falls möglich nach Auswertung der Erhebung - sprechen Sie gezielt die M&M Paare an.

C.1.2 2. Befragung

- Vortrag des Dekans/Klinikumsleitung zu Perspektiven und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am UK-Erlangen (da am UK-Erlangen die translationale Forschung im Vordergrund steht, sind hierbei Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen gemeint). Darlegung der Karrieren und der Berufszufriedenheit der beteiligten MentorInnen für die Mentees in einem größeren Rahmen, da die Me-Me-Gespräche ja vertraulich sind. Seminar von Frauen mit herausragenden wissenschaftlichen Karrieren, die in der Frauenförderung tätig sind (Nüsslein-Vollhard, Mary Osborn). Workshop „Strategie bei Einstellungsgesprächen und Berufungsverhandlungen“ für Mentees. Workshop „Mitarbeitermotivation im Rahmen von Führungspositionen“ für MentorInnen
- Ist eine vorbereitende Motivation der Mentees durch die Organisatoren oder Projektstage möglich?
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Karrierewege von Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen
- In der Zwischenbilanzveranstaltung hatte sich in der Diskussion ergeben, dass es beim Matching in einigen Fällen wohl Probleme zwischen Medizinern und Naturwissenschaftlern gibt. Dies ist bei „meinem Tandem“ nicht so, allerdings könnte die Ursache bei vielen, meiner Meinung nach darin liegen, dass theoretisch tätige Naturwissenschaftler (an Instituten) aber auch Instituts-Mediziner wenig gemeinsam haben mit klinisch tätigen Ärztinnen und deren Probleme (und umgekehrt). Für künftige Runden wäre hier wichtig, beim Matching darauf zu achten, dass entweder Theoretiker (z.B. Anatomie und Virologie usw.) oder Klinker bzw. in der Klinik tätige Naturwissenschaftler (die kennen die Ärzteprobleme auch gut) zusammengeschaltet werden. Gut wäre auch, wenn die Fakultät die Chefs der Mentees mehr in die Verantwortung nimmt um die Mentees zu fördern und z.B. auf Kongressen in die Netzwerke einzuführen (das können die MentorInnen nicht leisten)
- Weniger ist mehr.
- Es wäre einfacher, wenn die Fachdisziplin von MentorIn und Mentee einander näher wären. Die Kombination Klinik-Vorklinik ist z.B. nicht so glücklich.
- Bessere Vorauswahl der Mentees; eventuell auf Vorschlag der jeweiligen Institutsleiter/Chefs, damit nicht schlussendlich durch das Mentoring-Programm herauskommen muss, dass ein Chef die Mentee gar nicht habilitieren/unterstützen will.
- Vielleicht sollten die MentorInnen mehr über die Veranstaltungen für die Mentees erfahren, z.B. wer die jeweiligen Referenten sind (Ausbildung, wissenschaftlicher Hintergrund und dergleichen) und sich bei Interesse über die Inhalte informieren (gegebenenfalls Handouts bekommen) können, auch zur Steigerung der eigenen Beratungskompetenz.

C.1.3 3. Befragung

- Besseres Matching: Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen haben meist unterschiedliche Probleme und Karrierewege.

- Auch wenn dies bei mir kein Problem war, zeigte die Diskussion mit anderen MentorInnen, dass das Matching zum Teil problematisch war. Mentees sollten in ihrer beruflichen Karriere eher etwas weiter fortgeschritten sein, also z.B. mit Promotionsarbeit begonnen haben.
- Das Programm sollte gleichermaßen für Männer offen sein. Wir bewegen uns messerscharf in die Richtung der Benachteiligung der XY-Chromosomenträger. Im Übrigen finden sich die Defizite, die das ARIADNE Programm zu beheben sucht, gleichermaßen bei jungen männlichen Wissenschaftlern.
- Die Stammtische im Unicum sind wegen der akustischen Probleme nur begrenzt geeignet. Man kann kaum hören was gesagt wird.
- Ich würde ein Mentoringprogramm das auf Förderung von Wissenschaftlerinnen mit bio-medizinischer Ausrichtung (unabhängig ob Medizinerin oder Naturwissenschaftlerin) sehr begrüßen.
- eventuell öfter Erfahrungsaustausch mit anderen Mentoren
- Ich sehe die Idee der „Zuteilung“ von MentorInnen nach wie vor positiv, könnte mir aber vorstellen, dass es sich lohnen würde, etwas mehr Zeit und Anstrengung auf das „Matching“ zu verwenden, vielleicht sollte eine Mentee hier wirklich erst einmal mit 2 oder 3 verschiedenen potentiellen MentorInnen sprechen. Mit den organisierten Veranstaltungen kann ich wenig anfangen, aber das mag an meinen persönlichen Kontaktschwierigkeiten liegen.
- Aktivitäten im Programm sollten für MentorInnen und Mentees verpflichtender sein - ggf. Einführung eines „Belohnungs-Systems“ und damit Steigerung der Attraktivität: für Mentees Bonus-Punkte im Habilitationsverfahren, für die Mentoren z.B. im LOM-System

C.2 Mentees

C.2.1 1. Befragung

- Radio-Buttons und Check-Boxen sind besser als Freitext
- Ich bin bisher sehr zufrieden mit dem Mentoring-Programm und freue mich schon auf die nächsten Veranstaltungen. Weiter so!
- Wenn man vor Beginn des Programmes wüsste, wer zu einem Mentoring bereit wäre, hätte man sich vielleicht leichter eine(n) gezielten MentorIn suchen können.
- falls möglich mehr weibliche Mentorinnen
- Eine Information in der Einladungsmail über den Inhalt des Fragebogens wäre gut bzw. ein Hinweis darauf, wie weit man schon im Programm integriert sein sollte. (Ich hätte ihn fast nicht beantwortet, da ich z.B. Fragen zum Mentoring oder den Seminaren vermutete, aber noch keine(n) MentorIn habe und noch an keinen Seminaren teilgenommen habe.) Die Qualität der Broschüre hätte ich gern beurteilt, wenn ich von der Frage dazu gewusst und mir sie daraufhin noch vorher genauer angesehen hätte.
- im Moment noch keine besonderen Vorschläge
- Regelmäßiges Treffen der Mentees mit gezielten Diskussionsthemen; Mehr Seminar-Angebote mit dem Themen: Sicherheit zu gewinnen; Präsentationscoaching; Sozialkompetenz usw.
- Bessere Workshops organisieren

- Es wäre vielleicht schön, dass die Mentees mehr Zeit für informelle Diskussionen während den Workshops hätten.
- da nur wenige Veranstaltungen stattgefunden haben und ich noch keine(n) MentorIn habe, kann ich bisher wenig sagen! Der Fragebogen ist ok!
- Für Online-Fragebogen-Beantwortung sollte ein gewisses Zeitfenster (7-10 Tage) eingeplant werden, denn man kann nicht davon ausgehen, immer sofort Zeit zu haben einen Online-Fragebogen auszufüllen oder dass man jeden Tag da sei (Kongress, Fortbildung, Dienste etc.) und drei Tage später bereits eine Aufforderung erhalte, endlich den Fragebogen auszufüllen
- Für Workshop: Getränke/Imbiss bereitstellen; mehr Zeit zum Ausfüllen der Fragen und mehr Zeit zum Besprechen
- meiner persönlichen Meinung nach war die Erinnerung per Mail nach einer Woche mit dem Wort „umgehend“ nicht adäquat, das kenne ich auch aus anderen Evaluationen nicht; wenn ich nicht erholt aus dem Urlaub gekommen wäre und in dieser Stimmung die Mail gelesen hätte, so hätte es passieren können, daß ich diesen Bogen gar nicht ausfülle
- Workshop sollte vor dem ersten Treffen mit MentorIn stattfinden (bei uns schon im Rahmen der Auftaktveranstaltung)
- Es wäre nicht schlecht, wenn das ARIADNE-Programm selbst seine Ziele definieren würde: ist eines der Erfolgskriterien, wieviele Frauen habilitieren oder einen Ruf bekommen? Wie stark erfolgsorientiert ist das Programm? Was ist der Erfolg des Programms?
- Über das Programm habe ich erst relativ spät etwas erfahren, daher bin ich selbst erst mit Verzögerung in das Programm gekommen und hatte bisher keine Möglichkeit an den Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Mehrere verschiedene Termine würde ich daher für sinnvoll halten, da ich unter Anderem mitbekommen habe, dass auch andere Mentees erst sehr spät von dem Programm erfahren haben.
- es wäre schön, ein Programm mit den nächsten Kursterminen rechtzeitig zu erhalten (z.B. zu Karrierethemen, Bewerbungstraining)
- mehr Treffen/Stammtische, da man häufig als Kliniker an den momentan möglichen Daten wegen Diensten verhindert ist

C.2.2 2. Befragung

- 1,5 Jahre sind viel zu kurz. Häufigere Stammtische; muss ja nicht immer ein Vortrag sein, kann ja auch mal ein Mentee was von sich erzählen. Lieber kürzere Seminare z.B. ein Abend drei Stunden, dafür häufiger!
- Tolles Programm, weiter so! Kleiner Tipp für das nächste Matching: leider haben einige Mentees einen fachlich völlig unpassenden Mentor erhalten. Vielleicht könnten beim nächsten Matching einige der ehemaligen Mentees / MentorInnen assistieren. Als Mediziner kennt man die fachlichen Schwerpunkte der meisten Professoren an der MedFak und könnten so beim Matching - zumindest von fachlicher Seite - behilflich sein. Ich würde mir noch mehr Information zum Thema Double Career Couple und Vereinbarkeit von Familie und dem Beruf als Ärztin / Wissenschaftlerin wünschen (am besten natürlich von Betroffenen). Auf einer Fortbildungsveranstaltung der DFG habe ich vor kurzem gehört, dass Frau Prof. Nau bis vor einiger Zeit eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe geleitet hat. Vielleicht könnte sie darüber mal bei einem Stammtisch berichten?

- sachliche Informationen zum Thema Habilitation, Bewerbung etc.; Ausdehnung des Programms auf alle Kollegen (nicht ausschließlich Frauen); kleinere Gruppe von Mentees
- ARIADNE_{med} könnte in zwei Gruppen geteilt werden: Facharzt (klinische) Laufbahn und Habilitation (wissenschaftliche) Laufbahn. Wir haben komplett andere Vorstellungen.
- Programm sollte länger laufen, 2,5-3 Jahre; Veranstaltungen öffnen; dass externe Interessentinnen zu den Veranstaltungen nicht zugelassen werden ist schade; mehr Öffnung, mehr Möglichkeit für Kontakte. Argument das „störe die Netzwerkbildung“ ist absurd, weil es fürs Netzwerken ohnehin kein Konzept gibt. Netzwerke entstehen nicht, weil man einfach Leute zusammen in ein Zimmer steckt und sagt „netzwerkt mal...“; besser wäre vielleicht ein gemeinsames Netz à la StudiVZ.
- Das FBZHL der UNI Erlangen/Nürnberg/Bayreuth/Bamberg bietet sehr interessante Seminare an (auch Konfliktbewältigung, Rhetorikkurse, etc.). Dabei handelt es sich um Seminare für angehende oder bereits „fertige“ Hochschullehrer. Möglicherweise könnte für die Mentees ein eigenes Seminar organisiert werden.
- Optimal wäre meiner Ansicht nach alle 2 Wochen ein einstündiges Treffen abends mit Kurzvorträgen und Stammtischen im Wechsel, ggf. auch Wiederholungen der Vorträge, da Klinikerinnen oft Nacht-Dienste haben und an manchen Tagen nicht kommen können.
- vielleicht wäre eine kleinere Gruppe an Mentees hilfreicher um untereinander besser Kontakte zu fördern, persönlich fände ich auch eine homogenere Verteilung der Mentees nach bisherigen Erfahrungen und den aktuellen Zielvorstellungen hilfreich. Leider habe ich persönlich durch meinen bisherigen Schichtdienst wenig Möglichkeiten gehabt, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Das wird sich glücklicherweise aber im zweiten Teil des Programms ändern.
- Der Fragebogen ist zu allgemein. Wäre kein Freitext dagewesen, wäre überhaupt nicht aufgefallen, dass ich mich eigentlich nie mit meiner MentorIn getroffen habe und dass er/sie kein Interesse am MentorInnensein hat!
- Da viele der Teilnehmer eine Habilitation an der medizinischen Fakultät anstreben, ist es unbedingt notwendig ein spezielles Treffen zu organisieren, welches über Anforderungen oder Vorgehensweisen an verschiedenen Klinkiken medizinischer Fakultäten bezüglich der Habilitation informiert und ob diese Anforderungen bezüglich z.B. dr.med und dr.rer.nat unterschiedlich sind.
- Spezifischer auf Probleme der Wissenschaftlerinnen ausrichten; Gruppe der Mentees zu heterogen (Karrierefortschritt z.T. extrem weit auseinander von „noch nie wissenschaftlich tätig“ bis „wissenschaftlicher Arbeitsgruppenleiter“).
- Ich denke, es wäre auch für andere Mentees hilfreich, wenn Sie für einen Workshop eventuell zwei Alternativtermine anbieten könnten, so dass man herausfinden könnte, welcher für die meisten Mentees am besten passt. Es wäre interessant, die Erfahrungen der MentorInnen mitzubekommen.
- mehr Informationen zur Habilitation (sollte ja das Ziel dieses Programms insgesamt sein); mehr Seminare, die die Anforderungen bei der Habilitation abdecken; Qualifizierung in der Lehre; kleinere Gruppen, damit man Mentees irgendwie besser kennenlernt
- Anregungen wurden bei der Zwischenbilanz-Veranstaltung gegeben. Diesen schliesse ich mich an. Fragebogen sorgfältig auszufüllen dauert auf jeden Fall länger als 10 Minuten
- Mehr Info für die Karrieremöglichkeit in der Medizin (Uni-Klinikum); auch für Nicht-Ärzte

- Anmerkung: Bei der Frage wie zufrieden ich mit dem Matching Mentor/Mentee bin habe ich äußerst zufrieden angegeben. Dazu möchte ich aber bemerken, dass ich zunächst eine andere MentorIn zugeteilt bekommen hatte. Bei diesem/dieser handelte es sich um eine(n) größtenteils klinisch tätige(n) MedizinerIn. Da ich selbst Naturwissenschaftlerin bin war dieses Matching nicht sehr glücklich. Die Probleme die bei Naturwissenschaftlern an den medizinischen Fakultäten auftreten (können), sind meines Erachtens nach sehr verschiedenen von denen, die im klinischen Betrieb auftreten. Daher finde ich, dass dieser Punkt (wenn irgendwie möglich) in Zukunft beim Matching stärker beachtet werden sollte. Auch ist dadurch, dass die meisten MentorIn/Mentee Beziehungen eher fachfremd sind; die von Frau Henerari angesprochene fachliche Unterstützung bzw. Networking ist nur sehr schwer bzw. nicht möglich.
- Eine Liste aller Mentees mit Fachrichtung, Position (Arzt/Naturwissenschaftler, Doktorand-PostDoc-Habilitand etc.) an alle (mit Zustimmung wegen Datenschutz, falls nötig) wäre zur Orientierung und einfacherem Kontakt, also auch für das Networking, extrem von Vorteil.
- MentorInnen besser einbinden in allgemeine Veranstaltungen; Seminare mit mehr Inhalt-fokus; Trainer mit medizinischem Hintergrundwissen (Frau Henerari wusste oft nichts von den Hintergründen; dann wenig hilfreiche Informationen) sehr gut, dass das Programm evaluiert wird!
- Ich konnte nicht an dem Seminar „Führungskompetenz“ teilnehmen, weil der erste vorgeschlagene Termin, den ich auch zugesagt hatte, relativ kurzfristig auf einen Samstag verlegt wurde. An dem Samstag war ich verhindert. Gäbe es die Möglichkeit, das Seminar zu wiederholen?
- Gegebenenfalls wäre eine zumindest grobe Aufteilung der Seminarteilnehmerinnen in klinische und nicht-klinische Bereiche möglich.
- Wunsch wäre natürlich mehr Frauen als Mentorinnen

C.2.3 3. Befragung

- Genauere Ausrichtung auf die Wissenschaft aber nicht nur; auch Ausrichtung auf Vollzeit-wissenschaftler bzw. Naturwissenschaftler.
- Ich hätte es favorisiert, wenn die Veranstaltungen in der ersten Hälfte des Programms stattgefunden hätten und die Stammtische danach, da ich in den Veranstaltungen Leute kennengelernt habe, mit denen ich mich dann gerne wieder getroffen hätte zum Austausch. Die Stammtische waren zum kennenlernen eher weniger geeignet.
- weniger Teilnehmer; weiter so mit den Seminaren; Seminare eher in die erste Hälfte der Gesamtzeit; Stammtische umgestalten: Vortrag und dann kurze Kleingruppenarbeit, die dann in Gespräche übergeht.
- Ich würde gern an der nächsten Runde des ARIADNE_{med} Programms teilnehmen. Jetzt steht auch die Habilitation etwas näher, da ich in diesem Jahr meinen Facharzt abgeschlossen habe.
- Kleinere Gruppen mit regelmäßiger Gelegenheit zum Austausch. Eventuell Treffen mit anderen ARIADNE Gruppen z.B. Med / Bio, etc. Konzept, mehr Informationen über andere Teilnehmerinnen zu bekommen.
- homogenere Mentee-Gruppe -> Seminarangebote besser auf die Gruppe abstimmbare

- Ich hätte mir ein Seminar in Bezug auf „kompetent lehren“ gewünscht. Für mich persönlich lag der Zeitpunkt des Programms insgesamt ungünstig, wofür keiner etwas kann, was aber bedingt hat, dass ich öfters nicht teilnehmen konnte (Geburt des Kindes bei Programmstart).
- Programm für Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen trennen.
- Das Programm nicht zu sehr verschulen (z.B. der Vertrag am Anfang über die zu erreichenden Ziele war etwas merkwürdig). Die Postervorstellung zum Anfang (und nicht zum Ende) der nächsten Periode planen, da man dabei Leute kennenlernen kann.
- Herzliche Glückwunsch zu der gelungenen ersten Runde des Mentoring-Programms. Ich persönlich fand es sehr gelungen und wünsche Ihnen viel Erfolg für die nächsten Runden. Ein kleiner Tipp noch: ich glaube, es waren zu viele Teilnehmerinnen. Das hat den persönlichen Austausch erschwert und wir konnten uns als Gruppe nicht so gut kennenlernen. Ansonsten war's perfekt!
- Der Umfang ist ausreichend, es fehlt aber die Erfassung von „Untergruppen“ der Mentees.
- Stammtische beibehalten, aber umgestalten, wie auch in der Abschlussveranstaltung angesprochen.
- mehr informative Seminare zu Forschungsförderung/Habilitation/Leiten einer Arbeitsgruppe; mehr Seminare durch Mentoren des Programms, wie z.B. wissenschaftliches Schreiben bei Prof. Bogdan; Seminare durch Psychologinnen und Unternehmensberater ersatzlos streichen!
- klarere Zielsetzungen aller Beteiligten sinnvoll
- eher kleinere Gruppen
- Wie auf der Abschlussveranstaltung besprochen, halte ich es für sinnvoll, in 1-2 Einführungsveranstaltungen (je nach Teilnehmerzahl) eine kurze Vorstellung der Mentees (5-10 min. Präsentation des Fachgebietes/Forschungsbereiches/Methoden) zu ermöglichen, um die Vernetzung zu fördern. So könnten wir direkt Ansprechpartner bei wissenschaftlichen oder auch karrieretechnischen Problemen finden. In einem kleinen vertraulichen Heftchen oder in einem geschützten Internetbereich könnte jede Mentee sich auf einer halben Seite mit Foto/Namen/Fachgebiet/Status (PostDoc etc, Med oder Natwiss., Familie oder nicht, Auslandserfahrungen etc.) kurz vorstellen. Auch das würde sehr helfen, gerade bei persönlichen Fragen, jemanden konkret zu finden. Ebenso wäre es mit Zustimmung der MentorInnen hilfreich, auf einer (geschützten) Internetseite zu erfahren, wer alles Mentor und damit eher ein bereitwilligerer Ansprechpartner bei Karrierefragen, in welchem Fachbereich ist. Diese Möglichkeiten würden ein Hauptziel des Programms - das Networking - erheblich erleichtern. Online-Fragebogen - nichts auszusetzen. Gut, dass Raum für „sonstiges“ und Kommentare vorhanden war.
- Gruppen bilden, in denen homogener die Mentees verteilt sind: z.B. klinisch Tätige und rein wissenschaftlich-/ Labortätige, dann würden auch die Probleme/Veranstaltungen gebündelter und für die einzelnen Gruppen mehr auf das Wesentliche konzentrierter ablaufen können.
- wichtig ist Mentoren-Passung: schlecht, wenn Mediziner und Naturwissenschaftler, da sehr unterschiedliche Bedürfnisse; verpflichtendere Regeln für Teilnehmer

D Die Fragebögen der programmbegleitenden Evaluation des ARIADNE*med*-Mentoringprogramms

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEmed. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEmed-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de) oder Dr. Andrea Knecht (Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn

Position auf akad. Laufbahn

Ich bin derzeit...

- ☐ Post-Doktorandin
☐ Habilitandin
☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNEmed Mentoring-Programms?

Ordnen Sie diese bitte danach, wie bedeutsam diese für Sie sind. Oben platzieren Sie den Ihres Erachtens wichtigsten Aspekt. Danach den zweitwichtigsten Aspekt usw. Ziehen Sie dazu mit gedrückter linker Maustaste die einzelnen Blöcke von der linken auf die rechte Seite. Sie können die Reihenfolge der Blöcke auf der rechten Seite jederzeit verändern. Unwichtige Aspekte belassen Sie bitte auf der linken Seite.

Karriereplanung	
Erwerb von informellen Handlungswissen	
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	
Entwicklung der Persönlichkeit	
Stärkung des Selbstbewusstseins	
Soziale Kompetenz	

Gibt es ansonsten noch Aspekte des Mentoring-Programms, die für Sie wichtig sind?

4 Leitfaden erhalten?

Leitfaden erhalten?

Haben Sie den "Leitfaden für MentorInnen und Mentees" erhalten?



- ☐ ja
☐ nein

5.1 mit Leitfaden beschäftigt

mit Leitfaden beschäftigt

Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?

- ☐ ja
☐ ja, aber nur oberflächlich
☐ nein

5.2.1 Bewertung Leitfaden konkret

Bewertung Leitfaden konkret

Bitte beurteilen Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens.

Vergeben Sie dazu jeweils eine Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend).

	1	2	3	4	5	6
Aufmachung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationsgehalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6 Teilnahme Auftaktveranstaltung

Teilnahme Auftaktveranstaltung

Haben Sie an der Auftaktveranstaltung zum ARIADNEmed-Programm am 24. Juni 2008 teilgenommen?

- ☐ Ja
☐ Nein

7.1 Bewertung Auftaktveranstaltung

Bewertung Auftaktveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Auftaktveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Vorstellung des ARIADNEmed- Mentoring-Programms von Frau Dipl.-Kult. Annika Lux	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Vortrag "Karriere in der Wissenschaft - Erfahrungen aus dem deutschen und internationalen Wissenschaftssystem" von Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel	☐	☐	☐	☐	☐
Zusammentreffen mit MentorIn	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☒

8.1 Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Auftaktveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Da mein(e) MentorIn nicht kommen konnte, wollte ich auch nicht
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

9 Teilnahme Workshop für Mentees

Teilnahme Workshop für Mentees

Haben Sie am "Workshop für Mentees" am 21. bzw. 30. Juli 2008 teilgenommen?

- ☐ Ja, am 21. Juli
- ☐ Ja, am 30. Juli
- ☐ Nein

10.1 Bewertung Workshop für Mentees

Bewertung Workshop für Mentees

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem "Workshop für Mentees" waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Trainerin	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐
Ablauf	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐
Was hat Ihnen der "Workshop für Mentees" gebracht?					
	stimmt voll und ganz				stimmt überhaupt nicht
Durch den Workshop wurde mir bewusst, was Mentoring beinhaltet.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Workshop hat mir geholfen, Klarheit über meine Kompetenzen zu erlangen.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Workshop bot eine gute Gelegenheit, um andere Mentees kennen zu lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch den Workshop ist mir erst klar geworden, was ich vom Mentoring erwarten kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte durch den Workshop den Ablauf des Mentorings für mich klären.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Erwartungen an meine Mentorin / meinen Mentor sind mir durch den Workshop klar geworden.	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Workshop für Mentees"?					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
	☐	☐	☐	☐	☐

11.1 Nichtteilnahme WS für Mentees - Gründe

Nichtteilnahme WS für Mentees - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am "Workshop für Mentees" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

12 Mentor ja/nein

Mentor ja/nein

Haben Sie eine Mentorin oder einen Mentor?

- ☐ Ich habe eine Mentorin
- ☐ Ich habe einen Mentor
- ☒ Nein, ich habe noch keine Mentorin / keinen Mentor

13.1 Mentorkonstellation

Mentorkonstellation

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor?

- ☐ ja ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

- ☐ nein ☐ ja, _____ Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor verschafft?

- ☐ ja
☐ nein

13.2.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihre Mentorin / Ihren Mentor ein?

professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
inkompetent	☐	☐	☐	☐	☐	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
emphatisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem Mentor / Ihrer Mentorin am ehesten beschreiben?

formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer/m Mentor/in, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

13.2.2 Zielvereinbarung

Zielvereinbarung

Haben Sie eine schriftliche Zielvereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
☐ nein, ist aber in Vorbereitung
☐ ja

13.2.3.1 Inhalte Zielvereinbarung

Inhalte Zielvereinbarung

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Zielvereinbarung stichwortartig ein.

14 Vernetzung

Vernetzung

Wie viele der anderen Mentees kannten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kannten, tragen Sie bitte "0" ein.

Wie viele andere Mentees haben Sie seit Beginn des Mentoring-Programms zusätzlich kennengelernt?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

15 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNEmed und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

oder Dr. Andrea Knecht

(Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Kult. Annika Lux, die Koordinatorin Ihres ARIADNEmed Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der zweiten Befragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEmed. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEmed-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Welche Ziele des ARIADNEmed Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
Stärkung des Selbstbewusstseins	☐	☐	☐	☐	☐
Soziale Kompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
Entwicklung der Persönlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Karriereplanung	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von informellem Handlungswissen	☐	☐	☐	☐	☐
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	☐	☐	☐	☐	☐

Welche sonstigen Ziele des ARIADNEmed Mentoring-Programms konnten bisher verwirklicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

3 Teilnahme Stammtisch

Teilnahme Stammtisch

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
☐ nein

4.1 Eindruck

Eindruck

Was hat Ihnen daran besonders gut gefallen?

Was hat Ihnen nicht gefallen?

5.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Stammtisch teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

6 Teilnahme Seminar

Teilnahme Seminar

Haben sie an dem Seminar "Führungskompetenz" teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

7.1 Bewertung Seminar

Bewertung Seminar

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem Seminar "Führungskompetenz" waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trainerin (Fr. Henerari)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem Seminar "Führungskompetenz"?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

8.1 Gründe für Nichtteilnahme Seminar

Gründe für Nichtteilnahme Seminar

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Seminar "Führungskompetenz" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

9 Teilnahme an Zwischenbilanzveranstaltung

Teilnahme an Zwischenbilanzveranstaltung

Haben Sie an der Zwischenbilanzveranstaltung am 24. März teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

10.1 Bewertung Zwischenbilanzveranstaltung

Bewertung Zwischenbilanzveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trainerin (Fr. Henerari)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

11.1 Gründe für Nichtteilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Gründe für Nichtteilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Zwischenbilanzveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

12 Teilnahme Vortrag Prof. Bogdan

Teilnahme Vortrag Prof. Bogdan

Haben Sie den Vortrag "Wissenschaftliches Schreiben" von Prof. Bogdan besucht?

- ☐ ja
☐ nein

13.1 Bewertung Vortrag

Bewertung Vortrag

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem Vortrag "Wissenschaftliches Schreiben" von Prof. Bogdan waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vortragender	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Vortrag "Wissenschaftliches Schreiben" von Prof. Bogdan?						
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14.1 Gründe für Nichtteilnahme Vortrag

Gründe für Nichtteilnahme Vortrag

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Vortrag "Wissenschaftliches Schreiben" von Prof. Bogdan teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

15 Kontakt mit MentorIn

Kontakt mit MentorIn

Wie häufig hatten Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms im Oktober Kontakt mit Ihrer Mentorin/ Ihrem Mentor?
Mal

16 Bewertung Mentorenbeziehung

Bewertung Mentorenbeziehung

Wie schätzen Sie Ihre Mentorin / Ihren Mentor ein?

emphatisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
inkompetent	☐	☐	☐	☐	☐	kompetent
professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor am ehesten beschreiben?

unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend

17 Mentor Eigenschaften / Zufriedenheit

Mentor Eigenschaften / Zufriedenheit

Haben Sie

☐ einen Mentor ☐ eine Mentorin

Wie zufrieden sind Sie, dass Ihre Mentorin / Ihr Mentor eine Frau bzw. ein Mann ist?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Wie empfinden Sie Ihre Mentorin / Ihren Mentor?

☐ fachnah ☐ fachfremd

Wie zufrieden sind Sie damit?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Gehört Ihre Mentorin / Ihr Mentor derselben Wissenschaftsdisziplin an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Ist Ihre Mentorin / Ihr Mentor Angehörige(r) der medizinischen Fakultät in Erlangen (hierzu zählen auch Gastprofessoren, welche zwar der Fakultät angehören, jedoch nicht an dieser arbeiten)?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

18 Gesamtbewertung Mentor

Gesamtbewertung Mentor

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer/m Mentor/in, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ äußerst unzufrieden

19 Gruppe der Mentees

Gruppe der Mentees

Mit wievielen weiteren Mentees haben Sie seit Beginn des ARIADNE^{med} Mentoring-Programms Kontakt?

Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?

- ☐ zu wenig
☐ genau richtig
☐ zu viel

Wie stufen Sie die Heterogenität der Gruppe ein (Promovendin - Privatdozentin)?

- ☐ zu groß
☐ genau richtig
☐ zu niedrig

20 Zufriedenheit mit Koordination

Zufriedenheit mit Koordination

Wie zufrieden sind Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt werden?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Koordination des ARIADNE^{med} Mentoring-Programms?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

21 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{med} gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{med} gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{med} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

22 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Kult. Annika Lux, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{med} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der dritten und letzten Befragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEmed. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEmed-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Teilnahme oder Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Welche positiven Aspekte haben sich für Sie durch die Teilnahme am ARIADNEmed Mentoring-Programm ergeben oder gerade nicht ergeben?

	erreicht				nicht erreicht
Stärkung des Selbstbewusstseins	☐	☐	☐	☐	☐
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von informellem Handlungswissen	☐	☐	☐	☐	☐
Karriereplanung	☐	☐	☐	☐	☐
Soziale Kompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
Entwicklung der Persönlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐

Welche sonstigen Ziele des ARIADNEmed Mentoring-Programms konnten bisher verwirklicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

3 Teilnahme Stammtisch

Teilnahme Stammtisch

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
☐ nein

4.1 Eindruck

Eindruck

Was hat Ihnen daran besonders gefallen?

Und was hat Ihnen besonders missfallen?

5.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Stammtisch teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

6 Teilnahme Vortrag Schüttler

Teilnahme Vortrag Schüttler

Haben Sie an dem Vortrag "Forschungsförderung an der Universität Erlangen-Nürnberg" von Herrn Prof. Dr. Jürgen Schüttler teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

7.1 Bewertung Vortrag Schüttler

Bewertung Vortrag Schüttler

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Veranstaltung mit Herrn Prof. Schüttler waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vortragender	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Veranstaltung "Forschungsförderung an der Universität Erlangen-Nürnberg"?						
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

8.1 Gründe für Nichtteilnahme Schüttler

Gründe für Nichtteilnahme Schüttler

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Vortrag "Forschungsförderung an der Universität Erlangen-Nürnberg" von Herrn Prof. Schüttler teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

9 Teilnahme Seminar Forschungsförderung und Drittmittelakquise

Teilnahme Seminar Forschungsförderung und Drittmittelakquise

Haben Sie an dem Seminar "Forschungsförderung und Drittmittelakquise" mit Dr. Beate Scholz, Prof. Dr. Katrin Schiebel und Dr. Katrin Faber teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

10.1 Bewertung Seminar

Bewertung Seminar

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Seminars "Forschungsförderung und Drittmittelakquise" waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Referentinnen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Seminar "Forschungsförderung und Drittmittelakquise"?						
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

11.1 Gründe für Nichtteilnahme Seminar

Gründe für Nichtteilnahme Seminar

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Seminar "Forschungsförderung und Drittmittelakquise" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

12 Teilnahme Bewerbungstraining

Teilnahme Bewerbungstraining

Haben Sie am "Bewerbungstraining für wissenschaftliche Positionen in der Hochschulmedizin" von Frau Dr. Hubrath teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

13.1 Bewertung Bewerbungstraining

Bewertung Bewerbungstraining

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Bewerbungstrainings waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vortragende	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Bewerbungstraining?						
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

14.1 Gründe für Nichtteilnahme Bewerbungstraining

Gründe für Nichtteilnahme Bewerbungstraining

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Bewerbungstraining teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

15 Teilnahme Berufungstraining

Teilnahme Berufungstraining

Haben Sie am "Berufungstraining" mit Frau Dr. Hubrath teilgenommen?

- ☐ ja
- ☐ nein

16.1 Bewertung Berufungstraining

Bewertung Berufungstraining

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Berufungstrainings waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Vortragende	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Berufungstraining?						
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden

17.1 Gründe für Nichtteilnahme Berufungstraining

Gründe für Nichtteilnahme Berufungstraining

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Berufungstraining teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

18 Teilnahme Abschlussveranstaltung

Teilnahme Abschlussveranstaltung

Haben Sie an der Abschlussveranstaltung des ARIADNEmed-Programms am 30.11.2009 teilgenommen?

- ☐ ja
- ☐ nein

19.1 Bewertung Abschlussveranstaltung

Bewertung Abschlussveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluationsbericht (Herr Dr. Wittenberg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moderation (Frau Lux)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeit in Kleingruppen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?						
	äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☒	äußerst unzufrieden

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

26 Gesamtbewertung Mentor**Gesamtbewertung Mentor**

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer/m Mentor/in, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

Würden Sie Ihre/n MentorIn an andere Mentees weiterempfehlen?



Ja, unbedingt

Ja, mit
AbstrichenNein, auf keinen
Fall

Würden Sie Kolleginnen empfehlen, an einem der kommenden ARIADNEmed-Mentoringprogramme teilzunehmen?



Ja, unbedingt

Ja, mit
AbstrichenNein, auf keinen
Fall**27.1 Grund Nichtempfehlung MentorIn****Grund Nichtempfehlung MentorIn**

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihre/n MentorIn nicht oder nicht uneingeschränkt weiterempfehlen können?

28.1 Grund Nichtempfehlung**Grund Nichtempfehlung**

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren KollegInnen nicht oder nicht uneingeschränkt empfehlen können, an einem der kommenden ARIADNEmed Mentoringprogramme teilzunehmen?

29 Gruppe der Mentees**Gruppe der Mentees**

Mit wievielen weiteren Mentees haben Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms Kontakt?

Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?



zu wenig



genau richtig



zu viel

Wie stufen Sie die Zusammensetzung der Gruppe aus Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Privatdozentinnen ein?



zu heterogen



genau richtig



zu homogen

30 Zufriedenheit mit Koordination**Zufriedenheit mit Koordination**

Wie zufrieden waren Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt wurden?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Koordination des ARIADNEmed Mentoring-Programms?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

31 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**

Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNEmed und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

32 Nachbefragung erlaubt?

Nachbefragung erlaubt?

Damit sind Sie am Ende des Fragebogens angelangt. Wir bedanken uns herzlich für Ihre Teilnahme an unserer abschließenden Online-Umfrage zur Evaluation des ARIADNEmed-Programms!

Wir haben aber noch eine Bitte: Wir möchten Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt darüber befragen, ob Ihre Teilnahme am ARIADNEmed-Programm auch rückblickend Ihre berufliche Karriere sinnvoll unterstützt hat. Eine solche Nachbefragung ist in ca. zwei Jahren geplant.

Dürfen wir Sie zu diesem Zwecke noch einmal zu einer entsprechenden Online-Umfrage einladen?

- ☐ Ja
☐ Nein

33.1 Nachbefragung

Nachbefragung

Um Ihnen zum Zeitpunkt der geplanten Nachbefragung den Onlinefragebogen zugänglich zu machen, bräuchten wir allerdings Ihre E-Mail-Adresse, die Sie hier eingeben können:

Wir versichern Ihnen, dass wir Ihre E-Mail-Adresse ausschließlich verwenden, um Sie zu der angekündigten Nachbefragung des ARIADNEmed-Programms einzuladen. Ihre E-Mail-Adresse wird direkt nach Eingang Ihrer Angaben vom eigentlichen Datensatz getrennt und nach Versand der Einladung gelöscht.

Zur Überprüfung, dass Sie auch die richtige E-Mail-Adresse eingegeben haben, erhalten Sie in Kürze eine Mail von uns, die Sie zur Bestätigung einfach zurück schicken. Bitte lesen Sie auch die Erklärung zum [Datenschutz](#).

34 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dr. Micaela Zirngibl, die Nachfolgerin von Frau Dipl.-Kult. Annika Lux als Koordinatorin des ARIADNEmed Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird voraussichtlich im Frühjahr 2010 der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEmed. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEmed-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de) oder Dr. Andrea Knecht (Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn

Position auf akad. Laufbahn

Ich bin derzeit...

- ☐ HabilitandIn
- ☐ PrivatdozentIn
- ☐ ProfessorIn
- ☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNEmed Mentoring-Programms?

Ordnen Sie diese bitte danach, wie bedeutsam diese für Sie sind. Oben platzieren Sie den Ihres Erachtens wichtigsten Aspekt. Danach den zweitwichtigsten Aspekt usw. Ziehen Sie dazu mit gedrückter linker Maustaste die einzelnen Blöcke von der linken auf die rechte Seite. Sie können die Reihenfolge der Blöcke auf der rechten Seite jederzeit verändern. Unwichtige Aspekte belassen Sie bitte auf der linken Seite.

Neue Impulse bekommen		
Selbstreflexion		
Durch den Perspektivenwechsel lernen		
Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen		
Wissen weitergeben		
Eigene Qualifikationen aufbauen und ausbauen		

Gibt es ansonsten noch Aspekte des Mentoring-Programms, die für Sie wichtig sind?

4 Leitfaden erhalten?

Leitfaden erhalten?

Haben Sie den "Leitfaden für MentorInnen und Mentees" erhalten?



- ☐ ja
☐ nein

5.1 mit Leitfaden beschäftigt?

mit Leitfaden beschäftigt?

Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?

- ☐ ja
☐ ja, aber nur oberflächlich
☐ nein

5.2.1 Bewertung Leitfaden konkret

Bewertung Leitfaden konkret

Bitte beurteilen Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens.

Vergeben Sie dazu jeweils eine Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend).

	1	2	3	4	5	6
Aufmachung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationsgehalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6 Aufgaben der Mentoren

Aufgaben der Mentoren

Welche Aufgaben stellen Sie sich selbst für die Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee / Ihren Mentees?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Sensibilisierung für die Bedeutung und Funktion von Netzwerken
- ☐ Aufzeigen von Problemlösungsstrategien
- ☐ Psycho-soziale Beratung
- ☐ Ermutigung und Hilfestellung bei der Lösung konkreter Probleme
- ☐ Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele
- ☐ Sonstiges, und zwar:

7 Teilnahme Auftaktveranstaltung

Teilnahme Auftaktveranstaltung

Haben Sie an der Auftaktveranstaltung zum ARIADNEMed-Programm am 24. Juni 2008 teilgenommen?

- ☐ Ja
☐ Nein

8.1 Bewertung Auftaktveranstaltung

Bewertung Auftaktveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Auftaktveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Zusammentreffen mit Mentee(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Vortrag "Karriere in der Wissenschaft - Erfahrungen aus dem deutschen und internationalen Wissenschaftssystem" von Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐

Vorstellung des ARIADNEd- Mentoring-Programms von Frau Dipl.-Kult.
Annika Lux
Atmosphäre

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

9.1 Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Auftaktveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Da meine Mentee(s) nicht kommen konnte(n), wollte ich auch nicht
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

10 Teilnahme Workshop für MentorIn

Teilnahme Workshop für MentorIn

Haben Sie am "Workshop für MentorInnen" am 29. Juli 2008 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

11.1 Bewertung Workshop für MentorIn

Bewertung Workshop für MentorIn

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem "Workshop für MentorInnen" waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Ablauf	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐
Trainerin	☐	☐	☐	☐	☐
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Was hat Ihnen der "Workshop für MentorInnen" gebracht?					
	stimmt voll und ganz				stimmt überhaupt nicht
Das Seminar hat mir geholfen, meine weitere Mentoringbeziehung zu gestalten.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch den Workshop habe ich mich von unrealistischen Erwartungen verabschiedet.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke, dass ich im Laufe des Projektjahres viel von dem umsetzen werde, was mir im Workshop vermittelt wurde.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch das Seminar ist mir erst klar geworden, was Mentoring genau bedeutet.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte mit dem Seminar meine Erwartungen, Wünsche und Ziele für die Mentoringbeziehung entwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte meine Rolle als MentorIn für mich definieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Workshop für MentorInnen"?					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
	☐	☐	☐	☐	☐

12.1 Nichtteilnahme Workshop für MentorIn - Gründe

Nichtteilnahme Workshop für MentorIn - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am "Workshop für MentorInnen" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

13 Mentorkonstellation

Mentorkonstellation

Haben Sie

- ☐ eine Mentee oder
- ☐ zwei Mentees?

14.1 Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

14.4.2 Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Haben Sie eine schriftliche Zielvereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
☐ nein, ist aber in Vorbereitung
☐ ja

14.4.3.1 Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Zielvereinbarung stichwortartig ein.

15.1 Allg. Fragen (Eine Mentee)

Allg. Fragen (Eine Mentee)

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit Ihrer Mentee?

- ☐ ja ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentee getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

- ☐ nein
☐ ja, Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von Ihrer Mentee verschafft?

- ☐ ja
☐ nein

15.2.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?

sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
emphatisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
inkompetent	☐	☐	☐	☐	☐	kompetent

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben?

freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

15.2.2 Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Haben Sie eine schriftliche Zielvereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
☐ nein, ist aber in Vorbereitung
☒ ja

15.2.3.1 Inhalte Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Inhalte Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Zielvereinbarung stichwortartig ein.

16 Vernetzung

Vernetzung

Wieviele der anderen MentorInnen kannten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kannten, tragen Sie bitte "0" ein.

Wieviele andere MentorInnen haben Sie seit Beginn des Mentoring-Programms zusätzlich kennengelernt?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

17 Themenvorschläge für ein Seminar exklusiv für MentorInnen

Themenvorschläge für ein Seminar exklusiv für MentorInnen

Welche der folgenden Themen wünschen Sie sich für ein spezielles Seminar für Mentoren / Mentorinnen?

Ziehen Sie dazu bitte mit gedrückter linker Maustaste die Ihrer Meinung nach drei wichtigsten Themen von der linken auf die rechte Seite. Oben platzieren Sie den Ihres Erachtens wichtigsten Aspekt. Danach den zweitwichtigsten Aspekt usw. Sie können die Reihenfolge der Blöcke auf der rechten Seite jederzeit verändern. Unwichtige Themen belassen Sie bitte auf der linken Seite.

Beratungskompetenz	
Gremien- und Kommissionsarbeit	
Einzelcoaching für MentorInnen (personen- und prozessorientierte Beratung)	
Konflikttraining und -management	
EDV-Trainings	
Stressmanagement	
Work-Life-Balance	
Zeit- und Selbstmanagement	
Selbstmarketing	
Personal- und Führungstraining	
Kommunikationstraining (Stimm- und Sprechtraining, Kommunikationstechniken, Projektpräsentation, Moderation)	
Hochschuldidaktik	
Bewerbung- und Berufungstraining	

18 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNEmed und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

19 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

oder Dr. Andrea Knecht

(Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Kult. Annika Lux, die Koordinatorin Ihres ARIADNEmed Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der zweiten Befragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNE_{med}. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNE_{med}-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Welche bisherigen positiven Aspekte haben sich für Sie durch die Teilnahme am ARIADNE_{med} Mentoring-Programm ergeben?

	trifft voll zu				trifft überhaupt nicht zu
Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
Neue Impulse bekommen	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Qualifikationen aufbauen und ausbauen	☐	☐	☐	☐	☐
Durch den Perspektivenwechsel lernen	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen weitergeben	☐	☐	☐	☐	☐
Selbstreflexion	☐	☐	☐	☐	☐

Von welchen weiteren Aspekten haben Sie bisher profitiert?

	trifft voll zu				trifft überhaupt nicht zu
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

3 Aufgaben der Mentoren

Aufgaben der Mentoren

Welche Aufgaben haben Sie bisher in der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee umgesetzt?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele
- ☐ Ermutigung und Hilfestellung bei der Lösung konkreter Probleme
- ☐ Sensibilisierung für die Bedeutung und Funktion von Netzwerken
- ☐ Psycho-soziale Beratung
- ☐ Aufzeigen von Problemlösungsstrategien
- ☐ Sonstiges, und zwar:

4 Teilnahme Stammtisch

Teilnahme Stammtisch

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
☐ nein

5.1 Bewertung Stammtisch

Bewertung Stammtisch

Was hat Ihnen besonders gut an den Stammtischen gefallen?

Was hat Ihnen daran nicht gefallen?

6.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an den Stammtischen teilgenommen haben?

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

7 Teilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Teilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Haben Sie die Zwischenbilanzveranstaltung am 25. März besucht?

- ☐ ja
☐ nein

8.1 Bewertung Zwischenbilanzveranstaltung

Bewertung Zwischenbilanzveranstaltung

Bitte geben Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Inhalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trainerin (Fr. Henerari)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden

9.1 Gründe für Nichtteilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Gründe für Nichtteilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Zwischenbilanzveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

10 Anzahl Mentee

Anzahl Mentee

Haben Sie

- ☐ eine Mentee oder
☐ zwei Mentees?

11.1 Bewertung 1 Mentee (1)

Bewertung 1 Mentee (1)

Wieviele Treffen hatten Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms mit Ihrer Mentee?

11.2 Bewertung 1 Mentee (2)

Bewertung 1 Mentee (2)

Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?

professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
pünktlich	☐	☐	☐	☐	☐	unpünktlich
emphatisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐	passiv
sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich
verlässlich	☐	☐	☐	☐	☐	unverlässlich
zeigt Initiative	☐	☐	☐	☐	☐	zeigt keine Initiative

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben?

herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch

11.3 Bewertung 1 Mentee (3)

Bewertung 1 Mentee (3)

Wie empfinden Sie Ihren Mentee?

- ☐ fachnah ☐ fachfremd

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

Gehört Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin an?

- ☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

Ist Ihre Mentee Angehörige der medizinischen Fakultät in Erlangen?

- ☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell

12.7 Bewertung 2 von 2 Mentee (3)**Bewertung 2 von 2 Mentee (3)**

Wie empfinden Sie Ihren Mentee?

☐ fachnah ☐ fachfremd

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

Gehört Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

Ist Ihre Mentee Angehörige der medizinischen Fakultät in Erlangen?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

12.8 Gesamtbewertung 2 von 2 Mentee**Gesamtbewertung 2 von 2 Mentee**

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, das Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden
13 Vernetzung**Vernetzung**

Mit wievielen anderen MentorInnen sind Sie durch das ARIADNEmed Mentoring-Programm in Kontakt gekommen?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

14 Zufriedenheit mit Koordination**Zufriedenheit mit Koordination**

Wie zufrieden sind Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt werden?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Koordination des ARIADNEmed Mentoring-Programms?

äußerst zufrieden

äußerst unzufrieden

15 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.
Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNEmed gemacht haben.

Zu allerletz möchte wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNEmed und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

16 Endseite**Endseite**

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Kult. Annika Lux, die Koordinatorin Ihres ARIADNEmed Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen

1 Begrüßung

Begrüßung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der dritten und letzten Befragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEmed. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEmed-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Teilnahme oder Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Welche positiven Aspekte haben sich für Sie durch die Teilnahme am ARIADNEmed Mentoring-Programm ergeben oder gerade nicht ergeben?

	trifft voll zu				trifft überhaupt nicht zu
Selbstreflexion	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Qualifikationen aufbauen und ausbauen	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen weitergeben	☐	☐	☐	☐	☐
Durch den Perspektivenwechsel lernen	☐	☐	☐	☐	☐
Neue Impulse bekommen	☐	☐	☐	☐	☐
Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐

Von welchen weiteren Aspekten haben Sie bisher profitiert? Was konnte in Ihren Augen überhaupt nicht umgesetzt werden?

	trifft voll zu				trifft überhaupt nicht zu
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

3 Aufgaben der Mentoren

Aufgaben der Mentoren

Welche Aufgaben haben Sie in der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee umgesetzt?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Aufzeigen von Problemlösungsstrategien
- ☐ Ermutigung und Hilfestellung bei der Lösung konkreter Probleme
- ☐ Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele
- ☐ Sensibilisierung für die Bedeutung und Funktion von Netzwerken
- ☐ Psycho-soziale Beratung
- ☐ Sonstiges, und zwar:

4 Teilnahme Stammtisch

Teilnahme Stammtisch

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
- ☐ nein

5.1 Bewertung Stammtisch

Bewertung Stammtisch

Was hat Ihnen daran besonders gefallen?

Und was hat Ihnen besonders missfallen?

6.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an den Stammtischen teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

7 Personal- und Führungstraining

Personal- und Führungstraining

Haben Sie die Veranstaltung "Personal- und Führungstraining" von Frau Dr. Christiane Alberternst besucht?

- ☐ ja
☐ nein

8.1 Bewertung Personal- und Führungstraining

Bewertung Personal- und Führungstraining

Bitte geben Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Veranstaltung "Personal- und Führungstraining" waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Trainerin (Frau Dr. Alberternst)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Didaktisches Vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterlagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Veranstaltung "Personal- und Führungstraining"?						
	☐ äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐ äußerst unzufrieden

9.1 Gründe für Nichtteilnahme Personal- und Führungstraining

Gründe für Nichtteilnahme Personal- und Führungstraining

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Veranstaltung "Personal- und Führungstraining" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

10 Teilnahme Abschlussveranstaltung

Teilnahme Abschlussveranstaltung

Haben Sie an der Abschlussveranstaltung des ARIADNEmed-Programms am 30.11.2009 teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

11.1 Bewertung Abschlussveranstaltung

Bewertung Abschlussveranstaltung

Bitte geben Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inhalte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluationsbericht (Herr Dr. Wittenberg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nützlichkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeit in Kleingruppen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moderation (Frau Lux)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?						
	☐ äußerst zufrieden	☐	☐	☐	☒	☐ äußerst unzufrieden

12.1 Gründe für Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung

Gründe für Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Abschlussveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

13 neu: nützlichste Veranstaltung

neu: nützlichste Veranstaltung

Aus welcher der von Ihnen im Rahmen des ARIADNEmed-Programms besuchten Veranstaltungen haben Sie den größten Nutzen gezogen?

- ☐ Auftaktveranstaltung
- ☐ Einführungs-Workshop für MentorInnen
- ☐ Stammtische
- ☐ Feedback-Veranstaltung
- ☐ Personal- und Führungstraining
- ☐ Abschlussveranstaltung

14 Neu: Zweitnützlichste Veranstaltung

Neu: Zweitnützlichste Veranstaltung

Und aus welcher Veranstaltung haben Sie den zweitgrößten Nutzen gezogen?

- ☐ Auftaktveranstaltung
- ☐ Einführungs-Workshop für MentorInnen
- ☐ Stammtische
- ☐ Feedback-Veranstaltung
- ☐ Personal- und Führungstraining
- ☐ Abschlussveranstaltung

15 Anzahl Mentee

Anzahl Mentee

Haben Sie

- ☐ eine Mentee oder
- ☐ zwei Mentees?

16.1 Bewertung 1 Mentee (1)

Bewertung 1 Mentee (1)

Wieviele Treffen hatten Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms mit Ihrer Mentee?

16.2 Bewertung 1 Mentee (2)

Bewertung 1 Mentee (2)

Wie schätzen Sie Ihre Mentee rückblickend ein?

sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich
professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐	passiv
empathisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
zeigt Initiative	☐	☐	☐	☐	☐	zeigt keine Initiative
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
verlässlich	☐	☐	☐	☐	☐	unverlässlich
pünktlich	☐	☐	☐	☐	☐	unpünktlich

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee rückblickend am ehesten beschreiben?

freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
herzlich	☐	☐	☐	☐	☒	unterkühlt

16.3 Bewertung 1 Mentee (3)

Bewertung 1 Mentee (3)

Gehört Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

16.4 Gesamtbewertung 1 Mentee

Gesamtbewertung 1 Mentee

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

17.1 Bewertung 1 von 2 Mentee (1)

Bewertung 1 von 2 Mentee (1)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen an die Mentee, deren Nachname im Alphabet weiter vorne steht (Mentee 1).

Wieviele Treffen hatten Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms mit dieser Mentee?

17.2 Bewertung 1 von 2 Mentee (2)

Bewertung 1 von 2 Mentee (2)

Wie schätzen Sie diese Mentee rückblickend ein?

	1	2	3	4	5	
pünktlich	☐	☐	☐	☐	☐	unpünktlich
verlässlich	☐	☐	☐	☐	☐	unverlässlich
empathisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
zeigt Initiative	☐	☐	☐	☐	☐	zeigt keine Initiative
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐	passiv
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab
professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee rückblickend am ehesten beschreiben?

unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch

17.3 Bewertung 1 von 2 Mentee (3)

Bewertung 1 von 2 Mentee (3)

Gehört Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

17.4 Gesamtbewertung 1 von 2 Mentee

Gesamtbewertung 1 von 2 Mentee

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

17.5 Bewertung 2 von 2 Mentee (1)

Bewertung 2 von 2 Mentee (1)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen an die Mentee, deren Nachname im Alphabet weiter hinten steht (Mentee 2).

Wieviele Treffen hatten Sie seit Beginn des ARIADNEmed Mentoring-Programms mit dieser Mentee?

17.6 Bewertung 2 von 2 Mentee (2)

Bewertung 2 von 2 Mentee (2)

Wie schätzen Sie diese Mentee rückblickend ein?

empathisch	☐	☐	☐	☐	☐	distanziert
sachlich	☐	☐	☐	☐	☐	unsachlich
pünktlich	☐	☐	☐	☐	☐	unpünktlich
professionell	☐	☐	☐	☐	☐	unprofessionell
zeigt Initiative	☐	☐	☐	☐	☐	zeigt keine Initiative
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐	passiv
verlässlich	☐	☐	☐	☐	☐	unverlässlich
auf gleicher Augenhöhe	☐	☐	☐	☐	☐	von oben herab

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee rückblickend am ehesten beschreiben?

freundschaftlich	☐	☐	☐	☐	☐	hierarchisch
herzlich	☐	☐	☐	☐	☐	unterkühlt
unpersönlich	☐	☐	☐	☐	☐	persönlich
desillusionierend	☐	☐	☐	☐	☐	inspirierend
formal	☐	☐	☐	☐	☐	informell

17.7 Bewertung 2 von 2 Mentee (3)**Bewertung 2 von 2 Mentee (3)**

Gehört Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden
17.8 Gesamtbewertung 2 von 2 Mentee**Gesamtbewertung 2 von 2 Mentee**

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden
18 Neu: Weiterempfehlung**Neu: Weiterempfehlung**

Würden Sie Ihren KollegInnen empfehlen, als MentorIn an einem der kommenden ARIADNEmed-Mentoringprogrammen teilzunehmen?

☐ Ja, unbedingt ☐ Ja, mit Abstrichen ☐ Nein, auf keinen Fall
19.1 Grund Nichtempfehlung**Grund Nichtempfehlung**

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren KollegInnen nicht oder nicht uneingeschränkt empfehlen können, an einem der kommenden ARIADNEmed Mentoringprogramme teilzunehmen?

20 Vernetzung**Vernetzung**

Mit wievielen anderen MentorInnen sind Sie durch das ARIADNEmed Mentoring-Programm in Kontakt gekommen?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

21 Zufriedenheit mit Koordination**Zufriedenheit mit Koordination**

Wie zufrieden waren Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt werden?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Koordination des ARIADNEmed Mentoring-Programms?

☐ äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ äußerst unzufrieden
22 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar**

Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE*med* gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE*med* gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE*med* und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

23 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dr. Micaela Zirnigbl, die Nachfolgerin von Frau Dipl.-Kult. Annika Lux als Koordinatorin des ARIADNE*med* Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird voraussichtlich im Frühjahr 2010 der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

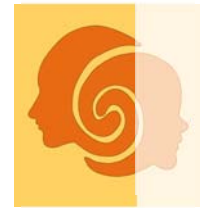
E Die zum Matchen der Mentoringpaare herangezogenen Profilbögen



Bitte per E-Mail oder per Post zurücksenden an:

Medizinische Fakultät
Dipl.-Kult. Annika Lux
Koordinatorin des ARIADNEmed Mentoring-Programms
Östliche Stadtmauerstraße 30a
91054 Erlangen

Telefon: 09131 / 85 - 44780
E-Mail: annika.lux.ariadne-mentoring@uni-erlangen.de
Homepage: www.mentoring.med.uni-erlangen.de



Alle Angaben in diesem Bewerbungsbogen sind streng vertraulich und freiwillig. Je ausführlicher Sie Ihre Persönlichkeit sowohl beruflich als auch privat skizzieren, desto besser können Ihre Interessen und Erwartungen mit denen der Mentorin/des Mentors abgeglichen und passende Teams gebildet werden.

Hiermit melde ich mich als Mentee für das Mentoring-Programm an.

1. Angaben zur Person

Bitte geben Sie die Privatadresse nur an, wenn Sie über diese auch erreichbar sein wollen!

Geschäftsadresse

Titel:

Name/ Vorname:

Universität:

Klinik/Institut:

Lehrstuhl:

Straße, Nr.:

PLZ, Ort:

Telefon/Fax:

Mobil:

E-Mail:

Privatadresse

Name/ Vorname:

Straße, Nr.:

PLZ, Ort:

Telefon/ Fax:

Mobil:

Email:





Welche der beiden Adressen möchten Sie als bevorzugte Kontaktadresse im Rahmen des Programms freigeben?

☐ Privat

☐ Geschäftlich

Möchten Sie gern in eine programm-interne Email-Liste aufgenommen werden, die den Austausch und die Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander unterstützt?

☐ Ja

☐ Nein

2. Wissenschaftlicher und beruflicher Werdegang

Studium

Studienabschlussjahr:

Studiengang:

Fakultät:

Fachbereich:

Hauptfach:

Nebenfächer:

Studienschwerpunkt(e):

Akademische Laufbahn

Promotion

Zeitpunkt / Note:

Thema/Schwerpunkt:

Habilitation

Anmeldung erfolgt? ☐ Ja

☐ Nein

Bitte skizzieren Sie kurz Ihren Lebenslauf mit wissenschaftlichem Werdegang:





Bitte stellen Sie kurz Ihr aktuelles Forschungsprojekt bzw. Ihr Habilitationsthema dar:

Bitte skizzieren Sie einen kurzen Überblick über Ihre klinische Tätigkeit (falls zutreffend):

Bitte fügen Sie eine Liste Ihrer Publikationen und wissenschaftlichen Leistungen bei.

Bitte fügen Sie ein Verzeichnis Ihrer Lehrveranstaltungen bei.

Sind Sie außerhalb der Wissenschaft (Berufsausbildung, Berufstätigkeit) tätig gewesen?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja, beschreiben Sie bitte kurz Ihre Tätigkeit:

Mitgliedschaft in Forschungsverbänden etc.

Karriereziel
☐ Grundlagenforschung
☐ Klinik und Grundlagenforschung
☐ Sonstiges (Bitte erläutern):
Nächster geplanter Karriereschritt:

Haben Sie bereits an einem vergleichbaren Programm als Mentee teilgenommen?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn ja, an welchem?



Vorstellungen/Erwartungen an Mentorin/Mentor

Welche Erwartungen haben Sie an Ihre(n) MentorIn?

Aus welchem Bereich wünschen Sie sich Ihre(n) MentorIn?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ☐ Klinische Forschung | ☐ Uni-Klinik |
| ☐ Pharma | ☐ Praxis |
| ☐ Grundlagenforschung | ☐ Sonstiges: |

Wie festgelegt sind Sie darauf?

Aus welchem Fachgebiet wünschen Sie sich Ihre(n) MentorIn?

- | | |
|--|--|
| ☐ operative Fächer | (z. B. Chirurgie, Urologie, Gynäkologie, HNO, Augenheilkunde, Neurochirurgie, Plastische Chirurgie, Orthopädie, ZMK) |
| ☐ nicht operative Fächer | (Innere Medizin, Psychiatrie, Neurologie, Pädiatrie, Dermatologie, Strahlentherapie, Nuklearmedizin, Radiologie) |
| ☐ wissenschaftlich theoretische Fächer | (Mikrobiologie, Virologie, Pathologie, Pharmakologie, Gerichtsmedizin) |
| ☐ theoretische Fächer | (Anatomie, Physiologie, Biochemie, Grundlagenforschung, Medizingeschichte, Medizinisch Ethik) |
| ☐ Gesundheitsökonomie/ Krankenhaus-Management | |
| ☐ Sonstiges: | |

Wie festgelegt sind Sie darauf?





Welche fachlichen Interessen, Vorkenntnisse sollte Ihr(e) MentorIn mitbringen?

Wünschen Sie sich eine Mentorin oder einen Mentor?

- ☐ Ich bevorzuge eine Mentorin
- ☐ Ich bevorzuge einen Mentor
- ☐ Das Geschlecht spielt keine Rolle

Kennen Sie bereits eine Professorin oder einen Professor aus den beiden Universitäten, mit der/dem Sie gern im Rahmen des ARIADNE^{med} Mentoring-Programms zusammenarbeiten möchten? Bitte begründen Sie Ihre Wahl kurz in Stichworten, die Projektleitung wird dann den Kontakt herstellen.

Können Sie sich vorstellen, eine Mentoring-Beziehung mit einem Professor / einer Professorin der beiden Universitäten einzugehen, der/die nicht im Raum Bayern tätig ist? (Der Kontakt erfolgt dann möglicherweise weniger über persönliche Treffen, als über Telefon, E-Mail etc.)

- ☐ Ja
- ☐ Nein



5. Unterstützung und Beratung

Von einer Mentorin/ einem Mentor wünsche ich mir (Mehrfachnennungen willkommen):

- ☐ Wege in die wissenschaftliche Laufbahn
- ☐ Tipps zur Laufbahnplanung & Karrierestrategien
- ☐ Unterstützung und Betreuung bei der Habilitation
- ☐ Einführung in wissenschaftliche Netzwerke
- ☐ Vertiefte Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb
- ☐ Internationale Hochschulstrukturen
- ☐ Informationen zur Forschungsförderung/ Drittmittelakquise
- ☐ Begleitung zu Sitzungen, Tagungen, Kongressen (Job Shadowing)
- ☐ Führungsverhalten/-qualifikation/-stile
- ☐ Soziale Kompetenz (Konfliktfähigkeit, Zielorientierung, etc.)
- ☐ Arbeitstechniken (Zeit-/Selbstmanagement, Präsentation)
- ☐ Tipps zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie
- ☐ Gesellige Unternehmungen
- ☐ Sonstige

6. Rahmenprogramm

Seminare

Zu folgenden Themen wünsche ich mir Veranstaltungen (Mehrfachnennungen willkommen):

- ☐ Bewerbungs- und Berufungstraining
- ☐ Forschungsförderung und Drittmittelakquise
- ☐ Führungskompetenz
- ☐ Potentialanalyse und Laufbahnplanung
- ☐ Rhetorik
- ☐ Hochschuldidaktik
- ☐ Personalführung und Konfliktmanagement
- ☐ Scientific Writing
- ☐ Work-Life-Balance
- ☐ Doppel-Karriere-Paare
- ☐ Sonstiges:





Networking

Wie wichtig ist Ihnen der Austausch mit anderen, am Programm beteiligten Personen?

- | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| • Regelmäßige Treffen der MentorInnen und Mentees | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |
| • Regelmäßige Treffen aller Mentees | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |
| • Andere Formen des Austauschs | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |

Welche anderen Formen des Austauschs wünschen Sie sich?

Sind Sie bereit, regelmäßig an den Veranstaltungen des Rahmenprogramms teilzunehmen?

Karriere fördernde Seminare: ☐ Ja ☐ Nein

Netzwerktreffen: ☐ Ja ☐ Nein

Informationsveranstaltungen: ☐ Ja ☐ Nein

Zeitplanung

Wie viel Zeit möchten Sie für das Mentoring-Projekt aufwenden?

- Treffen mit MentorIn:
- Veranstaltungsteilnahme:



7. Persönliche Interessen

Letztlich bestimmt den Erfolg eines Mentoring-Tandems natürlich die berühmte „Chemie“ zwischen MentorIn und Mentee. Diese über einen Fragebogen herauszufinden, liegt außerhalb unserer Möglichkeiten, Sie können uns jedoch die Vorarbeit sehr erleichtern, wenn Sie einige Angaben zu Ihrer persönlichen Lebenssituation hinzufügen, sowie über Hobbys, Interessengebiete, Reisen, Projekte, etc.:

Haben Sie noch weitere Ideen, Anregungen oder Vorschläge, die Sie uns mitteilen möchten?

Ich bin bereit, an der Evaluation des Projekts teilzunehmen

☐ Ja

☐ Nein

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Bitte wenden→

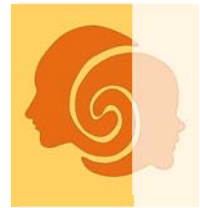




Bitte per E-Mail oder per Post zurücksenden an:

Medizinische Fakultät
Dipl.-Kult. Annika Lux
Kordinatorin des ARIADNE^{med} Mentoring-Programms
Östliche Stadtmauerstraße 30a
91054 Erlangen

Telefon: 0162 / 5140135
E-Mail: annika.lux.ariadne-mentoring@uni-erlangen.de
Homepage: www.mentoring.med.uni-erlangen.de



Alle Angaben in diesem Bewerbungsbogen sind streng vertraulich und freiwillig. Je ausführlicher Sie Ihre Persönlichkeit sowohl beruflich als auch privat skizzieren, desto besser können Ihre Interessen und Erwartungen mit denen der Mentees abgeglichen und passende Teams gebildet werden.

Hiermit melde ich mich als Mentor/Mentorin für das Mentoring-Programm an.

1. Angaben zur Person

Bitte geben Sie die Privatadresse nur an, wenn Sie über diese auch erreichbar sein wollen!

Geschäftsadresse
Titel:
Name/ Vorname:
Universität:
Klinik/Institut:
Lehrstuhl:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/Fax:
Mobil:
E-Mail:
Privatadresse
Name/ Vorname:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/ Fax:
Mobil:
Email:





Welche der beiden Adressen möchten Sie als bevorzugte Kontaktadresse im Rahmen des Programms freigeben?

☐ Privat

☐ Geschäftlich

Möchten Sie gern in eine programm-interne Email-Liste aufgenommen werden, die den Austausch und die Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander unterstützt?

☐ Ja

☐ Nein

2. Wissenschaftlicher und beruflicher Werdegang

Studium

Studienabschlussjahr:

Studiengang:

Fakultät:

Fachbereich:

Hauptfach:

Nebenfächer:

Studienschwerpunkt(e):

Akademische Laufbahn

Promotion

Zeitpunkt:

Thema/Schwerpunkt:

Habilitation

Zeitpunkt:

Thema/Schwerpunkt:

3. Beruf

Derzeitige Tätigkeit

Berufsbezeichnung:

Kurze Tätigkeitsbeschreibung:





Forschungsschwerpunkt:

Arbeitserfahrung

Ich habe Arbeitserfahrung in folgenden Branchen/ Bereichen (Mehrfachnennungen möglich):

- | | | |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ Klinik | ☐ Uni-Klinik | ☐ Pharma |
| ☐ Pflegewissenschaft | ☐ Praxis | ☐ Forschung |
| ☐ Musiktherapie | ☐ Sonstiges: | |

Medizin

- | | |
|--|---|
| ☐ operative Fächer | (Chirurgie, Urologie, Gynäkologie, HNO, Augenheilkunde, Neurochirurgie, Plastische Chirurgie, Orthopädie, ZMK) |
| ☐ nicht operative Fächer | (Innere Medizin, Psychiatrie, Neurologie, Pädiatrie, Dermatologie, Strahlentherapie, Nuklearmedizin, Radiologie)) |
| ☐ wissenschaftl. theor. Fächer | (Mikrobiologie, Virologie, Pathologie, Pharmakologie, Gerichtsmedizin) |
| ☐ theoretische Fächer | (Anatomie, Physiologie, Biochemie, Grundlagenforschung, Medizingeschichte, Medizinische Ethik) |
| ☐ Gesundheitsökonomie/ Krankenhaus-Management | |
| ☐ Sonstiges: | |

Beruflicher Werdegang

Bitte schildern Sie kurz die wichtigsten Stationen Ihrer beruflichen Laufbahn!

(z.B. Abschlüsse, Anstellungen, Auslandserfahrungen, Tätigkeiten (auch ehrenamtliche), besondere Eigenschaften/Fähigkeiten):





Mitgliedschaft in Forschungsverbänden etc.

4. Teilnahme am Mentoring-Programm

Haben Sie bereits an einem vergleichbaren Programm als Mentorin/ Mentor teilgenommen?

☐ Ja

☐ Nein

Wenn ja, an welchem?:

Bitte schildern Sie kurz, was Sie zu der Teilnahme am Mentoring-Projekt motiviert:

Erwartungen

Welche Erwartungen verbinden Sie mit Ihrer Teilnahme an dem Projekt?



Vorstellungen/Erwartungen an die Mentee

Kennen Sie bereits eine Postdoktorandin oder Habilitandin, die Sie gern als Mentorin/ Mentor im Rahmen des Programms betreuen möchten?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja, wie heißt diese Person?:

Welche Erwartungen haben Sie an Ihre Mentee?

Forschungsschwerpunkte/Fachbereich der Mentee, wie festgelegt sind Sie darauf?

Welche fachlichen Interessen, Vorkenntnisse sollte Ihre Mentee mitbringen?



5. Unterstützung und Beratung

Welche inhaltlichen Schwerpunkte würden Sie einer Nachwuchswissenschaftlerin gern anbieten? (Mehrfachnennungen sind willkommen)

- ☐ Wege in die wissenschaftliche Laufbahn
- ☐ Tipps zur Laufbahnplanung & Karrierestrategien
- ☐ Unterstützung und Betreuung bei der Habilitation
- ☐ Einführung in wissenschaftliche Netzwerke
- ☐ Vertiefte Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb
- ☐ Internationale Hochschulstrukturen
- ☐ Informationen zur Forschungsförderung/ Drittmittelakquise
- ☐ Begleitung zu Sitzungen, Tagungen, Kongressen (Job Shadowing)
- ☐ Führungsverhalten/-qualifikation/-stile
- ☐ Soziale Kompetenz (Konfliktfähigkeit, Zielorientierung, etc.)
- ☐ Arbeitstechniken (Zeit-/Selbstmanagement, Präsentation)
- ☐ Tipps zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie
- ☐ Gesellige Unternehmungen
- ☐ Sonstige:

Würden Sie selbst zur Verfügung stehen, Vorträge/Seminare/Workshops o. ä. z. B. zum Thema "Karriere in der Medizin" anzubieten?

- ☐ Ja ☐ Nein

Falls ja, zu welchem Thema?

Networking

Wie wichtig ist Ihnen der Austausch mit anderen, am Programm beteiligten Personen?

- | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| • Regelmäßige Treffen der MentorInnen und Mentees | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |
| • Regelmäßige Treffen aller MentorInnen | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |
| • Andere Formen des Austauschs | ☐ sehr | ☐ etwas | ☐ gar nicht |

Welche anderen Formen des Austauschs wünschen Sie sich?

Sind Sie selbst an der Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen (evtl. speziell für MentorInnen), z.B. Workshop zum Thema „Beratung im Mentoring“ interessiert?

- ☐ sehr ☐ etwas ☐ gar nicht

Wenn ja: an welchen Themen?:





Zeitplanung

Wie viel Zeit möchten Sie für das Mentoring-Projekt aufwenden?

- Treffen mit Mentee:
- Veranstaltungsteilnahme:

6. Persönliche Interessen

Letztlich bestimmt den Erfolg eines Mentoring-Tandems natürlich die berühmte „Chemie“ zwischen MentorIn und Mentee. Diese über einen Fragebogen herauszufinden, liegt außerhalb unserer Möglichkeiten, Sie können uns jedoch die Vorarbeit sehr erleichtern, wenn Sie einige Angaben zu Ihrer persönlichen Lebenssituation hinzufügen, sowie über Hobbys, Interessengebiete, Reisen, Projekte, etc.:

Haben Sie noch weitere Ideen, Anregungen oder Vorschläge, die Sie uns mitteilen möchten?

Ich bin bereit, an der Evaluation des Projekts teilzunehmen

☐ Ja

☐ Nein

Vielen Dank für Ihre Mühe!



Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J.**, 2002: Abschied von der Männerdominanz? Zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen. S. 105–122 in: D. Rippl und E. Ruhnau (Hg.), Wissen im 21. Jahrhundert: Komplexität und Reduktion, München: Fink.
- Barzantny, A.**, 2008: Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bausch, V.**, 2007: Supervision in Mentoringprogrammen. Hamburg: Dr. Kovac.
- Blickle, G.**, 2000: Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 44 (4): 168–178.
- Bortz, J. und N. Döring**, 1995: Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer.
- Bredebusch, M.**, 2005: Mentoring ohne Mentorin?! Ausgewählte deutsche Mentoringmodelle und ihre spezifische Wirkungsweise. S. 65–84 in: D. Nienhaus, G. Pannatier und C. Töngi (Hg.), Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Wettingen: eFeF.
- Geenen, E.**, 1994: Blockierte Karrieren – Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske und Budrich.
- Hesse, J. und H. C. Schrader**, 1999: Networking als Bewerbungs- und Karrierestrategie. Frankfurt am Main: Eichborn.
- Hill, Malcom**, 1984: Faculty Sex Composition and Job Satisfaction of Academic Women. International Journal of Women's Studies 7 (2): 179–188.
- Hofmann-Lun, I., S. Schönfeld und N. Tschirner**, 1999: Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoringprogramme. München: Deutsches Jugendinstitut, Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitik.
- Höppel, D.**, 2003: Mentoring für High Potentials. Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Hochqualifizierte. S. 29–40 in: A. Löther (Hg.), Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, Bielefeld.
- Kalbfleisch, P. J.**, 1997: Appeasing the mentor. Aggressive Behavior 23 (5): 389–403.
- Kluttig, F.**, 2008: ARIADNE_{med} Mentoring-Programm 2008/2009 an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und am Universitätsklinikum Erlangen - Leitfaden für MentorInnen und Mentees. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Kluttig, F.**, 2009: Jahresbericht 2008. Stand der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft an der Universität Erlangen-Nürnberg. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Koreman, L.**, 2005: Soziale Netzwerke und Mentoring. Zeitschrift für angewandte Sozialforschung 36 (1): 45–60.

- Kromrey, H.**, 2006: Qualität und Evaluation im System Hochschule. S. 236–261 in: R. Stockmann (Hg.), *Evaluationsforschung – Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder*, Münster: Waxmann.
- Leemann, R.**, 2002: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich: Rüegger.
- Littmann-Wernli, S. und R. Schubert**, 2002: Stereotypen und die „gläserne Decke“ in Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie* 4 (1): 22–28.
- Maurer, E. und U. Meyerhofer**, 2003: Peer-Mentoring – Erste Erfahrungen mit der Mentoring Werkstatt an der Universität Zürich. S. 29–40 in: A. Löther (Hg.), *Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft*, Bielefeld.
- Müller, A.**, 2008: *ARIADNEtechnat* Evaluationsbericht 4. Mentoringprogramm 2006/2007. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Neumark, D. und R. Gardecki**, 1998: Women helping Women? Role Model and Mentoring Effects on Female Ph.D. Students in Economics. *The Journal of Human Resources* 33 (1): 220–246.
- Nienhaus, D., G. Pannatier und C. Töngi**, 2005: Akademische Seilschaften – Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Wettingen: eFeF.
- Petersen, R.**, 2007: MediMent. Mentoring für Wissenschaftlerinnen in der Medizin, Pilotphase 2004-2006. Universität Duisburg-Essen, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.
- Rossi, P. und H. Freeman**, 1990: *Evaluation: a systematic approach*. Newbury Park: Sage Publications.
- Scandura, T.**, 1992: Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior* 13 (2): 169–174.
- Sieverding, M.**, 1990: *Psychologische Barrieren in der Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen*. Stuttgart: Enke.
- Thom, N. und A. Habegger**, 2005: Mentoring als Instrument der Personalführung. S. 47–64 in: D. Nienhaus, G. Pannatier und C. Töngi (Hg.), *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*, Wettingen: eFeF.

Publikationen des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung

*In der Reihe „Berichte“ finden sich herausragende Forschungsergebnisse.
ISSN 1437-6741 (print); ISSN 1438-4663 (online)*

In der Reihe „Arbeits- und Diskussionspapiere“ publizieren wir (Zwischen-) Ergebnisse unserer Forschungstätigkeit, Beiträge zur methodischen Diskussion und Skripten für unsere Lehrveranstaltungen.

Berichte

Wittenberg, Reinhard, Christopher Pabst, Michael Zochowski & Andrea Knecht: Evaluationsbericht ARIADNEmed. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-3 (online)

Erdel, Barbara: Welche Determinanten beeinflussen den Studienerfolg? Eine empirische Analyse zum Studienerfolg der ersten Kohorte der Bachelorstudenten in der Assessmentphase am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-2 (online)

Wittenberg, Reinhard: Evaluation der „Blauen Nacht“ 2009 in Nürnberg. Ausgewählte Ergebnisse aus schriftlichen, mündlichen und Onlineumfragen sowie aus Inhaltsanalysen der Presseberichterstattung. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-1 (online)

Wittenberg, Reinhard, Andrea Knecht & Hannah Mägdefrau: Gesundheit und Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen. Befunde aus einem Lehrforschungsprojekt in den Nürnberger Stadtteilen St. Leonhard und Schweinau. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2009-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Entrichtung und Verwendung der Studienbeiträge an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ergebnisse einer Onlineumfrage unter Studierenden. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-1 (online)

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Claudia Wenzig und Florian Janik: Lebensqualität, Kommunalpolitik und Kommunalwahlen in Nürnberg. Ausgewählte Ergebnisse aus Lehrforschungsprojekten der Jahre 2002 und 2006. Bericht 2007-1 (online)

Die offline-Version ist als Buch im Roderer Verlag, Regensburg, erschienen.

Wittenberg, Reinhard: „Aufgeklärt, doch ahnungslos“. Ausgewählte Ergebnisse aus einem Lehrforschungsprojekt zum (Un-)Wissen über Sexualität, Empfängnis und Verhütung sowie Ansteckung mit Geschlechtskrankheiten bzw. HIV unter Schülern in Nürnberg. Bericht 2005-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: „Neues aus Wissenschaft & Praxis für Praxis & Wissenschaft“. Beiträge zum 4. Nürnberger AbsolventInnentag der Sozialwissenschaften am 4./5. Juli 2003. Bericht 2004-1 (online)

Lechner, Birgit: Freizeitverhalten von BerufsschülerInnen im Rahmen der Lebensstilforschung und Subkulturtheorie. Bericht 2001-1

Wittenberg, Reinhard: AbsolventInnen des Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg: Studium und Beruf. Bericht 2000-2

Wenzig, Claudia: Armutsverlaufsmuster und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden bei 17-

bis 24-jährigen. Eine Analyse des Sozio-ökonomischen Panels 1985-1996. Bericht 2000-1

Funk, Walter: Kriminalitätsbelastung von Deutschen und Ausländern in Nürnberg 1996. Bericht 99-2

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Thomas Rothe, Sandra Proske, Claudia Wenzig & Knut Wenzig: Studienabbruch sowie Studienfach- und/oder Studienortwechsel an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg. Bericht 99-1

Arbeits- und Diskussionspapiere

Dees, Werner: Das Freizeitverhalten von Grundschulkindern. Ergebnisse des Nürnberger Kinderpanels. Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-2 (online)

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Andrea Knecht: Einführung in die empirische Sozialforschung I - Skript. 6., überarb., erg. u. aktual. Aufl., Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Das Bachelorstudium am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg. Ergebnisse einer Onlinebefragung des ersten Bachelorjahrgangs 2006/07. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-5 (online)

Wittenberg, Reinhard: Vor den Kommunalwahlen in Nürnberg. Ein politisches Stimmungsbild aus dem Herbst 2007. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-4 (online)

Wittenberg, Reinhard (Hg.): Feier anlässlich des 80. Geburtstages von Prof. Dr. Günter Büschges. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-3 (online)

Seitz, Jochen: Eine kurze Einführung in LaTeX. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-2 (online)

Wittenberg, Reinhard, Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen I - Skript. 5., überarb., erg. u. aktual. Aufl., Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2007-1 (online)

Prosch, Bernhard: Hilft Gestalt? Möglichkeiten gestaltisch orientierter Lehre. Arbeits- und Diskussionspapiere 2006-2 (online)

Wittenberg, Reinhard: Politiker und Parteien in Nürnberg. Erste und vorläufige Ergebnisse einer Telefonumfrage im Januar 2006. Arbeits- und Diskussionspapiere 2006-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 4., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2005-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Studium und Beruf. Ausgewählte Ergebnisse der vierten Umfrage unter AbsolventInnen des Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-4 (online)

Wenzig, Knut & Günter Buttler: Panel für Gründer in Freien Berufen. Die erste Welle im Überblick und die Bewertung der Beratungsqualität am IFB. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-3 (online)

Bacher, Johann, Knut Wenzig & Melanie Vogler: SPSS TwoStep Cluster – A First Evaluation. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-2 (online)

Prosch, Bernhard & Nadine Jakob: Mobilitätsmanagement im Meinungsbild – Erste Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zur Initiative NürnbergMOBIL. Arbeits- und Diskussionspapiere

2004-1

Dees, Werner & Claudia Wenzig: Das Nürnberger Kinderpanel - Untersuchungsdesign und Deskription der Untersuchungspopulation. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-5 (online)

Wittenberg, Reinhard & Manuela Schmidt: Antisemitische Einstellungen in Deutschland in den Jahren 1994 und 2002. Ein Vergleich zweier Studien des American Jewish Committee, Berlin. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-4 (online)

Wenzig, Knut & Johann Bacher: Determinanten des Studienverlaufs. Was beeinflusst den Studienverlauf an der WiSo-Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg? Eine Sekundäranalyse von Daten des Prüfungsamts und der Studentenzentrale. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-3 (online)

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 3., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-2

Bacher, Johann: Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Schulsystem Österreichs. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-1

Bacher, Johann & Bernhard Prosch: Lebensbedingungen und Lebensstile von Auszubildenden – Ergebnisse der Leipziger Berufsschulbefragung 2000. Arbeits- und Diskussionspapiere 2002-2

Prosch, Bernhard: Regionalmarketing auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zur Region Nürnberg 2001. Arbeits- und Diskussionspapiere 2002-1

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 2., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2001-1

Bacher, Johann: Einführung in die Grundzüge der Soziologie I – Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-4

Wittenberg, Reinhard: Schwangerschaftskonfliktberatung. Ergebnisse einer Analyse der Nürnberger Beratungsprotokolle des Jahres 1998. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-3

Wittenberg, Reinhard: Techniken wissenschaftlichen Arbeitens I – Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-2

Bacher, Johann & Reinhard Wittenberg: Trennung von Kohorten-, Alters- und Periodeneffekten. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-1

Prosch, Bernhard: Raum für starke Köpfe? Regionalmarketing im Meinungsbild. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-9

Prosch, Bernhard & Sören Petermann: Zuckerbrot und Peitsche für die Hühner. Kooperation durch dezentrale Institutionen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-8

Wittenberg, Reinhard, Serap Asiran, Almir Krdzalic, Vanessa S. Karg & Sabine Popp: Studium, Berufswahl und Berufstätigkeit Nürnberger SozialwirtInnen zwischen 1977 und 1999. Erste Ergebnisse. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-7

Bacher, Johann: Arbeitslosigkeit und Rechtsextremismus. Forschungsergebnisse auf der Basis des ALLBUS 1996 und der Nürnberger BerufsschülerInnenbefragung 1999. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-6

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die Sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I - Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-5

Wittenberg, Reinhard: Antisemitische Einstellungen in Deutschland zwischen 1994 und 1998.

Messprobleme und Ergebnisse. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-4

Bacher, Johann, Christoph Gürtler, Angelika Leonhardi, Claudia Wenzig & Reinhard Wittenberg: Das Nürnberger Kinderpanel. Zielsetzungen, theoretisches Ausgangsmodell, methodische Vorgehensweise sowie wissenschaftliche und praktische Relevanz. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-3

Wittenberg, Reinhard: Pausenverkauf, Ernährung und Gesundheit an Nürnberger Schulen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-2

Wittenberg, Reinhard & Dorothea Jäkel: Ernährung und Zahngesundheit an Nürnberger Hauptschulen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-1

Berichte sowie Arbeits- und Diskussionspapiere sind auch als PDF-Dokument abrufbar:
<http://www.soziologie.wiso.uni-erlangen.de/publikationen/>

ISSN 1437-6741 (print)
ISSN 1438-4663 (online)