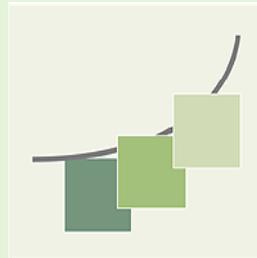


# ProFiL

**Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre:  
Mentoring - Training - Networking**



**Internationale Fachkonferenz  
20.-21. Oktober 2005  
Berlin**

## Herausforderungen

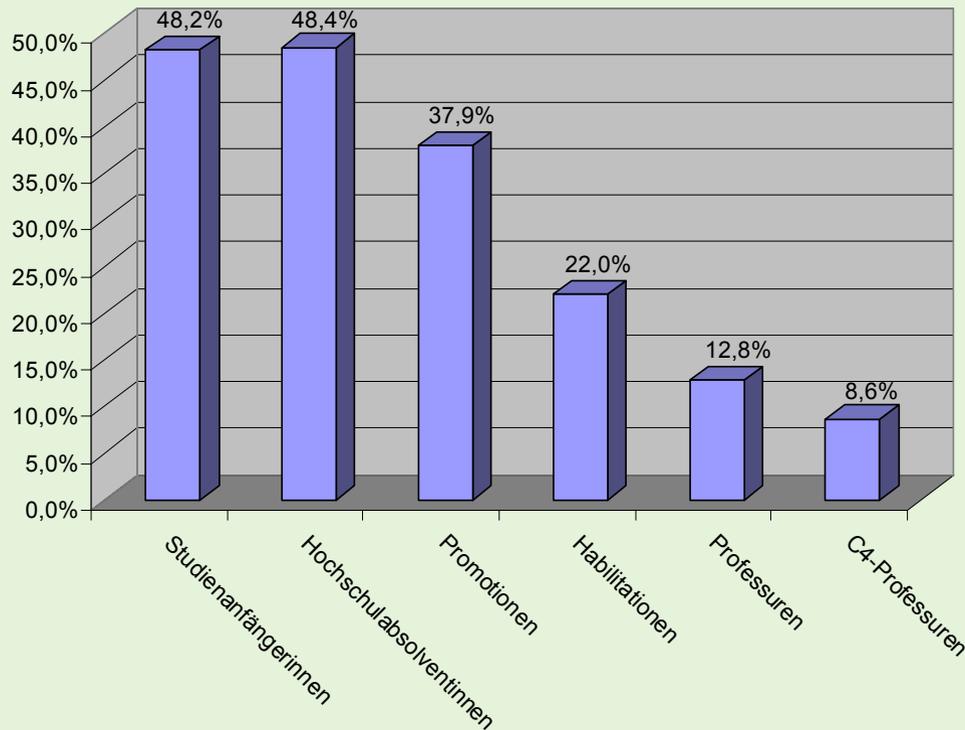
- internationaler „Wettbewerb um die Talente“
- Generationenwechsel an den Hochschulen
- Hochschulstrukturreformen – neue Anforderungen an die Personal- und Organisationsentwicklung, neues Anforderungsprofil für Professuren

## Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit

- den gesamten – männlichen *und* weiblichen – Pool der besten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte für Professuren besser erschließen
- den Nachwuchs für Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft professionalisieren

# LEAKY PIPELINE

## Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn an Hochschulen in Deutschland 2003



**EU-Durchschnitt 1999 -  
Wissenschaftlerinnen  
mit Lehrbefugnis: 27%**

Quelle: Eurostat, 2001

# ZIELE - TEILNEHMERINNEN

- die Karrieremotivation stärken und die Karriereplanung fördern
- das „Self-Marketing“ und die Vorbereitung auf Berufungsverfahren unterstützen
- Führungs- und Managementanforderungen einer Professur und professionelle Führungstechniken vermitteln
- die Wissensgrundlagen über neue Formen des Hochschulmanagements vertiefen und die strategischen Kompetenzen fördern
- hochschulpolitische Gestaltungschancen vermitteln und die Engagementbereitschaft stärken
- die Kenntnisse über das System der Forschungsförderung und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise erweitern
- ein Wissenschaftlerinnen-Netzwerk aufbauen und die Vernetzung in der Scientific Community und mit relevanten Bereichen verstärken

# ZIELE - UNIVERSITÄTEN

- die Leistungspotenziale von Wissenschaftlerinnen besser nutzen und mittel- bis langfristig den Frauenanteil an Professuren erhöhen
- die Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen verbessern und die Attraktivität der Universitäten für den weiblichen Nachwuchs erhöhen
- Professoren/innen verstärkt für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisieren und einen „Kulturwandel“ unterstützen
- ein neues Konzept zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Führungskräfteentwicklung erproben, das bei positiven Evaluationsergebnissen dauerhaft implementiert werden kann

# PROFIL-PROGRAMM

- Top-down und Bottom-up-Ansatz: Verankerung in den Präsidien, Unterstützung durch Wissenschaftlichen Beirat und Frauenbeauftragte
- 12-monatiges Programm für max. 36 Wissenschaftlerinnen der drei Träger-Universitäten
- Zielgruppen: habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, Postdoktorandinnen
- Kombination von 3 bewährten Methoden der Nachwuchsförderung:

## Mentoring

- 3 Mentoringformen
- Mentoring-Workshops
- Beratungsgespräche

## Training

- 5 Seminare/Trainings
- ggf. Follow-ups

## Networking

- ProFiL-Netzwerk
- strategisches Networking

- transdisziplinäre Grundausrichtung - fachgruppenspezifische Anteile
- öffentliche Auftakt- und Abschlussveranstaltungen
- dreijährige Modellphase 2004-2007 mit externer Evaluation unter der Leitung von Prof. Dr. Hans Merkens (FU Berlin)

# MENTORING

- Einsatz von Mentoring als neuer Methode zur Führungskräfteentwicklung in der Wissenschaft
- Erschließung informeller Beratungs- und Wissensressourcen, die an deutschen Universitäten bislang nicht systematisch genutzt werden
- Drei mögliche Mentoringformen

## One-to-one-Mentoring

Mentoring-Tandem mit einer Mentee und einer Mentorin bzw. einem Mentor

## Gruppen-Mentoring

Mentoring-Team mit mehreren Mentees und ein oder zwei Mentoren/innen

## Peer-Mentoring

Mentees unterstützen sich untereinander im Tandem oder im Team

- Mentoren/innen: Professoren/innen aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland und Führungskräfte aus Unternehmen oder relevanten Organisationen

# TRAINING

## „Potenzialanalyse & Karriereplanung“

(2 Tage)

Stärken/Schwächen- & Potenzialanalyse  
Zielkonkretisierung & Karriereplanung

## „Berufungsverfahren - Kommunikation & Self-Marketing“

(3 Tage)

Berufungsverfahren & informelle Prozesse  
Bewerbungsstrategien & Bewerbungstraining  
Kommunikation & Self-Marketing

## „Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb“

(3 Tage)

Personalauswahl & Personalentwicklung  
Führungsstile & Führungsinstrumente  
Gesprächs- & Verhandlungsführung  
Konfliktmanagement

## „Hochschulmanagement & Hochschulpolitik“

(3 Tage)

New Public Management  
neue Leitungsmodelle & Steuerungsinstrumente  
Strategieentwicklung & -umsetzung  
Qualitätsmanagement an Hochschulen

## „Drittmittelakquise“

(1 Tag)

System der Forschungsförderung  
Förderorganisationen & Förderschwerpunkte  
Förderverfahren & Erfolgsfaktoren

- Gesprächsrunden mit hochkarätigen Experten/innen als integraler Bestandteil
- bei spezifischen Themen nach Fachgruppen getrennte Durchführung

## ProFiL-Netzwerk mit Jour fixe

- Workshop mit den ProFiL-Teilnehmerinnen
- Diskussionsrunde mit renommierten Experten/innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien
- informeller Austausch beim „Networking-Dinner“

## Ziele

- Etablierung eines dauerhaften Wissenschaftlerinnen-Netzwerks mit tragfähigen Unterstützungsstrukturen
- Forum für die Vernetzung und den Austausch von Teilnehmerinnen und „ProFiL-Alumnis“
- strategische Vernetzung und Dialog mit Führungskräften aus der Wissenschaft und relevanten Bereichen

**Auswahlgremium:** Professoren/innen des Beirates & Koordinatorin

## I. Vorauswahl aus den schriftlichen Bewerbungen:

- Nähe zu einer möglichen Berufung bzw. zur Erreichung der Berufungsfähigkeit
- wissenschaftliche Leistungen
- Alter im Hinblick auf realistische Berufungschancen
- Engagementbereitschaft
- ausgewogene Fächerverteilung - besondere Berücksichtigung von Fächern mit geringem Professorinnenanteil

## II. Auswahlgespräche:

- Karrieremotivation und Zielstrebigkeit
- Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung und Führungskompetenzen
- Leistungsbereitschaft, Selbsteinschätzung, Entwicklungs- und Lernbereitschaft
- Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit
- Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit

# TEILNEHMERINNEN

1. Durchgang: 130 Bewerberinnen – 35 Teilnehmerinnen

2. Durchgang: 84 Bewerberinnen – 36 Teilnehmerinnen

## 1. Durchgang:

### Zielgruppenzugehörigkeit

- Privat-Dozentinnen: 6
- Habilitandinnen: 20
- Juniorprofessorinnen: 4
- Nachwuchsgruppenleiterinnen: 3
- Postdoktorandinnen: 1
- Architektinnen: 1

### Fächergruppen

- Geistes- und Sozialwissenschaften: 12
- Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften: 23

12 Teilnehmerinnen mit Kindern

## 2. Durchgang:

### Zielgruppenzugehörigkeit

- Privat-Dozentinnen: 6
- Habilitandinnen: 26
- Juniorprofessorinnen: 2
- Nachwuchsgruppenleiterinnen: 1
- Postdoktorandinnen: 1

### Fächergruppen

- Geistes- und Sozialwissenschaften: 21
- Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften: 13
- Medizin: 2

17 Teilnehmerinnen mit Kindern

## 1. Durchgang

### Gewählte Mentoringformen

- One-to-one-Mentoring: 29  
(2 Ko-Mentoren)
- Gruppen-Mentoring: 1 Gruppe  
(6 Mentees, 1 Mentorin, 1 Mentor)
- Peer-Mentoring: 0

### Mentorinnen & Mentoren

- insgesamt 33
- 16 Mentorinnen, 17 Mentoren
- Träger-Universitäten: 22
- „externe“ Mentoren/innen: 11

## 2. Durchgang

### Gewählte Mentoringformen

- One-to-one-Mentoring: 30  
(1 Ko-Mentor)
- Gruppen-Mentoring: 1 Gruppe  
(6 Mentees, 1 Mentorin, 1 Mentor)
- Peer-Mentoring: 0

### Mentorinnen & Mentoren

- insgesamt 33
- 15 Mentorinnen, 18 Mentoren
- Träger-Universitäten: 16
- „externe“ Mentoren/innen: 17

## Gesamtbewertung

- Zielgruppen gut erreicht – großes Fächerspektrum – viele Teilnehmerinnen aus Disziplinen mit geringem Professorinnenanteil
- sehr gute Bewertung Konzept, Umsetzung und Prozessmanagement
- Trainings besonders gute Bewertung – Mentoring allein kein „Königsweg“

## Programmnutzen aus Sicht der Teilnehmerinnen

- Erweiterung der Wissensgrundlagen und Verbesserung der strategischen Kompetenzen und der Führungs- und Managementkompetenzen
- gestärkte Karrieremotivation – strategischere Karriereplanung und Vorbereitung auf Berufungsverfahren - neue Vorbilder
- bessere Einschätzung der Stärken und Schwächen - optimierte Selbstpräsentation
- erhöhte Motivation zur Mitgestaltung der Hochschulreformen
- bessere Kenntnis des Fördersystems – Verbesserung der eigenen Drittmittelakquise
- stabiles Netzwerk – neue Kontakte und Vernetzungsstrategien – Gewinn durch informellen Austausch

## Erste Erfolge von ProFiL-Teilnehmerinnen – angenommene Rufe

- 1 Teilnehmerin unbefristete W3-Professur
- 3 Teilnehmerinnen unbefristete W2-Professuren
- 1 Teilnehmerin Assistant Professor mit tenure track (USA)
- 1 Teilnehmerin W2-Sonderprogramm MPI mit tenure track

# VORTEILE UNIVERSITÄTEN

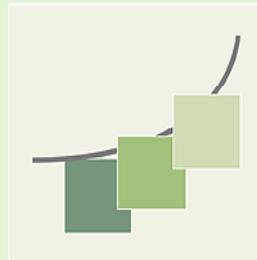
- höhere Attraktivität für den Professorinnennachwuchs
- gleichstellungspolitische Profilierung im verschärften Wettbewerb der Hochschulen („Exzellenz-Initiative“)
- Erfahrungsaustausch der Universitäten untereinander
- Sensibilisierung für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses - bessere Nachwuchsbetreuung

# ERFOLGSFAKTOREN

- Commitment und persönliches Engagement der Präsidien
- wissenschaftlich fundierte Konzeptentwicklung – prozessbegleitende Beratung und persönliche Unterstützung durch die Experten/innen des Beirates
- hohe Teilnehmerinnenorientierung
- Auswahl leistungsstarker und motivierter Teilnehmerinnen
- möglichst optimales „Matching“ – Passfähigkeit, Erwartungsmanagement, intensive Vorbereitung und Prozessbegleitung des Mentoring
- Fokussierung der Trainings und Seminare auf Themen von strategischer Relevanz – handlungsorientierte Ausrichtung
- Trainer/innen mit hoher Fach- und Methodenkompetenz und guter Kenntnis des Wissenschaftsbetriebs
- Auswahl hochkarätiger Experten/innen
- professionelles Qualitäts- und Prozessmanagement - kontinuierlicher Verbesserungsprozess

# ProFiL

Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre:  
Mentoring - Training - Networking



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**