



Wissen, was zählt: Das Helmholtz-Mentoring- Programm für weibliche Nachwuchskräfte

Dr. Birgit Gaiser

Geschäftsstelle der Helmholtz Gemeinschaft

Talentmanagement Aufgaben

- Aktive Rekrutierung hochkarätiger Wissenschaftler/innen und hochqualifizierter Wissenschaftsmanager/innen
- Aufbau eines Talentpools
- Qualifizierung im Wissenschaftsmanagement
- Ausbau der Nachwuchsförderungsinstrumente
- Stärkung der Chancengleichheit
- „Helmholtz soll jünger, weiblicher und internationaler werden!“



Talentmanagement Instrumente



→ HAUS DER KLEINEN FORSCHER

→ HELMHOLTZ SCHÜLERLABORE



→ AUSBILDUNG, PRAKTIKA UND
ABSCHLUSSARBEITEN

→ DOKTORANDENFÖRDERUNG

→ POSTDOC-PROGRAMME



→ MENTORING-PROGRAMM

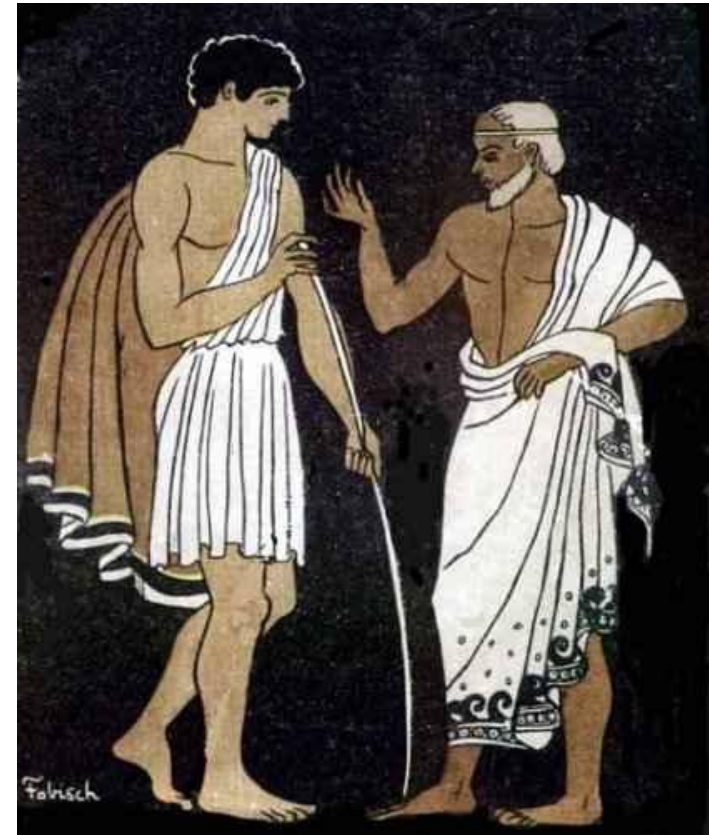
→ HELMHOLTZ-AKADEMIE

→ W2/W3-PROGRAMM

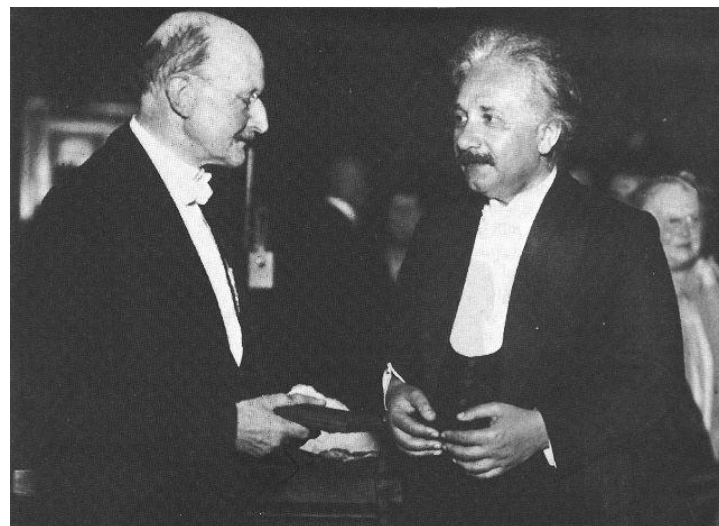
→ HELMHOLTZ-PROFESSUREN

Mentoring

- Bezeichnung geht zurück auf griechische Mythologie
- Instrument der Personalentwicklung
- Ziel ist Wissenstransfer
- Informelles vs. institutionelles Mentoring
- Cross-Mentoring vs. Inhouse-Maßnahme



Berühmte Tandems



Vorteile von Mentoring

- Individuelle persönliche Unterstützung
- Außerhalb hierarchischer Beziehung, Learning on the job, Einblick in andere Hierarchieebene
- Weitergabe von informellem Wissen, Vermittlung von Kontakten, Zugang zu Netzwerken
- Training der sozialen Kompetenzen
- Besprechung aktueller Fragestellungen, Karriereplanung mit erfahrener Führungskraft, Feedback
- Identifikation bzw. Verständnis für Organisation & Branche
- Mentee-Netzwerk: Peer-Beratung

Helmholtz-Mentoring-Programme

- In Führung gehen... Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte
- Mentoring-Programm der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte
- Mentoring-Programm für Nachwuchsgruppenleiter/innen

Über 100 Führungskräfte engagieren sich jährlich bei den Helmholtz-weiten Mentoring-Programmen

Ziele der Helmholtz-Mentoring-Programme

- Individuelle **Karrierebegleitung und Talentförderung** von wissenschaftlichem und administrativem Nachwuchs
- Identifizierung und **Sichtbarmachen des vorhandenen Potenzials** in der Gemeinschaft
- Anregung und Unterstützung des **Dialogs zwischen Nachwuchs und Führungsebenen**
- **Vernetzung** des Nachwuchses untereinander und mit den Führungsebenen
- Stärkung der **Identifikation** mit der Helmholtz-Gemeinschaft
- Realisierung der **Chancengleichheit**, gezielte Unterstützung von Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen

Unsere Mentorinnen und Mentoren

- Führungskräfte aus der Helmholtz-Gemeinschaft
- Ministerien
- Andere Wissenschaftsorganisationen
- Wirtschaft



In Führung gehen...

Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte

Rahmen-
programm

Auftaktveranstaltung

Standortbestimmung

Workshop I

Workshop II

Abschlussveranstaltung



Mentoring
individuelle Tandemgespräche



Coaching
individuelle Coachingtermine



Alumni Konzept
Jahresnetzwerktreffen,
Newsletter

Besonderheiten des Programms

- Feedback als zentrale Methode
- Standortbestimmung als Bestandsaufnahme der individuellen Situation
- Darauf aufbauend werden Workshop-Themen gewählt
- Kein Standardschulung!



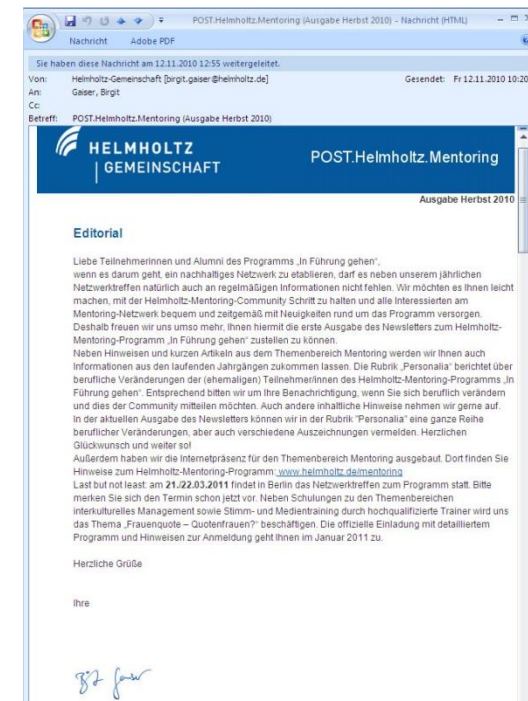
Zusätzliches Format: Dinnerspeach

- Informelle Veranstaltung
- Vorstellen von Rollenmodellen
- Präsentation verschiedener Berufsbilder
- Überwiegend weibliche Führungskräfte
- ...wenn möglich aus dem Vorstand eines Helmholtz-Zentrums



Alumnikonzept

- Jährliches Netzwerktreffen für Teilnehmerinnen und Alumni
- Einladung zu Helmholtz-Veranstaltungen
- Newsletter mit regelmäßigen Informationen aus Netzwerk und Programm
- Alumni als Mentor/innen



Evaluationskonzept

- Jährliche Fragebogenerhebung bei Mentor/innen und Mentees
- Unstrukturiertes Feedback
- Abfragen zu beruflichen Veränderungen für Newsletter → unstrukturierte Sammlung
- Interviewstudie

Ergebnisse

Entwicklung der Bewerberinnenzahlen auf 30 Plätze im Programm:

Jahr 2009: 67 Bewerberinnen

Jahr 2010: 62 Bewerberinnen

Jahr 2011: 86 Bewerberinnen

Fragebogenerhebung Sommer 2011, Rücklaufquote bei 70%

Programmteilnahme als identitätsstiftendes Element

Bewerberinnen werden zunehmend von Teilnehmerinnen/Alumni auf Programm aufmerksam gemacht → Bedeutung des Netzwerks nimmt zu!

Hohe Akzeptanz der Konzeption und Umsetzung des Programms

Sehr positive Bewertung der Arbeit der Geschäftsstelle mit 1,7 (Mentor/innen) und 1,2 (Mentees) auf einer Schulnotenskala von 1 bis 5

93% sind zufrieden mit Matching und Teilnahme insgesamt

Kooperation mit anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen → gemeinsamer Workshop mit MPG, Leibniz und Fraunhofer

Offene Fragen

- Konzeption strukturierter Maßnahmen zur Evaluation der Mentoring-Programme
- Methodik von Verlaufsstudien
- Klärung des Zusammenhang von Maßnahmen und Wirkungen
- Starke Personenabhängigkeit → Abhilfe?
- ...

Mentoring is about more...

