



Universität Stuttgart

Die Gleichstellungsbeauftragte

10 JAHRE · 10 KÖPFE



Porträts zum zehnjährigen Jubiläum des

mentoring
programm

für frauen in wissenschaft und forschung

10 Jahre Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Stuttgart

Im April 2004 wurden die ersten Mentees in das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung aufgenommen. Grundsätzlich ist seitdem die Unterstützung besonders qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf ihre Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und anderen Arbeitsbereichen das Ziel, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und strukturelle Veränderungen zu erreichen. Nach einer internen und einer externen erfolgreichen Evaluation wurde das Mentoring-Programm 2013 als eines der ersten an deutschen Hochschulen verstetigt. Mehr als 280 Mentees haben es mittlerweile durchlaufen und ca. 50 Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus allen Fachbereichen der Universität Stuttgart sind laufend als Mentees im Programm aktiv.

Die Teilnehmerinnen des Programms durchlaufen über einen Zeitraum von zwei Jahren professionell erprobte Mentoring-Angebote in modularer Form, die sie bei ihrer persönlichen und qualifikatorischen Entwicklung, ihren Forschungstätigkeiten und ihrem Karrieremanagement unterstützen. Für die one-to-one-Tandems mit einer Führungspersönlichkeit werden Mentorinnen oder Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft oder einem anderen Bereich passgenau auf die Bedürfnisse der Mentee hin akquiriert. Ergänzend treffen sich die Mentees regelmäßig zum Peer-Mentoring in interdisziplinären Arbeitsgruppen – den Erfolgsteams (E-Teams) –, um sich nach fester Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele zu unterstützen. Zusätzlich werden die Mentees durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote gefördert. Bei Vernetzungsveranstaltungen können die eigenen Netzwerke auf- und ausgebaut werden.

Mehrere ehemalige Mentees sind inzwischen Professorinnen oder haben Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft erreicht. Einige von ihnen werden wir in dieser Broschüre vorstellen.

Yvonne Joseph, ehemalige Mentee, hat inzwischen einen Lehrstuhl inne, während Lena Wagner in der Wirtschaft bei der Robert Bosch GmbH arbeitet und Annette Arnold im Familienunternehmen selbstständig tätig ist. Ulrike Ramming ist eine der ersten Mentees im Programm und als Geisteswissenschaftlerin an der Universität Stuttgart beschäftigt.

Artemis Alexiadou, Sprachwissenschaftlerin an der Universität Stuttgart und Leibniz-Preisträgerin, war als Mentorin im Programm. Aktuell sind ca. 50 % der Mentorinnen und Mentoren aus der Wirtschaft, bevorzugt aus großen, regionalen Unternehmen. Frank Melzer und Jasmin Ostertag sind Führungskräfte in der Industrie. Astrid Sandweg, selbstständige Coach, war Mentorin und ist als Trainerin bei Qualifizierungsworkshops für Mentees und als Einzelcoach laufend im Programm aktiv.

Martina Messelhaeuser war Mentee und darüber hinaus Junior-Mentorin im Junior Mentoring Tandem Programm jumeta, mit dem seit November 2013 Studentinnen unterstützt werden. Mit Lena Schwelling als Junior-Mentee aus jumeta schließt sich der Kreis.

Bei den porträtierten Personen bedanken wir uns herzlich für ihre Beiträge und die zur Verfügung gestellten Fotos!

10 JAHRE

6 ... **Prof. Dr. rer. nat. Yvonne Joseph**
MENTEE

1

»Your imagination is the limit.
What you can think, you can do!«

8 ... **Dr.-Ing. Lena Wagner**
MENTEE

2

»Morgen besser sein als heute!«

10 ... **Dr.-Ing. Annette Arnold**
MENTEE

3

Die Zukunftsforscherin im
Familienunternehmen

12 ... **Dr. phil. Ulrike Ramming**
MENTEE & MENTORIN

4

»Think of things in themselves.«

14 ... **Prof. Dr. phil. habil. Artemis Alexiadou**
MENTORIN

5

»Keep your sense of humor. There's enough
stress in the rest of your life to let bad shots
ruin a game you're supposed to enjoy.«

»If everything seems under control,
you are just not driving fast enough.«

Dr.-Ing. Frank Melzer ... 16
MENTOR

»Erfolgreich zu sein, setzt zwei Dinge voraus:
Klare Ziele zu haben und den brennenden
Wunsch, sie zu erreichen.«

Dr.-Ing. Jasmin Ostertag ... 18
MENTORIN

»... und es darf auch leicht gehen...«

Dr.-Ing. Astrid Sandweg ... 20
MENTORIN

»Wer hoch steigen will, muss es gegen
den Wind tun.«

Dipl.-Kffr. ... 22
Martina Maria Messelhaeuser, M.A.
JUNIOR-MENTORIN
UND MENTEE

»Trachte jeder überall sich und
anderen zu nutzen.«

Lena Christin Schwelling ... 24
JUNIOR-MENTEE

Ausblick ... 27

»Your imagination is the limit. What you can think, you can do!«

Wie kam es zu Ihrem beruflichen Werdegang?

Nach der Promotion bin ich in die Industrie gegangen, weil mir eine feste Stelle wichtig war. Nach ein paar Jahren habe ich allerdings festgestellt, dass mir die Lehre fehlt und ich selbst bestimmen möchte, was ich forsche. Ich wurde zunächst Gastdozentin an der Universität Stuttgart. Bis zum Ruf war es von da an noch ein langer Weg, auf dem ich mir noch weitere Qualifikationen und strukturelle Kenntnisse erarbeiten musste. Das Mentoring-Programm hat mir in dieser Zeit der Umorientierung weitergeholfen. Ich wurde immer sicherer in dem, was ich will, und ich hatte die Möglichkeiten, darüber zu reflektieren.

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Besonders wichtig ist der Glaube an sich selbst. Man braucht ein gesundes Selbstbewusstsein, um seinen Weg zu gehen. Die eigenen Vorstellungen kann man erreichen, wenn man hart arbeitet, Fleiß, Geduld, Beharrlichkeit und Durchhaltevermögen beweist. Als Führungskraft ist die wichtigste Kompetenz Kommunikationsfähigkeit. Gute und wertschätzende Kommunikation wirkt präventiv und kann einem die Arbeit sehr erleichtern. Gute Organisation und effizientes Arbeiten sind in einem zeitaufwändigen Job ebenfalls nötig, um sich Freizeit und Entspannung vorzubehalten. Ein Ausgleich ist wichtig. Niemand kann nur arbeiten.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Das größte Problem ist es, nicht zu wissen, was man will. Wenn man weiß, wo man hin will, dann weiß man auch, was dafür zu tun ist, und man empfindet eventuelle Schwierigkeiten nicht überdimensioniert.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Mein Ziel ist, zu der persönlichen und fachlichen Entwicklung meiner Studierenden etwas beitragen zu können. Wir sind eine kleine Hochschule und ich kenne alle meine Studierenden persönlich. Wenn man sie über zwei bis fünf Jahre begleitet und sieht, wie sie sich persönlich und als Nachwuchskräfte entwickeln, dann freut mich das.

Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden?

Ich benötigte Einblicke in die Selbstverwaltung der Hochschule und in die Aufgaben von Hochschullehrenden. Durch eine Universitätsprofessorin als Mentorin konnte ich mir Informationen darüber verschaffen. Des Weiteren fand ich die Seminare, die im Rahmen vom Mentoring-Programm angeboten wurden, sehr attraktiv. Ich war am Anfang aber auch skeptisch gegenüber einem Förderprogramm explizit für Frauen. Letztendlich war es egal, warum sie mich förderten. Wichtig ist, dass sie es tun.

Welche Auswirkungen hatte das Mentoring-Programm auf Ihren Werdegang?

Der Input des Mentoring-Programms hat meinen Berufswunsch geschärft. Anfangs war ich noch ein wenig unschlüssig, ob eine Professur überhaupt das ist, was ich will. Nachdem ich die Orientierung hatte, was ich eigentlich wollte, ging es darum, das Durchhaltevermögen zur Umsetzung zu entwickeln. Dabei hat mir das Erfolgsteam sehr geholfen. Dort haben wir unseren jeweiligen »inneren Schweinehund« gemeinsam bekämpft und haben uns auch nach der Teilnahme am Mentoring-Programm weiterhin getroffen. Die vier Doktorandinnen und ich als Habilitandin hatten abgemacht, dass wir so lange kooperieren, bis wir unsere Ziele, entweder die Promotion oder den Ruf, erreicht hatten. Inzwischen ist es bei jeder so. Aber ich stehe sowohl mit meinem E-Team als auch mit mei-

1

MENTEE

ner Mentorin und anderen Teilnehmerinnen des Programms noch in Kontakt und treffe sie ab und zu.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Die Mentoring-Beziehung ist erfolgreich, wenn beide einen Nutzen aus dieser Beziehung ziehen. Es sollte nicht einseitig sein, sondern bei beiden Beteiligten sollte der Nutzen größer sein als der investierte Zeitaufwand.

Würden Sie das Programm weiterempfehlen?

Ja, uneingeschränkt. Jeder Baustein des Programms war für mich wirkungsvoll. Das Wichtigste ist, das Selbstbewusstsein der jungen Frauen zu stärken.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

An sich selbst zu glauben! Ein Ziel definieren und dann muss man sich sagen, das ist das, was ich will und erreichen kann. So wird man sein Ziel auch erreichen, weil es dann nur noch eine Frage von Fleiß und Arbeit ist. Auch sich Gleichgesinnte zu suchen, wie z. B. in Erfolgsteams, so dass man nicht alleine kämpfen muss, kann ich jeder empfehlen.



Foto: privat

Prof. Dr. rer. nat. Yvonne Joseph, Professorin und Direktorin des Instituts für Elektronik- und Sensormaterialien der TU Bergakademie Freiberg, Jahrgang 1972

2001 Promotion mit einem oberflächenphysikalischen Thema im Institut für Anorganische Chemie am Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft und der FU Berlin

2001 – 2011 Wissenschaftlerin bei der Sony Deutschland GmbH in Stuttgart, Abteilung Material Science Laboratories, und **seit 2005** Gastdozentin am Institut für Physikalische Chemie der Universität Stuttgart

seit 2011 Professorin und Direktorin des Instituts für Elektronik- und Sensormaterialien der TU Bergakademie Freiberg



Foto: privat

Warum wählten Sie Ihre Fachbereiche und wie kam es zur Berufswahl?

Das Ingenieurwesen finde ich sehr spannend, es gibt vielfältige Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Branchen und Unternehmen. Zudem bietet es sehr gute Jobchancen.

Nach meiner Tätigkeit am Fraunhofer IAO, wo mein Schwerpunkt im Innovationsmanagement vor allem auf den frühen Phasen der Produktentwicklung lag, wollte ich mehr ins Operative und damit näher an das Produkt und bei der Umsetzung von Ideen in Produkte mitwirken. Daran bin ich aktuell täglich beteiligt und erlebe mit, wie wichtig dieser Schritt für den Erfolg des Unternehmens ist. An der Schnittstelle zwischen Entwicklung und Fertigung erhalte ich nicht nur interessante Einblicke in den kompletten Produktentwicklungsprozess, das Unternehmen und die Fertigung, sondern ich begleite das Produkt aktiv auf seinem Weg von der Entwicklung bis in die Fertigung und gestalte diesen Weg aktiv mit, damit er möglichst optimal läuft.

Welche berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale waren für Sie besonders wichtig?

Neugier und Durchhaltevermögen. Gerade in schwierigen Situationen finde ich es wichtig, sich intensiv mit einem Problem auseinanderzusetzen. Behält man in diesen Situationen die Neugier und verliert nicht das Interesse am Thema, schafft man es mit dem nötigen Durchhaltevermögen meist schnell ans Ziel. Häufig findet man sogar Spaß an Themen, von denen man nie gedacht hätte, dass diese interessant werden könnten. So erweitert man ständig seinen Horizont und gewinnt neue Einblicke und Erfahrung.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Herausforderungen gibt es täglich, man muss einfach immer einmal mehr aufstehen als hinfallen. Ich lerne täglich dazu, dass bei neuen Wegen Feh-

ler nicht immer vermeidbar sind. Wichtig ist ein gutes Risikomanagement und die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen, Wiederholungen zu vermeiden und daraus erfolgreichere Verhaltensweisen und Konzepte abzuleiten. Schafft man das, kann man ständig besser werden und lernt nicht nur als Einzelperson, sondern auch als Team dazu.

Wie sieht Ihr typischer Arbeitsalltag aus?

Kein Tag ist wie der andere. Als Technologiekoordinatorin bin ich an der Schnittstelle zwischen Fertigung und Entwicklung tätig, hier gibt es ständig neue Themen, die abgestimmt und gemeinsam im Simultaneous Engineering-Team erarbeitet werden müssen. Als Projektleiterin im Sondermaschinenbau ist es meine Aufgabe komplette Linien zu projektieren, d. h. zu budgetieren, Angebote zu schreiben, Kapazitäten zu planen und die Umsetzung zur richtigen Zeit sicherzustellen. Hier ist das Spannende, dass sich plötzlich Probleme auftun, mit denen keiner gerechnet hat, und man gemeinsam – meist sehr schnell – eine Lösung finden muss.

Im Team begleiten wir die Fertigungsline über den Hochlauf und werden erst nach erfolgreichem Hochlauf entlastet. Ein durchaus wertvolles Erlebnis ist, den extremen Druck zu spüren, wenn eine Fertigungsline steht. Hier muss das Problem schnell gefunden und eine Lösung erarbeitet werden. Das Erfolgserlebnis im Anschluss ist eine tolle Erfahrung.

Das Interessante an meinem Job ist vor allem, dass ich mit sehr vielen Personen unterschiedlichster Disziplinen und Prägungen zusammenarbeiten darf und es mich anspornt, gemeinsam im Team alle Tiefen und Höhen zu durchlaufen.

2

MENTEE



Foto: privat

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich möchte täglich etwas dazulernen, mich weiterentwickeln und offen für neue Themen bleiben. Deshalb gefällt mir der Leitgedanke der GSaME »Morgen besser sein als heute« auch so gut.

Wie war Ihre Zeit im Mentoring-Programm?

Für mich waren hauptsächlich die Workshops und die Vernetzung von großem Vorteil. In der sehr persönlichen und engen Betreuung konnte ich immer etwas mitnehmen. Ich habe aus jedem einzelnen Workshop immer wieder etwas mehr über mich gelernt. Deshalb kann ich die Teilnahme an den Workshops nur empfehlen.

Würden Sie das Programm weiterempfehlen?

Auf jeden Fall! Besonders empfehlenswert ist es für Promovierende, die »normal« am Institut – ohne Einbindung in einer Graduiertenschule o.ä. – promovieren. Im Programm erhält man eine Austauschplattform und findet Gleichgesinnte. Durch den engen und sehr persönlichen Austausch merkt man schnell, dass andere Mentees mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen haben. Man gibt sich Tipps und das natürlich nicht nur für das berufliche Umfeld, sondern häufig auch zu privaten Themen.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen darüber hinaus besonders?

Ich empfehle immer offen für Neues zu sein, die Neugier zu behalten und sich nicht zu schnell unterkriegen zu lassen. Wichtig finde ich auch, auf sich selbst zu vertrauen und ruhig den Mut aufzubringen neue Wege zu gehen.

Dr.-Ing. Lena Wagner,

Technologiekoordination und Projektleitung im Sondermaschinenbau der Robert Bosch GmbH, Jahrgang 1981

2001 – 2008 Studium des Maschinenbaus und Technologiemanagements an den Universitäten Karlsruhe und Stuttgart und Praktika bei der Daimler Chrysler AG, Abteilung Lean Manufacturing, Gaggenau, und der Robert Bosch Ltd., Abteilung Sales UK in Denham, UK

2013 Promotion im Ingenieurwesen an der Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering (GSaME) der Universität Stuttgart und am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart

2012 Einstieg als Technologiekordinatorin bei der Robert Bosch GmbH in Bühl und **seit 2013** ergänzend Projektleiterin im Sondermaschinenbau

Die Zukunftsforscherin im Familienunternehmen

War es schon immer Ihr Ziel, in das Familienunternehmen einzusteigen?

Nein, erst nach Abschluss des Studiums habe ich dies für mich herausgefunden. Bis dahin erwog ich gleichermaßen eine Karriere in einer unabhängigen Forschungs- & Entwicklungsinstitution als auch in unserem Familienunternehmen. Daher haben wir von da an einen Weg beschritten, der in unserem Unternehmen neben der Produktentwicklung auch professionelle Forschung etablieren soll, so dass beide Ziele vereint werden können.

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Eine hohe intrinsische Motivation für meine Arbeit, gepaart mit einer Portion Resilienz und einem ausgeprägten Leistungswillen, halfen mir, die nötige Leistung, Initiative und Verantwortung aufzubringen, um große Vorhaben trotz Widerstände zum Erfolg zu führen.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Die dunkle Seite mancher Zeitgenossen, wie Neid, Missgunst und Ideenklau, lernte ich erst nach dem Studium kennen und musste teuer lernen, nicht jedem freundlichen Gesicht zu vertrauen und erst Ideen umfassend zu schützen, bevor man Dritte mit einbezieht – ganz gleich ob in Wissenschaft oder Wirtschaft.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Mich treibt an, dass ich die LKW-Be- und Entladung in all ihren Facetten umfassend effizienter, schneller und sicherer machen möchte. Dies möchte ich von der Forschung bis zur Entwicklung vorantreiben. Je länger ich in diesem Bereich tätig bin, umso mehr werden mir die zahlreichen Ansatzpunkte bewusst.

Wie sind Ihre Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Ich habe zwei Kinder, bin aber außer der Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes nie aus der Arbeit ausgestiegen, was durch die rechtzeitige Planung und Organisation der Kinderbetreuung und Haushaltspflichten möglich war. Die Firma Arnold Verladensysteme zeichnet sich durch ein familienfreundliches Klima aus und ich setze mich auch extern sehr für Sensibilität und Flexibilität auf allen Seiten ein. So lassen sich für uns zwei anspruchsvolle Jobs und eine zufriedene Familie vereinbaren. Ohne dass wir beide es wirklich wollen würden und gleichermaßen aufeinander Rücksicht nehmen, ginge es aber nicht.

Welche Freizeitaktivitäten haben Sie?

Seit ich Mutter bin, habe ich meine Hobbys auf familienfreundliche Aktivitäten umgestellt, da ich meine Zeit neben der Arbeit mit der Familie verbringen will. Einzige Ausnahme sind auch jetzt meine ehrenamtlichen Tätigkeiten, wie die Betreuung von Mentees, die Teilnahme an Auswahlseminaren der Studienstiftung des deutschen Volkes oder Gutachtertätigkeiten. Aber auch dergleichen mache ich nur wohltdosiert, denn sonst wären schnell wieder alle Wochenenden verplant.

Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden?

Weil ich nach dem Diplom an der TU Darmstadt zur Promotion an die Universität Stuttgart ging und dort dadurch völlig neu und fremd war. Hier half das Mentoring-Programm, Kontakte zu knüpfen und ein besseres Verständnis für die »neue« Universität zu entwickeln.

Wie war Ihre Zeit im Mentoring-Programm?

Mein Mentor war außerordentlich bereichernd – als Unterstützer z.B. in organisatorischen Fragen oder auch als genereller »Rückenstärker«. Ohne

3

MENTEE

ihn wäre ich sicherlich an einigen Stellen viel schwerer vorangekommen, weil er z. B. bei starren Abläufen für mich intervenierte. Ich stehe mit meinem Mentor immer noch in Kontakt und dies freut mich sehr. Aber auch die Workshops und die Vernetzung empfand ich als sehr hilfreich.

Welche Auswirkungen hatte das Mentoring-Programm auf Ihren Werdegang?

Eine Promotion kann durchaus belastende Phasen haben und diese habe ich dank des Mentorings leichter durchgestanden.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Wenn die Mentee den für sie richtigen Weg gefunden hat und diesen auch beherzt zu gehen vermag.

Würden Sie das Programm weiterempfehlen?

Ja, denn sowohl der Kontakt zu anderen Mentees, das Rahmenprogramm als auch die persönliche one-to-one-Mentoring-Beziehung sind außerordentlich hilfreiche Aspekte, um zu sich und einer eigenen Position zu finden, da man hierdurch sowohl Anregungen als auch eine sehr gute Reflexion erhält.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Ihre wissenschaftlichen Entdeckungen oder Erfindungen von Anfang an gut zu schützen – nicht nur vor dem »bösen Unbekannten«, sondern auch dem direkten Arbeitsumfeld, denn gerade »Anfängern« fehlt häufig eine gesunde Portion Misstrauen. Für jedwede Karriere ist es wichtig, dass man seine Erfolge auch als die seinen beweisen kann. Außerdem braucht man Durchhaltevermögen und einen Glauben an sich selbst, so dass man sich von »dummen Sprüchen« nicht beirren lässt, auch wenn es vielleicht schwer fällt.



Foto: privat

Dr.-Ing. Annette Arnold,

Geschäftsleitung von Arnold Verladestysteme, Jahrgang 1979

2004 Dipl.-Ing. in Maschinenbau an der TU Darmstadt und Stipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes; Diplom ausgezeichnet mit zwei Preisen von Volkswagen und dem Verein Deutscher Ingenieure

2008 Promotion in Maschinenbau an der Universität Stuttgart (Irene-Rosenberg-Stipendium) und Einstieg in die Geschäftsleitung von Arnold Verladestysteme

2013 ausgezeichnet durch eine Platzierung unter den TOP 5-ForscherInnen bei der Wahl für den Deutschen Zukunftspreis, Preis des Bundespräsidenten für Technik und Innovation



Foto: privat

Wie kam es zu Ihrem beruflichen Werdegang?

Ich hatte seit meinem 7. Lebensjahr Musik gemacht; Musik war während der Schulzeit zentraler Inhalt meines Lebens. Damit lag ein entsprechendes Studium nahe, zumal diese Wahl auch finanzielle Sicherheit versprach. Die Konfrontation mit der beruflichen Realität und der damals offenen Diskriminierung von Frauen in der Kirche erinnerten mich an meine geisteswissenschaftlichen Interessen. Die sehr grundsätzlichen Fragestellungen, wie sie in der Philosophie verfolgt werden, sowie der Charakter philosophischer Texte faszinierten mich. Die Promotion nach Abschluss des Studiums war klar, auch aus einer feministischen Motivation heraus, weil Frauen Ende der 80-er Jahre in der Philosophie noch nicht selbstverständlich waren. Danach bin ich an der Uni geblieben, weil ich die akademische Arbeit, diese Art Fragen zu stellen und zu bearbeiten, spannend finde.

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Beharrlichkeit, bisweilen bis hin zur Sturheit, war wichtig, ebenso wie eine ordentliche Portion Glück. In meinem Fall gab es genug Leute, die glaubten, dass ich aufgrund meines Alters (mit Mitte 40 erst promoviert) in der Wissenschaft nicht mehr Fuß fassen könnte. Im Mentoring-Programm lernte ich, wie wichtig es ist, zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle präsent zu sein.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich habe gerade mit der Arbeit an einem Buch begonnen zur Frage, inwiefern wir überhaupt behaupten können, dass Medien unseren Geist formen. Außerdem starte ich mit zwei Studierenden einen Blog, in dem wir zu medienphilosophischen Themen experimentieren wollen.

Wie sind Ihre Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Unsere Tochter ist inzwischen 20 Jahre alt; als sie klein war, mussten wir angesichts des schlechten Kinderbetreuungsangebotes Ideen entwickeln. Wir hatten eine Tagesmutter, später engagierten wir uns in einer Eltern-Kind-Gruppe, die Grundschule hatte einen Hort. Wichtig war aber auch, mir bei Freundinnen und Kolleginnen abzuschauen, was funktioniert und was nicht.

Warum haben Sie sich für eine Teilnahme im Mentoring-Programm entschieden?

Als Doktorandin war meine große Frage, wie es nach der Promotion weitergehen soll. Da ich nicht mehr ganz jung war, war diese Frage auch dringlich. Ich war noch unsicher und im Mentoring wurde besprochen, wie es weitergehen kann und welche Optionen ich habe.

Wie war die Zeit als Mentee im Mentoring-Programm?

Meine Mentorin hat mich wirklich sehr stark unterstützt: einen Tag nach meiner Disputation rief sie mich an und erklärte mir, dass ich sofort ein Postdoc-Projekt entwickeln müsse. Ohne ihren Rat hätte ich sicherlich zunächst gezögert. Wir telefonieren auch jetzt noch zwei- bis dreimal im Jahr. Auch von den Workshops, die auf sehr hohem Niveau stattfanden, profitierte ich sehr. Hinzu kam der Austausch mit anderen Mentees: zu sehen, welche Fragen Kolleginnen anderer Fächer beschäftigen, war häufig sehr instruktiv.

Welche Auswirkungen hatte das Mentoring-Programm auf Ihren Werdegang?

Wichtig war für mich, dass sowohl meine Mentorin als auch mein Doktorvater davon überzeugt waren, dass ich in der Wissenschaft bleiben und mein

4

MENTEE UND MENTORIN

interessantes Projekt durchziehen soll. Diese Unterstützung hat mir Sicherheit gegeben gegenüber den Aussagen, ich sei schon zu alt.

Wie war es, als Mentorin im Programm zu sein?

Ich hatte das Gefühl, etwas zurückgeben zu können. Meine Mentee war zu diesem Zeitpunkt eine ausgezeichnete Studentin; heute promoviert sie in Philosophie. Sie brauchte bei ganz typischen Fragen Unterstützung: bin ich gut genug, um zu promovieren; wie spreche ich den Professor diesbezüglich an? Mir hat es Freude bereitet, ihr bei den anstehenden Schritten zu helfen.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Es ist wichtig, als Mentorin die ungeschriebenen Regeln des Fachs bzw. des Berufs zu erklären und einen Einblick in die alltägliche Praxis zu gewähren. Den Erfolg der Mentoring-Beziehung sehe ich darin, der Mentee zu einer Entscheidung zu verhelfen, zu der sie stehen kann.

Würden Sie das Programm weiterempfehlen?

Ja, auf jeden Fall. Ich fordere potentielle Mentees auf, sich zu bewerben, erkläre ihnen, wie hilfreich dieses Programm aus meiner Sicht ist und weise sie darauf hin, dass es sich um ein Exzellenz-Programm handelt. Und für Mentorinnen ist es schön, Dinge weitergeben zu können, sich auszutauschen und andere Mentorinnen und Mentoren aus ganz verschiedenen Berufsbereichen kennenzulernen. Auch auf diesem Weg lernt man/frau weiter.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Aktiv zu sein und zu den eigenen Zielen zu stehen.



Foto: Heike Barndt

Dr. phil. Ulrike Ramming,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Philosophie, von 2012–2014 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 9 der Universität Stuttgart, Jahrgang 1959

2005 Promotion in Philosophie an der Universität Stuttgart nach einem Studium der Philosophie, Politikwissenschaft und Soziologie an TU und FU Berlin sowie einem Kirchenmusikstudium (B-Examen) in Heidelberg

1990–1998 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft der TU Berlin; **2000–2002** Stipendiatin des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre; **2005–2007** Stipendiatin des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms der Universität Stuttgart

seit 2008 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (unbefristet) am Institut für Philosophie der Universität Stuttgart



Foto: privat

»Keep your sense of humor. There's enough stress in the rest of your life to let bad shots ruin a game you're supposed to enjoy.«

AMY STRUM ALCOTT

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Als junge Professorin und SFB-Sprecherin ist Durchsetzungsvermögen wichtig und ich habe gelernt, das, was ich durchsetzen möchte, auch zu verhandeln. Außerdem muss man mit verschiedenen Gruppen – also in meinem Fall etwa mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Linguistik, Computerlinguistik und der Literaturwissenschaften – umgehen können und auch offen sein für deren Forschungsansätze.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Am Anfang war es nicht einfach, auch wenn es sich zunächst nach einer lückenlosen Karriere anhört. Als ich nach Deutschland kam, musste ich erst einmal die Sprache lernen, mich einfinden und mit den verschiedenen Leuten – alle mit ganz unterschiedlichen Hintergründen – zurechtkommen. Zuletzt waren für mich als Linguistik-Professorin die technische Orientierung der Universität Stuttgart und der Stand der Geisteswissenschaften herausfordernd.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich möchte, dass wir unsere Arbeit so gut machen wie bisher, uns aber mit den Preisgeldern in eine andere Richtung bewegen. Die Arbeit mit experimentellen Methoden ist mein Ziel, um z. B. Augenbewegungen und Hirnaktivitäten beim Sprachverstehen zu messen und Daten zu erhalten. Außerdem sollen Grammatik und Mehrsprachigkeit als Forschungsschwerpunkte etabliert werden, um die Sprachkompetenz von Personen mit Migrationshintergrund zu messen. Das ist eine sehr interessante Gruppe, von der wir lernen können, wie Sprache funktioniert.

Wie sind Ihre Erfahrungen mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Ich habe keine Kinder, aber ich merke bei Kolleginnen und Kollegen immer wieder, dass die Situation in Deutschland verglichen z. B. mit Norwegen oder Frankreich besonders schwierig ist. Im SFB 732 sind Vorträge, Kolloquien und andere Termine deshalb bewusst nicht abends, sondern finden am Nachmittag in den Kernzeiten statt.

Warum waren Sie prinzipiell für ein Mentorat bereit?

Ich fand die Idee des Mentorings sehr interessant, weil ich schon während meiner Dissertation und auch in der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bemerkte, dass viele Frauen zögern und mit unbegründeten Selbstzweifeln zu kämpfen haben. Manche fragen sich, ob sie gut genug für eine Promotion sind, ob sie z. B. einen Abstract für eine Konferenz schicken oder ob sie ein Paper schreiben sollen. Wenn sie Kinder haben, zweifeln sie an der Vereinbarkeit. In diesen und anderen Fragen kann eine Mentorin oder ein Mentor die jungen Frauen bestärken. Als ich gefragt wurde, habe ich deshalb gleich zugesagt.

Wie war die Tandem-Beziehung zu Ihrer Mentee?

Meine Mentee und ich haben uns regelmäßig getroffen. Sie kam nicht aus meinem Fachbereich, hatte aber ähnliche Fragen, z. B. wie man publiziert, wie man sichtbar wird und wie man eine feste Stelle oder Professur bekommt. Sie hat meine Ratschläge sehr positiv aufgenommen und darauf reagiert. Sie bekam dann später sogar eine feste Stelle.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Es ist wichtig, der Mentee zu vermitteln, dass viele kleine Schritte nötig sind, um ans Ziel zu kommen. Bei diesen Schritten zur Professur oder in eine feste Anstellung habe ich meine Mentee begleitet

5

MENTORIN



Foto: David Auserhofer

und dazu ermutigt. Zuerst kommen mehrere Publikationen, dann wird sie vielleicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, dann klappt es vielleicht nicht gleich beim ersten Mal, aber schließlich ist sie dann erfolgreich.

Eine erfolgreiche Teilnahme am Mentoring-Programm bedeutete also nicht, dass die Mentee morgen eine Professur innehat. Aber es klappt vielleicht schneller, weil die Mentees direkte Unterstützung bei ihren Vorhaben bekommen und zudem Workshops stattfinden, in denen sie lernen, sich zu präsentieren.

Würden Sie anderen potenziellen MentorInnen die Übernahme eines Mentorates empfehlen?

Ich würde es Kolleginnen und Kollegen empfehlen, da ich es für wichtig halte, den Nachwuchs zu motivieren und persönlich zu unterstützen. Ich glaube, dass das oft unterschätzt wird und dass Forschende auch diese Art der Unterstützung brauchen. Und genau diese persönliche Unterstützung ist ein Aspekt im Rahmen eines Mentoring-Programms.

Als Mentorin habe ich auch viel gelernt. Es war interessant zu erfahren, welche Ziele für jemanden aus einem anderen Fach wichtig sind, und die Beratung erfordert auch ein gewisses psychologisches Fingerspitzengefühl.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Dranbleiben, hart bleiben, nicht aufgeben! Es gibt Momente, die sehr schwierig sind und in denen man sich fragt: Warum mache ich das überhaupt? Aber man darf nicht aufgeben.

Prof. Dr. phil. habil. Artemis Alexiadou, Professorin und Leiterin des Instituts für Linguistik/Anglistik der Universität Stuttgart, Jahrgang 1969

1999 Habilitation in Allgemeiner Sprachwissenschaft in Potsdam nach einem Studium der Philologie in Griechenland und einer Promotion ebenfalls in Potsdam

2000 – 2002 Heisenberg-Stipendiatin der DFG mit Forschungen an den Universitäten Potsdam, Princeton, Pennsylvania und am Massachusetts Institute of Technology

seit 2002 Professorin für Theoretische und Englische Linguistik an der Universität Stuttgart, 2007 visiting professor an der Stanford University und seit 2006 Sprecherin des SFB 732 »Incremental specification in context«

2014 ausgezeichnet mit dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG (2,5 Millionen Euro)

»If everything seems under control, you are just not driving fast enough.«

STIRLING MOSS

Wie kam es zu Ihrem beruflichen Werdegang?

Nach der Promotion wollte ich mich nicht noch weiter theoretisch spezialisieren, sondern mich in der Praxis breit aufstellen. Bosch hat mir durch ein Trainee-Programm einen Einstieg in den Beruf ermöglicht, ohne dass ich mich sofort auf einen Schwerpunkt festlegen musste. Das war für mich absolut ideal und ich habe dadurch meine berufliche Richtung gefunden.

In Gesprächen mit meinem Professor ist mir klar geworden, dass man Grundlagenwissen nur im universitären Kontext erwerben kann. Daher habe ich später den MBA berufsbegleitend gemacht, um meinen Horizont auch um betriebswirtschaftliche Themen zu erweitern. Zudem haben mich mein stetiges Interesse, mich zu verändern, und interne Angebote beruflich weitergebracht.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Berufliche Herausforderungen gibt es viele, insbesondere dann, wenn das Risiko zu scheitern gegeben und z.T. relativ hoch ist, wenn beispielsweise etwas Neues ausprobiert wird. Man muss sich bewusst sein, dass man scheitern kann. Wenn man viel Risiko eingeht, gibt es aber auch viele Chancen und man wächst immer an seinen Aufgaben.

Auf privater Ebene ist es eine ständige Herausforderung und ein täglicher Spagat, die Familie, unsere zwei Kinder und Hobbys mit dem Beruf zu vereinbaren, weshalb ich meine Situation ab und zu auch hinterfragen muss. Um den Spagat zwischen Beruf und Familie zu meistern haben wir seit über zehn Jahren in der Familie spanischsprachige Au-Pairs, die gewisse Zeiten abdecken und helfen, Stresssituationen zu vermeiden. Daneben ist dies für uns auch eine schöne Bereicherung unserer Familie.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich habe einen sehr hohen Ehrgeiz, das, was ich anpacke, zum Erfolg zu führen, egal wie groß die Herausforderung ist. Auf privater Ebene ist es mein Ziel, eine gute Balance zu finden.

Warum waren Sie prinzipiell für ein Mentorat bereit?

Auf meinem Weg haben mich Mentoren begleitet und mir bei der Studienwahl und nach dem Studium geholfen, den richtigen Weg für mich zu finden. Auch im Beruf hatte ich Vorgesetzte als Mentoren, von denen ich viel gelernt habe.

Bei Bosch war ich Mentor in einem Programm für Frauen. Die Frauenförderung war für mich als Mann eine ganz neue Dimension, weil ich gelernt habe, mit welchen Schwierigkeiten Frauen in manchen Situationen konfrontiert sind und woran sie scheitern können. Es bringt einen persönlich weiter, wenn man sich mit anderen Fragen und anderen Perspektiven beschäftigt. Da ich grundsätzlich ein großes Interesse am Mentoring habe, war ich nicht zuletzt auch durch die lange Zugehörigkeit zur Uni Stuttgart gerne bereit, in der Hinsicht etwas zurückzugeben.

Wie war die Tandem-Beziehung zu Ihrer Mentee?

Wir hatten sehr interessante und lange Gespräche, in denen wir verschiedene Themen und Zusammenhänge so lange diskutiert haben, bis wir beide das Gefühl hatten, ein Stück weiter gekommen zu sein.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Für ein Mentorat muss eine gegenseitige Bereitschaft vorhanden sein, sich darauf einzulassen und der Austausch muss harmonieren. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei der Mentee und der Mentor hat die grundsätzliche Verantwortung, sich auf Diskussionen und andere Perspektiven einzulassen. Man muss sich im Voraus auch über

6

MENTOR

die Rollenverteilung und den Umfang klar werden. Außerdem muss man die gegenseitigen Erwartungen abgleichen und das Ganze mit Spaß angehen.

Würden Sie anderen potenziellen MentorInnen die Übernahme eines Mentorates empfehlen?

Ja, klar. Es ist immer interessant, andere Sichtweisen, andere Situationen zu sehen und mit jemandem etwas durchzudiskutieren. Das bereichert einen persönlich. Ich bereue keine Sekunde.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Frauen empfehle ich grundsätzlich, keine männliche Rolle zu imitieren, sondern zu schauen, was Frauen von Männern unterscheidet und dabei die eigenen Stärken zu nutzen und sich von der großen Masse zu differenzieren. Be yourself! Wenn man die eigenen Stärken herausarbeitet, ist das sehr bereichernd für alle. Außerdem sollten schwierige Entscheidungen immer mit anderen Leuten durchgesprochen und reflektiert werden. Ob das nun ein formeller Mentor oder Personen aus dem weiteren beruflichen Umfeld sind, ist egal, es hilft immer.



Foto: privat

Dr.-Ing. Frank Melzer,
Senior Vice President Driver Assistance,
Robert Bosch GmbH, Jahrgang 1963

1994 Promotion in Maschinenbau an der Universität Stuttgart nach einem Studium der Fertigungstechnik und des Maschinenbaus an den Universitäten Stuttgart, Brunel und Arizona

1994 – 2004 z.T. leitende Tätigkeit in verschiedenen Bereichen und Standorten der Robert Bosch GmbH und 2003 Master of Business Administration an der University of Toronto, Rotman School of Management

2004 – 2012 Geschäftsführer der Bosch Sensortec GmbH in Reutlingen und **2008** Auszeichnung für das gemeinsame Projekt »Smarte Sensoren erobern Konsumelektronik, Industrie und Medizin« mit dem Deutschen Zukunftspreis, Preis des Bundespräsidenten für Technik und Innovation (250.000 Euro) im Team

seit 2012 Produktbereichsleiter Driver Assistance, Robert Bosch GmbH in Leonberg



Foto: privat

»Erfolgreich zu sein, setzt zwei Dinge voraus: Klare Ziele zu haben und den brennenden Wunsch, sie zu erreichen.«

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE

Wie kam es zu Ihrem beruflichen Werdegang?

Als ich zehn Jahre alt war, bin ich an einem Flugtag mitgeflogen und war sofort vom Fliegen fasziniert. Als Vierzehnjährige kam ich dann auf die Idee, Luft- und Raumfahrttechnik studieren zu wollen. Nach der Promotion wollte ich im Bereich Aerodynamik und Aeroakustik weiterarbeiten und bin bewusst in die Automobilindustrie eingestiegen. Der Wechsel in die strategische Arbeit und das Management von innovativen Prozessen hat sich dann nach und nach ergeben. Es ist spannend, an dieser Schnittstelle zwischen Technik, Vertrieb, Fahrzeugprojekten und Produktion gemeinsam mit verschiedensten Menschen zu arbeiten. Es macht Spaß, an der vorderen Front neuer Technologie zu sein.

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Die Faszination für Technik sowie für Menschen ist wichtig. Ebenso wichtig ist es, zielorientiert zu sein, klar strukturiert zu arbeiten, komplexe Zusammenhänge schnell zu begreifen und diese so aufzubereiten, dass auch Personen außerhalb der Technik verstehen, worum es geht. Nicht fehlen sollten Offenheit und Neugier. Risikobereitschaft und die Fähigkeit, quer zu denken, gehören auch dazu und sich in andere Menschen hineinversetzen zu können.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Herausforderungen gibt es immer wieder. Ich persönlich scheue mich nicht davor. Sie sind für mich eher wie ein Motor, der mich antreibt. Bisher bin ich immer positiv aus schwierigen Situationen herausgegangen.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich würde gerne deutlich mehr Verantwortung übernehmen als bisher. Und das oberste Ziel ist,

immer eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu halten.

Wie sind Ihre Erfahrungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Ich glaube, dass man heutzutage viele Möglichkeiten hat, Beruf und Familie zu vereinbaren. Viele Firmen arbeiten am Kulturwandel, um die Vereinbarkeit mit Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und betrieblicher Kinderbetreuung zu unterstützen. In meinem privaten Umfeld gibt es tolle Beispiele, wie sich Ehepartner mit Kindern entsprechend organisieren. Aber ganz klar, es besteht immer noch Handlungsbedarf.

Warum waren Sie prinzipiell für ein Mentorat bereit?

Als ich als potenzielle Mentorin angesprochen wurde, war ich sofort begeistert und spontan dazu bereit, weil ich die Idee prinzipiell wunderbar finde. Ich wünschte, zu meiner Zeit hätte es so ein Programm auch schon gegeben. Während meines Studiums habe ich mich als Fachschaftsvorsitzende engagiert und später als Ansprechpartnerin für Frauen die Schülerinnenprojekte von »Probiert die Uni aus!« genutzt, um für Luft- und Raumfahrttechnik zu begeistern.

Wie war die Zeit als Mentorin im Mentoring-Programm?

Im Gespräch mit meiner Mentee haben wir aktuelle Situationen und konkrete Dinge thematisiert, den Alltags, den Umgang mit Menschen, wie man Dinge sukzessiv angeht und auch Zukunftspläne. Ich habe meiner Mentee z. B. beim Wechsel der Promotionsstelle unterstützend zur Seite gestanden. Bei Treffen mit anderen Mentorinnen und Mentoren sind Freundschaften entstanden.

7

MENTORIN



Foto: privat

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Wichtig ist, dass die Mentee ihre eigene Situation reflektieren kann und aufgrund von Erfahrungsberichten und Fragen der Mentorin oder des Mentors fähig ist, selbstständig Dinge für sich zu entscheiden. Als Mentorin sollte man unterstützen, seine Erfahrungen bereitstellen und vielleicht noch einen anderen Blick auf die Dinge eröffnen. Schließlich muss die Mentee aber selbst entscheiden und ihre eigenen Erfahrungen machen dürfen.

Würden Sie anderen potenziellen MentorInnen die Übernahme eines Mentorates empfehlen?

Ich kann es anderen nur empfehlen. Interesse, sich über verschiedene Aspekte des Lebens auszutauschen, sich mit fremden Menschen auseinanderzusetzen und Freude an neuen Kontakten zu haben, sollten vorhanden sein. Die aufgewendete Zeit sollte nicht als Zeitopfer angesehen werden. Ich habe durch meine Mentee einen »jungen Blick« auf Dinge bekommen, habe erfahren welche Beweggründe und Gedanken sie beschäftigen. Es ist eine Bereicherung, da man sich mit Themen auseinandersetzt, mit denen man sonst vielleicht nicht in Berührung gekommen wäre. Auch ich konnte meine Situation reflektieren. Ich wäre sofort wieder für ein Mentorat bereit. Ich finde es gut!

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Ich empfehle, ein paar Leitlinien für den Lebensweg zu definieren, daran aber nicht stoisch festzuhalten, sondern offen zu sein für Chancen, Zufälle und glückliche Umstände. Man sollte selbstbewusst sein, Selbstvertrauen haben und authentisch sein. Was man kann und was man will, sollte jeder klar formulieren können.

Dr.-Ing. Jasmin Ostertag,

Sachgebietsleiterin Innovationsmanagement,
Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Jahrgang 1971

2005 Promotion in Luft- und Raumfahrt-
technik an der Universität Stuttgart

2003 – 2006 Versuchsingenieurin Aerodynamik und Aeroakustik im Windkanalzentrum, Technische Entwicklung bei der Audi AG in Ingolstadt

seit 2006 zunächst Entwicklungsingenieurin Aerodynamik im Entwicklungszentrum der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG in Weissach, anschließend Sachgebietsleitung Sonderprojekte Frühe Phase und zuletzt Innovationsmanagement



Foto: privat

»... und es darf auch leicht gehen...«

Wie kam es zu Ihrem beruflichen Werdegang?

Während der Promotion habe ich festgestellt, dass ich eine praktische Tätigkeit mit schnell messbaren Erfolgen und sichtbaren Ergebnissen bevorzuge, so dass ich aus der Wissenschaft den Weg in die Wirtschaft eingeschlagen habe. In der Entwicklung bei Alcatel-Lucent habe ich zunächst eine klassische »Kaminkarriere« in der Entwicklung gemacht, dann sehr vielseitige Führungsfunktionen in anderen Bereichen des Unternehmens innegehabt. Beruflich als Unterstützung für meine Führungsaufgaben und später auch privat habe ich Fortbildungen zu Führungsfragen und zur Persönlichkeitsentwicklung absolviert. Daraus ist die Idee gewachsen, mich in den Bereich der Personalentwicklung und Organisationsberatung zu orientieren. 2008 habe ich schließlich den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt.

Welche Persönlichkeitsmerkmale waren für Ihren Werdegang besonders wichtig?

Für die Promotion, während der ich auch meine zwei Kinder bekam, und für die Unternehmenskarriere waren Zielstrebigkeit und auch Disziplin wesentlich, während für den Umgang mit Menschen eher Empathie und eine starke Lösungsorientierung grundlegend sind. Bei meinem Schritt in die Selbstständigkeit war das Vertrauen wichtig, dass sich mein Projekt entwickeln und funktionieren wird.

Welche Herausforderungen gab es auf Ihrem Karriereweg?

Die größte Herausforderung während meiner Promotion und meiner Tätigkeit im Unternehmen war die Vereinbarkeit des Berufs mit meinen beiden Kindern. Obwohl mein Mann viel an Versorgungsleistung übernommen hat und in Hamburg die Infrastruktur sehr gut war, haben wir öfter kleine Organisationswunder stemmen müssen. Eine andere Schwierigkeit war die Außenwahrnehmung

als einzige Frau und Mutter. Es wurde hier und da von fürsorglichen Führungskräften für mich mitgedacht und Verschiedenes für nicht zumutbar gehalten, so dass ich gar nicht erst gefragt wurde. Aber in solchen Fällen habe ich mich einfach selbst ins Gespräch gebracht.

Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?

Ich entwickle mich weiter und justiere meine Schwerpunkte kontinuierlich nach. So wünsche ich mir noch mehr, wirklich die Aufträge zu machen, wo ich einen ganz besonderen Nutzen bieten kann. Das sind die Themen, wo es darum geht, aus einer subjektiv wahrgenommen schweren und problematischen Situation wieder in eine zusehendermaßen lösungsorientierte Haltung zu kommen, um so wieder mit Leichtigkeit nach vorne zu schauen und dann die Probleme konstruktiv zu lösen. Dies gilt gleichermaßen für meine Arbeit mit Organisationen, mit Teams und mit Einzelpersonen.

Warum waren Sie prinzipiell für ein Mentorat bereit?

Ich erachte Mentoring-Programme als sehr wichtig für Frauen, um in diesem Kreis voneinander zu lernen und sich zugehörig zu fühlen. Mich persönlich hat es sehr interessiert, eine junge Frau aus der Perspektive einer Mentorin kennenzulernen und sie in einer mir bekannten Lebensphase zu begleiten.

Wie war die Zeit als Mentorin im Programm?

Es war bereichernd. Die junge Frau zu begleiten, meine Erfahrungen an eine interessierte Person weiterzugeben und ihre Entwicklung zu beobachten, hat mir Freude bereitet und mich emotional befriedigt. In Diskussionen über Prinzipien und Ansichten konnte ich meine Ideale vermitteln. Wir haben uns ca. alle acht Wochen getroffen und wir treffen uns jetzt immer noch regelmäßig.

8

MENTORIN



Foto: privat

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Dafür ist eine geschützte, offene Vertrauensbeziehung ohne Abhängigkeitsverhältnis ganz wichtig. Außerdem sollte die Mentee eigene Anliegen und Ziele mitbringen und den Mentoring-Prozess steuern. Die Mentorin sollte natürlich auch bereit sein, sich auf die aktuellen Bedürfnisse in einer offenen Art und Weise einzulassen.

Was können Sie als Trainerin und Coach zum Mentoring-Programm sagen?

Die Workshop-Teilnehmerinnen sind sehr verschiedene Persönlichkeiten, aber in ihrer Wissbegierde, Aufnahmebereitschaft und Leistungsorientierung sind sie sich sehr ähnlich. Sie sind sehr aufgeschlossen und bereit, an sich zu arbeiten, so dass sie von dem Angebot profitieren können.

Was empfehlen Sie Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Eine Empfehlung, die ich jeder und jedem geben würde, ist, sich darüber klarzuwerden »was möchte ich wirklich?« und sich nicht von Glaubenssätzen blockieren zu lassen. Auf das eigene Ziel hinzustreben, daran zu glauben, dass man es auch schafft, ist ein Weg, den jede und jeder für sich gehen sollte und den man auch mit 40 noch gehen kann.

Mir ist wichtig, immer wieder zu reflektieren: Was von dem, was ich jetzt tue, möchte ich wirklich? Wenn man daran glaubt, funktioniert es in meinen Augen auch.

Dr.-Ing. Astrid Sandweg,

selbstständig mit Dr. Astrid Sandweg Organisationsberatung & Executive Coaching, Jahrgang 1963

1991 Promotion in Regelungstechnik an der Helmut Schmidt Universität Hamburg nach einem Studium der Elektrotechnik an der Universität Karlsruhe

1994 – 2008 Führungs- und Managementaufgaben in verschiedenen Bereichen von Alcatel-Lucent in Stuttgart

2008 Gründung Dr. Astrid Sandweg Organisationsberatung & Executive Coaching und **seit 2011** Trainerin und Coach im Mentoring-Programm



Foto: privat

»Wer hoch steigen will, muss es gegen den Wind tun.«

CHINESISCHES SPRICHWORT

Wie kam es zu Ihren beiden Studiengängen und was war Ihre Motivation zu promovieren?

Meine Passion liegt seit frühester Kindheit im Sportbereich, weshalb ich mir den Wunsch Sport zu studieren erfüllt habe. Meine Zukunft sehe ich aber im Management eines Unternehmens und habe das fundierte betriebswirtschaftliche Wissen dafür durch ein weiteres Studium erworben. Mit dem Abschluss war mir bereits klar, dass ich mein im Studium erarbeitetes Wissen anhand einer Promotion strukturiert weiterentwickeln, vertiefen und bereichern wollte. Nach einigen praktischen Berufsjahren habe ich mich dieser Herausforderung gestellt.

Wie sieht Ihr Promotionsalltag aus?

Neben der Betreuung von Studierenden, Lehrtätigkeiten, der redaktionellen Betreuung der Zeitschrift für Controlling und vielen weiteren Tätigkeiten war ich mit meinem Professor für ein drittmittelgefördertes Forschungsprojekt verantwortlich. Dadurch konnte ich meine selbstorganisierten Fähigkeiten deutlich erhöhen und mein persönliches Netzwerk international erweitern.

Welche Persönlichkeitsmerkmale sind wichtig für eine erfolgreiche Promotion?

Ich bin überzeugt, die wichtigste Eigenschaft ist, sich immer wieder selbst motivieren zu können und sich auch durch manche Tiefpunkte durchzukämpfen. Auch darf man sich durch den »Berg« an Arbeit nicht abschrecken lassen und muss den Abschluss der Doktorarbeit pragmatisch und zielstrebig verfolgen. Zudem sollte man wirklich Spaß daran haben, sich für mehrere Jahre mit einem Thema intensiv zu beschäftigen.

Was ist Ihr Berufsziel?

Ich habe ein festes Angebot meines früheren Arbeitgebers Ernst & Young, mich in einer deutlich

höheren Position wieder zu beschäftigen. Darüber hinaus exploriere ich weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten außerhalb der Beratungsbranche. Mittelfristig möchte ich auf jeden Fall im Management eines Unternehmens, idealerweise im Sportbereich, tätig sein.

Welche Freizeitaktivitäten haben Sie?

Eine große Leidenschaft ist das Segelfliegen in den Alpen. Gleichzeitig bereite ich mich auf den Berlin-Marathon Ende September 2014 vor. Früher war ich unter anderem viele Jahre Eishockeyspielerin in der 1. Frauen-Bundesliga.

Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden?

Da ich ein sehr offener Mensch bin und versuche, mich in jeder Hinsicht weiterzuentwickeln, war ich der Ansicht, dass mir dieses Programm Unterstützung bei der persönlichen Weiterentwicklung bieten kann.

Wie war Ihre Zeit im Mentoring-Programm?

Meine Erwartungen wurden übertroffen. Ich hatte einen wunderbaren Mentor an meiner Seite, die angebotenen Workshops sind sehr bereichernd und durch das Programm habe ich bereits viele tolle Menschen kennengelernt. Auch Aktivitäten wie ein Nachmittag im Hochseilgarten oder Stocherkahnfahren in Tübingen waren sehr schöne Erlebnisse. Deshalb habe ich das Programm bereits mehrfach weiterempfohlen.

Warum waren Sie bereit Junior-Mentorin zu werden?

Ich habe im Mentoring-Programm tolle Erfahrungen gesammelt und wollte diese auch einer Studentin weitervermitteln. Darüber hinaus hat sich meine Ansicht bewahrt, dass auch ich davon profitieren kann, indem ich meinen Werdegang auf verschiedenste Weise reflektiere. Alleine des-

9

MENTEE UND JUNIOR-MENTORIN

wegen hat sich das Mentorat gelohnt und meine Zeit in jumeta war sehr interessant und bereichernd. Deshalb würde ich die Übernahme eines Junior-Mentorats auch weiterempfehlen. Meiner Ansicht nach kann man dadurch nur gewinnen und die Kontakte sind bereits jetzt und auch für die Zukunft von großem Nutzen.

Wann ist ein (Junior-)Mentorat erfolgreich?

Wichtig ist für mich, dass beide, Mentee und Mentorin bzw. Mentor, von dieser Beziehung profitieren.

Meiner Ansicht nach haben wir das beide. Meine Junior-Mentee konnte ich bei der Bewerbung für einen Praktikumsplatz unterstützen, Tipps für ihren weiteren Werdegang geben und ihr mit meinen Erfahrungen helfend zur Seite stehen. Dadurch habe ich auch neue Dinge über mich gelernt. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Beziehung auf persönlich vertrauensvoller Basis besteht.

Was empfehlen Sie Studentinnen?

Für mich war es sehr wertvoll, dass ich in vielen Situationen offen war für neue Dinge und Chancen, die sich mir boten, ergriffen habe und nicht immer am geraden Weg festgehalten habe. Zudem habe ich die Erfahrung gemacht, dass es sehr nützlich ist, sich von der »Masse« abzuheben, in meinem Fall beispielsweise durch zwei Studiengänge und außergewöhnliche Hobbys. Das hat sich bei Bewerbungsgesprächen mehrfach bestätigt. Aber das Wichtigste ist, Spaß zu haben bei allem, was man tut, denn dann sind auch die Erfolgchancen sehr hoch!



Foto: privat

Dipl.-Kffr. Martina Maria Messelhaeuser, M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektmitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl Controlling der Universität Stuttgart, Jahrgang 1979

1998 – 2007 Studiengänge an der Universität Augsburg: Diplom-Studium der Betriebswirtschaftslehre (Dipl.-Kffr.) und Magister-Studium der Sportwissenschaften (M.A.)

seit 2007 Senior Consultant im Bereich Advisory Services (Finance) bei der Ernst & Young GmbH in Stuttgart (derzeit Freistellung für die Promotion)

seit 2010 Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektmitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl Controlling der Universität Stuttgart (bis 11/2014)



Foto: privat

»Trachte jeder überall sich und anderen zu nutzen.«

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE

Warum haben Sie sich für Ihr Studium entschieden?

Ich mochte Bücher schon immer sehr und habe auch als Kind wahnsinnig gerne und viel gelesen. Es war ein Traum von mir, mich richtig mit Literatur auseinandersetzen zu dürfen. Deshalb ist Germanistik genau richtig für mich.

Was ist Ihr Berufsziel?

Ich würde gerne an der Uni bleiben, weil mir mein Studium so viel Spaß macht. Das Schönste, was ich mir vorstellen könnte, wäre auch nach dem Studium weiter Literatur zu erforschen, kennenzulernen und zu analysieren.

Welche Freizeitaktivitäten haben Sie?

In meiner Freizeit mache ich hauptsächlich Politik. Mit 15 wollte ich unbedingt etwas gegen den Klimawandel und das Aussterben von Tieren unternehmen. So bin ich zur GRÜNEN JUGEND und zur Politik gekommen. Zudem bin ich Sprecherin des Ulmer Frauenforums. Mit verschiedenen Aktionen konnten wir schon viel erreichen, z.B. dass mehr Frauen im Gemeinderat vertreten sind. Wo vorher nur 14 von insgesamt 40 Mitgliedern Frauen waren, sind es nun 19. Das zeigt, wie wichtig es auch heute noch ist, sich für mehr Frauenrechte und Gleichstellung zu engagieren.

Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Junior Mentoring Tandem Programm jumeta entschieden?

Ich fand es ganz toll, dass es ein Frauenförderprogramm an der Uni Stuttgart gibt – besonders wenn man sich anschaut, wie viele Professoren und wie wenige Professorinnen es an der Uni gibt. Nicht nur in der Politik, sondern auch in anderen Bereichen sollten Frauen und Männer jeweils die Hälfte der Macht haben. Das jumeta-Programm hat mich aber auch persönlich interessiert, weil ich mir eine wissenschaftliche Karriere gut vorstellen kann.

Wie ist Ihre Zeit in jumeta?

Ich genieße das total. Man lernt so viele kluge und engagierte Frauen kennen, mit denen man sich vernetzen kann. Meine Mentorin ist super, denn sie hilft mir und begleitet mich bei anstehenden Aufgaben. Das Gruppenmentoring mit der Professorin ist auch sehr interessant, weil jede Mentee natürlich unterschiedliche Fragen einbringt und wir dadurch breit gefächert Informationen erhalten. Und auch die Workshops haben mir sehr weitergeholfen, da ich dadurch eine andere Sicht auf die Wissenschaft und die Arbeit in der Wissenschaft bekommen habe.

Welche Auswirkungen hat das Mentoring-Programm auf Ihre weiteren beruflichen Planungen?

Nach einer Absage von der Studienstiftung hatte ich das Gefühl, dass es von der wissenschaftlichen Seite aus eine latente Skepsis gegenüber politisch engagierten Menschen gibt, weil man vielleicht glaubt, es bleibt nicht mehr genug Zeit für die Wissenschaft. Darüber habe ich auch mit meiner Mentorin und im Gruppenmentoring gesprochen und erfahren, dass es diese Haltung auch gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen gibt. Ich glaube, gegen dieses Denken, dass wir Wissenschaftsmaschinen sein sollen, müssen wir noch ein bisschen anrennen und zeigen, dass wir eben ganze Menschen, auch mit Interessen und Aufgaben neben der Uni sind, aber deshalb trotzdem in unserem Job richtig gut sein können. Ich habe mir jedenfalls fest vorgenommen, beides, politisches Engagement und Wissenschaft, zu vereinbaren.

Wann ist ein Mentorat erfolgreich?

Durch ein Mentorat erfährt man viel und man geht vor allem ganz anders mit bestimmten Sachen um, als man es alleine tun würde. Dabei denke ich, dass Offenheit und Unvoreingenommenheit wich-

10

JUNIOR-MENTEE

tig sind. Meine Mentorin ist eine Begleitung, die auf Stolperfallen hinweist und mich auch wieder aufbaut, wenn mal etwas nicht klappt. Insgesamt ist ein Mentorat für mich erfolgreich, wenn man danach mehr weiß als vorher und zusätzlich noch tolle Menschen kennengelernt hat.

Würden Sie das Programm weiterempfehlen?

Ja, unbedingt. Ich würde es auch nicht nur für Frauen empfehlen, die wissen, dass sie in der Wissenschaft arbeiten wollen, sondern auch denjenigen, die sich erstmal orientieren wollen. Die zahlreichen Einblicke, die man in dieser Zeit bekommt, helfen bei der Entscheidungsfindung.

Was empfehlen Sie Studentinnen besonders?

Frauen sind einfach anders als Männer und trauen sich oft nicht, sich in Seminaren oder Vorlesungen zu Wort zu melden, weil sie nicht sicher sind, ob ihre Antworten 100%-ig richtig sind. Da würde ich ihnen mehr Mut empfehlen, denn durch aktive Beteiligung kann man beispielsweise ein Seminar auch als Studierende mitgestalten, dadurch lernt man viel mehr und außerdem wissen die Dozenten so, wer man ist.



Foto: privat

Lena Christin Schwelling,

Studentin der Germanistik und Geschichte, Politikerin, Jahrgang 1992

2006 – 2010 Klassensprecherin, Mitglied der Schülervertretung und Schülersprecherin der Freien Waldorfschule Tübingen

seit 2007 politisches Engagement bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der GRÜNEN JUGEND in Baden-Württemberg und Ulm, aktuell im Landesvorstand der GRÜNEN JUGEND und als Stadträtin in Ulm

2011 – 2014 Studium und Abschluss Bachelor of Arts in Germanistik und Geschichte an der Universität Stuttgart; Beginn des Master-Studiums im WS 2014/2015



Foto: privat

Durchstarten mit Mentoring!

Ausblick

Nach fast 25 Jahren Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein gutes Stück vorangekommen, wenn auch noch nicht vollständig erreicht. Konkret strebt die Universität Stuttgart in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan bis 2017 zunächst an, den Frauenanteil unter den Studentinnen von derzeit 32 % auf 40 % zu erhöhen. Im Mittelbau sollen der Anteil der Frauen auf 30 % und bei den Professuren auf 15 % steigen.

Das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung wird dabei weiterhin als kompensatorisches Instrument eingesetzt, um strukturelle Nachteile für Frauen, geschlechterungerechte Karrierestrukturen und sozialisierte Geschlechterstereotype unserer Gesellschaft ein Stück weit auszugleichen. Der Wandel zu einer geschlechtergerechten und gendersensiblen Kultur wird in beteiligte Organisationen getragen, damit die sogenannte »gläserne Decke« für Frauen durchlässiger wird.

In Zukunft wollen wir unsere (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen weiterhin mit bedarfsorientierten Angeboten unterstützen. Das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung soll unter seinem Dach mehrere zielgruppenspezifische Angebote vereinen. Neben dem Stammprogramm für Doktorandinnen sowie dem Junior Mentoring Tandem Programm jumeta für Studentinnen wird ein spezialisiertes Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen konzipiert.

Für unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen wünschen wir uns, dass sie ihre Potenziale und Fähigkeiten nutzen können, um ihren individuellen Werdegang in Wissenschaft, Wirtschaft oder anderen Bereichen zu verwirklichen. Wir hoffen, sie mit dem Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung dabei nachhaltig zu unterstützen.

Impressum

Mentoring-Programm
für Frauen in Wissenschaft und Forschung

10 Jahre • 10 Köpfe
Porträts zum zehnjährigen Jubiläum
des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft
und Forschung der Universität Stuttgart

Herausgeberinnen und Redaktion:
Ines Medved, Gabriele Hardtmann, Beate Langer
Universität Stuttgart
Gleichstellungsreferat
Azenbergstraße 12
70174 Stuttgart
+49-711-685-84127
mentoring@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/mentoring



Layout und Satz:
röger & röttenbacher GbR
r² | Büro für Gestaltung
Erscheinungsdatum:
November 2014