

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



CEWS-Projektberichte

2017|07

Evaluation des Dorothea Schlözer-
Qualifizierungsprogramms für
Postdoktorandinnen der
Georg-August-Universität Göttingen
Evaluationsbericht

*Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Nina Steinweg,
Maria Schäfer M. A.*

CEWS-Projektbericht 2017|07

**Evaluation des Dorothea Schlözer-
Qualifizierungsprogramms für
Postdoktorandinnen der
Georg-August-Universität Göttingen**

Evaluationsbericht

Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Nina Steinweg, Maria Schäfer M. A.

CEWS-Projektberichte

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Telefon: (0221) 476 94 - 0
Telefax: (0221) 476 94 - 199
E-Mail: cews-info@gesis.org

Inhalt

Inhalt	3
Zusammenfassung.....	5
0 Einleitung.....	7
1 Evaluationsgegenstand und -methoden.....	8
2 Programmkonzeption und -ziele.....	11
2.1 Konzeption.....	11
2.2 Ziele.....	12
2.3 Weiterentwicklung.....	14
3 Zielgruppen.....	15
3.1 Wissenschaftlerinnen.....	15
3.2 Mehrsprachigkeit der Teilnehmerinnen.....	17
3.3 Interdisziplinarität.....	18
3.4 Diverse Karrierewege.....	19
3.5 Berufliche und persönliche Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen.....	22
4 Programmstruktur und -ausstattung.....	25
4.1 Verankerung.....	25
4.2 Qualitätssicherung.....	25
4.3 Ressourcen.....	27
5 Programmmanagement.....	29
6 Bedarfsgerechte Gestaltung der Angebote.....	32
7 Empfehlungen.....	42
8 Quellen- und Literaturverzeichnis.....	45
9 Anhang.....	46

Zusammenfassung

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms an der Georg-August-Universität Göttingen vor. Zentrales Ziel des Programms ist es, promovierte Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung und Entwicklung zu unterstützen und sie auf Führungspositionen, insbesondere in der Wissenschaft, vorzubereiten. Das Programm wird jährlich mit einer festen Gruppe von bis zu 12 Frauen aus verschiedenen Fakultäten durchgeführt, die sowohl von der Universität Göttingen als auch von außeruniversitären Forschungsinstituten am Standort Göttingen kommen.

Die 2009 im Programmkonzept angelegten vier thematischen **Schwerpunkte des Qualifizierungsprogramms**, „Karriereentwicklung“, „Wissen“ bzw. (seit 2014) „Information“, „Kompetenzen“ und „Vernetzung“, haben bis heute Bestand und strukturieren das Veranstaltungsangebot. Die bedarfsgerechte Gestaltung des Programms wurde daher entlang dieser Schwerpunkte evaluiert. Seit der ersten Einsetzung im Jahr 2010 wurden die Angebote des Qualifizierungsprogramms inhaltlich weiterentwickelt. Eine zentrale Modifikation stellt die bilinguale Gestaltung des Programms dar, die 2014 eingeführt wurde, um internationale Wissenschaftlerinnen mit begrenzten Deutschkenntnissen besser einbeziehen zu können. Ab 2012 wurde das Angebot zudem um Gruppencoachings ergänzt.

Die Evaluation ergab im Hinblick auf die **Ziele des Qualifizierungsprogramms** eine hohe Übereinstimmung der Teilnehmerinnenaussagen mit dem Fokus des Programms. Obgleich die Durchführung in einer reinen **Frauengruppe** für ihre Teilnahmeentscheidung eher als nebensächlich oder unbedeutend angegeben wird, stellte sich für die meisten im Laufe des Programms diese Gruppenzusammensetzung als positive und wichtige Erfahrung heraus. Während fast alle Interviewpartnerinnen die **interdisziplinäre Zusammensetzung** der Teilnehmerinnengruppe insgesamt positiv beurteilten, äußerten mehrere von ihnen den Wunsch, bestimmte Veranstaltungen für nach Fachbereichen getrennte Gruppen anzubieten und spezifischer auf diese Teilnehmerinnen zuzuschneiden. Die meisten Interviewpartnerinnen bewerteten den **Austausch und die Vernetzung** mit anderen Postdoktorandinnen im Rahmen des Programms insgesamt als sehr wertvoll. Sie erlebten zudem das **bilinguale Angebot** überwiegend als eher gewinnbringend und die bestehende Wahlmöglichkeit zwischen Veranstaltungen auf Deutsch und auf Englisch als angemessen. Für die meisten Interviewpartnerinnen hat ihre Teilnahme am Qualifizierungsprogramm die Zuversicht in eine erfolgreiche **Wissenschaftskarriere** und damit ihren Wunsch, diesen Weg weiter zu verfolgen, gestärkt. Was die **Einbindungsmöglichkeit des Programms in den Alltag** betrifft, gibt es in der Programmorganisation und -durchführung verschiedene Ansätze, um diese zu gewährleisten. Insbesondere Teilnehmerinnen mit Kindern hoben hervor, in dieser Hinsicht sehr gut unterstützt worden zu sein.

Die **Ausstattung des Programms** muss zwiespältig bewertet werden. Während ausreichend Sachmittel vorhanden sind, werden die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen dem tatsächlichen Arbeitsaufwand nicht gerecht. Dies hat u. a. Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Qualitätssicherung und der Weiterentwicklung des Programms. Für die Qualitätssicherung wäre es außerdem wichtig, die formulierten Ziele so zu operationalisieren, dass ihre Überprüfung vereinfacht und präzisiert werden kann.

Die **Sichtbarkeit des Programms** wird durch die hochschulinternen und -externen Netzwerke sowie die Ressourcen des Gleichstellungsbüros erhöht. So zeigt die Online-Befragung ehemaliger Programmteilnehmerinnen, dass über die Hälfte der Befragungsteilnehmerinnen durch Medien des Gleichstellungsbüros angeworben wurden. In der Wahrnehmung der Zielgruppe bestehen Unschärfen zwischen dem Qualifizierungsprogramm und dem Mentoringprogramm der Universität Göttingen.

Die **Gesamtbewertung des Programms** durch die ehemaligen Teilnehmerinnen fällt überwiegend positiv aus. 84 % der Befragten bezeichneten die Angebote des Qualifizierungsprogramms als hilfreich,

48 % sogar als „sehr hilfreich“. Besonders gute Bewertungen erhielten die Angebote in den Schwerpunktbereichen „Karriereentwicklung“ und „Kompetenzen“.

Die Evaluatorinnen empfehlen eine Weiterführung des Programms mit Verbesserungen hinsichtlich der Ressourcenausstattung, der Qualitätssicherung und der Programmkonzeption.

0 Einleitung

Dieser Bericht ist das Ergebnis der Evaluation des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms an der Georg-August-Universität Göttingen. Das Programm wurde im Auftrag des Gleichstellungsbüros zwischen Dezember 2016 und Juni 2017 durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS evaluiert, namentlich von den dort beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Nina Steinweg und Maria Schäfer.

Das CEWS ist als Kompetenzzentrum von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften die einschlägige Infrastruktureinrichtung für das Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ im deutschsprachigen Raum. Es bildet den nationalen Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Die Evaluation von Maßnahmen und Programmen zur Geschlechtergleichstellung sowie das Monitoring von Gleichstellung an Hochschulen stellen ein zentrales Tätigkeitsfeld des CEWS dar.

Die Evaluation soll Aufschluss darüber geben, inwiefern das Qualifizierungsprogramm dem Bedarf der Zielgruppe(n) entspricht und Empfehlungen zur zielgruppen- und bedarfsgerechten Weiterentwicklung des Programms anbieten. Die Evaluation stellt den Programmverantwortlichen eine empirisch geprüfte Grundlage für eine Optimierung des Programms zur Verfügung.

Da die Karriereentwicklung von Postdoktorandinnen, insbesondere die Erreichung des Karriereziels Professur, mittel- bis langfristig erfolgt und die Programmziele dementsprechend offen formuliert sind, kann der Erfolg des Programms nicht an tatsächlich erreichten Karrierepositionen gemessen werden. Es kann jedoch beleuchtet werden, inwiefern das Programm die Bedarfe der Zielgruppe deckt und den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen Unterstützung bei der Erreichung ihrer Karriereziele bietet.

Analyseschwerpunkte liegen auf der Programmausstattung, der Durchführung des Programms in einer festen Gruppe von Wissenschaftlerinnen, einer diversen Zielgruppenansprache hinsichtlich Sprachen, Disziplinen und Karrierewegen, der Einbindungsmöglichkeit des Programms in den Alltag der Teilnehmerinnen sowie der Qualitätssicherung des Programms.

Jedes Kapitel bietet eine ausführliche Analyse anhand bereitgestellter Informationen durch das Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen sowie der Daten, die durch das CEWS-Evaluationsteam erhoben und ausgewertet wurden. Abschließend zu jedem Kapitel werden Empfehlungen gegeben, die im Kapitel 7 noch einmal im Überblick stichwortartig zusammengefasst wurden.

1 Evaluationsgegenstand und -methoden

Gegenstand der Evaluation ist das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen. Ziele der Universität hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter werden in die Analyse miteinbezogen; die Evaluation betrachtet jedoch explizit keine Gleichstellungsstrukturen und -aktivitäten an der Universität, die nicht direkt mit dem Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen in Verbindung stehen.

Das Dorothea Schlözer-Programm, das neben dem Qualifizierungsprogramm ein Mentoring- und ein Postdoc-Stipendien- bzw. Stellenprogramm sowie ein Coachingangebot für Professorinnen und die Dorothea Schlözer-Medaille umfasst, wurde 2009 im Zuge der Stellungnahme der Universität zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft aus Mitteln der Exzellenzinitiative eingerichtet. Während das Qualifizierungsprogramm im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, wird das Mentoringprogramm in der Personalentwicklung koordiniert. Die fünf Programmsäulen des Dorothea Schlözer-Programms verfolgen gemeinsam das Ziel, „Chancengleichheit und personale Vielfalt am Campus Göttingen zu fördern“¹. Dazu soll das Qualifizierungsprogramm beitragen, indem es promovierte Wissenschaftlerinnen an der Universität Göttingen und am Göttingen Campus² in ihrer Karriereplanung und -entwicklung unterstützt und auf Führungspositionen insbesondere in der Wissenschaft vorbereitet. Das interdisziplinär ausgerichtete Qualifizierungsprogramm richtet sich an die Dorothea Schlözer-Stipendiatinnen bzw. -Stelleneinhaberinnen (seit 2017) sowie an alle Habilitandinnen, Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Göttingen und des Göttingen Campus.

Das der Evaluation zugrundeliegende Evaluationsdesign verknüpft Methoden der Selbst- und Fremdevaluation, um sowohl auf die Expertise und das Reflexionspotential der Programmverantwortlichen „von innen“ als auch auf die auf verschiedene Methoden gestützte distanzierte und unabhängige Analyse „von außen“ zurückzugreifen.

Zur Steigerung der Validität der Evaluationsergebnisse nutzten die Evaluatorinnen Methoden- und Datentriangulation, das heißt, sie verwendeten verschiedene Methoden und Datenquellen zur Betrachtung derselben Aspekte des Evaluationsgegenstands und glichen die Analyseergebnisse der drei beteiligten Forscherinnen punktuell miteinander ab. Qualitative und quantitative Methoden wurden im Sinne eines Mixed Methods-Ansatzes kombiniert.

Zur Einordnung des zu evaluierenden Programms in das Feld vergleichbarer Qualifizierungsprogramme, zur Erarbeitung einer Ausgangslage für die weitere Datenerhebung sowie zum Generieren erster Impulse für eine eventuelle Weiterentwicklung des Programms an der Georg-August-Universität Göttingen wurde auf Grundlage einer Webrecherche zunächst eine Konkurrenzanalyse von Qualifizierungsprogrammen für Postdoktorandinnen an deutschen Hochschulen durchgeführt.

Wie die von den Evaluatorinnen durchgeführte Konkurrenzanalyse von Qualifizierungsprogrammen für Postdoktorandinnen an deutschen Hochschulen zeigt, gehört das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms zu den ca. 32 % der analysierten 38 Programme, die eigenständig angeboten werden. Das heißt, dass die Teilnahme an einem Mentoringprogramm o. ä. keine Teilnahmevoraussetzung ist. Das Qualifizierungsprogramm im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms ähnelt der Mehrheit der anderen eigenständigen Qualifizierungspro-

¹ Georg-August-Universität Göttingen (2011): Flyer zum Dorothea Schlözer-Programm, abrufbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/113209.html> [31.05.2017].

² Der Göttingen Campus ist eine Kooperation der Universität Göttingen, der Universitätsmedizin und acht lokalen außeruniversitären Forschungsinstitutionen.

gramme für Postdoktorandinnen: So sind fast alle zentral organisierten Programme ausschließlich an einer gleichstellungspolitischen Stelle, häufig beim Gleichstellungsbüro, angesiedelt (vgl. Kap. 4.1) und fast alle Qualifizierungsprogramme sind fächer(gruppen)übergreifend angelegt (vgl. Kap. 3.3) (wohingegen unter Qualifizierungsprogrammen für Postdoktorandinnen im Rahmen von Mentoringprogrammen fächer(gruppen)spezifische Angebote verbreiteter sind). Wie die meisten Programme richtet sich das Qualifizierungsprogramm im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms an Postdoktorandinnen im weiteren Sinne (siehe oben) – und nicht beispielsweise nur an Postdoktorandinnen in einer bestimmten Karrierephase oder zusätzlich an Doktorandinnen. Es bietet ein durchkonzipiertes Intensivprogramm für eine überwiegend feste Teilnehmerinnengruppe (vgl. Kap. 2) – im Unterschied zu der Hälfte der analysierten Programme, die unter einem Programmnamen Einzelangebote bündeln, für die separate Anmeldungen erfolgen. Während mindestens die Hälfte der untersuchten Programme die Qualifizierungsangebote ausschließlich in deutscher Sprache anbietet, wird das Qualifizierungsprogramm im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms seit 2014 bilingual, auf Deutsch und Englisch, durchgeführt (vgl. Kapitel 3.2).

Eine Analyse von überwiegend durch die Programmleitung zur Verfügung gestellten Dokumenten lieferte einen Überblick sowie vertiefte Einblicke in das Konzept, die Hintergründe sowie die konkrete Durchführung des Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen.

Anhand eines von den Evaluatorinnen erstellten Leitfadens verfasste die Programmleitung einen Selbstbericht, welcher umfangreiche Informationen und Einschätzungen zu Konzeption, Zielen, Struktur, Ausstattung, Qualitätssicherung und Zukunftsperspektiven des Programms, zu konkreten Angeboten und deren Wirkungen sowie zu damit verbundenen Prozessen enthält.

Daten zu Erfahrungen, Einschätzungen und Bewertungen ehemaliger Programmteilnehmerinnen erhoben die Evaluatorinnen anhand einer quantitativen Online-Befragung sowie qualitativer Leitfadenterviews. Die Online-Befragung (Feldzeit: 17.02.-06.03.2017) wurde von 50 ehemaligen Programmteilnehmerinnen beendet; die Rücklaufquote betrug ca. 53 %. Unter den Befragten sind Programmteilnehmerinnen aus allen Programmdurchgängen vertreten; pro Teilnahmejahr nahmen zwischen sechs und elf Personen an der Onlinebefragung teil. Ungefähr 89,8 % der Befragungsteilnehmerinnen sind noch heute in der Wissenschaft tätig. Von den in der Wissenschaft Tätigen sind ca. 90,9 % überwiegend in einer Universität und ca. 9,1 % überwiegend in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt.

Neun semi-strukturierte, leitfadengestützte Telefoninterviews von je ca. 30 Minuten Dauer lieferten vertiefte Einblicke in Erfahrungen ehemaliger Teilnehmerinnen während des Programms, rückblickende Bewertungen desselben sowie ihre Karriereentwicklungen und -perspektiven. Die Interviews wurden aufgezeichnet und teiltranskribiert.

Für eine ständige Qualitätsprüfung und -sicherung der Evaluation berücksichtigten die Evaluatorinnen in allen Arbeitsphasen die Evaluationsstandards der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation („DeGEval-Standards“)³, welche Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit als grundlegende Eigenschaften von Evaluationen definiert und für diese vier Bereiche Standards formuliert hat.

Die Evaluatorinnen verstehen ihre Rolle als ‚critical friends‘, die durch eine konstruktiv-kritische Analyse der Strukturen, Prozesse und Inhalte aus unabhängiger externer Perspektive die Programmverantwortlichen in der Reflektion über und Weiterentwicklung des Qualifizierungsprogramms unterstützen.⁴

³ Vgl. DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (2008) (Hg.): Standards für Evaluation, 4. unveränderte Auflage, Mainz: DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V., abrufbar unter: http://www.degeval.de/fileadmin/user_upload/Sonstiges/STANDARDS_2008-12.pdf [31.05.2017], S. 10ff.

⁴ Vgl. Balthasar, Andreas (2011): Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process, in: German Policy Studies 7 (3), S. 191ff.

Die im Rahmen der Evaluation erhobenen Daten wurden den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes entsprechend erhoben und verarbeitet. Die Datenerhebung durch die Online-Befragung erfolgte anonym. Für die Telefoninterviews wurde sichergestellt, dass die Identität der Interviewpartnerinnen nur den Evaluatorinnen bekannt ist. Personenbezogene Kontaktdaten wurden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert. Nach Abschluss der Evaluation wurden die Kontaktdaten gelöscht. Alle Interviewpartnerinnen wurden über die Zielstellung der Interviews sowie das Vorgehen bezüglich der Datenaufzeichnung, Datenverarbeitung und Ergebnisdokumentation aufgeklärt und gaben ihr Einverständnis. Das vollständige Datenmaterial aus der Online-Befragung und den Telefoninterviews (einschließlich der Audioaufnahmen der Interviews) ist nur den Evaluatorinnen zugänglich; Dritte erhalten in die Ergebnisse nur in aggregierter Form Einsicht. In der Analyse und Darstellung der Antworten der Programmteilerinnen im Rahmen der Online-Befragung und der Interviews stellten die Evaluatorinnen sicher, dass die präsentierten Ergebnisse nicht zu einer Identifizierung einzelner Personen führen können.

2 Programmkonzeption und -ziele

2.1 Konzeption

Ziele, Laufzeit pro Durchgang, Teilnahmevoraussetzungen und Inhalte des Programms wurden 2009 vor Programmbeginn in einem Konzeptpapier verschriftlicht, das insbesondere hinsichtlich einiger Inhalte weiterentwickelt wurde, jedoch größtenteils eine bis heute gültige Arbeitsgrundlage darstellt.

Die Etablierung des Qualifizierungsprogramm als Teil des Dorothea Schlözer-Programms ist, wie bereits beschrieben, in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mit Finanzierung aus Mitteln der Exzellenzinitiative verankert. Neben dem Mentoringprogramm und dem Stipendien-/Stellenprogramm, ergänzt um ein Professorinnen-Coaching und die Dorothea Schlözer-Medaille, stellt das Qualifizierungsprogramm eine von fünf Säulen des Dorothea Schlözer-Programms dar. Die Dorothea Schlözer-Stipendiatinnen/-Stelleninhaberinnen haben bei der Vergabe der Plätze im Qualifizierungsprogramm Vorrang.

Das Qualifizierungsprogramm ist ein einjähriges Intensivprogramm für promovierte Wissenschaftlerinnen, das diese mittels diverser Methoden durch Angebote in den Programmlinien „Karriereentwicklung“, „Wissen“/„Information“, „Kompetenzen“ und „Vernetzung“ in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und insbesondere auf Führungspositionen in der Wissenschaft vorbereiten soll. Es wurde 2010 erstmals durchgeführt und bis heute jährlich fortgesetzt; von Beginn an war die Durchführung mit einer festen Gruppe von bis zu 12 Frauen ein Kernbestandteil des Konzepts.

Zwar werden mit dem Ziel einer besseren Auslastung freie Plätze in einzelnen Workshops mittlerweile auch an weitere interessierte Wissenschaftlerinnen außerhalb des Dorothea Schlözer-Programms vergeben, doch die Durchführung des Programms mit einer **festen Gruppe** bleibt ein zentrales Merkmal des Programms. Von den meisten der im Zuge dieser Evaluation interviewten ehemaligen Teilnehmerinnen wurde die Zugehörigkeit zu einer festen Gruppe als sehr positiv bewertet, da der graduelle Aufbau gegenseitigen Vertrauens es den Teilnehmerinnen einerseits einfacher machte, sich in das Programm einzubringen und andererseits eine Voraussetzung für die von den Teilnehmerinnen sehr geschätzte gegenseitige Unterstützung im Sinne eines Peer Coachings darstellte. So antwortete eine Interviewpartnerin auf die Frage, welche Rolle für sie die Zugehörigkeit zu einer festen Gruppe gespielt hat:

„Gerade bei manchen Einheiten, der Präsentationseinheit oder so, bei denen man vielleicht auch einfach aus seiner eigenen Komfortzone ziemlich raus muss, ist so eine vertraute Gruppe glaube ich schon auch angenehmer, gerade für Leute, die nicht so ganz so extrovertiert sind“ (I2).

Eine andere Interviewpartnerin hob die große Bedeutung einer **Vertrautheit** der Teilnehmerinnen untereinander für die Gruppencoachings hervor, da im Rahmen dieser Coachings viel Persönliches mit den anderen Teilnehmerinnen geteilt werde. Die Auswirkung der Zugehörigkeit zu einer festen Gruppe auf das (informelle) Peer Coaching der Teilnehmerinnen untereinander beschreibt eine Interviewpartnerin wie folgt:

„Und man konnte die Geschichten auch so ein bisschen nachverfolgen. Also, wenn es um Konfliktmanagement ging, da konnte jeder von einem Problem erzählen. [...] Man konnte dann nach ein paar Wochen nochmal fragen: ‚Und, wie ist es jetzt?‘, und man konnte der Person dann nochmal ein bisschen Input geben oder auch Input bekommen zu seiner eigenen Geschichte. Und dadurch, dass wir uns so gut kennengelernt haben, konnten wir auch offener miteinander sein zum Schluss“ (I7).

Die meisten Interviewpartnerinnen bewerteten den Austausch und die Vernetzung mit anderen Postdoktorandinnen im Rahmen des Programms insgesamt als sehr wichtig und wertvoll. Die **Gruppengröße** wurde von den Interviewpartnerinnen als angemessen beschrieben. Nach Aussage einer Interviewpartnerin war für den Austausch sehr förderlich, dass sich die Teilnehmerinnen trotz der unterschiedlichen Disziplinen in vergleichbaren beruflichen Situationen befanden; sie fand die Gruppenkonstellation „geschickt ausgewählt“ (I4). Es wurde seitens der Interviewpartnerinnen nicht kritisiert, dass bei einigen Workshops freie Plätze an programmexterne Personen vergeben wurden; eine Interviewpartnerin äußerte jedoch die Befürchtung, dass diese Ausgangslage es für externe Personen erschwert, Zugang zur Gruppe zu finden.

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen unterstreichen die Bedeutung der Durchführung des Qualifizierungsprogramms in einer **festen Gruppe** als Beitrag zur Zielerreichung des Programms. Dieses Programmmerkmal trägt für die Befragten zu einer effektiveren Nutzung der Angebote zu unterschiedlichen Themen bei und ermöglicht zudem ein Peer Coaching, das in einigen Fällen über die Programmlaufzeit hinaus in Eigeninitiative fortgeführt wurde.

2.2 Ziele

Die 2009 im Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen definierten Programmziele sind seit 2013 bzw. 2014 verknüpft mit den Gleichstellungszielen der Georg-August-Universität Göttingen, die im Abschlussbericht der Universität Göttingen im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft von 2013 und im Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm II von 2014 definiert sind. Diese wiederum fußen auf dem Leitbild der Universität von 2006, in welchem sich die Georg-August-Universität Göttingen dazu verpflichtet, „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen bei[zu]tragen“⁵.

Im Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (2013) werden als zentrale gleichstellungspolitische Ziele der Universität der „Ausbau der Erfolge bei der Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen“, ein „Beitrag zur gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Gestaltung der Universitätsstrukturen und Wissenschaftskulturen“, die „Förderung dezentraler und zentraler Maßnahmen in ihrem Zusammenwirken“ und ein „Beitrag der Gleichstellungserfolge zur Weiterentwicklung des international sichtbaren Profils der Universität und der vorhandenen Potentiale für Exzellenz in der Wissenschaft“ genannt.⁶

Das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II (2014) spezifiziert diese Ziele und entwickelt sie weiter, indem es u. a. die „Integration von Gleichstellung als Querschnittsdimension in den aktuellen Ausbau der Akademischen Personalentwicklung“, die „[i]ndividuelle Unterstützung in Übergangsphasen und Entscheidungsprozessen [...] und bei der Karriereplanung und -entwicklung mit Blick auf vielfältige Karrierewege innerhalb und außerhalb des Hochschulsystems“ sowie die Sichtbar-

⁵ Georg-August-Universität Göttingen (2006): Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen, abrufbar unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html> [31.05.2017].

⁶ Georg-August-Universität Göttingen (2013): Abschlussbericht der Georg-August-Universität Göttingen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/forschungsorientierte-gleichstellungsstandards-der-dfg/114758.html> [31.05.2017].

keit von Rollenvorbildern, insbesondere in den MINT-Fachbereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) als Ziele der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung definiert.⁷

Das Dorothea Schlözer-Programm verfolgt als Ganzes das Ziel, „Chancengleichheit und personale Vielfalt am Campus Göttingen zu fördern“ – eine Formulierung, die ursprünglich aus dem Fortsetzungsförderungsantrag zur Exzellenzinitiative stammt.⁸

Das 2009 aufgesetzte Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen formuliert die folgenden Programmziele: Das Qualifizierungsprogramm...

1. „fördert Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen und in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in ihrer Karriereentwicklung“,
2. „[trägt] zur professionellen Personalentwicklung bei“ und
3. „bereite[t] die Wissenschaftlerinnen auf eine internationale Leitungsposition in der Wissenschaft vor“.⁹

Während das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II (2014) sowie das Zukunftskonzept im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung auch außerhalb der Hochschule als Ziel der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung definieren, wird für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Konzept und in der Öffentlichkeitsarbeit die Unterstützung von Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur als zentrales Programmziel formuliert (vgl. Kap. 3.4). Letzteres entspricht dem Ziel der Hochschule, die Frauenanteile in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen.¹⁰

In ihrem Selbstbericht im Rahmen der Programmevaluation formulierte die Programmleitung, wozu die Teilnehmerinnen durch das Qualifizierungsprogramm befähigt werden sollen. Diese *outcomes* der Qualifizierungsangebote fasst sie in die Kategorien „Erwerb von praktischem Wissen zu karriererelevanten Themen“, „Training von akademischen Schlüsselqualifikationen“ sowie Entwicklung von Strategien zur Erreichung eigener Karriereziele durch den Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen zusammen.¹¹ Die Kategorien entsprechen ungefähr den im Konzept von 2009 eingeführten Programmlinien „Wissen“/„Information“, „Kompetenzen“ und – hier in einer Kategorie zusammengefasst – „Karriereentwicklung“/„Vernetzung“.¹²

⁷ Georg-August-Universität Göttingen (2014): Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts, abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/115097.html> [31.05.2017], S. 35.

⁸ Georg-August-Universität Göttingen (2011): Flyer zum Dorothea Schlözer-Programm, abrufbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/113209.html> [31.05.2017].

⁹ o. V. (2009): Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen, S. 1.

¹⁰ Auf die Unterstützung diverser Karrierewege im Rahmen des Qualifizierungsprogramms und die Auseinandersetzung mit einem eventuellen Spannungsverhältnis zwischen den Zielen der Hochschule und Leitungen einerseits und den Programmzielen andererseits wird in Kapitel 3.4 ausführlich eingegangen.

¹¹ o. V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 7.

¹² Kapitel 6 präsentiert Ergebnisse aus der Online-Befragung zu der Frage, als wie hilfreich für ihre berufliche Entwicklung die ehemaligen Teilnehmerinnen die Angebote in diesen Programmlinien beurteilen.

2.3 Weiterentwicklung

Eine zentrale Weiterentwicklung, die das Programm seit 2010 erfahren hat, stellt die bilinguale Gestaltung des Programms dar, die 2014 eingeführt wurde, um das Programm für (internationale) Wissenschaftlerinnen mit begrenzten Deutschkenntnissen zu öffnen. Seit dieser Neuerung werden einige Veranstaltungen zweisprachig – auf Deutsch und auf Englisch – und andere doppelt, mit zwei nach Sprachen getrennten Teilnehmerinnengruppen, durchgeführt (vgl. Kap. 3.2).

Zudem wurden die Angebote inhaltlich weiterentwickelt und beispielsweise um Veranstaltungen zu Personalrecht in der Wissenschaft (seit 2012 mit Ausnahme von 2015 und 2016) und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie/Work-Life-Balance (2011 und seit 2014) sowie Gruppencoachings (seit 2012) ergänzt.¹³ Manche zu Programmbeginn angebotene oder zwischenzeitlich eingeführte Themen und Methoden wurden auf Grundlage des Teilnehmerinnenfeedbacks oder weiterer Gründe nicht fortgeführt, so beispielsweise das Online-Coaching (eingestellt 2012) sowie eigenständige Informationsveranstaltungen zu den Themen Leistungsbewertung in der Forschung (eingestellt 2012) und Lehre im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere (durchgeführt 2012 bis 2013).

¹³ Vgl. o.V. (2010-16): Veranstaltungsverzeichnisse des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der August-Universität Göttingen 2010-2016.

3 Zielgruppen

3.1 Wissenschaftlerinnen

Entsprechend der Zielstellung des Dorothea Schlözer-Programms (vgl. Kap. 2) richten sich die Angebote des Programms ausschließlich an Wissenschaftlerinnen, wohingegen die weiteren Mentoringprogramme an der Universität neben dem Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm, KaWirMento und WeWiMento, nicht geschlechtsspezifisch angelegt sind. Das Konzept des Qualifizierungsprogramms von 2009 definiert als Zielgruppe „Postdoktorandinnen der Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)¹⁴. Mittlerweile wurde das Programm auf „alle Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Göttingen und des Göttingen Campus“¹⁵ ausgeweitet.

Die Evaluatorinnen befragten die Interviewpartnerinnen nach dem Einfluss der Durchführung des Qualifizierungsprogramms in einer **reinen Frauengruppe** auf ihre Teilnahmeentscheidung sowie ihre Erfahrungen im Programm. Während sich viele der interviewten Wissenschaftlerinnen bewusst für ein Programm speziell für Frauen entschieden haben, gaben andere an, dass diese Tatsache für ihre Teilnahmeentscheidung nebensächlich bis unbedeutend war, sich im Laufe des Programms aber für sie als positiv und wichtig herausstellte. Nur eine Interviewpartnerin bezeichnete den frauenspezifischen Charakter des Programms auch im Nachhinein nicht als positiv.

Die meisten Interviewpartnerinnen beschrieben verschiedene positive Auswirkungen der Programmteilnahme in einer reinen Frauengruppe. Für eine Teilnehmerin hat die Gestaltung des Qualifizierungsprogramms als Frauenförderprogramm bereits zu ihrer Teilnahmeentscheidung beigetragen, da „sie den Eindruck [hatte], selber in einer Frauengruppe eher zu Wort zu kommen“ (I3). Eine andere Interviewpartnerin begrüßte, dass sich das Programm nur an Frauen richtet, da ihrer Einschätzung nach unter Frauen anders und über andere Themen gesprochen werden kann als in geschlechtergemischten Gruppen. Eine weitere ehemalige Teilnehmerin ging explizit auf geschlechterbedingte Machtdynamiken und ihr Auswirkungen auf gemeinsames Arbeiten ein:

„Wenn Männer dabei sind, die übernehmen auf eine gewisse Art und Weise die Führung und spielen bestimmte Dinge auch runter. Also diese Power-Dynamiken, die es manchmal zwischen Männern und Frauen gibt in einer Abteilung oder einer Gruppe, die werden von den Männern gar nicht so wahrgenommen. Und wenn man das anspricht, wird man schnell irgendwie als empfindlich oder als schwach dargestellt.“ (I7)

Dieselbe Befragte betonte, dass Frauen sich hinsichtlich der „Art der Kommunikation“ (I7), des Auftretens sowie der Erfahrungen in geschlechtergemischten Gruppen ähnlich sind. Eine andere ehemalige Programmteilnehmerin formuliert dies wie folgt: „Nach der Teilnahme an dem Programm würde ich sagen, es ist schon auch wichtig, dass es ein reines Frauenprogramm war, weil Frauen mit anderen Problemen und Hürden zu kämpfen haben und vor allem auch mit einer anderen Selbstwahrnehmung als Männer“ (I2). Die Bedeutung von geteilten Erfahrungen hinsichtlich der „Probleme oder Schwierigkeiten“ (I6), die Frauen besonders betreffen, stellten auch andere Interviewpartnerin heraus.

Mehrere ehemalige Programmteilnehmerinnen beschrieben die Erfahrung, dass andere Personen vor ähnlichen Herausforderungen stehen, als hilfreich. In diesem Zusammenhang äußerten zwei Inter-

¹⁴ o.V. (2009): Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen, S. 1.

¹⁵ Webseite des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms, abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/122357.html> [22.05.2017].

viewpartnerinnen gezieltes Interesse daran, sich mit anderen Postdoktorandinnen mit Kindern auszutauschen. Eine Interviewpartnerin bezog dies auch auf die Diversität von Lebensentwürfen:

„Als ich das erste Mal dahin gegangen bin [...], habe ich gedacht: na toll, bist du bestimmt wieder die Älteste und die mit den Kindern. Und dann war da so eine Gruppe, so eine Altersspanne von Mitte zwanzig bis Ende dreißig und ganz viele hatten Kinder, sogar noch mehr Kinder als ich und ältere. Also es war schön zu sehen, dass es ganz unterschiedliche Lebensmodelle gab. Weil man ja dieses Klischee im Kopf hat, [...] dass Nachwuchswissenschaftler eigentlich nicht [...] noch an irgendwas anderes gebunden sein dürfen, sondern sich ganz und gar dieser Wissenschaft hinzugeben haben und so. Und das zu merken, dass man damit nicht allein ist, das war sehr, sehr gut.“ (I1)

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen zeigen überwiegend, dass die ehemaligen Programmteilnehmerinnen in dem für die Evaluation gewählten kleinen Sample die Durchführung des Qualifizierungsprogramms in einer reinen Frauengruppe als ein positives Charakteristikum des Programms erfahren haben. Als positiv hoben sie die erlebten Auswirkungen dieser Gruppenzusammensetzung auf den Kommunikationsstil, die Gesprächsinhalte, insbesondere hinsichtlich des Austausches über Erfahrungen der Wissenschaftlerinnen in geschlechtergemischten (Arbeits-)Gruppen, und die Erfahrung von Herausforderungen als geteilt und strukturell (im Gegensatz zu einer individualisierten Wahrnehmung von Schwierigkeiten) hervor.

Einzelne Interviewpartnerinnen merkten das Fehlen diverser Geschlechterperspektiven seitens der Referent_innen an und befürchteten eine Stigmatisierung ihrer Person als ‚förderungsbedürftige Frau‘. Die Kritik einer ehemaligen Teilnehmerin am Frauenfokus des Qualifizierungsprogramms richtete sich speziell auf die geschlechtsspezifische Auswahl der Referent_innen. Sie merkte an, dass sie sich auch männliche Referenten gewünscht hätte; dies hätte sie „zur Abwechslung mal ganz schön gefunden“, da sie von Referent_innen verschiedenen Geschlechts unterschiedliche Perspektiven erwartet und dies als bereichernd empfunden hätte. Eine andere ehemalige Teilnehmerin beschrieb ihre Erfahrung mit der Teilnahme an einem Frauenförderprogramm als zwiespältig: Einerseits ist sie prinzipiell dafür, dass Frauen gefördert werden und ist der Ansicht, dass es bestimmte geschlechtsspezifische Eigenschaften und Verhaltensweisen gibt, die in Angeboten spezifisch adressiert werden können. Andererseits fiel es ihr schwer gegenüber Außenstehenden zuzugeben, dass sie an einem Frauenförderprogramm teilnimmt, was bei einem geschlechterübergreifenden Nachwuchsförderprogramm nicht der Fall gewesen wäre.

Empfehlung/en:

Die Aussagen bestätigen größtenteils den Mehrwert des gewählten frauenspezifischen Ansatzes des Qualifizierungsprogramms. Die Evaluatorinnen gehen davon aus, dass die Zielgruppendefinition „Postdoktorandinnen“ Cis- und Transfrauen einschließt. Falls noch nicht geschehen, empfehlen die Evaluatorinnen eine interne Diskussion über den Umgang mit Bewerbungen von Personen, die sich geschlechtlich nicht binär verorten, und über die Öffnung der Zielgruppendefinition hinsichtlich dieser Gruppe. Eine Möglichkeit wäre, die Zielgruppe des Programms so zu definieren, dass sie alle Personen einschließt, die (potenziell) aufgrund ihrer geschlechtlichen Zuweisung diskriminiert werden könnten.

Unabhängig davon, dass der Einsatz positiv evaluierter Referent_innen sinnvoll erscheint, sollte deren Diversität reflektiert werden. Diversität knüpft dabei nicht notwendigerweise an das biologische Geschlecht an, sondern kann auch z.B. durch Methodenvielfalt, (pädagogische) Ansätze und/oder intersektionale Kompetenzen hergestellt werden.

3.2 Mehrsprachigkeit der Teilnehmerinnen

Wie bereits erwähnt, wird das Qualifizierungsprogramm seit 2014 bilingual – auf Deutsch und Englisch – durchgeführt. Diese Mehrsprachigkeit wird innerhalb einzelner Veranstaltungen oder durch das Angebot von je einer Veranstaltung auf Deutsch und Englisch zu demselben Thema umgesetzt. Auch vor 2014 wurden Veranstaltungen in englischer Sprache durchgeführt. Die Teilnehmerinnen wurden zu Beginn der jeweiligen Veranstaltung – in den Worten einer Teilnehmerin „ziemlich unbürokratisch“ (I2) – gefragt, ob sich Einzelne die Durchführung auf Englisch wünschen; diesem Wunsch wurde dann nachgekommen.

Für die meisten Interviewpartnerinnen, die überwiegend Muttersprachlerinnen des Deutschen sind, hatte die Mehrsprachigkeit des Programms keinen Einfluss auf ihre Teilnahmeentscheidung, und sie stehen dieser im Nachhinein entweder ebenso indifferent wie zuvor oder eher positiv gegenüber. Eine Teilnehmerin, die Veranstaltungen in deutscher und englischer Sprache besucht hat, hob die Wahlmöglichkeit bezüglich einzelner Veranstaltungen als sinnvoll heraus. Sie besuchte die meisten Veranstaltungen auf Englisch, aber einige ausgewählte Veranstaltungen auf Deutsch, da ihr nach eigener Aussage einige für das deutsche Wissenschaftssystem spezifische Begriffe auf Englisch nicht bekannt sind und sie diese bei einigen Veranstaltungen für besonders relevant hielt.

Die bilinguale Durchführung des Programms hatte auch Auswirkungen auf die Gestaltung des Austauschs zwischen den Teilnehmerinnen. Die parallele Durchführung von Veranstaltungen auf Deutsch und auf Englisch führte dazu, dass einige der interviewten Programmteilnehmerinnen engere Beziehungen zu Teilnehmerinnen mit derselben Sprachpräferenz aufbauten, da es mit diesen mehr Gelegenheit zum Austausch gab. Dies war bei mehreren Interviewpartnerinnen der Fall, insbesondere hinsichtlich des als intensiv beschriebenen Gruppencoachings. Wie die Interviewpartnerinnen berichteten, fand der informelle Austausch überwiegend auf Englisch statt, was die meisten „unkompliziert“ (I5) fanden. Eine Befragte betonte, dass sie die bilinguale Ausrichtung als „konstruktiv für den Austausch“ (I4) erlebt hat, da diese Gespräche mit Personen ermöglichte, die aus anderen Orten nach Göttingen gekommen waren, was sie sehr bereichernd fand. Eine andere Befragte betonte jedoch, dass für sie die Vernetzung und der Austausch mit anderen Programmteilnehmerinnen aufgrund ihrer begrenzten Englischkenntnisse dadurch deutlich erschwert wurden.

Empfehlung/en:¹⁶

Die Interviewpartnerinnen haben das zweisprachige Angebot überwiegend als eher positiv und die bestehende Wahlmöglichkeit zwischen Veranstaltungen auf Deutsch und auf Englisch als angemessen erlebt. Eine Fortführung dieses bilingualen Ansatzes wird empfohlen, da dieser möglichst vielen Wissenschaftlerinnen den Zugang zum Programm ermöglicht.

Bei der Zusammensetzung der Gruppencoachings wäre darauf zu achten, dass sich Teilnehmerinnen in einer Gruppe befinden, in der sie sich auch sprachlich wohlfühlen. Eine überwiegend englisch- oder deutschsprachige Gruppe kann auf einzelne Gruppenmitglieder ausschließend wirken.

Wie in Kapitel 2 bereits erwähnt, wurde die bilinguale Gestaltung des Programms mit der Zielstellung eingeführt, (internationalen) Wissenschaftlerinnen mit begrenzten Deutschkenntnissen die Teilnahme am Programm zu ermöglichen. Die Teilnahme an Angeboten in englischer Sprache einschließlich des informellen Austauschs mit *peers* auf Englisch kann jedoch auch für deutschsprachige Teilnehmerinnen einen Zugewinn an Sprachkompetenz und Sprechsicherheit bedeuten. Eine

¹⁶ Die Aussagefähigkeit dieser externen Evaluation des Qualifizierungsprogramms zum Nutzen der bilingualen Programmgestaltung ist dadurch begrenzt, dass aus finanziellen Gründen die Online-Befragung nicht zusätzlich auf Englisch durchgeführt werden konnte. Unter den Interviewpartnerinnen war nur eine Person, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, und die zudem die deutsche der englischen Sprache vorzieht.

entsprechende Bewerbung der Veranstaltungen könnte das Interesse jener Teilnehmerinnen an Veranstaltungen wecken, für die die englische Sprache eine positive Herausforderung darstellt.

3.3 Interdisziplinarität

Das Ziel einer heterogenen Zusammensetzung der Teilnehmerinnengruppe aus Postdoktorandinnen diverser Fachbereiche wird im Auswahlverfahren berücksichtigt. Die Programmkoordinatorin hebt die „[i]nterdisziplinäre Zielgruppenansprache und daraus resultierende[n] heterogene[n] Gruppen – insbes. in Bezug auf wissenschaftliche Disziplinen, institutionelle Anbindung und Herkunft, Karrierestadium innerhalb der Postdoc-Phase und Internationalität“¹⁷ – als Stärke der Gesamtkonzeption des Qualifizierungsprogramms hervor und verweist auf das wiederholte positive Feedback der Teilnehmerinnen hinsichtlich eines „gegenseitig befruchtenden Dialog[s]“¹⁸.

In ähnlicher Weise äußerten sich auch die im Rahmen der Evaluation des Programms interviewten ehemaligen Teilnehmerinnen. Für zwei Interviewpartnerinnen hat sich die Aussicht auf interdisziplinären Austausch bereits vorab positiv auf ihre Teilnahmeentscheidung ausgewirkt. Eine dieser Interviewpartnerinnen erhoffte sich davon eine Chance, ihren „Horizont“ (I1) zu erweitern.

Laut einer anderen Interviewpartnerin eröffnete der interdisziplinäre Austausch konkret neue Perspektiven auf die eigene Fachkultur und ermöglichte ihr, Spezifika ihres Faches vergleichend wahrzunehmen. Eine ehemalige Teilnehmerin mit naturwissenschaftlichem Hintergrund „fand es interessant zu sehen, welche Probleme Leute in den Geisteswissenschaften auch haben oder wo die Probleme eben anders sind, und dass die Leute teilweise auch eine andere Herangehensweise [haben], einfach weil das Verhältnis Professor – Doktorand oder Postdoktorand ein bisschen anders ist als bei uns“ (I7).

Die meisten Interviewpartnerinnen berichteten von einem engen, vertrauensvollen Gruppenzusammenhalt über Fächergrenzen hinweg. Hierzu trug nach Aussage von Teilnehmerinnen am Bilanzworkshop 2010 auch die Tatsache bei, dass die Programmteilnehmerinnen im Gegensatz zu monodisziplinär gestalteten Settings nicht in Konkurrenz zu einander stehen.¹⁹ Mehrere Interviewpartnerinnen stellten heraus, dass zwischen den Teilnehmerinnen fachlich „kaum Verknüpfungspunkte“ (I8) bestehen und daher das im Rahmen des Programms entstandene Netzwerk nicht für wissenschaftliche Kooperationen oder für den Austausch zu fachspezifischen Fragen geeignet ist. Dazu eine Interviewpartnerin: „Beruflich, dadurch, dass es so interdisziplinär war... Gerade so wirklich konkrete Sachen für meine Arbeit kriege ich da natürlich wenig raus. Und [...] wenn wir uns jetzt noch treffen, so alles halbe Jahr oder so, dann geht es eigentlich wirklich eher so um private Treffen“ (I7).

Während fast alle Interviewpartnerinnen die interdisziplinäre Zusammensetzung der Teilnehmerinnengruppe insgesamt positiv beurteilten, äußerten mehrere von ihnen den Wunsch, bestimmte Veranstaltungen mit fachspezifischen Inhalten für mehrere nach Fachbereichen oder Disziplinen getrennte Gruppen anzubieten und spezifischer auf diese Teilnehmerinnen zuzuschneiden. Die Interviewpartnerinnen identifizierten erhebliche Unterschiede zwischen Natur- und Lebenswissenschaften einerseits und Geistes- und Sozialwissenschaften andererseits hinsichtlich der Karrierebedingungen, der Anforderungen, des wissenschaftlichen Arbeitens und der Fördermöglichkeiten und sprachen sich für eine Trennung der Fächergruppen bei Veranstaltungen zu entsprechenden Themen aus. Konkret halten die Interviewpartnerinnen eine disziplinspezifische Durchführung insbesondere der Gruppencoachings,

¹⁷ o.V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 8.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Vgl. o.V. (2010): Protokoll des Bilanzworkshops des Dorothea Schlözer Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen am 20.11.2010 im Heyne-Haus, Universität Göttingen, S. 1.

der Informationsveranstaltungen zu **Forschungsförderung** sowie der Expertinnengespräche für sinnvoll.

Einige ehemalige Teilnehmerinnen betonten, dass es den Referentinnen trotz der divers zusammengesetzten Gruppe gelungen sei, spezifische Bedarfe zu berücksichtigen, dies jedoch dazu führte, dass wenig Zeit für Details blieb. Von einer Interviewpartnerin wird daher vorgeschlagen, den zeitlichen Umfang einiger Veranstaltungen zu vergrößern, falls eine nach Disziplinen getrennte Durchführung nicht möglich sein sollte.

Empfehlung/en:

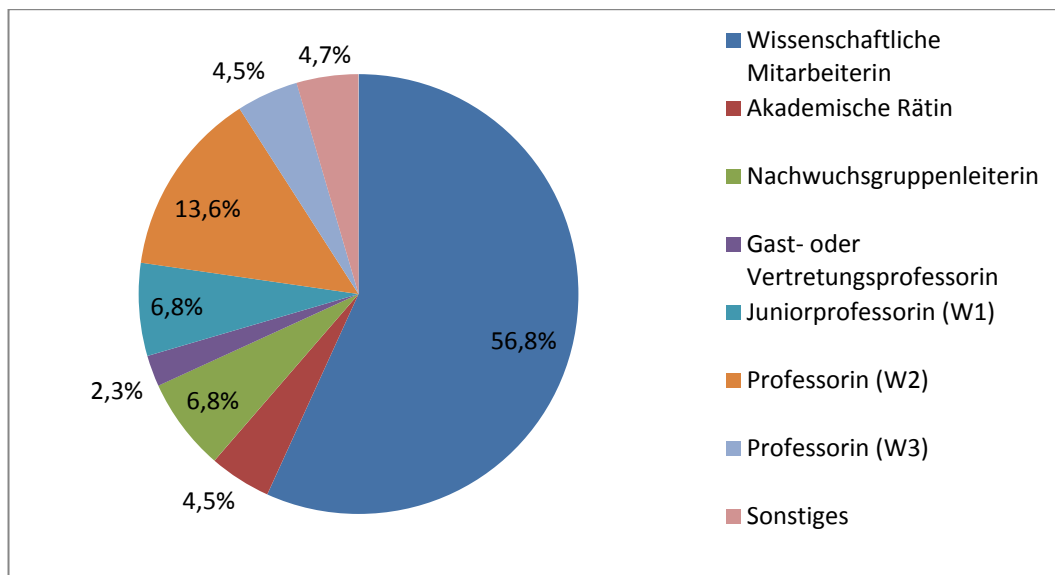
Die interdisziplinäre Gestaltung des Qualifizierungsprogramms wird von den Interviewpartnerinnen aufgrund des fruchtbaren Austausches über Fächergrenzen hinweg insgesamt als gewinnbringend bewertet. Zusätzlich könnten Programmteilnehmerinnen durch Workshops zu Vernetzungsstrategien in der Etablierung von beruflichen Netzwerken, aus denen wissenschaftliche Kooperationen bezüglich Publikationen und Projekten erwachsen, unterstützt werden.

Zudem sollte geprüft werden, welche Veranstaltungen sinnvollerweise getrennt für Natur- und Lebenswissenschaftlerinnen und für Geistes- bzw. Sozialwissenschaftlerinnen angeboten werden sollten, um eine bedarfsgerechte inhaltliche Gestaltung der Angebote sicherzustellen.

3.4 Diverse Karrierewege

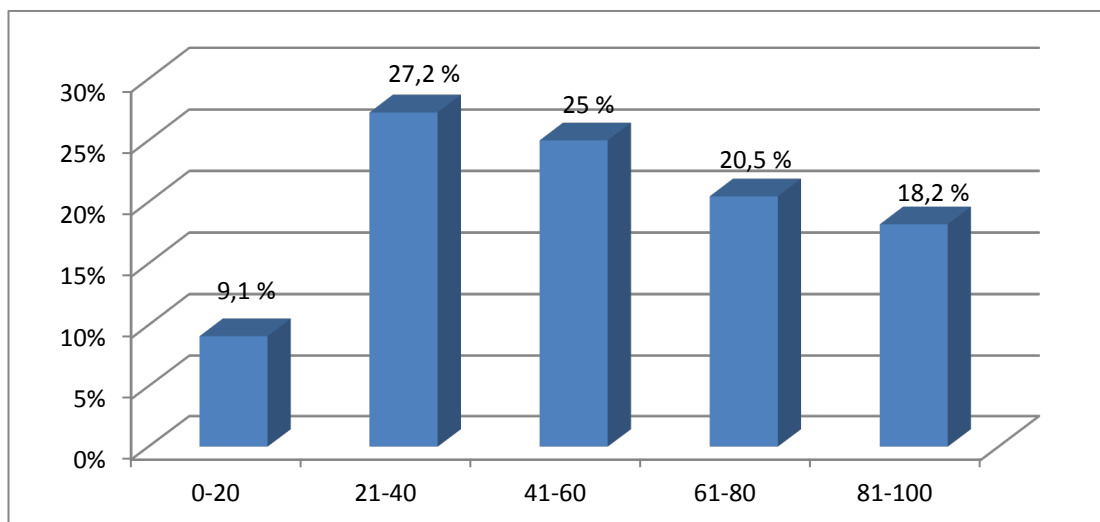
Nachwuchswissenschaftler_innen finden an der Georg-August-Universität Göttingen eine vielfältige Unterstützung hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung. So werden unter anderem spezifische, geschlechterübergreifende Mentoringprogramme für Karrierewege in die Wirtschaft (KaWirMento) sowie ins Wissenschaftsmanagement (WeWiMento) angeboten. Speziell die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung auch außerhalb der Hochschule ist sowohl im Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm II (2014) als auch im Zukunftskonzept im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative als eines der Ziele der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung verankert (vgl. Kap. 2). Die tatsächliche Karriereentwicklung der Teilnehmerinnen der Online-Befragung im Rahmen der Evaluation zeigt, dass es eine eindeutige Korrelation zwischen der Teilnahme am Programm und dem Verbleib in der Wissenschaft gibt. Es fällt insbesondere auf, dass die Hälfte der Teilnehmerinnen, die in der Wissenschaft tätig sind, inzwischen Führungspositionen einnehmen.

Grafik 3.1 Derzeitige berufliche Positionen ehemaliger Programmteilnehmerinnen²⁰



Gleichfalls positiv hervorzuheben ist der Forschungsanteil der derzeitigen bekleideten Positionen. Die ehemaligen Teilnehmerinnen wurden in der Online-Befragung gebeten, den für die Forschung verwendeten Zeitanteil auf ihren aktuellen Stellen einzuschätzen und in Prozentangaben anzugeben. Ein Forschungsanteil von unter 20 Prozent wurde dabei nur von wenigen Befragten geschätzt. Mehr als 50 % gaben dagegen einen Forschungsanteil von 20 bis 60 Prozent an. 38,7 % nannten sogar einen besonders hohen Zeitaufwand (61-100 Prozent der Arbeitszeit) allein für Forschung.

Grafik 3.2. Derzeitiger Forschungsanteil ehemaliger Programmteilnehmerinnen in %



In der Außendarstellung wird hinsichtlich des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen der Programmauftrag der Unterstützung von Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur bzw. ihre

²⁰ Im Freitextfeld zu „Sonstiges“ wurden genannt: Lecturer; Associate Professor in den USA.

Vorbereitung „auf eine internationale Leitungsposition in der Wissenschaft“²¹ hervorgehoben. In der Programmdurchführung werden die Programmteilnehmerinnen allerdings auch in verschiedener Form, am explizitesten in Coachingsitzungen, in ihrer individuellen Karriere- und Lebensplanung unterstützt, was auch die Option des Ausstiegs aus der Wissenschaft umfassen kann.²² Eine Interviewpartnerin schildert, dass das Qualifizierungsprogramm hilfreich für die Entscheidungsfindung einiger Teilnehmerinnen hinsichtlich ihrer Karriereplanung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität war, da auch Karriereoptionen beispielsweise in der Wirtschaft aufgezeigt wurden. Wie in Kapitel 6 beschrieben, bewerteten in der im Rahmen dieser Evaluation durchgeführten Online-Befragung sowohl die ehemaligen Programmteilnehmerinnen, die zurzeit in der Wissenschaft tätig sind als auch jene, die außerhalb der Wissenschaft arbeiten, das Qualifizierungsprogramm überwiegend als „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“ für ihre berufliche Weiterentwicklung, wobei nur 10,2 % der Befragten derzeit außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind.

Für die meisten Interviewpartnerinnen hat ihre Teilnahme am Qualifizierungsprogramm die Zuversicht in eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere und damit ihren Wunsch, diesen Weg weiter zu verfolgen, gestärkt. So stellte eine Interviewpartnerin heraus: „Also bei mir war das jetzt immer so, dass ich nie die Wissenschaft als einzigen Lebensweg gesehen habe und eigentlich immer mehr oder weniger starke Zweifel hatte, aber letztlich hat das Programm mich, würde ich sagen, eher etwas in der Richtung bestärkt“ (I9). Eine ehemalige Teilnehmerin beschreibt, dass ihr im Programm alternative Strategien aufgezeigt wurden, mit denen sie ihre sehr eingeschränkte Mobilität aufgrund ihres Kindes kompensieren kann, was sie sehr ermutigt hat. Der Zugewinn an Selbstvertrauen spielte für mehrere Interviewpartnerinnen eine wichtige Rolle:

„Ich glaube, das Wichtigste ist tatsächlich dieses bestärkt zu werden in seinem Selbstbewusstsein und in dem Wunsch, eine wissenschaftliche Karriere zu machen. Also ich glaube, ich würde sagen, dieses Gefühl, da ausgewählt zu werden und die Bestätigung zu bekommen, [...] das ist eigentlich fast das, was am nachhaltigsten wirkt von so einem Programm“ (I2).

Das gewonnene Selbstvertrauen resultiert teilweise aus konkreten Trainingsmodulen; diesbezüglich wurde konkret das Bewerbungs- und Berufungstraining genannt: „gerade so dieses Bewerbungs- und Berufungstraining, das hat dann doch ein bisschen an Sicherheit verliehen. Unsere Unterlagen wurden auch mal durchgesehen, dass man dann weiß, man macht es jetzt nicht soo schlecht“ (I5). Zwei Interviewpartnerinnen führten die Bestärkung, die sie hinsichtlich ihrer Wissenschaftskarriere erfahren haben, darauf zurück, dass sie im Programm gelernt haben, ihr Karriereziel und sich selbst als Wissenschaftlerin ernster zu nehmen:

„Ich glaube, ich kann schon sagen, dass mir das sehr geholfen hat, diese Karriere ernst zu nehmen. Es geht ja vielen Frauen so, dass sie sagen, na, ich mach das jetzt erstmal und dann gucke ich wie es weitergeht, und so war es bei mir auch. Dass ich dachte, naja, ich fang jetzt mal an zu habilitieren, aber ob ich jemals Professorin werde, ach, das wird man sehen. Und [das Programm] hat mir sehr geholfen, [...] dieses Ziel mal ernst zu nehmen und zu sagen, okay, ich gehe jetzt mal davon aus, dass ich das kann. [...] Da sind plötzlich Dinge so realistisch geworden, von denen ich dachte: das machen nur die Großen. (lacht) Dafür hat es mir sehr geholfen. Mich auf diesem Weg ernster zu nehmen“ (I1).

Eine andere Interviewpartnerin bezeichnete diesen Prozess als **Professionalisierung**. Sie gab an, dass sich ihr Blick auf ihre Karrieremöglichkeiten durch das Programm verändert hat, „weil ich glaube, dass es eine gewisse Art von Professionalisierung mit sich bringt. [...] Das Berufsbild klarer zu kriegen und

²¹ o.V. (2009): Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen, S. 1.

²² Vgl. o.V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 8.

ernster zu nehmen. Ich glaube, dass das stark dazu beigetragen hat" (I9). Eine andere Interviewpartnerin erlebte diesen Prozess hingegen eher als Desillusionierung, sie habe aus dem Programm „noch mehr Pessimismus in Bezug auf die Zukunft" (I8) mitgenommen, weil „immer alle gesagt haben, wie schwierig es sei" (I8), weshalb sie „da schon sehr desillusioniert rausgegangen" (I8) sei. Obwohl diese Desillusionierung zum Teil durch den Zuwachs an Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten aufgewogen wurde, ist diese ehemalige Teilnehmerin im Verlauf des Programms zu der Ansicht gelangt, dass sie letztlich von der Vorstellung, eine Professur zu bekommen, wird „Abschied nehmen müssen" (I8).

Empfehlung/en:

Die Programmkoordination identifiziert einen potenziellen Konflikt zwischen der (impliziten) Zielstellung und Praxis des Programms hinsichtlich der Unterstützung diverser Karrierewege der Postdoktorandinnen einerseits und „strukturellen Zielen der Hochschule und v. a. mit Karriere- und Expansionszielen von Leitungen"²³ andererseits. Hierzu ist seitens der Evaluatorinnen anzumerken, dass die Unterstützung von Postdoktorandinnen in ihrer Karriereentwicklung außerhalb der Hochschule in zentralen Gleichstellungsstrategiedokumenten verankert ist. Somit liegt es an der Hochschulleitung, dies als Zielstellung der universitären Nachwuchsförderung gegenüber allen Universitätsangehörigen zu kommunizieren.

Zu überlegen ist, ob die de facto praktizierte Unterstützung von Karrierewegen außerhalb der Wissenschaft als eine der Zielstellungen des Programms definiert und kommuniziert werden sollte. Denkbar wäre auch, den Fokus auf Karrieren innerhalb der Wissenschaft beizubehalten, diesen jedoch explizit auf außeruniversitäre Forschung – gemeint sind Forschungstätigkeiten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen – auszuweiten. Für beide dieser Entwicklungsoptionen spricht aus Sicht der Evaluatorinnen, dass sie sowohl der universitären Gleichstellungsstrategie als auch den Bedarfen der Postdoktorandinnen entsprechen würden. Allerdings würden entsprechende Neuerungen, wie von der Programmkoordination in ihrem Selbstbericht ausgeführt, „Rückwirkungen auf das thematische Portfolio und Konsequenzen für die nötigen Ressourcen"²⁴ implizieren. Denn in den Seminaren und Coachings müssten die spezifischen Karriereanforderungen außerhalb der Wissenschaft strukturierter und spezifischer Berücksichtigung finden, idealerweise im Rahmen separater Veranstaltungen.

Somit liegt es in der Verantwortung der Universitätsleitung, ausreichende Mittel zur Finanzierung von Angeboten zur Erreichung der im Gleichstellungskonzept und im Zukunftskonzept formulierten Ziele bereitzustellen. Auch wären entsprechende Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten mit Gleichstellungsakteur_innen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, insbesondere im Kontext des Campus Göttingen, und Hochschulen für angewandte Wissenschaften sinnvoll; dies ist im Hinblick auf diejenigen Institute und HAW/FHs besonders naheliegend, aus denen Wissenschaftlerinnen am Qualifizierungsprogramm teilnehmen.

3.5 Berufliche und persönliche Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen

Die Programmkoordination beschreibt ihren Eindruck, der unter anderem auf den jährlichen Teilnehmerinnenbefragungen basiert, „dass die Wissenschaftlerinnen [in den letzten Jahren] aufgrund anderer Verpflichtungen und Arbeitsbelastungen nur schwer die notwendigen Zeitrressourcen für mehrere ganztägige Workshops pro Jahr aufbringen können."²⁵ Im Gegensatz zu dieser Aussage gaben alle im

²³ Vgl. *ibid.*, S. 8.

²⁴ Vgl. *ibid.*, S. 17.

²⁵ *Ibid.*, S. 4.

Interview befragten ehemaligen Teilnehmerinnen unabhängig von ihrer Fächerzugehörigkeit an, dass es trotz der stark beanspruchenden beruflichen Phase für sie gut möglich war, ihre Programmteilnahme in ihren Alltag einzubinden.

Als einen entscheidenden Faktor für die Einbindungsmöglichkeit der Programmteilnahme in den Alltag nannten Interviewpartnerinnen die flexible Teilnahmeverpflichtung, wonach nicht bei jeder Veranstaltung die Anwesenheit obligatorisch war. Auch zwei Teilnehmerinnen, die während ihrer Programmteilnahme nicht in Göttingen wohnten, konnten die Teilnahme an den Qualifizierungsangeboten trotz des für sie erhöhten Zeitaufwandes – häufig mussten sie extra für die jeweilige Veranstaltung anreisen – gut einrichten, da die Termine lange im Voraus feststanden. Vorausschauende Planung und Verbindlichkeit seitens der Programmorganisation ist für die Teilnehmer_innen von großer Bedeutung.

Eine Interviewpartnerin schilderte, dass die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen für sie problemlos möglich war, da ihre Chefs „sehr flexibel und kulant“ (I7) waren, während eine andere ehemalige Teilnehmerin aufgrund ihrer Leitungsposition ihre Arbeitszeit flexibel einteilen konnte. Dies deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit der Teilnahme am Programm mit der beruflichen Beschäftigung zumindest in einigen (teilweise disziplinspezifischen) Arbeitsverhältnissen vom Wohlwollen der Vorgesetzten und/oder von der eigenen beruflichen Position abhängen und sich somit als problematisch erweisen kann.

Drei Interviewpartnerinnen hoben die gute Vereinbarkeit des Qualifizierungsprogramms mit Kinderverantwortung hervor, denn „[d]ie meisten Kurse bzw. Seminare fanden tagsüber statt, was es für Mütter ein bisschen einfacher macht“ (I3). Eine andere Interviewpartnerin spezifiziert: „Für mich war das eigentlich immer gut möglich, weil die Zeiten ja eigentlich so liegen, dass die Kinder dann betreut sind. Das hängt sicherlich auch von der KiTa ab. Ich weiß, für Einige war 17 Uhr problematisch, weil die Uni-KiTa wohl nur bis 16 Uhr geöffnet hat“ (I5). Für letztgenannte Fälle wurde eine Notfall-Kinderbetreuung angeboten und finanziert, die nach Aussage der Programmkoordination jedoch selten in Anspruch genommen wird. Hinsichtlich einiger Veranstaltungen wurden, so eine Interviewpartnerin, die Uhrzeiten teilweise an die Bedarfe der Teilnehmerinnen angepasst. Bei Angeboten von externen Trainerinnen war es hingegen nicht möglich, eintägige Seminare aus Vereinbarkeitsgründen zu splitten und beispielsweise an zwei Tagen von 9 bis 14 Uhr stattfinden zu lassen.

Eine Interviewpartnerin merkte an, dass ihr die Dauer einiger Veranstaltungen auch unabhängig von Vereinbarkeitsanforderungen etwas zu lang war: „Das ging eigentlich recht gut, wobei ich es schon teilweise recht lang fand. So ein ganzer Tag von 9 bis 17 Uhr und kaum Pausen, und dann wurde teilweise noch überzogen... Das [...] war mir dann teilweise doch zu viel, wenn ich ehrlich bin.“ Eine andere ehemalige Teilnehmerin fand die Dauer und den Arbeitsaufwand der Qualifizierungsveranstaltungen insgesamt angemessen; allein den Workshop zur Karriereplanung mit täglichem Online-Arbeitstagebuch und -Coaching erlebte sie als „relativ zeitintensiv“ (I2) und gleichzeitig als „mit Abstand das beste und effektivste Modul“ (I2).

Empfehlung/en:

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen dokumentieren, dass in der Programmorganisation und -durchführung bereits Verschiedenes unternommen wird, um die Einbindung der Veranstaltungen im Rahmen des Qualifizierungsprogramms in das Berufs- und Familienleben zu erleichtern. Diesbezüglich sind die flexible Teilnahmeverpflichtung, die frühzeitige Kommunikation der Veranstaltungstermine, eher familienfreundliche und teilweise flexible Veranstaltungszeiten sowie das Angebot einer kostenlosen Kinderbetreuung hervorzuheben. Die Evaluatorinnen empfehlen, diese Kinderbetreuung unter anderem auf der Programm-Webseite sichtbarer zu bewerben, da dies auch die Teilnahmeentscheidung von Postdoktorandinnen mit Kinderverantwortung positiv beeinflussen könnte.

Eine erhöhte Sichtbarkeit des Dorothea Schlözer-Programms und speziell des Qualifizierungsprogramms kann zudem allgemein dazu führen, dass mehr Vorgesetzte die Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen am Programm unterstützen und Kolleg_innen diese insgesamt besser akzeptieren.

Zudem könnten Referentinnen von der Programmleitung verstärkt dazu angehalten werden, längere Pausen vorzusehen und die geplanten Pausen- und Endzeiten auch einzuhalten. Neben einer zu vermutenden Erhöhung der Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmerinnen können sich längere gemeinsame Pausen zudem positiv auf das Ziel des interdisziplinären Austausches auswirken.

4 Programmstruktur und -ausstattung

4.1 Verankerung

Wie in Kapitel 2 dargestellt, erfolgte die Etablierung des Dorothea Schlözer-Programms und somit des Qualifizierungsprogramms ausgehend von der Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit Finanzierung aus Mitteln der Exzellenzinitiative. In ihrer Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards postulierte die Georg-August-Universität Göttingen: „Mit der Verpflichtung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbindet die Georg-August-Universität Göttingen die Erwartung, zum einen ihre bisherigen Erfolge bei der Gewinnung, Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen substantiell ausbauen und zum anderen einen weiteren Beitrag zur gleichstellungsorientierten Gestaltung der Göttinger Universitätsstrukturen leisten zu können.“²⁶

Das Dorothea Schlözer-Programm fand in diesem Dokument wie auch im Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen von 2008, im Gleichstellungskonzept der Universität Göttingen im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder von 2008 sowie im Zukunftskonzept I „Göttingen. Tradition – Innovation – Autonomie“ (2007-2012) im Rahmen der Exzellenzinitiative konkret noch keine Erwähnung. Das Konzeptpapier zum Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm definierte erstmals schriftlich die Ziele, den Rahmen und die Inhalte des Qualifizierungsprogramms. Eine Verankerung des Dorothea Schlözer-Programms in einer Strategie zur (gleichstellungsorientierten) Nachwuchsförderung liegt nicht vor.

Das Dorothea Schlözer-Programm ist mit Ausnahme der Säule „Mentoring“, welche der Personalentwicklung untersteht, im Gleichstellungsbüro der Georg-August-Universität Göttingen angesiedelt. Das Gleichstellungsbüro ist als Stabsstelle in der Zentralverwaltung der Universität verankert. Geleitet wird das Programm von der Referentin für Gender Mainstreaming und stellvertretenden Leiterin der Stabsstelle Gleichstellungsbüro.

Eine Verankerung des Dorothea Schlözer-Programms in den Fakultäten erfolgt über die Stipendien bzw. (seit 2017) Stellen für Postdoktorandinnen.

4.2 Qualitätssicherung

Feedback der Teilnehmerinnen zu einzelnen Angeboten und zum Gesamtprogramm wird in verschiedener Form erhoben – anhand von Beurteilungsbögen im Anschluss an die Programmteilnahme, referent_innenabhängig durch zusätzliche schriftliche Veranstaltungsevaluationen, im – protokollierten – Bilanzworkshop, mindestens in einem Jahr in einem protokollierten zusätzlichen Treffen nach Programmende sowie mündlich in Gesprächen der Programmkoordination und –leitung mit Teilnehmerinnen und Referentinnen.

Die Beurteilungsbögen, welche die Teilnehmerinnen zu Programmende ausgehändigt bekommen, fragen die **Zufriedenheit** der Teilnehmerinnen mit den einzelnen Veranstaltungen sowie mit dem Programm insgesamt ab. Außerdem werden anhand der Bögen Daten dazu erhoben, inwiefern die Erwartungen der Teilnehmerinnen an die Veranstaltungen und das Programm erfüllt wurden und wie die Dauer, der Umfang und der Inhalt bewertet werden, wobei die Bewertung des Inhalts ausschließlich

²⁶ Georg-August-Universität Göttingen (2009): Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen zu den Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, März 2009, S. 3.

anhand des Kriteriums der Bewertung des Grades der Detailliertheit erfolgt (zur Auswahl stehen die Items „zu allgemein“, „gerade richtig“, „zu detailliert“). Zudem können in Freitextfeldern Anmerkungen zu einzelnen Veranstaltungen und Referent_innen sowie Wünsche nach zusätzlichen Workshopthemen formuliert werden.

Die protokollierten Bilanzworkshops stellen ein nützliches Instrument zur Erhebung und Diskussion von TeilnehmerInnenbewertungen sowohl hinsichtlich einzelner Angebote als auch hinsichtlich des gesamten Programms und der programminternen Prozesse dar. Zusätzliches mündliches Feedback von TeilnehmerInnen an die Programmkoordination, die Programmleitung und die ReferentInnen kann nur dann im Sinne eines Qualitätsmanagements verarbeitet werden, wenn es dokumentiert und im Folgenden ausgewertet wird, was derzeit nicht der Fall ist. Eine Zusammenführung der erhobenen Daten, eine systematische Auswertung und Analyse dieser im Abgleich mit den Programmzielen und ein regelmäßiges Berichtswesen finden nicht statt. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang auch eine Auswertung der Teilnahmelisten der einzelnen Veranstaltungen, welche seit 2014 nicht mehr systematisch vorgenommen werden konnte.

Empfehlung/en:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die bisher vorliegenden Qualitätssicherungsmechanismen als ausbaufähig zu erachten sind.

Die Einführung entsprechender Arbeitsprozesse und Zuständigkeiten hinsichtlich einer systematischen Erhebung, Auswertung und Analyse von TeilnehmerInnenfeedback sowie eines Monitorings zu TeilnehmerInnenzahlen, Programmabbrüchen, Karriereentwicklungen ehemaliger TeilnehmerInnen etc. birgt großes Potenzial als Grundlage für eine ständige ziel- und bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Programms. Die Möglichkeiten und Chancen einer Integration einer solchen systematischen Qualitätssicherung in bestehende Controllingprozesse beispielsweise im Gleichstellungsbüro könnten geprüft werden.

Von einer Abfrage von ausführlicherem Feedback der TeilnehmerInnen zu den einzelnen Angeboten direkt im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung, wie dies einige Referent_innen tun, können detailliertere, nachvollziehbarere Beurteilungen und hilfreiche Hinweise sowohl für die Referent_innen hinsichtlich der Seminargestaltung als auch für die Programmleitung und –koordination hinsichtlich einer eventuellen Notwendigkeit der Modifizierung des Angebots erwartet werden. Hierfür könnte die Programmleitung/-koordination eine Beurteilungsbogenvorlage erstellen und den Referent_innen für eine obligatorische Erfassung zukommen lassen, und diese Daten im Anschluss für alle Einzelangebote vergleichend auswerten. Alternativ oder zusätzlich sollte der Fragebogen für die TeilnehmerInnenbefragung um Fragen und Items ergänzt werden, die vertiefte und differenziertere Einblicke in die Programmserfahrungen der TeilnehmerInnen ermöglichen.

Im Hinblick auf die für das Programm formulierten Ziele, sollte im Rahmen der Weiterentwicklung die Möglichkeit der Operationalisierung geprüft werden. Während die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und die Qualität der Referent_innen bereits überprüft wird, ist z. B. die Rolle des Programms für die Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Führungsposition noch nicht klar beschrieben.

Für eine entsprechende kontinuierliche Qualitätssicherung sind allerdings zusätzliche finanzielle Mittel notwendig, die möglichst langfristig zugewiesen werden sollten, um entsprechende Qualitätsmanagementmechanismen und -prozesse aufbauen und umsetzen zu können, ggf. auch als Längsschnittstudie.

4.3 Ressourcen

Während die Ausstattung mit Sachmitteln von der Programmleitung als „solide“²⁷ bezeichnet wird, werden die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen dem tatsächlichen Arbeitsaufwand nicht gerecht.

Der formale Stellenanteil der programmverantwortlichen Referentin für das Qualifizierungsprogramm ist gering: Er beträgt 15 % (seit 2013). Durch die derzeitige TZ-beschäftigung der R. ist ihre absolute Arbeitszeit zudem verringert. Dafür wird aus der Stellenreduzierung seit April 2016 ein Stellenanteil von 20 % für eine weitere für die Koordination und Durchführung des Qualifizierungsprogramms zuständige Person finanziert. Studentische Hilfskräfte übernehmen verschiedene Aufgaben im Veranstaltungsmanagement. Für Verwaltungsaufgaben insbesondere im Bereich der Finanzen ist die Verwaltungskraft des Gleichstellungsbüros ohne zusätzliche Finanzierung zuständig.²⁸

Die benötigten Sachmittel werden aus der MWK-Förderung „Strategische Maßnahmen“, dem Teilnahmebeitrag sowie dem Budget des Gleichstellungsbüros bezogen. Für das Qualifizierungsprogramm werden jährlich 30.000 € Sachmittel aus dem Bereich Nachwuchsförderung/Qualifizierung (Nachfolge Exzellenzuniversität) der MWK-Förderung „Strategische Maßnahmen“ zur Verfügung gestellt.²⁹

Der Teilnahmebeitrag wurde 2017 nach Kritik von Teilnehmerinnenseite von 145 € auf 60 € gesenkt.³⁰ Die über diesen Beitrag eingeholten Mittel werden auf Materialien und Catering für die Teilnehmerinnen verwendet. Das Budget des Gleichstellungsbüros kommt für alle weiteren Kosten auf, beispielsweise für IT und Dienstreisen, mit Ausnahme der im Rahmen des Qualifizierungsprogramms angebotenen Kinderbetreuung, die aus Mitteln des – ebenfalls im Gleichstellungsbüro angesiedelten – Programms zur flexiblen Kinderbetreuung finanziert wird.³¹

2011 wurde die Finanzierung der Veranstaltung des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms im Zuge der Verstetigung des gesamten Dorothea Schlözer-Programms durch das Präsidium der Universität grundsätzlich befürwortet. Allerdings müssen die Mittel trotz dieser grundsätzlichen Fürsprache alle zwei Jahre neu beantragt werden.

Das derzeitige Personalbudget ermöglicht keine optimale Durchführung des Qualifizierungsprogramms unter anderem in den Bereichen Teilnehmerinnenberatung, interne Qualitätssicherung sowie Programmweiterentwicklung. Aufgaben im Bereich Veranstaltungsmanagement werden u. a. von studentischen Hilfskräften übernommen, die jedoch häufig wechseln und zudem aufgrund ihres Studiums meist zeitlich wenig flexibel zum Beispiel bezüglich der Betreuung von Veranstaltungen sind.

Empfehlung/en:

Der Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel sollte hinsichtlich der Programmziele angemessen sein. Die Evaluatorinnen empfehlen der Universitätsleitung, Möglichkeiten der Verstetigung der Finanzierung des Programms zu prüfen. Die daraus resultierende finanzielle Planungssicherheit würde die Veranstaltungsorganisation unter anderem hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Trainer_innen und Referent_innen erleichtern und eine nachhaltige Programmweiterentwicklung ermöglichen. Aus der Erfahrung der bisherigen Programmlaufzeit sind Trainer_innen und Refe-

²⁷ o.V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 13.

²⁸ Vgl. *ibid.*, S. 11 (Tabelle 2: Personelle Ressourcen Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen 2009-2017).

²⁹ Vgl. *ibid.*, S. 11.

³⁰ Vgl. *ibid.*, S. 12 (Tabelle 4: Teilnehmerinnenbeitrag nach Jahren).

³¹ Vgl. *ibid.*, S. 11f. (Tabelle 3: Sachmittel nach Programmjahren und Quelle).

rent_innen mit besonders qualitativ hochwertigen Veranstaltungsangeboten in der Regel bereits 1-2 Jahre im Voraus ausgebucht.

In den Bereichen Veranstaltungsmanagement und Administration hält die Programmleitung die Einrichtung einer zusätzlichen TVL-9-Stelle im Umfang von 50 % zur säulenübergreifenden Unterstützung der Durchführung des Dorothea Schlözer-Programms in den Bereichen Veranstaltungsmanagement und Administration – insbesondere für das Postdoktorandinnenstellenprogramm und das Qualifizierungsprogramm – für sinnvoll und notwendig.³²

Eine Verstetigung seiner einzelnen Säulen kann die Wahrnehmung des Qualifizierungsprogramms als eigenständiges Programm stärken. Die dadurch erlangte Planungssicherheit böte eine Grundlage für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Programms in Kooperation mit sowie in Abgrenzung zu den anderen Programmsäulen. Eine Verstetigung der Mittelzuweisung für die Sachkosten ist hierfür von grundlegender Bedeutung.

³² Vgl. *ibid.*, S. 18.

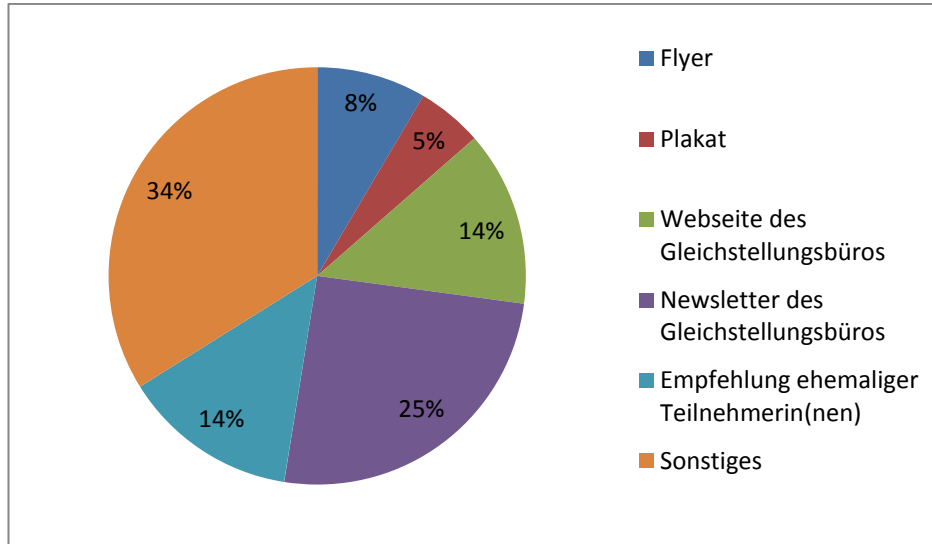
5 Programmmanagement

Wie in Kapitel 4.2 im Hinblick auf die Personalmittel dargelegt, wird das Qualifizierungsprogramm von der Referentin für Gender Mainstreaming und stellvertretende Leiterin der Stabsstelle Gleichstellungsbüro, derzeit Nina Gülcher, geleitet. Unterstützt wird sie von einer ebenfalls im Gleichstellungsbüro angesiedelten Mitarbeiterin, aktuell Nina Härter, die für die organisatorische Durchführung des Programms zuständig ist. Die Administration der Finanzen erfolgt durch die Verwaltungskraft des Gleichstellungsbüros und das Veranstaltungsmanagement, insbesondere die Vor-Ort-Betreuung der Workshops, durch studentische Hilfskräfte im Gleichstellungsbüro.³³ Entscheidungen zu Fragen bezüglich der Weiterentwicklungen des Qualifizierungsprogramms trifft die Programmleitung in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bzw. der Leiterin der Stabsstelle Gleichstellungsbüro, zurzeit Dr. Doris Hayn. Bei strategischen Fragen wird zudem die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (KfGD) in die Entscheidungsfindung miteinbezogen und, im Fall von grundlegenden konzeptionellen Entscheidungen, ein entsprechender Präsidiumsbeschluss vorbereitet.

Die Tatsache, dass die an der Programmdurchführung beteiligten Personen überwiegend im Gleichstellungsbüro angesiedelt sind, erleichtert vermutlich die Abstimmungen untereinander. Da mehrere Akteur_innen in die Organisation involviert sind, ist diese Abstimmungsmöglichkeit sehr wichtig. Auch profitiert das Programm vom Netzwerk, von den Ressourcen und der Sichtbarkeit des Gleichstellungsbüros. Die Online-Befragung ehemaliger Programmteilnehmerinnen zeigt beispielsweise, dass über die Hälfte der Befragungsteilnehmerinnen direkt durch Medien des Gleichstellungsbüros vom Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen erfahren und sich daraufhin für eine Bewerbung um die Teilnahme entschieden hat. Ein Viertel der Befragungsteilnehmerinnen ist durch den Newsletter des Gleichstellungsbüros und gut ein weiteres Viertel durch einen Flyer, ein Plakat oder die Webseite des Gleichstellungsbüros auf das Programm aufmerksam geworden (vgl. Grafik 4.1). Für die bedarfsgerechte Gestaltung des Programms spricht zudem, dass 14 % der Befragten durch Empfehlungen ehemaliger Programmteilnehmerinnen vom Qualifizierungsprogramm erfahren haben.

³³ Vgl. o.V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 11 (Tabelle 2: Personelle Ressourcen Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen 2009–2017).

Grafik 5.1: Angaben der Befragungsteilnehmerinnen dazu, wie sie vom Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen erfahren haben



Die in der Grafik aufgeführte Kategorie „Sonstiges“ umfasst Befragungsteilnehmerinnen, die – laut ihrer Angabe im entsprechenden Freitextfeld – durch Hinweise von Vorgesetzten, Habilitations-Betreuer_innen oder Kolleginnen oder durch ein Beratungsgespräch im Gleichstellungsbüro vom Qualifizierungsprogramm erfahren haben oder die als Dorothea Schlözer-Stipendiatinnen über das Programm informiert wurden.

Auch über das Qualifizierungsprogramm hinaus erfolgen innerhalb des Dorothea Schlözer-Programms Synergien in der Programmorganisation und -durchführung. Dies wird insbesondere dadurch begünstigt, dass das Dorothea Schlözer-Postdoktorandinnen-Programm (ehemals Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm) ebenfalls von der Referentin für Gender Mainstreaming im Gleichstellungsbüro geleitet wird. Im Gegensatz dazu erfolgte bislang, mit Ausnahme einer regelmäßig gemeinsam organisierten Veranstaltung, wenig Zusammenarbeit und Austausch der für das Qualifizierungsprogramm zuständigen Personen mit den Verantwortlichen für das Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm, das in der Personalentwicklung angesiedelt ist.

Aussagen ehemaliger Programmteilnehmerinnen in der Online-Befragung und in den Interviews im Rahmen der Evaluation deuten darauf hin, dass einigen Postdoktorandinnen der Aufbau des Dorothea Schlözer-Programms und insbesondere der Unterschied zwischen dem Qualifizierungsprogramm und dem Mentoringprogramm teilweise bis zum Programmbeginn nicht bewusst war. So haben sich mehrere Befragte in der Erwartung beworben, im Rahmen des Qualifizierungsprogramms auch an Mentoringangeboten teilzunehmen. Sie waren mit den tatsächlich angebotenen Veranstaltungen aber auch zufrieden.

Empfehlung/en:

Die Evaluatorinnen empfehlen, einen strukturierten, regelmäßigen Austausch zu Inhalten und Strategien zwischen den Dorothea Schlözer-Programm-Verantwortlichen im Gleichstellungsbüro sowie in der Personalentwicklung (Dr. Vera Bissinger) zu etablieren. Im Rahmen eines solchen Austausches könnten gemeinsam Strategien sowohl für Kooperationen als auch für eine deutlichere Abgrenzung der Angebote voneinander und die entsprechende Außendarstellung erarbeitet werden. Die individuelle Beratung der Postdoktorandinnen, die sich für mehrere Programmsäulen

beworben haben, sollte fortgeführt werden. Denkbar wäre zudem – eine entsprechende Finanzierung vorausgesetzt – die Einführung eines verpflichtenden Beratungsgesprächs für die Bewerberinnen in allen Säulen des Dorothea Schlözer-Programms, um gemeinsam herauszuarbeiten, welches Angebot den Bedarfen der Einzelnen am meisten entspricht (mit allen Bewerberinnen für das Mentoringprogramm werden telefonisch bereits entsprechende Gespräche durchgeführt).

Während mit anderen Einheiten der Georg-August-Universität Göttingen (z. B. FamilienService, Personalabteilung, Hochschuldidaktik) Kooperationen und Austausch stattfinden, gibt es bisher – mit Ausnahme der Kooperationen mit einzelnen Professorinnen im Rahmen der Expert Lunches – keine Zusammenarbeit mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Einrichtungen. Das Fehlen einer Kooperation mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen entspricht, wie im Rahmen eines vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Projekts kürzlich herausgearbeitet wurde, dem Status Quo in der (vermutlich nicht nur) niedersächsischen Wissenschaftslandschaft, in der bisher kaum formalisierte Zusammenarbeit und gemeinsame Aktivitäten im Bereich Gleichstellung zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen stattfinden. Gleichzeitig zeigte diese Untersuchung, dass sowohl auf politischer Ebene als auch seitens der Gleichstellungsakteur_innen in beiden Einrichtungstypen grundsätzlich Interesse an verstärkter Zusammenarbeit besteht, und dass sich die Akteur_innen sowohl in Hochschulen als auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen neben einigen anderen Themen speziell zum Thema Personalentwicklung in der Wissenschaft Kooperationen wünschen.³⁴ Etwas Ähnliches ließe sich sicherlich für die Zusammenarbeit mit Fachhochschulen feststellen.

Die Evaluatorinnen empfehlen, einen formalisierten Austausch konkret mit Programmverantwortlichen für Postdoktorandinnen(qualifizierungs)programme an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, insbesondere am Campus Göttingen, und auch an HAW/FHs einzuleiten. Zunächst sollte eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Existenz und Ausgestaltung solcher Programme an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in und um Göttingen – vergleichbar mit der vom CEWS durchgeführten Konkurrenzanalyse von Qualifizierungsprogrammen für Postdoktorandinnen an deutschen Hochschulen – erfolgen. Daraufhin könnte mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ein erster Austausch angeregt werden, der nach Möglichkeit zu konkreten Kooperationen führt. Eine verstärkte Zusammenarbeit der Dorothea Schlözer-Programmleitung an der Georg-August-Universität Göttingen mit Akteur_innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an regionalen HAW/FHs könnte zudem zum Aufbau von strukturierten themenübergreifenden Kooperationen der Gleichstellungsakteur_innen beitragen, wenn auch hierfür zunächst strukturelle Vorbedingungen geschaffen werden müssen. In jedem Fall sind für den Aufbau von Kooperationen selbstverständlich Ressourcen notwendig.

³⁴ Vgl. Hayn, Doris / Vogel, Nina (2017): Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen – Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Beispiel Niedersachsens, CEWSjournal Nr. 108, S. 49, abrufbar unter: <http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal108.pdf>.

6 Bedarfsgerechte Gestaltung der Angebote

Im Folgenden wird analysiert, inwiefern das Gesamtprogramm sowie die einzelnen Angebote bedarfsgerecht gestaltet sind und inwiefern eine Weiterentwicklung des Programms dazu beitragen kann, die Bedarfe der Zielgruppe noch erfolgreicher zu decken. Dafür werden zunächst die von ehemaligen Teilnehmerinnen rekonstruierten Erwartungen an das Programm betrachtet und daraufhin die in der Online-Befragung sowie den Interviews erhobenen Daten dahingehend ausgewertet, welche Angebote als wie hilfreich für die berufliche Weiterentwicklung erfahren wurden. Im Anschluss werden Impulse für eine eventuelle Weiterentwicklung des Programms diskutiert.

Die 2009 im Programmkonzept angelegten vier thematischen Schwerpunkte des Qualifizierungsprogramms, „Karriereentwicklung“, „Wissen“ bzw. (seit 2014) „Information“, „Kompetenzen“ und „Vernetzung“, haben bis heute Bestand und strukturieren das Veranstaltungsangebot. Während sich die Anzahl der Veranstaltungen in den drei erstgenannten Programmlinien über die Programmdurchgänge hinweg ähnelt, wurde und wird in der Linie „Vernetzung“ mit Ausnahme des Dorothea Schlözer-Tages 2011 ausschließlich der Expert Lunch bzw. Expert Talk angeboten. Allerdings ist anzumerken, dass einige Elemente des Qualifizierungsprogramms, die zur Vernetzung der Postdoktorandinnen untereinander beitragen sollen, nicht als Angebote ausgewiesen sind; so die Durchführung des Programms in einer festen Teilnehmerinnengruppe (vgl. Kap. 2) und die langen Mittagspausen. Wie in Kapitel 2 bereits erwähnt, wurden die angebotenen Veranstaltungen mit den Jahren modifiziert (vgl. Anhang 3) und/oder es wurden teilweise neue Referentinnen verpflichtet, um den Programmzielen und den von den Teilnehmerinnen geäußerten Bedarfen möglichst zu entsprechen.³⁵

Auf die Frage, was sie zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung von dem Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen erwartet haben, antworteten einige Interviewpartnerinnen, dass sie keine konkreten Erwartungen an das Programm hatten, aber sich von einer Teilnahme erhofften, „im weitesten Sinne Vorbereitung auf eine Professur“ (I9) zu erhalten. Andere hatten sich zuvor im Detail mit dem Veranstaltungsangebot des Vorjahres auseinandergesetzt und fanden dies auch in der Kombination der unterschiedlichen Programmlinien ansprechend. Eine Interviewpartnerin beschreibt ihren Eindruck vom Veranstaltungsverzeichnis wie folgt: Das Programm beinhalte „all das, was ich gedacht habe, dass es bestimmt total nützlich ist in der wissenschaftlichen Karriere, aber tatsächlich auch außerhalb der Wissenschaft“ (I7). Eine andere ehemalige Teilnehmerin erhoffte sich vom Qualifizierungsprogramm insbesondere Informationen und Beratung zu strategischen Fragen im Zusammenhang mit der akademischen Karriereplanung. Die Teilnahmemotivation einer anderen Teilnehmerin wiederum war die vom Programm erwartete Orientierung und Information zu Karrierewegen in der Hochschule. Sie erhoffte sich vom Programm „Wege aufgezeigt zu bekommen, wie man sich in dieser doch undurchsichtigen Hochschullandschaft weiterentwickeln kann“ (I4). Andere Interviewpartnerinnen erwarteten vor allem von den Kompetenztrainings – so beispielsweise zu Soft Skills und Zeitmanagement – eine wichtige Unterstützung in ihrer beruflichen Entwicklung. Mehrere Interviewpartnerinnen beschrieben einen Bedarf an Vernetzung mit anderen Postdoktorandinnen als Teilnahmemotivation. Viele erwarteten einen besonders hilfreichen Austausch zwischen den Teilnehmerinnen aufgrund der Durchführung des Programms in einer reinen Frauengruppe (vgl. Kap. 3.1). Diese geäußerten Bedarfe entsprechen einigen der von der Programmleitung formulierten Ziele des Qualifizierungsprogramms (vgl. Kap. 2).

Die im Rahmen der Evaluation erhobenen Daten können Aufschluss darüber geben, inwiefern die Befragten das Qualifizierungsprogramm als hilfreich für ihre berufliche Weiterentwicklung und somit für die Erreichung eines zentralen Ziels des Programms erachten.

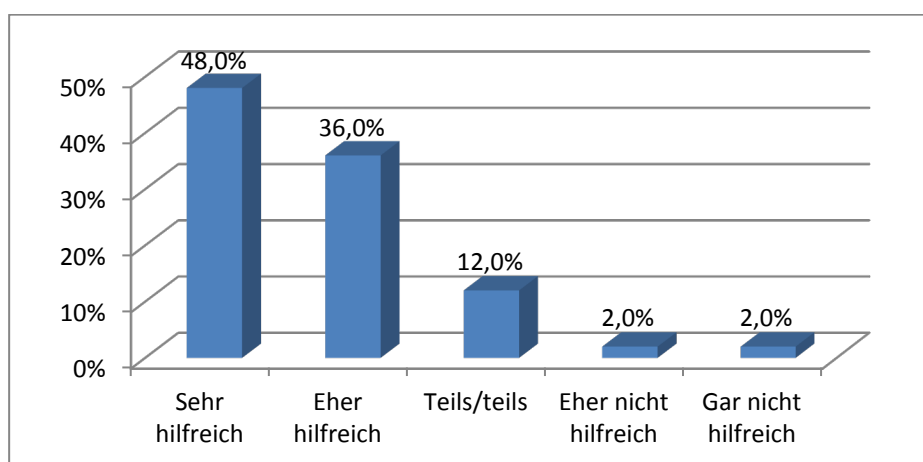
³⁵ Vgl. Ergänzungen zum Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 1.

Wie in Kapitel 3.4 dargelegt, gaben mehrere Interviewteilnehmerinnen an, dass das Qualifizierungsprogramm ihren Blick auf ihre Karrieremöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft positiv verändert, ihr Selbstvertrauen gestärkt und ihnen hilfreiche Strategien, Techniken und Informationen für ihre berufliche Weiterentwicklung vermittelt habe; Einzelne hat das Programm hingegen diesbezüglich eher entmutigt.

Die online befragten ehemaligen Programmteilnehmerinnen bewerteten das Qualifizierungsprogramm sehr positiv: 84,0 % bezeichneten die Angebote des Qualifizierungsprogramms als „sehr hilfreich“ (48,0 %) oder „eher hilfreich“ (36,0 %) hinsichtlich ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Jeweils nur 2,0 % der Befragten, d. h. jeweils eine befragte Person, halten das Programm für „eher nicht hilfreich“ oder „gar nicht hilfreich“; sie nahmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten am Programm teil. Eine dieser Personen hat zurzeit eine W2-Professur inne; die andere gab in der Online-Befragung ihre berufliche Position nicht an.

Die beiden Befragungsteilnehmerinnen, die das Angebot als eher oder gar nicht hilfreich für ihre berufliche Weiterentwicklung bezeichneten, nannten für ihre Unzufriedenheit unterschiedliche Gründe. Die Person, die das Programm als gar nicht hilfreich erlebt hatte, stellte heraus, dass das Programm ihre Erwartungen schlicht nicht erfüllte. Sie war insbesondere an „technischen Informationen“ beispielsweise zu Forschungsförderanträgen und Habilitationsanforderungen interessiert und nicht an Karrierereflexion, Trainings zu Soft Skills, Vernetzung oder ähnlichem; daher habe sie das ganze Programm als „eine totale Zeitverschwendung“ empfunden. Außerdem kritisierte sie den geschlechterpolitischen Ansatz des Programms und den Fokus auf Frauenförderung; die „kontinuierliche Bezugnahme“ auf die schwierige Position von Frauen in der Wissenschaft findet sie sexistisch und für die Karriereentwicklung von Frauen nicht förderlich. Die Befragungsteilnehmerin, die das Programm als „eher nicht hilfreich“ bewertete, kritisierte hingegen die Trainerinnen in ihrem Programmdurchlauf 2011. Ihrer Aussage nach waren „die meisten [...] so weichgespült und so langsam, dass die Zeit sehr, sehr ineffizient genutzt wurde“. Diesen zwei explizit negativen Stimmen zum Programm steht, wie bereits erwähnt, eine große Anzahl positiver Feedbacks gegenüber.

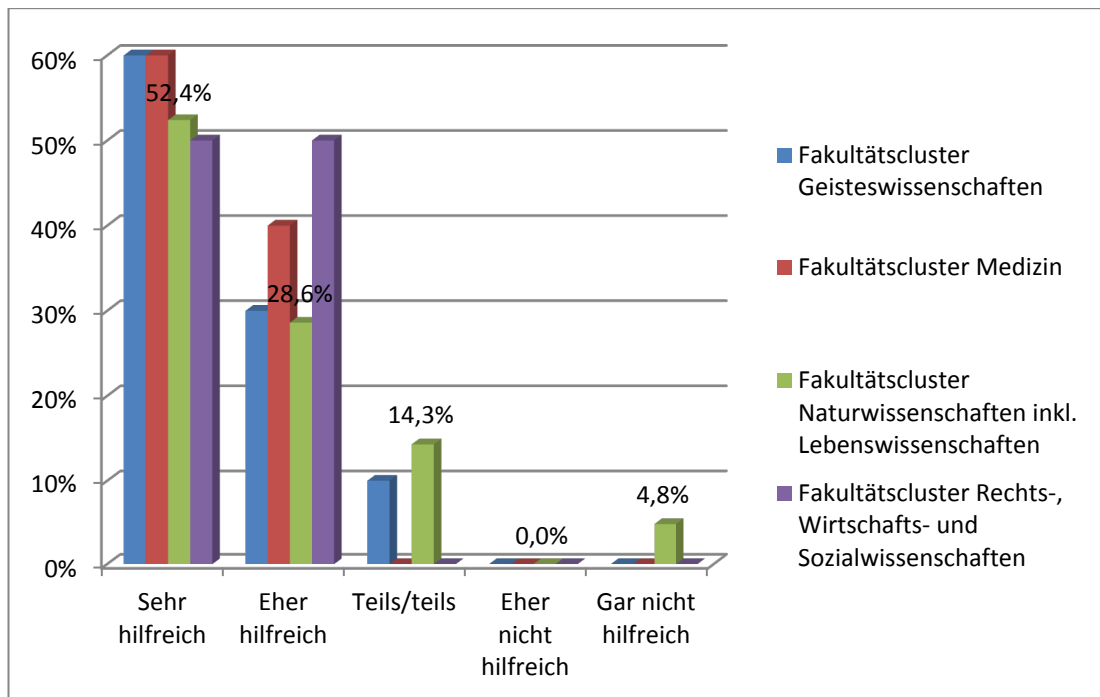
Grafik 6.1. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung



Hinsichtlich der Gesamtbewertung der Angebote zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Befragungsteilnehmerinnen, die zurzeit in der Wissenschaft arbeiten und jenen, die außerhalb der Wissenschaft tätig sind. Auch die (fünf) nicht in der Wissenschaft beschäftigten Befragungsteilnehmerinnen halten das Programm überwiegend für hilfreich; keine Person dieser Gruppe bezeichnete es als „eher nicht hilfreich“ oder „gar nicht hilfreich“.

Zwischen den vier Fakultätsclustern³⁶ (1) Geisteswissenschaften, (2) Medizin, (3) Naturwissenschaften, inklusive Lebenswissenschaften und (4) Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unterscheidet sich das Antwortverhalten der Befragungsteilnehmerinnen in geringem Maße (vgl. Grafik 6.2). Sowohl im Cluster Geisteswissenschaften und Theologie als auch im Cluster Medizin bewerteten 60,0 % der Befragten die Qualifizierungsangebote insgesamt als „sehr hilfreich“. Ein Zusammenfassen der Antwortoptionen „sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“ ergibt, dass 100 % der Befragten aus dem Cluster Medizin und 90 % der Befragten aus dem Cluster Geisteswissenschaften und Theologie das Programm als überwiegend hilfreich bewerteten. Der Anteil der Befragten, der das Angebot als „sehr hilfreich“ bezeichnete, ist in dem Fakultätscluster Naturwissenschaften und dem Cluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zwar mit 52,4 % und 50,0 % ähnlich hoch. Doch während in der Zusammenfassung der beiden Positivkategorien im Cluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ebenfalls 100,0 % der Befragten das Programm als überwiegend hilfreich bewerteten, ist dieser Wert mit 81,0 % im Fakultätscluster Naturwissenschaften niedriger. Mit einer Ausnahme wählten alle weiteren Befragten, die Angaben zu ihrer Fakultätszugehörigkeit gemacht haben und das Angebot nicht als „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“ bewerteten, die Antwortoption „teils/teils“ aus. Die Teilnehmerin, die das Programm als „gar nicht hilfreich“ bewertete, gehörte zum Zeitpunkt ihrer Programmteilnahme dem Fakultätscluster Naturwissenschaften an; die Teilnehmerin, die es als „eher nicht hilfreich“ bewertete, gab in der Online-Befragung ihre Fakultätszugehörigkeit nicht an.

Grafik 6.2. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung nach Fakultätsclustern

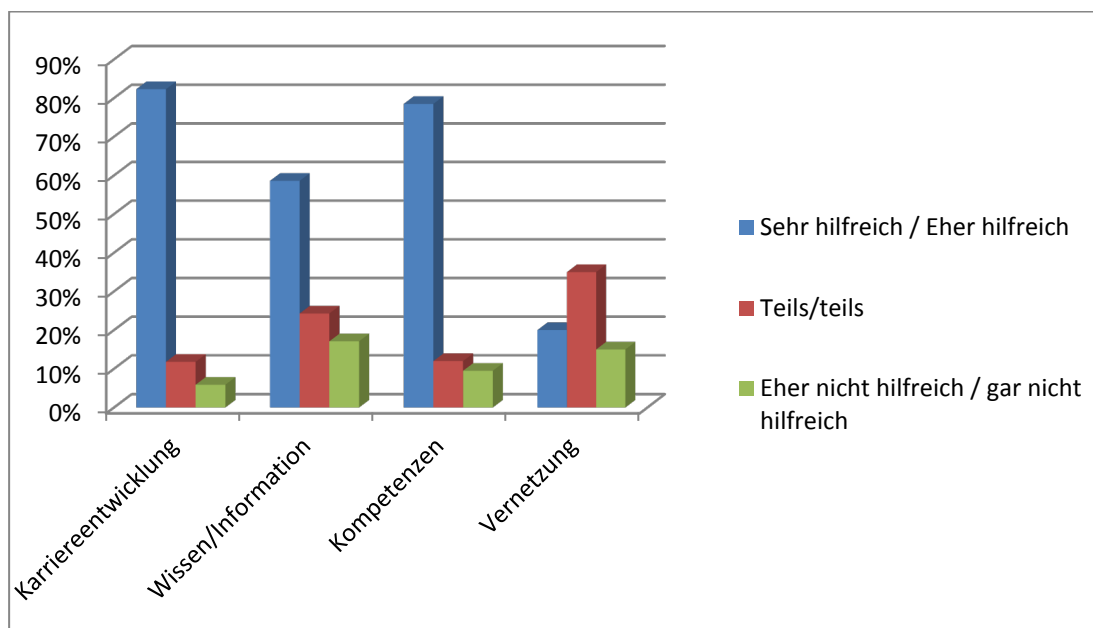


³⁶ Angesichts der teilweise geringen Fallzahlen werden die Daten nicht nach Fakultäten aufgeschlüsselt präsentiert, um die Anonymität der Befragten sicherzustellen. Die Befragten, die Angaben zu ihrer Fakultätszugehörigkeit gemacht haben, verteilen sich wie folgt auf die Fakultätscluster: Geisteswissenschaften: 10 Personen; Medizin: 5 Personen; Naturwissenschaften, inkl. Lebenswissenschaften: 21 Personen; Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: 8 Personen. Hinsichtlich der Zuordnung der Fakultäten zu diesen Clustern siehe die Webseite der Georg-August-Universität Göttingen, abrufbar unter <http://www.uni-goettingen.de/de/fakultaumtlen/2925.html>.

Im Folgenden wird nun die Bewertung der einzelnen Angebote des Qualifizierungsprogramms nach Programmlinien im Vergleich beleuchtet. Hierzu werden die Daten aus der Onlinebefragung³⁷ durch Interviewdaten ergänzt.

Die folgende Grafik (Grafik 6.3) verdeutlicht, innerhalb welcher Programmlinien die Befragungsteilnehmerinnen Angebote überwiegend hilfreich oder aber nicht hilfreich fanden. Sie zeigt, dass die große Mehrheit der Befragten die Angebote sowohl in der Linie „Karriereentwicklung“ als auch in der Linie „Kompetenzen“ als positiv hinsichtlich der Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung beurteilten. So gaben 82,2 % der Befragten an, dass sie die in der Onlinebefragung genannten Angebote in der Programmlinie „Karriereentwicklung“ im Durchschnitt als „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“ für ihre berufliche Entwicklung erachteten; hinsichtlich der Angebote in der Linie „Kompetenzen“ ist dies bei 78,5 % der Befragten der Fall. Der Anteil positiver Bewertungen ist in Bezug auf die Programmlinie „Wissen/„Information“ mit 58,6 % deutlich niedriger und für die Angebote in der Linie „Vernetzung“ mit nur 20,0 % mit Abstand am niedrigsten. Allerdings betrifft der im Vergleich höchste Anteil an negativen Bewertungen („eher nicht hilfreich“ oder „gar nicht hilfreich“) nicht die Programmlinie „Vernetzung“ (15,0 %), sondern „Wissen/„Information“ (17,1 %). Entsprechend entschieden sich bezüglich des Vernetzungsangebots vergleichsweise am meisten Befragte – 35,0 % – für die Antwortoption „teils/teils“.

Grafik 6.3. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung nach Programmlinien



Die meisten Befragten, 42,5 %, erlebten im Vergleich die Linie „Kompetenzen“ als „sehr hilfreich“, wohingegen die Linie „Karriereentwicklung“ von mit Abstand am meisten befragten Personen (48,2 %) als „eher hilfreich“ erachtet wird. Der Anteil der Negativbewertungen als „gar nicht hilfreich“ ist in allen vier Programmlinien gering; er liegt zwischen 2,4 % („Karriereentwicklung“) und 5,0 % („Vernetzung“).

³⁷ In der Onlinebefragung wurden den Teilnehmerinnen zur Bewertung nicht die Programmlinien, sondern ausgewählte Angebote aus diesen Linien genannt, um die Erinnerung an Inhalte und Gestaltung der Angebote zu erleichtern. In der Analyse wurden diese Angebote den vier Programmlinien zugeordnet.

Im Folgenden sollen nun die Beurteilungen der Angebote in den einzelnen Programmlinien genauer beleuchtet werden.

Karriereentwicklung

Wie Grafik 6.4 zeigt, wurden die Angebote im Rahmen der Linie „Karriereentwicklung“ von den Befragungsteilnehmerinnen ganz überwiegend als „sehr hilfreich“ (34,1 %) oder „eher hilfreich“ (48,2 %) für ihre berufliche Weiterentwicklung bewertet. Dieses außerordentlich positive Ergebnis liegt unter anderem in der sehr guten Bewertung der Gruppencoachings begründet, die von 39,5 % der Befragten als „sehr hilfreich“ und von 41,9 % als „eher hilfreich“ bezeichnet wurden. Dieser Befund wird durch die Ergebnisse der Interviewauswertungen unterstrichen. So nannten vier der neun Interviewpartnerinnen die Gruppencoachings als Highlight im Rahmen des Programms. Mehrere dieser ehemaligen Programmteilnehmerinnen gaben an, dort erlernte Strategien direkt umgesetzt zu haben. Eine Interviewpartnerin beschrieb, was sie aus den Gruppencoachings mitgenommen hat:

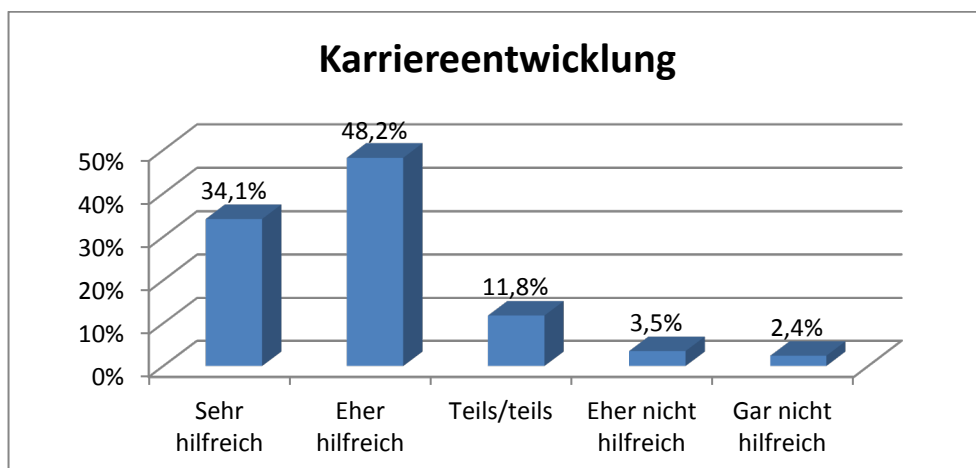
„Ich habe eine Menge davon profitiert und eine Menge da rausgezogen, gerade auch so im gegenseitigen Austausch innerhalb der Gruppencoachings – sich darauf zu besinnen, selbstreflexive Momente einflechten zu lassen und sich selber in kritischen Momenten zu überlegen: ‚Was für Alternativen gibt es jetzt eigentlich?‘, um aus einer Problemsituation herauszukommen.“ (I4)

Auch das Einstiegsseminar zu strategischer Karriereentwicklung in der Wissenschaft wurde in der Online-Befragung sehr positiv bewertet; 28,6 % der Befragten bezeichneten es als „sehr hilfreich“ und 54,8 % als „eher hilfreich“ für ihre berufliche Entwicklung. Eine Interviewpartnerin fand dieses Seminar „sehr hilfreich, weil es einfach erstmal bewusst gemacht hat, wie Führung funktioniert aus männlicher Perspektive wie aus weiblicher Perspektive, wo man sich vielleicht anpassen muss, wo man sich selbst verändern kann, wie man selbst die Zügel in der Hand halten kann oder wie man was beeinflussen kann“ (I5).

Eine andere Interviewpartnerin hebt den Workshop zum Thema Karriereplanung mit täglichem Online-Arbeitstagebuch und -Coaching hervor, der nur 2011 angeboten wurde:

„Das Effektivste war mit Sicherheit, strukturiert auf seinen Arbeitstag zu gucken und auch individuelles Feedback darüber zu bekommen, was Prozesse sind, die man verändern oder verbessern sollte“ (I2).

Grafik 6.4. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms in der Programmlinie „Karriereentwicklung“ durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung



Wissen/Information

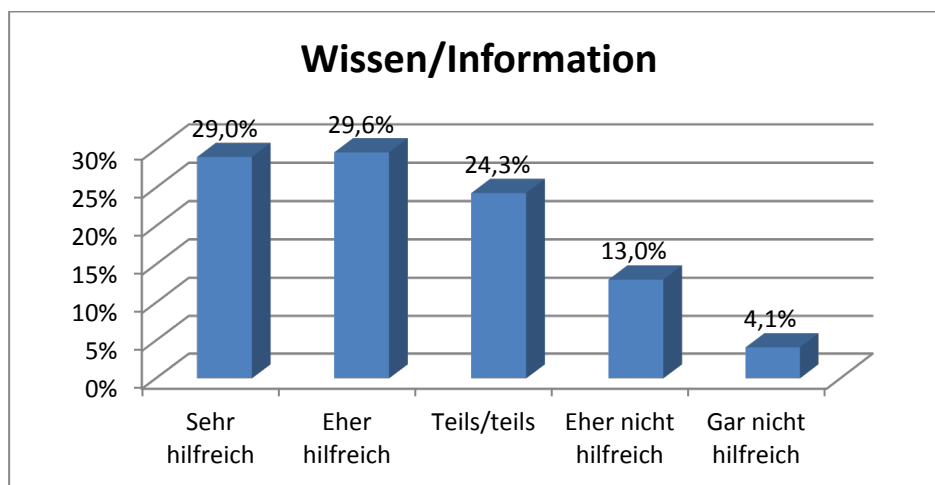
Die der Programmlinie „Wissen“/„Information“ zugeordneten Angebote wurden von den Befragten unterschiedlich bewertet. Besonders positiv beurteilten die Befragten die Veranstaltungen zu den Themen Work-Life-Balance (62,9 % „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“) und Leistungsbewertung in der Forschung (58,4 % „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“). Hingegen bewerteten beispielsweise 35,3 % der Befragten die Veranstaltung zu Personalrecht in der Wissenschaft als „eher nicht hilfreich“ oder „gar nicht hilfreich“.

Durchschnittlich bewerteten 29,0 % der Befragten die Angebote in dieser Linie als „sehr hilfreich“ und 29,6 % als „eher hilfreich“. Nur 4,1 % im Durchschnitt bezeichneten diese Angebote als „gar nicht hilfreich“; allerdings liegt dieser Anteil hinsichtlich der Antwortoption „eher nicht hilfreich“ bei 13,0 % (vgl. Grafik 6.5).

Nur eine Interviewpartnerin erwähnte ein Angebot aus dieser Programmlinie als eins ihrer „Programmhightlights“: Sie fand die Informationen zur Forschungsförderung in Deutschland sehr hilfreich, weil sie zuvor im Ausland gearbeitet hatte. Sie führte aus: „Das kann man sich natürlich auch alles irgendwie selber anlesen, aber es ist trotzdem irgendwie gut, das mal so strukturiert zu bekommen“ (I2).

Es kann vermutet werden, dass die Informationsveranstaltungen den Programmteilnehmerinnen aufgrund der erwartungsgemäß eher frontalen Methoden weniger in Erinnerung bleiben, auch wenn sich das erworbene Wissen – bewusst oder wenig bewusst – als nützlich erweist.

Grafik 6.5. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms in der Programmlinie „Wissen“/„Information“ durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung

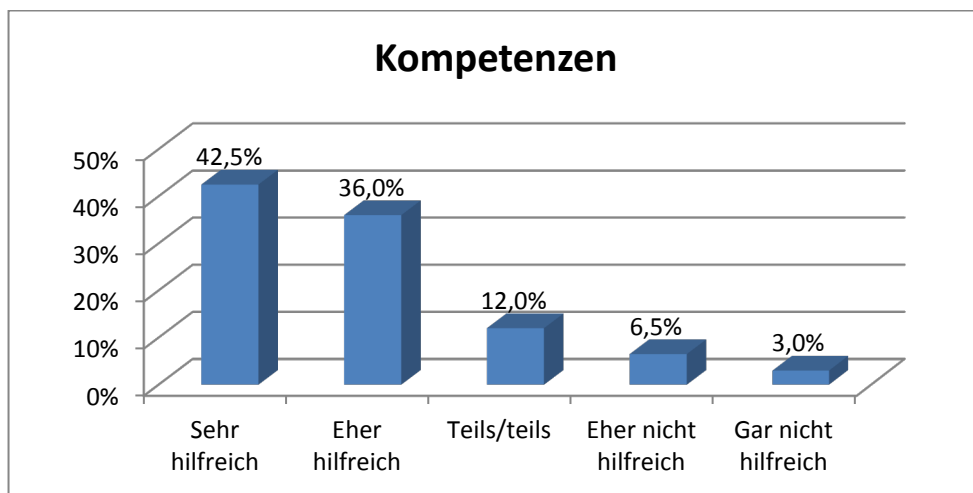


Kompetenzen

Wie bereits erwähnt, ist das Feedback der Befragungsteilnehmerinnen zu Angeboten in der Linie „Kompetenzen“ sehr positiv – durchschnittlich 42,5 % bezeichneten diese Angebote als „sehr hilfreich“ und 36,0 % als „eher hilfreich“ (vgl. Grafik 6.6). Überdurchschnittlich positiv wurden hierbei der Workshop zu Selbstpräsentation (89,2 % der Bewertungen lauteten „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“) und das Seminar zu Gesprächsführung (86,9 %) beurteilt. Auch das Berufungstraining (77,8 %) und das Führungstraining (75 %) wurden von einer großen Mehrheit der Befragten als „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“ erlebt.

Mehrere Interviewpartnerinnen beschrieben, sich in Veranstaltungen in der Programmlinie „Kompetenzen“ hilfreiche Techniken angeeignet und ihr Selbstbewusstsein in entsprechenden Bereichen gestärkt zu haben. In den Interviews wurden insbesondere die Bewerbungs- und Berufungstrainings sowie die Präsentationsworkshops hervorgehoben. Eine Interviewpartnerin betonte, dass das Bewerbungs- und Berufungstraining aufgrund der wissenschaftsspezifischen Gestaltung für sie sehr hilfreich war. Eine Interviewpartnerin bezeichnete die „Fake-Kommission“ (I1) mit frisch berufenen Professorinnen und der damaligen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Berufungstrainings als ihr „Highlight“, das sie gut auf Berufungsverfahren vorbereitet habe. Drei Interviewpartnerinnen erlebten es als besonders weiterbringend, dass sie Feedback zu ihren Lebensläufen erhielten, wodurch sie auch in ihrem Selbstvertrauen gestärkt wurden. Auch der Präsentationsworkshop wurde von drei Interviewpartnerinnen hervorgehoben; er habe „ganz konkrete Hilfestellungen“ (I6) geboten, die sofort umgesetzt werden konnten. Eine andere Interviewpartnerin bezeichnete das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation, das im Rahmen des Konfliktlösungsseminars vermittelt wurde, als „Augenöffner“ (I7).

Grafik 6.6. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms in der Programmlinie „Kompetenzen“ durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung

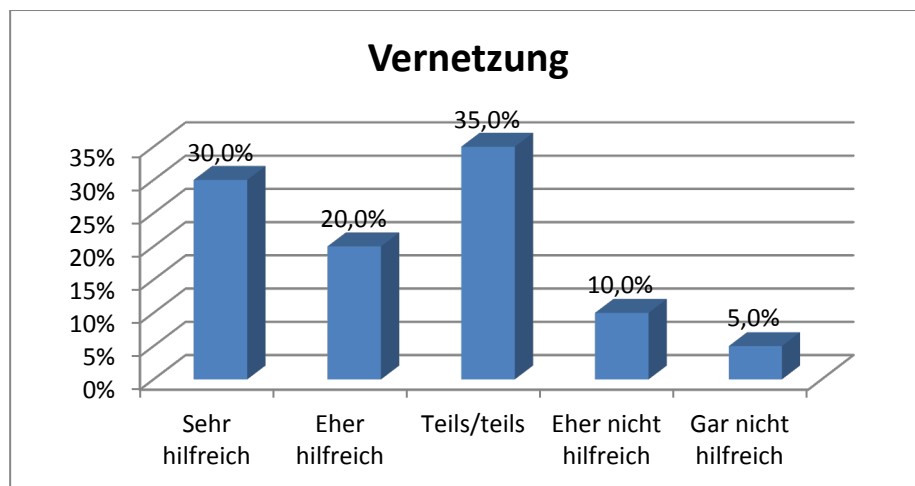


Vernetzung

Wie oben beschrieben wurde, ist das Feedback der Befragungsteilnehmerinnen zu den Angeboten in der Linie „Vernetzung“ durchwachsen. 30 % der Befragten bezeichneten diese Angebote als „sehr hilfreich“ und 20 % als „eher hilfreich“, doch 35,0 % wählten die Antwortoption „teils/teils“ und 10 % die Option „eher nicht hilfreich“. Nur eine Interviewpartnerin nannte auf die offene Frage nach ihren Programmhighlights das Abendessen mit Professorinnen zum Austausch über Karriere- und Lebenswege.

Zu dem vergleichsweise verhaltenen Feedback zu den Angeboten in der Linie „Vernetzung“ könnte beigetragen haben, dass die Programmleitung und -koordination nach eigener Aussage aus Kapazitätsgründen in den vergangenen Jahren ihre Ansprüche an die Angebote und den Service im Bereich Vernetzung nicht erfüllen konnte. Wie bereits erwähnt, findet Vernetzung zudem nicht nur in konkreten Angeboten in der Programmlinie „Vernetzung“, sondern auch im Rahmen der meisten anderen Veranstaltungen sowie darüber hinaus statt und ist somit auch eine querliegende Aktivität.

Grafik 6.7. Bewertung der Angebote des Qualifizierungsprogramms in der Programmlinie „Vernetzung“ durch Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der eigenen beruflichen Weiterentwicklung



Die sehr unterschiedlich positiven Bewertungen einzelner Angebote können darin begründet liegen, dass die Programmteilnehmerinnen die Veranstaltungen thematisch unterschiedlich interessant oder relevant fanden, die Veranstaltungen also ihrem Bedarf in unterschiedlichem Maße entsprachen. Unabhängig vom Thema könnte aber auch die Gestaltung des Angebots stark beeinflusst haben, als wie hilfreich die Veranstaltung erlebt wurde. Dies kann unter anderem von den gewählten Methoden und weiteren Faktoren im Zusammenhang mit der Referentin abhängen. So stellte eine Interviewpartnerin heraus, dass es „sehr stark auch an der Qualität der Leute, die das Seminar gegeben haben“ (I2) lag, ob sie die Angebote gut und hilfreich fand, und fuhr fort: „Und es gab halt sehr gute Trainer und es gab Trainer, die halt einfach nicht so gut waren“ (I2). Wie oben erwähnt, ist auch möglich, dass manche Veranstaltungen und manches Gelernte aufgrund der Methoden oder des Inhalts bei den Teilnehmerinnen unterschiedlich präsent bleiben und Wissen bzw. Fähigkeiten unterschiedlich bewusst angewendet werden.

Empfehlung/en:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach Ansicht der Programmteilnehmerinnen die meisten Veranstaltungen im Rahmen des Qualifizierungsprogramms dazu geeignet sind, sie in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen, und dass das Programm ihnen – wie von der Programmleitung angestrebt – hilfreiche Angebote zum „Erwerb von praktischem Wissen zu karriererelevanten Themen“, zum „Training von akademischen Schlüsselqualifikationen“ sowie zur Entwicklung von Strategien zur Erreichung eigener Karriereziele durch den Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen bietet.³⁸ Allerdings sollte der Programmlinie Vernetzung zukünftig verstärkte Aufmerksamkeit zukommen, wofür entsprechende personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssten. Auch die Angebote in der Programmlinie „Wissen“/„Information“ könnten nochmals auf ihre bedarfsgerechte Gestaltung hin geprüft werden.

Wünsche ehemaliger Teilnehmerinnen

Abschließend werden Wünsche ehemaliger Programmteilnehmerinnen an das Programm oder an einzelne Angebote, welche diese im Rahmen der Online-Befragung und/oder der Interviews formulierten, dargelegt und entsprechende Weiterentwicklungsmöglichkeiten kurz diskutiert.

Sowohl in der Online-Befragung als auch in Interviews äußerten ehemalige Programmteilnehmerinnen den Bedarf an einem stärker auf die Fachbereiche ausgerichteten Angebot. Wie in Kapitel 3.3 ausgeführt, halten mehrere Teilnehmerinnen separate Veranstaltungen für Natur- und Lebenswissenschaftlerinnen einerseits und Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen andererseits insbesondere hinsichtlich der Gruppencoachings, der Informationsveranstaltungen zu Forschungsförderung sowie der Expertinnengespräche für sinnvoll. Die Evaluatorinnen empfehlen, Möglichkeiten der Organisation und Finanzierung entsprechender zusätzlicher Angebote zu prüfen.

Eine Interviewpartnerin hätte sich eine stärkere Verzahnung verschiedener Kurse gewünscht. Unter anderem zwischen dem Einstiegsseminar zu strategischer Karriereentwicklung und dem Führungstraining, die von unterschiedlichen Referentinnen geleitet wurden, gab es in ihrem Programmdurchgang einige Dopplungen. Es könnte diskutiert werden, wie ein verstärkter Austausch zwischen den Referentinnen angeregt werden kann.

Eine andere Interviewpartnerin schlug eine engere Begleitung der Umsetzung des Gelernten vor:

„Ich glaube, ich hätte mehr [von dem Qualifizierungsprogramm] profitieren können, [...] wenn ich das mehr in meinen Alltag integriert hätte [...]. Und ich glaube, dabei könnte man Teilnehmern tatsächlich auch helfen, indem man [...] nochmal Feedback dazu geben lässt, ob sie das Ganze integriert haben und, wenn ja, wie sie das integriert haben und, wenn nein, wie sie das vielleicht noch tun können.“ (I2)

In der Online-Befragung und in einem Interview wurde zudem der Wunsch nach einem Einzelcoaching nach Programmende geäußert, beispielsweise um Fragen zu einem konkret anstehenden Berufungsverfahren zu klären. Ob dies möglich ist, wäre, falls gewünscht, mit den Referentinnen zu besprechen und hängt auch von den zur Verfügung stehenden Mitteln ab.

Auf die Frage, welche konkreten Angebote sie sich im Rahmen des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen zusätzlich gewünscht hätten, nannten drei Teilnehmerinnen an der Online-Befragung Workshops zu Alternativen zur akademischen Laufbahn, beispielsweise hinsichtlich konkreter Einstiegsmöglichkeiten in die Wirtschaft. Dies ist im Zusammenhang mit der Option einer grundsätzlichen,

³⁸ o. V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 7.

sichtbaren Öffnung des Programms hinsichtlich der Unterstützung von Karrierewegen außerhalb der Wissenschaft, die sich in der Programmorganisation, Zielgruppenansprache und Angebotsgestaltung niederschlägt, zu diskutieren (vgl. Kap. 3.4). Gleichzeitig wurde gewünscht, dass Veranstaltungen, die nicht explizit Karrieren außerhalb der Wissenschaft zum Thema haben, einen stärkeren Fokus auf die Spezifika des Wissenschaftssystems legen.

Ebenfalls drei Befragungsteilnehmerinnen äußerten den Wunsch nach einem Mentoringangebot im Rahmen des Qualifizierungsprogramms. Während Postdoktorandinnen mit Bedarf bzw. Interesse an Mentoring an das Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm verwiesen werden sollten und eine deutliche Kommunikation der Unterschiede zwischen den Programmsäulen sicherzustellen ist, ist im Hinblick auf das Qualifizierungsprogramm zu überlegen, inwiefern das – personalressourcenintensive – Beratungsangebot durch die Programmleitung ausgebaut werden kann.

Jeweils zwei Befragte hätten sich Angebote zu den Themen Personalauswahl und Mitarbeiter_innenführung sowie Verhandlungskompetenzen gewünscht. Darüber hinaus wurden in der Online-Befragung die folgenden Themen zur Behandlung im Rahmen des Qualifizierungsprogramms vorgeschlagen:

- Kompetenzen für die Gremien-/Kommissionsarbeit und Verhalten in männerdominierten Gremien
- Führung im interkulturellen Kontext
- Einzelcoachings zu Bewerbungssituationen
- Einzelcoachings zu Mikropolitik
- Strategische Tipps für die Einwerbung von Drittmitteln
- Projektmanagement
- Zeitmanagement
- Schaffung von Perspektiven für (nicht-akademische_n) Partner_in.

7 Empfehlungen

Programmkonzeption und -ziele

- Es wäre zu überprüfen, ob das implizite Ziel der „Unterstützung diverser Karrierewege“ als eines der expliziten Ziele des Qualifizierungsprogramms definiert und kommuniziert werden sollte. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang, welche Angebote sinnvollerweise z. B. getrennt nach „Karriereziel Wissenschaft“ und „Karriereziel Wirtschaft“ o. ä. angeboten werden können. Denkbar wäre auch, den Fokus auf Karrieren innerhalb der Wissenschaft beizubehalten, diesen jedoch explizit auf außeruniversitäre Forschung bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Unternehmen auszuweiten. Entsprechende Kooperationen der Universität mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, insbesondere im Kontext des Campus Göttingen, erscheinen sinnvoll.
- Es wird empfohlen, die Durchführung in festen Jahresgruppen (evtl. mit Vergabe freier Plätze für einzelne Angebote an weitere Interessierte) beizubehalten. Für folgende Angebote ist das Konzept der festen Gruppe besonders sinnvoll: Auftaktworkshop – Kleingruppen-coachings – Bilanzworkshop.

Zielgruppen

- Das Angebot als Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen sollte angesichts der positiven Effekte auf die Gruppe(n), den Charakter der Veranstaltungen und hinsichtlich des Ziels der Förderung von Wissenschaftlerinnen beibehalten werden. Empfohlen wird eine Diskussion unter den Verantwortlichen für die drei Säulen des Dorothea Schlözer-Programms zu Kriterien der Teilnehmerinnenauswahl. Gemeinsam könnte überlegt werden, ob es gewünscht ist, weitere „Diversitätsansprüche“ (zusätzlich zur Interdisziplinarität) und entsprechende Auswahlkriterien zu formulieren und bspw. die Zielgruppen explizit auf außeruniversitäre Institute und Fachhochschulen auszuweiten. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die Bewerber_innen, deren Karrierechancen am größten eingeschätzt werden und/oder gerade andere Bewerber_innen ins Programm aufgenommen werden sollen. Ein Austausch mit den Verantwortlichen der unterschiedlichen Dorothea Schlözer-Angebote diesbezüglich könnte fruchtbar sein. Allerdings sollte hierbei unbedingt die im Selbstbericht genannte Konsequenz eines erhöhten organisatorischen Aufwands in die Diskussion einbezogen werden. So folgt aus einer Erhöhung der Teilnehmerinnenzahl eine Reservierung von Plätzen für Teilnehmerinnen aus Exzellenzclustern und DFG-Forschungsverbänden, und aus einer Veränderung der Teilnehmerinnenstruktur ergeben sich neue Entwicklungsarbeitsschritte für das Auswahlverfahren. Dies hat jeweils Rückwirkungen auf Arbeits- und Personalaufwand und damit auf die Ressourcen.
- Die bilinguale Gestaltung der Angebote sollte beibehalten werden, das betrifft insbesondere das Coaching-Angebot, bei dem die Möglichkeit, sich in einer möglichst vertrauten Sprache auszudrücken essentiell ist. Darüber hinaus jedoch kann die Teilnahme an Veranstaltungen in englischer Sprache auch für deutschsprachige Teilnehmerinnen einen Mehrwert darstellen hinsichtlich der Entwicklung von Sprachkompetenz und Sprechsicherheit. Eine entsprechende Bewerbung der Veranstaltungen könnte zudem das Interesse jener Teilnehmerinnen wecken, für die die englische Sprache eine positive Herausforderung darstellt.
- Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Gruppe sollte ebenfalls beibehalten werden. Zu prüfen wäre, welche Angebote sinnvollerweise getrennt für Natur- und Lebenswissenschaftlerinnen und Geistes-/Sozialwissenschaftlerinnen angeboten werden sollten. Eine Trennung wurde von einigen Interviewpartnerinnen insbesondere gewünscht für die Gruppen-coachings, für die Informationsveranstaltung zu Forschungsförderung und für die Expertinnengespräche.

Programmstruktur und -ausstattung

- Die Integration einer systematischen Qualitätssicherung in bestehende Controllingprozesse (beispielsweise im Gleichstellungsbüro) wäre eine wichtige Grundlage für eine ständige ziel- und bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Programms. Die Einführung entsprechender Arbeitsprozesse und Zuständigkeiten hinsichtlich einer systematischen Erhebung, Auswertung und Analyse von Teilnehmerinnenfeedback sowie eines Monitorings zu Teilnehmerinnenzahlen, Programmabbrüchen, Karriereentwicklungen der Alumnae ist empfehlenswert. Die Abfrage eines ausführlichen Feedbacks der Teilnehmerinnen zu den einzelnen Angeboten direkt im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung, wie dies einige Referent_innen tun, könnten eine detailliertere, nachvollziehbarere Beurteilungsgrundlage und hilfreiche Hinweise für die Anpassung des Programms bieten. Hierfür könnte die Programmleitung/-koordination eine Beurteilungsbogenvorlage erstellen und den Referent_innen für eine obligatorische Erfassung zukommen lassen und diese Daten im Anschluss für alle Einzelangebote vergleichend auswerten. Alternativ oder zusätzlich sollte der Fragebogen für die Teilnehmerinnenbefragung um Fragen und Items ergänzt werden, die vertiefte und differenziertere Einblicke in die Programmerrfahrungen der Teilnehmerinnen ermöglichen.
- Zu empfehlen wäre im Zusammenhang mit Qualitätssicherung auch ein regelmäßiges Berichtswesen, wobei bspw. die Datenerhebung zur beruflichen Entwicklung der Bewerber_innen und der ehemaligen Teilnehmerinnen gehört (z. B. zu Programmbeginn und sechs Monate nach Programmende). Eine längerfristige Kontaktpflege mit den Alumnae wäre im Hinblick auf Vernetzung und Sichtbarkeit des Programms ebenfalls förderlich.
- Für alle vorgenannten Empfehlungen ist allerdings Voraussetzung, dass entsprechende Mittel bereitgestellt und langfristig zugewiesen werden, um entsprechende Qualitätsmanagementmechanismen und -prozesse aufbauen und umsetzen zu können. Die Evaluatoreninnen empfehlen der Universität Göttingen, die finanzielle Verstetigung des Programms zu prüfen, um eine kontinuierliche Qualitätssicherung zu gewährleisten. Die Programmleitung hält daher die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für diesen Bereich im Umfang von mind. 50 % zur säulenübergreifenden Unterstützung der Durchführung des Dorothea Schlözer-Programms – insbesondere für das Postdoktorandinnenstellenprogramm und das Qualifizierungsprogramm – für sinnvoll und notwendig.³⁹ Die Evaluatoreninnen schließen sich in ihrer Empfehlung der Bedarfseinschätzung der Programmleitung an.

Programmmanagement

- Es wird eine Stärkung des bestehenden Austausches und ggf. der Kooperation mit den Verantwortlichen der anderen Dorothea Schlözer-Säulen, insbesondere des Mentoringprogramms, empfohlen. Hierzu könnten ein strukturiertes, regelmäßiges Austauschtreffen und entsprechende Abstimmungsprozesse zu Inhalten und Strategien etabliert werden. Im Rahmen eines solchen Austausches könnte auch eine deutlichere Abgrenzung der Angebote voneinander und die entsprechende Außendarstellung erarbeitet werden.
- Die individuelle Beratung der Postdoktorandinnen, die sich für mehrere Programmsäulen beworben haben, sollte fortgeführt werden. Denkbar wäre – eine entsprechende Finanzierung vorausgesetzt – die Einführung eines verpflichtenden Beratungsgesprächs für die Bewerberinnen in allen Säulen des Dorothea Schlözer-Programms, um gemeinsam herauszuarbeiten, welches Angebot den Bedarfen der Einzelnen am meisten entspricht.
- Des Weiteren wird empfohlen, einen formalisierten Austausch mit Programmverantwortlichen für Postdoktorandinnen(qualifizierungs)programme an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen am Standort Göttingen einzuleiten. Eine verstärkte Zusammenarbeit

³⁹ o. V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017, S. 18.

der Dorothea Schlözer-Programmleitung an der Georg-August-Universität Göttingen mit Akteur_innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen könnte zum Aufbau von strukturierten themenübergreifenden Kooperationen der Gleichstellungsakteur_innen beitragen, wenn auch hierfür zunächst strukturelle Vorbedingungen geschaffen werden müssen. In jedem Fall sind für den Aufbau von Kooperationen Ressourcen notwendig.

- **Die frühzeitige und verbindliche Kommunikation der Veranstaltungstermine sollte beibehalten werden.** Diese Praxis ermöglicht den Teilnehmerinnen nicht nur eine bessere Planung und Integration der einzelnen Angebote in ihren Alltag, sondern teilweise überhaupt die Teilnahme am gesamten Qualifizierungsprogramm.
- **Es wird empfohlen, die Möglichkeit der Notfallbetreuung für Kinder auch im Falle einzelner Veranstaltungen unter anderem auf der Programm-Webseite sichtbar zu bewerben.** Diese Information könnte auch die Teilnahmeentscheidung von Postdoktorandinnen mit Kinderbetreuungsverantwortung positiv beeinflussen.
- **Die Notwendigkeit von Pausen und die Einhaltung der geplanten Pausen- und Endzeiten sollte von Seiten der Programmleitung an die Referent_innen kommuniziert werden.** Längere gemeinsame Pausen erhöhen nicht nur die Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmerinnen, sondern können sich auch positiv auf das Ziel des interdisziplinären Austausches auswirken.

Bedarfsgerechte Gestaltung der Angebote

- **Da insgesamt eine weitgehend bedarfsgerechte Gestaltung der Angebote besteht, sollte die bisherige Strategie in dieser Hinsicht fortgeführt und ausgebaut werden.** Überlegt werden könnte, wie das – personalressourcenintensive – Beratungsangebot durch die Programmleitung ausgebaut werden kann.
- **Empfehlungen zu den Programmlinien:** Der Programmlinie Vernetzung sollte zukünftig verstärkte Aufmerksamkeit zukommen, wofür entsprechende personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssten. So könnten Programmteilnehmerinnen durch Workshops zu „Vernetzungsstrategien“ darin unterstützt werden, berufliche Netzwerke zu etablieren, aus denen wissenschaftliche Kooperationen bezüglich Publikationen und Projekten erwachsen. Was die Programmlinien „Karriereentwicklung“ und „Kompetenzen“ angeht, so wird im Selbstbericht bereits ein Hinweis auf die 2017 neu aufgenommenen Themen gegeben, so z. B. ein Workshop zum Thema „Mikropolitische Handlungsebene und etwaige Rückschlüsse auf die Karriereplanung“, „Forschungsanträge schreiben“ und „Diversitätskompetenz“.
- **Hinsichtlich einer effektiveren Verzahnung der einzelnen Kurse und Angebote** könnte diskutiert werden, wie ein verstärkter Austausch zwischen den Referent_innen angeregt werden kann.
- **Geprüft werden könnten schließlich die von ehemaligen Programmteilnehmerinnen in der Online-Befragung oder im Interview geäußerten Bedarfe an zusätzlichen Angeboten** (vgl. Kap. 6). So wurde in der Online-Befragung und in einem Interview der Wunsch nach einem Einzelcoaching nach Programmende geäußert, beispielsweise um Fragen zu Berufungsverfahren angesichts einer konkreten Situation zu klären. Ob dies möglich ist, wäre, falls gewünscht, mit den Referentinnen zu besprechen und hängt auch von den zur Verfügung stehenden Mitteln für eine entsprechende Erhöhung der Honorare ab.

8 Quellen- und Literaturverzeichnis

Dokumente

Georg-August-Universität Göttingen (2014): Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts, abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/115097.html> [22.05.2017].

Georg-August-Universität Göttingen (2013): Abschlussbericht der Georg-August-Universität Göttingen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/forschungsorientierte-gleichstellungsstandards-der-dfg/114758.html> [22.05.2017].

Georg-August-Universität Göttingen (2011): Flyer zum Dorothea Schlözer-Programm, abrufbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/113209.html> [22.05.2017].

Georg-August-Universität Göttingen (2009): Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen zu den Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Georg-August-Universität Göttingen (2006): Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen, abrufbar unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html> [22.05.2017].

o.V. (2017): Selbstbericht im Rahmen der Evaluation des Postdoktorandinnen-Qualifizierungsprogramms an der Georg-August-Universität Göttingen, 01.02.2017.

o.V. (2010-17): Veranstaltungsverzeichnisse des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der August-Universität Göttingen 2010-2016.

o.V. (2010): Protokoll des Bilanzworkshops des Dorothea Schlözer Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen am 20.11.2010 im Heyne-Haus, Universität Göttingen.

o.V. (2009): Konzept für das Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen.

Webseite des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms, abrufbar unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/122357.html> [22.05.2017].

Literatur

Balthasar, Andreas (2011): Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process, in: *German Policy Studies* 7 (3), S. 187-231.

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (2008) (Hg.): *Standards für Evaluation*, 4. unveränderte Auflage, Mainz: DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V., abrufbar unter: http://www.degeval.de/fileadmin/user_upload/Sonstiges/STANDARDS_2008-12.pdf.

Hayn, Doris / Vogel, Nina (2017): Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen – Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Beispiel Niedersachsens, *CEWSjournal* Nr. 108, S. 48-52, abrufbar unter: <http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal108.pdf>.

9 Anhang

Anhang 1: Zeitplan der Evaluation

Aktivität	Zuständige Einrichtung	Zeitlicher Rahmen
Erstellen des Leitfadens für den Selbstbericht	CEWS	01.12. – 16.12.2016
Kontaktieren der ehemaligen Programmteilnehmerinnen für die quantitative Befragung und die Telefoninterviews	Universität Göttingen, CEWS	01.12. – 16.12.2017
Dokumentenanalyse	CEWS	01.12. – 01.02.2017
Konkurrenzanalyse	CEWS	02.01. – 13.01.2016
Verfassen des Selbstberichts	Universität Göttingen	07.01. – 20.01.2017
Entwicklung des Fragebogens für die Online-Befragung	CEWS	20.01. – 10.02.2017
Auswertung des Selbstberichts	CEWS	23.01. – 03.02.2017
Durchführung der Online-Befragung	CEWS	13.02. – 06.03.2017
Auswertung der Online-Befragung	CEWS	06.03. – 17.03.2017
Entwicklung des Gesprächsleitfadens für Telefoninterviews	CEWS	13.03. – 24.03.2017
Abstimmungsgespräch zwischen den Evaluatorinnen, Programmverantwortlichen und weiteren Akteur_innen an der Universität Göttingen	Universität Göttingen, CEWS	20.03.2017
Vorbereitung und Durchführung der Telefoninterviews	CEWS	27.03. – 19.04.2017
Auswertung der Telefoninterviews	CEWS	24.04. – 16.05.2017
Erstellen des Evaluationsberichts	CEWS	17.05. – 16.06.2017
Abgabe des Evaluationsberichts	CEWS	30.06.2017

Anhang 2: Übersicht über ehemalige Teilnehmerinnen am Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen, die an einem Telefoninterview mit den Evaluatorinnen teilgenommen haben

Alias der Interviewpartnerin	Interviewdatum	Teilnahmejahr
I1	05.04.2017	2010
I2	04.04.2017	2011
I3	04.04.2017	2012
I4	19.04.2017	2014
I5	03.04.2017	2014
I6	29.03.2017	2015
I7	28.03.2017	2015
I8	27.03.2017	2016
I9	04.04.2017	2012

Anhang 3: Übersicht über Angebote im Rahmen des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Dorothea Schlözer-Programm der Georg-August-Universität Göttingen nach Programmlinien und Jahren

KARRIEREENTWICKLUNG

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zeit und Ziele für Wissenschaftlerinnen (Online-Coaching)	X	X					
Einstiegsseminar im Rahmen des Karrieremoduls / Einstiegsseminar: Karriereentwicklung in der Wissenschaft / Einstiegsseminar: Strategische Karriereentwicklung in der Wissenschaft	X	X	X	X	X	X	X
Strategische Karriereentwicklung in der Wissenschaft / Folgeworkshop: Karriereentwicklung in der Wissenschaft / Folgeworkshop: Strategische Karriereentwicklung in der Wissenschaft			X	X	X	X	X
Bilanzworkshop (im Rahmen des Karrieremoduls)	X	X	X	X	X	X	X
Online-Forum/-Coaching		X					
Gruppencoachings			X	X	X	X	X

WISSEN / INFORMATION

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Berufungsverfahren an der Universität Göttingen / Berufungsverfahren, Berufungstraining	X	X					
Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere durch Forschungsförderung / Forschungsförderung (2012 zugeordnet zu Wissen/Kompetenzen)	X		X	X			
Leistungsbewertung, Leistungsindikatoren in der Forschung / Leistungsbewertung in der Forschung	X	X					
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie / Work-Life-Balance		X			X	X	X
Personalrecht in der Wissenschaft / Personalrecht in der Wissenschaft, Einstellungs- und Auswahlverfahren			X	X	X		
Lehre und wissenschaftliche Karriere / Lehre im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere			X	X			

Einwerbung von Drittmitteln				X	X		
Wiedereinstieg nach längerer familienbedingter Auszeit (Round Table)				X			
KOMPETENZEN							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Achtung Auftritt! Überzeugend Präsentieren / Selbstpräsentation / Self-Presentation	X	X			X	X	X
Konstruktive Gesprächsführung	X						
Führungstraining (2012 zugeordnet zu Wissen/Kompetenzen)		X	X	X	X	X	X
Berufungstraining / Bewerbungs- und Berufungstraining für die Wissenschaft			X	X	X	X	X
Resolving conflicts sustainable – The approach of non-violent communication					X		
Internationale Forschungsförderung					X	X	X
VERNETZUNG							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Expert Talk	X						
Expert Lunch		X	X	X	X		
Dorothea Schlözer-Tag		X					

Quelle: Veranstaltungsübersichten des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen im Dorothea Schlözer-Programms der Georg-August-Universität Göttingen 2010-2016.