

Diversity Mentoring

Ein Förderprogramm für Vielfalt in der Wissenschaft

Ziele und Schwerpunkte des Konzeptes

Ziele

- Karriereentwicklung von Wissenschaftler*innen in besonderen Lebenslagen mit Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen
- Entwicklung und Umsetzung bedarfsorientierter Angebote zu Diversity-Kompetenzen und Empowerment bei allen Teilnehmenden

Schwerpunkte

- Identitätsressourcen: Selbstklarheit, Zielklarheit, Zielkongruenz, Werte
- Humanressourcen: Fachwissen, Kenntnisse zum Arbeitsmarkt, Fertigkeiten, Methodenkenntnisse, Aufbau der Kenntnisse über das Wissenschaftssystem, Wissenschaftskultur, Karrierewege sowie Organisation und Prozesse einer Universität
- Sozialressourcen: formelle und informelle Netzwerke, weitere relevante Kontakte
- Psychologische Ressourcen: Optimismus, Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Resilienz

Gegenseitige Haltung und Kommunikation

- das Entstehen von Selbst- und Fremdbildern sollen in den Blick genommen werden, gegenseitiges Interesse, Impulse zur Selbstreflexion
- Teilnehmende werden im Erstgespräch gefragt, ob ihre Diversity-Merkmale mit Dritten, z. B. Mentor*innen, thematisiert werden sollen und wenn ja, auf welche Weise
- Kommunikation zu Anfang klären (z. B. welche oder keine Anrede, mögliche Beeinträchtigung bzw. Anforderungen an Kommunikationskanäle, Online-Formate)

Formale Eckpunkte

Zielgruppe Mentees

Promovierende und Postdocs mit besonderen Herausforderungen auf Grund der besonderen Lebenslagen und Systemanforderungen, darunter unterrepräsentierte Gruppen an der Universität Konstanz mit dem Berufswunsch im Forschungsbereich

Anzahl der Mentees p. a.

ca. 5-10 Personen

Beispiele für besondere Herausforderungen

- Behinderung und chronische Erkrankung/ Langzeitwirkung einer akuten Erkrankung
- Psychische Erkrankung oder gesundheitliche Beeinträchtigung
- Flucht, sowie Wissenschaftler*innen, die aufgrund der Lage in ihrem Herkunftsland als „scholars at risk“ gelten
- Erfahrungen mit persönlichen und strukturellen Diskriminierungen, Stigmatisierungen/Voreingenommenheiten z. B. aufgrund der Hautfarbe/Aussehens, ethnischen, nationalen, sozialen oder ökonomischen Hintergründe, Religion, Sprache, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, des Alters u. a.

Zielgruppe Mentor*innen

- Erfahrene Personen aus dem wissenschaftlichen Bereich außerhalb der Universität Konstanz (ggf. innerhalb bei fortgeschrittenen Wissenschaftler*innen)

Format

- **(A) One-to-One-Mentoring:** Regelmäßiger Informations- sowie Erfahrungsaustausch und strategische Karriereplanung einer*s Mentee mit einer beruflich erfahrenen Person, wobei das Tandem über die Regelmäßigkeit der Treffen eigenständig entscheidet und diese selbst organisiert. Der Kontakt wird durch die Programmkoordination hergestellt. Die Mentee wird ermutigt, eine*n Mentor*in selbst nach jeweiligen Wünschen und Diversity-Dimensionen vorzuschlagen; andernfalls übernimmt die Programmkoordination die Recherche entsprechend der Wünsche der*s Mentee
- **(B) Gruppenmentoring:** Mentees bilden eine festgelegte Gruppe von vier bis sechs (ggf. mehr) Personen aus der Forschung, die sich in regelmäßigen und strukturierten Arbeitstreffen (kollegiale Beratung) zu karriere- sowie alltagsbezogenen sowie persönlichen Inhalten austauscht und gegenseitig unterstützt. Die Programmkoordination setzt die Gruppe jeweils nach Zielen, Interessen und Wünschen der Bewerber*innen z. B. im Rahmen eines Einführungsworkshops oder einer Auftaktveranstaltung gemäß der jeweiligen Fachkultur, sowie Wünschen, Bedürfnissen und Zeitressourcen der Mentees zusammen. Bereits bestehende Gruppen in Netzwerken sind ebenfalls angesprochen, sich zu bewerben.

Zeitraumen

jährliche Ausschreibung: 15. September; Bewerbung bis 15. November;
gemeinsamer Start: 01. Februar, feste Laufzeit: ein Jahr

Zeitraumen für 2021/22

Ausschreibung: 25. Januar; Bewerbung bis 4. März; gemeinsamer Start: 1. April,
feste Laufzeit: ein Jahr

Geförderte Ausgaben für Mentees auf Antrag

- **(A) One-to-One-Tandem:** Reisekosten zu Mentor*innen oder Besuch von Mentor*innen für gemeinsame Treffen, zu Konferenzen und weiteren Veranstaltungen, ggf. auch für eine Begleitperson im Fall einer Beeinträchtigung
- **(B) Gruppenmentoring:** Kosten für die Organisation von Veranstaltungen für Karriereentwicklung, Empowerment und Sensibilisierung für Diversity-Themen u. a.

Begleitprogramm

- Verpflichtend für alle: Teilnahme an den Auftakt- und Abschlussveranstaltungen (z. B. Role-Model: ein*e Wissenschaftler*in stellt ihren*seinen beruflichen Weg vor; heterogene Podien, Diskussionen über Karrieremodelle)
- Verpflichtend für Mentees: Teilnahme an zwei Informationsveranstaltungen und karriereorientierten Schulungen wie z. B. Selbstpräsentation, Standortbestimmung, Kommunikation
- Freiwillig für alle: Teilnahme am Diversity-Training, z. B. Antibias-Training, Empowerment

Bewerbungsprozess

- **One-to-One-Tandem:** [Bewerbung \(Mentee\) über das Online-Formular](#) mit folgenden Unterlagen:
 - Motivationsschreiben von maximal zwei Seiten auf Deutsch oder Englisch, in dem die Bewerbung begründet wird. Insbesondere soll beschrieben werden, welche Wirkungen sich der*die Mentee von der Teilnahme erwartet und welche karrierebezogenen Fragen er*sie mit der*dem Mentor*in klären möchte.
 - Lebenslauf
 - Ein Dokument, das die Mitgliedschaft an der UKN belegt (z.B. Immatrikulationsbescheinigung, Arbeitsvertrag)
- Kontakt zu einer*m Mentor*in erfolgt durch die Koordinatorin auf Vorschlag von Mentee (bei Bedarf mit Unterstützung der Koordination),
 - Weiterer Ablauf: Matching (Koordinatorin), Treffen des Tandems (Mentee, Mentor*in), Abschluss einer Mentoringvereinbarung (Koordinatorin und Mentor*in), Teilnahme am Begleitprogramm (Mentee), Teilnahme an Evaluation nach Abschluss (Mentee)
- **Gruppenmentoring:** [Bewerbung über das Online-Formular](#) mit folgenden Unterlagen:
 - Motivationsschreiben von maximal zwei Seiten auf Deutsch oder Englisch von bestehenden Gruppen oder von einzelnen Personen, in dem die Bewerbung begründet wird. Insbesondere soll beschrieben werden, welche Wirkungen sich die Gruppe oder die Person von der Teilnahme erwartet und welche karrierebezogenen, persönliche Fragen sie klären bzw. bestärkende Maßnahmen umsetzen möchte. Geplante Aktivitäten der bestehenden Gruppen sollten in der Bewerbung ebenfalls angegeben werden
 - Lebenslauf, bei Gruppenbewerbungen von jeder Person in der Gruppe
 - Ein Dokument, das die Mitgliedschaft der beantragenden Person/en an der UKN belegt (z.B. Immatrikulationsbescheinigung, Arbeitsvertrag)

Weiterer Ablauf

- Matching der Interessierten im Rahmen eines Workshops (bestehende Gruppen können daran teilnehmen); Treffen der Gruppe, Abschluss einer Mentoringvereinbarung (Kordinatorin und Mentees), Teilnahme am Begleitprogramm (Mentees), Teilnahme an Evaluation nach Abschluss (Mentees der Gruppe)