



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



**Evaluationsbericht zum heiTRACKS Mentoring-Programm
für promovierte Wissenschaftler*innen**

Oktober 2022 – Oktober 2023

Inhalt

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Konzeption des heiTRACKS Mentoring-Programms | 3 |
| 1.1 | Ziele | 3 |
| 1.2 | Zielgruppen | 3 |
| 1.3 | Säulen des Programms | 4 |
| 1.4 | Mentor*innen-Auswahl und Matching | 5 |
| 2 | Qualitätssicherung und Evaluationsergebnisse | 5 |
| 2.1 | Zahlen zum Mentoring-Jahr 2021/22 | 5 |
| 2.2 | Gesamteindruck | 6 |
| 2.3 | Beitrag des Mentoring-Programms zu beruflichen Entwicklungsschritten | 7 |
| 2.4 | Bewertung der 1:1 Mentoring-Beziehung | 8 |
| 2.5 | Bewertung der Gruppe und der Programmleitung | 10 |
| 2.6 | Offene Anmerkungen | 11 |
| 3 | Fazit und abgeleitete Impulse für die Weiterentwicklung | 11 |

1 Konzeption des heiTRACKS Mentoring-Programms

Das heiTRACKS Mentoring-Programm wurde im Oktober 2021 gestartet und ist in die heiTRACKS Karriereförderung für promovierte Wissenschaftler*innen der Universität Heidelberg eingebettet. Ein Programmdurchgang läuft von Oktober bis Oktober. Der vorliegende Evaluationsbericht bietet zu Beginn einen Überblick über die Programmkonzeption (Kapitel 1). In Kapitel 2 werden die qualitätssichernden Maßnahmen sowie die Ergebnisse der Abschlussevaluation dargestellt. Kapitel 3 beinhaltet ein Fazit und abgeleitete Impulse für die Weiterentwicklung des Programms.

1.1 Ziele

Ziel des 12-monatigen Mentoring-Programms ist es, promovierte Wissenschaftler*innen der Universität Heidelberg bestmöglich bei der Verwirklichung ihrer individuellen Karriereziele zu unterstützen. Dazu ermöglicht das Programm Austausch sowie persönliche Beratung in einer besonderen Tiefe und mit einem hohen Individualisierungsgrad. Das Mentoring schafft einen Rahmen, in dem implizites, feldspezifisches Wissen wie beispielsweise über interne Spielregeln des Wissenschaftssystems weitergegeben werden kann.

Ein weiteres Ziel des Programms ist es, Wissenschaftler*innen, die ähnliche Karriereziele verfolgen, Zugang zu neuen Netzwerken sowohl innerhalb ihrer Peergroup als auch darüberhinausgehend zu verschaffen. Schließlich leistet das Programm einen Beitrag zur bedarfsspezifischen Qualifizierung angehender akademischer Führungskräfte durch passgenaue Weiterbildungsangebote in für eine akademische Karriere relevanten überfachlichen Bereichen.

1.2 Zielgruppen

Die Ziele im Überblick:

- I. Die Teilnehmenden verfügen über und nutzen individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote für karriererelevante Fragen in einer besonderen Tiefe.
- II. Die Teilnehmenden verfügen über feldspezifisches Wissen für das Berufsfeld Professur bzw. Führungskraft an Universitäten und können dieses Wissen anwenden.
- III. Die Teilnehmenden haben überfachliche Qualifikationen in Bereichen erworben, die für eine akademische Führungsposition relevant sind.
- IV. Die Teilnehmenden verfügen über ein interdisziplinäres Netzwerk.

Das Mentoring-Angebot richtet sich an fortgeschrittene promovierte Wissenschaftler*innen, die

- eine akademische Karriere verfolgen.
- sich ggf. kurz vor oder nach einem Übergang in eine neue Rolle (z.B. Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur) befinden und die eine individuelle Beratung und Orientierung in der Frühphase der neuen Rolle benötigen.
- die frühe, orientierende Postdoc-Phase bereits abgeschlossen haben und sich idealerweise in der R3-Phase¹ befinden.
- für die Dauer des Programms eine Anbindung an die Universität Heidelberg haben.

¹ entsprechend der Definition des European Framework for Research Careers (Towards a European Framework for Research Careers, European Commission, 2011): R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independence),

- nicht über andere Wege oder Programme bereits Mentoring in Anspruch nehmen oder dies planen.
- bereit sind, in alle drei Bereiche des Programms Zeit zu investieren und insbesondere die Mentoring-Beziehung für mindestens ein Jahr lang aktiv zu pflegen.

Das Programm soll auch einen Beitrag zur Stärkung von bislang in akademischen Führungspositionen unterrepräsentierten Gruppen leisten. Daher sind Frauen, Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben, Erstakademiker*innen, Personen mit Migrationsgeschichte sowie Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung besonders eingeladen, sich zu bewerben.

1.3 Säulen des Programms

Das Programm basiert auf den drei Säulen „Mentoring“, „Vernetzung“ und „Qualifizierung“.

Das 1:1 Mentoring (1. Säule) bietet eine vertrauliche, überfachliche individuelle Beratung in einer besonderen Tiefe und mit einem hohen Individualisierungsgrad. In diesem Rahmen wird implizites, feldspezifisches Wissen wie beispielsweise interne Spielregeln des Wissenschaftssystems weitergegeben. Mentee und Mentor*in gestalten diese Beziehung weitgehend frei nach ihren Wünschen und Bedürfnissen, wobei die/der Mentee als Initiator*in wirkt. Ziele, Themen und Rahmenbedingungen, wie die Häufigkeit und Dauer der Gespräche, werden gemeinsam von Mentee und Mentor*in unter Berücksichtigung der eigenen Ressourcen festgelegt. Die Mentees schlagen im Zuge der Bewerbung selbst Mentor*innen vor, die dann von der Programmleitung kontaktiert werden. Ergänzend berät die Programmleitung bei der Mentor*innen-Suche und schlägt bei Bedarf ebenfalls Mentor*innen vor. Da das Programm aktuell die Unterstützung bei einer universitären Karriere im Fokus hat, sind die Mentor*innen durchweg Professor*innen. Ein Abhängigkeitsverhältnis darf nicht bestehen, sodass die Mentor*innen sowohl von der Universität Heidelberg als auch von anderen Universitäten stammen.

Die Vernetzung (2. Säule) bezieht sich sowohl auf Peer-Vernetzung als auch Vernetzung mit anderen Personen des Wissenschaftssystems. Der Peer-Austausch unterstützt die Vorbereitung und Qualitätssicherung der Mentoring-Gespräche, bietet Inspiration für mögliche Themen im Mentoring und ermöglicht den kollegialen Abgleich von Fragen und Herausforderungen von Personen auf einer ähnlichen Karrierestufe. Zu den Vernetzungsaktivitäten zählen ca. fünf 2-stündige Netzwerkveranstaltungen mit inhaltlichen Impulsen und einem moderierten Austausch (z.B. zu den Themen „Karriere und Familie“, „Mentale Stärke“, „Berufungsverhandlungen“). Überdies findet Vernetzung bei den internen Workshops und im Rahmenprogramm statt.

Die Qualifizierung (3. Säule) umfasst Weiterbildung in für die Karriereziele relevanten überfachlichen Bereichen (z.B. „Wissenschaftskommunikation“, „Macht & Mikropolitik“, „Work-Life-Balance“) sowie Workshops, die für die erfolgreiche Teilnahme am Mentoring-Programm qualifizieren. Dazu zählen ein ganztägiger Kickoff-Workshop (u.a. zur Rollenklärung und Themensetzung), eine Zwischenbilanz sowie ein Abschlussworkshop (zur persönlichen Bilanzierung und Verstetigungsstrategien).

Die Inhalte der Angebote in der zweiten und dritten Säule richten sich nach den jeweiligen Bedarfen der Teilnehmenden und variieren von Jahr zu Jahr. Durchschnittlich findet etwa eine Veranstaltung pro Monat statt. Eine Übersicht über die einzelnen Veranstaltungen und Themen aus den Bereichen Vernetzung und Qualifizierung findet sich in der Terminübersicht auf der Webseite (www.uni-heidelberg.de/mentoring_postdocs).

1.4 Mentor*innen-Auswahl und Matching

Dem Zuordnungsprozess von Mentor*innen zu Mentees (Matching) kommt eine große Bedeutung für das Gelingen einer Mentoring-Beziehung zu. Es gilt insbesondere die persönliche, fachliche und thematische Passung zu klären.

Mentor*innen können sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität Heidelberg gefunden werden. Die Suche sollte sich primär nach den Themen des/der Mentee richten. Die Verantwortung für die Mentor*innen-Suche liegt bei den Mentees. Das Mentoring-Programm unterstützt jedoch und erfüllt eine Türöffner-Funktion.

Der Prozess gliedert sich in die folgenden sechs Schritte:

1. Schritt: Identifikation geeigneter Mentor*innen
2. Schritt: Anfrage der Mentor*innen
3. Schritt: Kontaktaufnahme durch die Mentoring-Programmverantwortlichen
4. Schritt: Erstkontakt zwischen Mentee und Mentor*in
5. Schritt: Match
6. Schritt: Offizieller Start der Mentoring-Beziehung beim Auftakt

2 Qualitätssicherung und Evaluationsergebnisse

Innerhalb des Programmjahres findet im Rahmen des Zwischenbilanz-Workshops ein Feedback-Gespräch mit der Programmleitung zum Programmverlauf statt, um bei möglichen Schwierigkeiten frühzeitig gegensteuern zu können. Die ganztägigen Qualifizierungsworkshops mit externen Trainer*innen werden einzeln evaluiert.

Im November 2022, unmittelbar nach dem Abschluss der ersten Programmrunde, wurde über heiQUALITY online eine anonyme Abschlussevaluation durchgeführt. Von 15 Teilnehmenden haben 13 an dieser Evaluation teilgenommen. Die Antworten wurden, wo nicht anders angegeben, als Zustimmung auf einer 5-Punkt Likert-Skala mit den Polen 1 („stimme voll zu“) und 5 („stimme gar nicht zu“) erfasst und werden im Folgenden überblicksartig dargestellt.

2.1 Zahlen zum Mentoring-Jahr 2021/22

Insgesamt nahmen 15 Personen am heiTRACKS Mentoring-Programm 2021/22 teil, davon elf Frauen (73%), neun Teilnehmende haben Kinder (60%). Die Verteilung auf die Fakultäten ist in Abbildung 1 auf der folgenden Seite dargestellt.

Zehn Teilnehmende waren in der Karrierestufe Nachwuchsgruppenleiter*in / Habilitand*in / Postdoc. Drei Teilnehmende waren Juniorprofessor*innen, eine Person war Privatdozent*in, eine Person war apl. Professor*in.

Im Mentoring-Jahr 2021/22 wurden die folgenden fünf Netzwerkveranstaltungen durchgeführt:

- „Karriere und Familie“
- „Mental stark durch den Tag“
- „Gewinnungsgespräche und Berufungsverhandlungen an der Universität Heidelberg“
- „Erstakademiker*innen und wissenschaftliche Karrierewege: Hürden & Strategien“
- „Get together“ (selbstorganisiert durch die Mentees)

Im Rahmen der überfachlichen Qualifizierung fanden die ganztägigen Workshops „Machtspiele und Mikropolitik in der Wissenschaft“ sowie „Wissenschaftskommunikation“ jeweils mit externen Trainerinnen statt.

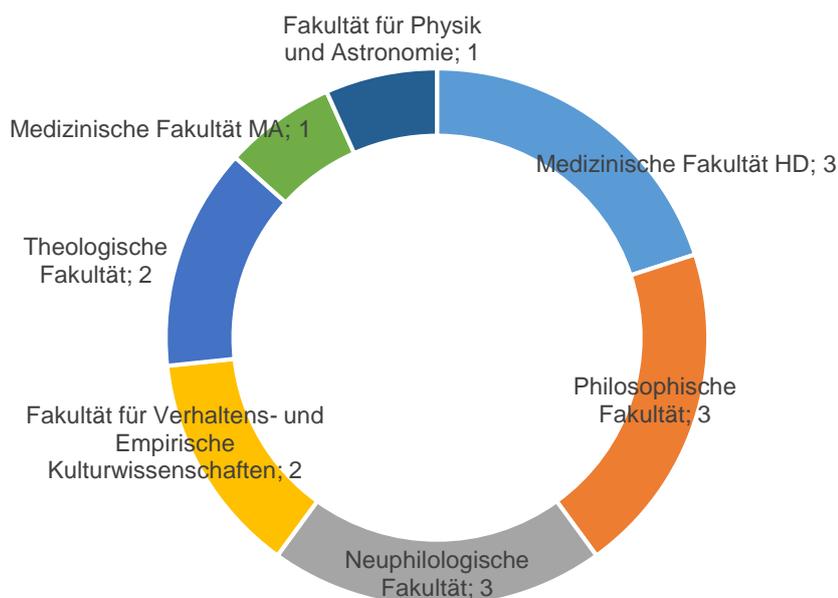


Abbildung 1: Verteilung der Teilnehmenden auf die Fakultäten:

Das Rahmenprogramm umfasste den feierlichen Auftakt, einen ganztägigen Auftaktworkshop, einen halbtägigen Zwischenbilanz-Workshop, einen zweistündigen Abschlussworkshop sowie den feierlichen Abschluss.

Die Häufigkeit der Treffen innerhalb des Programms wurde fast einheitlich (92%) als genau richtig bewertet. Die Themen der Netzwerkveranstaltung wurden überwiegend als relevant bewertet (62%), 23% waren hier neutral, 15% fanden die Themen eher nicht relevant.

Insbesondere die Themen „Gewinnungsgespräche und Berufungsverhandlungen an der Universität Heidelberg“, „Machtspiele und Mikropolitik in der Wissenschaft“ und „Erstakademiker*innen und wissenschaftliche Karrierewege - Hürden und Strategien“ wurden als besonders nützlich hervorgehoben.

2.2 Gesamteindruck

Die Teilnehmenden gaben an, dass sich die Teilnahme am Mentoring-Programm insgesamt für sie gelohnt habe (MW=1,4; SD=0,5). Die Erwartungen wurden überwiegend übertroffen (62%) oder erfüllt (31%), in einem Fall enttäuscht (8%). Als Gründe wurden primär die Mentee-Gruppe und die Beziehung zum Mentor / zur Mentorin genannt.

Der Einfluss des Mentoring-Programms auf den Wunsch nach einer Führungsposition in der Wissenschaft bzw. der Annäherung an berufliche Ziele wurde wie in Abbildung 2 und Abbildung 3 dargestellt bewertet. Beide Ergebnisse bestätigen, dass das Programm die Teilnehmenden auf ihrem Karriereweg in Richtung einer Führungsposition im akademischen Bereich gewinnbringend unterstützt hat.

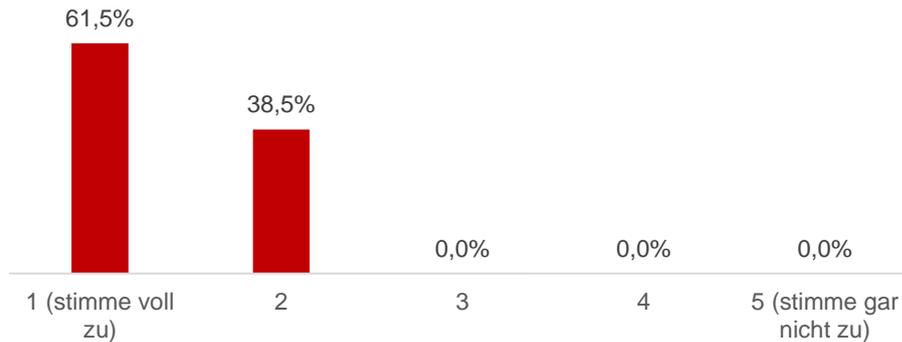


Abbildung 2: Mein Wunsch, eine Führungsposition in der Wissenschaft (z.B. Professor*in) einzunehmen, wurde durch die Teilnahme am Mentoring-Programm gefestigt (MW=2,1; SD=0,9).

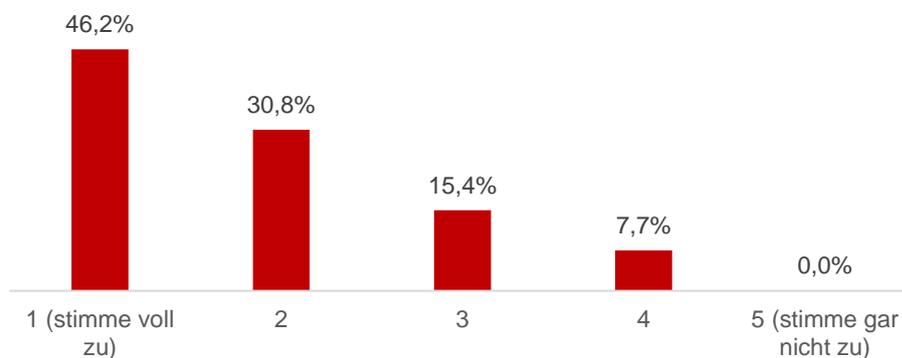


Abbildung 3: Das Programm hat zur Annäherung an meine beruflichen Ziele beigetragen (MW=1,8; SD=1,0).

2.3 Beitrag des Mentoring-Programms zu beruflichen Entwicklungsschritten

Nach dem Nutzen des Mentoring-Programms für verschiedene berufliche Entwicklungsschritte gefragt, bewerten die Teilnehmenden das Programm wie folgt.

Gewinnbringend in Bezug auf (1 = „stimme voll zu“, 5 = „stimme gar nicht zu“):

- Weitere Karriereplanung: MW=1,5 (SD=0,7)
- Persönliche Entwicklung: MW=1,7 (SD=0,8)
- Erlangen von Wissen zu internen Spielregeln des Wissenschaftssystems: MW=1,8 (SD=0,7)
- Beratung bei Entscheidungen: MW=1,8 (SD=0,9)
- Motivation zur Fortführung der wissenschaftlichen Karriere: MW=2,1 (SD=0,8)
- Stärkung des Selbstbewusstseins: MW=2,1 (SD=0,9)
- Wissen um eigene Stärken und Schwächen MW=2,3 (SD=0,6)
- Entwicklung von Strategien zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie MW=3,3 (SD=1,1)

Auf die Frage, bei welchen weiteren Punkten das Mentoring hilfreich war, wurde ergänzt:

- „Ich habe insbesondere auch die wissenschaftlichen Strukturen und die Förderinstrumente der Uni Heidelberg besser kennengelernt.“
- „Zeit zu haben über Punkte zu reflektieren, für die man sich sonst keine Zeit nimmt oder nicht die richtigen GesprächspartnerInnen hat.“

- „Das Mentoring-Programm hat mich sehr in meiner aktuellen Entwicklungsphase in meinem Unternehmen gestärkt. Meine Mentorin war die ideale Begleiterin für die stattgehabte Karrierephase. Die wiederholte Bewusstmachung und Diskussion der Karriereschritte/optionsen/hürden in der Gruppe mit den anderen Mentees sowie mit meiner Mentorin hat meinen eigenen gedanklichen Reifungsprozess in diesen Themenbereichen stark vorangetrieben, sodass ich mich hier gestärkt wiederfinde.“

2.4 Bewertung der 1:1 Mentoring-Beziehung

Die Anzahl der Gespräche (persönlich, online, telefonisch) zwischen Mentee und Mentor*in stellte sich wie folgt dar (Abbildung 4).

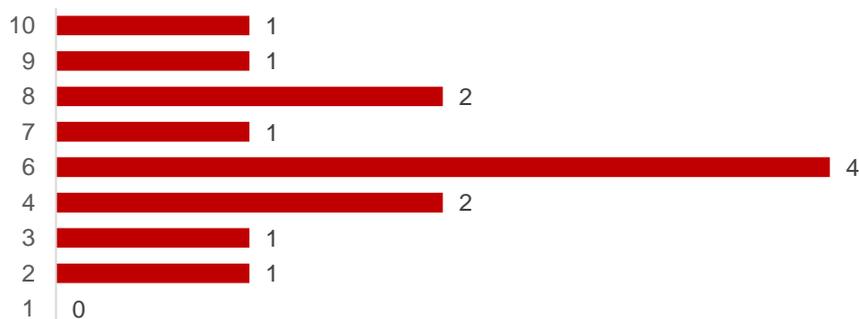


Abbildung 4: Anzahl der Gespräche zwischen Mentee und Mentor*in (y-Achse) und Häufigkeit der Nennung (x-Achse)

75% stimmten der Aussage „Die Häufigkeit der Mentoring-Gespräche war angemessen“ voll zu oder zu, 8% waren neutral, 17% stimmten nicht zu.

Die durchschnittliche Gesprächsdauer betrug mehrheitlich 60-90 Minuten (siehe Abbildung 5).

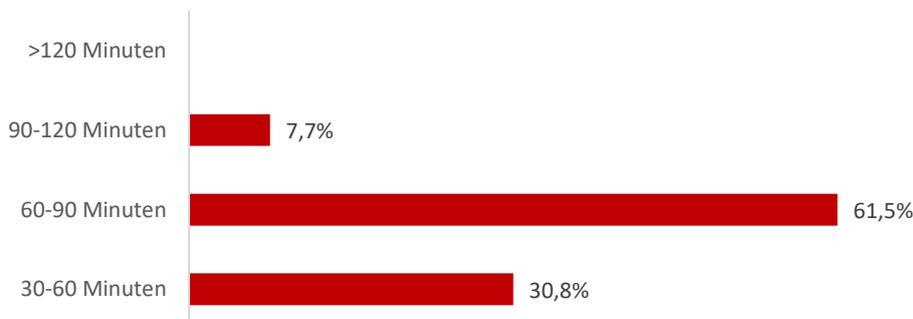


Abbildung 5: durchschnittliche Gesprächsdauer

83% der Teilnehmenden halten es für sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich, weiterhin Kontakt zum Mentor / zur Mentorin zu halten (8% neutral, 8% nicht wahrscheinlich).

Die Mentoring-Beziehungen wurden insgesamt als sehr gut bewertet. Die einzelnen Bewertungsdimensionen und die Antwortverteilung sind nachfolgend dargestellt.

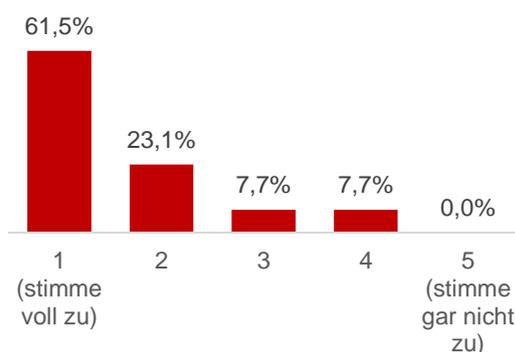


Abbildung 7: Meine Mentoring-Beziehung war insgesamt gut.

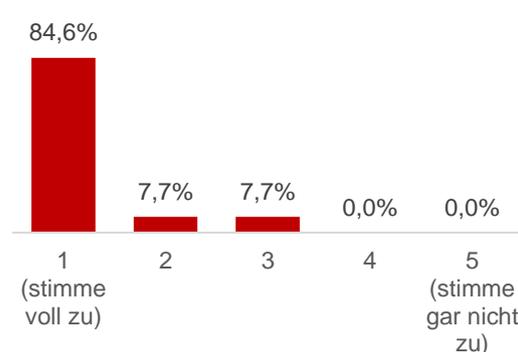


Abbildung 6: Mein*e Mentor*in ist auf meine Fragestellung(en) eingegangen.

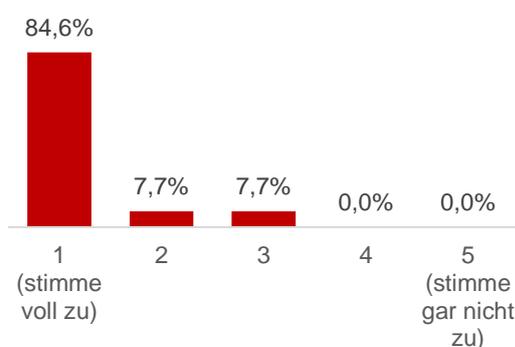


Abbildung 8: Mein*e Mentor*in hat gute Hilfestellung(en) gegeben.

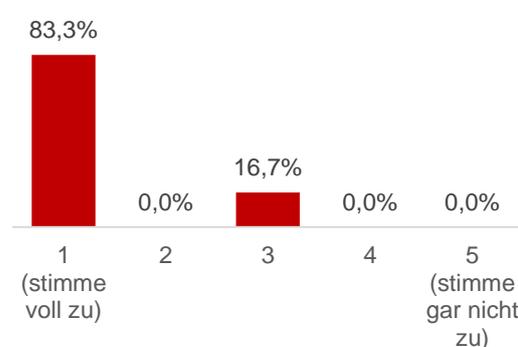


Abbildung 9: Die Vielfalt der besprochenen Themen war angemessen.

Die Teilnehmenden stimmten zu (1 = „stimme voll zu“, 5 = „stimme gar nicht zu“),

- durch die 1:1 Mentoring-Gespräche **neue Blickwinkel erhalten** zu haben (MW=1,3; SD=0,5).
- in Bezug auf ihre Anliegen **besser zu wissen, wie sie Entscheidungen für sich treffen können** (MW=1,4; SD=0,7).
- sich jetzt **über die nächsten Schritte für ihre Anliegen im Klaren** zu sein (MW=1,5; SD=0,7).

In diesen Ergebnissen zeigt sich der positive Beitrag des Mentorings auf die eigene Karriereplanung und individuelle Entscheidungen.

Um besser zu verstehen, welche Kriterien für die Wahl der Mentorin bzw. des Mentors als wichtig empfunden werden, wurden in der Evaluation verschiedene Kriterien abgefragt (1 = „sehr wichtig“, 5 = „gar nicht wichtig“). Hier heben sich insbesondere Geschlecht (MW=2,2; SD=1,6) und fachliche Nähe (MW=2,2; SD=1,1) ab. Die übrigen Kriterien (z.B. Alter, räumliche Nähe, Renommee) wurden neutral als weder wichtig noch unwichtig bei der Wahl der Mentor*innen beurteilt.

In den offenen Anmerkungen wurden die folgenden Kriterien als wichtig für den Erfolg der Mentoring-Beziehung bewertet:

- „Aktives Interesse an der Mentorinnen-Rolle und Motivation für regelmäßige Treffen.“
- „Gegenseitige Wertschätzung und beiderseitige Sympathie und Wunsch, das Mentoring zum Gelingen zu bringen. Zudem waren Übereinstimmung unseres Geschlechts (...) und unseres Fachs entscheidend.“

Als wichtigste Themen innerhalb der Mentoring Gespräche wurden die folgenden genannt (in unsortierter Reihenfolge):

- die wichtigsten Bausteine auf dem Weg zur Bewerbungsfähigkeit
- Bewerbungen (Stipendien, Professuren)
- Berufungsverfahren
- eigener Forschungsantrag
- Habilitation
- Internationale Karriere
- Drittmittel
- Stärken, Schwächen, "eigenes Bild" wie eine Professur auszufüllen ist
- Umgang mit unvorhergesehenen Schwierigkeiten, die die beruflichen Ziele beeinflussen
- Gestalten der eigenen, unabhängigen Rolle als Postdoc
- Karriereplanung
- Vernetzung
- Klärung eigener Ziele
- Machtverhältnisse und Strukturen in unserem Fach
- die besondere Situation als Frau in unserem Fach
- Karriere und Familie
- Selbstorganisation
- Lehre
- Ressourcenerkennung und -nutzung
- Leadership
- Organisation der Forschungs-AG
- Work-Life-Balance
- (Doktoranden-)Studierendenbetreuung
- Probleme mit Kolleg*innen

An der Vielzahl unterschiedlicher Themen zeigt sich die Stärke eines individualisierbaren Beratungsprozesses wie er im Mentoring möglich ist, denn trotz vergleichbarer Karrierestufen unterscheiden sich die Beratungsbedarfe und Themen der Teilnehmenden erheblich.

2.5 Bewertung der Gruppe und der Programmleitung

Die Atmosphäre in der Gruppe wurde als gut erlebt (MW=1,2; SD=0,4) und die Mehrheit stimmte zu, von der Vernetzung mit den anderen Teilnehmenden profitiert zu haben (MW=2; SD=1,3).

100% der Befragten fühlten sich durch die Programmleitung gut begleitet. Der Aussage: „Ich fühlte mich durch den Auftakt-Workshop gut auf meine Rolle als Mentee vorbereitet.“ Stimmten 77% voll zu und 23% zu. An diesem positiven Feedback zeigt sich der Mehrwert eines

Mentoring-Programms gegenüber singulärer Mentoring-Beziehungen ohne Einbettung in eine Programmstruktur.

2.6 Offene Anmerkungen

Abschließend wurden die Teilnehmenden gefragt, was Ihnen an dem Programm besonders gefallen oder besonders geholfen hat:

- „Das Beste waren in der Tat die persönlichen Gespräche mit der/dem Mentor*in. Die Vielfalt der Gruppe war ebenfalls gut, da dadurch im persönlichen Austausch bei den Veranstaltungen ein Einblick in sehr unterschiedliche Situationen möglich wurde.“
- „Das ganze Programm war gut und realistisch konzipiert. Die Fortbildungsthemen waren sehr gut gewählt (d.h. sie waren relevant und beinhalteten einige Besonderheiten, nicht nur die "normalen" Sachen, die man schon 10x gehört hat), die Termine waren für mich weder zu häufig noch zu selten. Eigentlich hat alles gepasst. Max Vetter als Ansprechpartner und "Kümmerer" ist m.E. auch ein sehr zentraler Faktor für den Erfolg.“
- „Hilfe bei der Auswahl eines hilfreichen Mentors, Hilfe bei der Strukturierung dieser Treffen, Gründung einer Mentee-Gruppe und Workshops, die mehr Einblicke gaben (Verhandlungen) und mich dazu brachten, mich selbst und meine Ziele neu zu bewerten (z. B. Work-Life-Balance).“
- „die hervorragende Betreuung, das Kennenlernen von Menschen in vielen Arbeitsfeldern in der Universität, die Beziehung zur Mentorin und die Gespräche mit ihr“

Auch Anregungen für zukünftige Programmdurchläufe wurden erfragt:

- „Corona machte es uns schwierig, aber der Beziehungsaufbau der Mentees untereinander könnte intensiver ausfallen.“
- „Teilnehmer*innen aus benachbarten akademischen Feldern (z.B. Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Medizin, Naturwissenschaften) sollten Gruppen bilden und in diesen Gruppen zu feldspezifische Anforderungen beraten und gecoacht werden. Die Zusammenführung von Mediziner*innen und Geisteswissenschaftler*innen macht aufgrund der sehr verschiedenen Ausbildungswege, Publikationsstrategien und Fördergeldervergabeverfahren in meinen Augen inhaltlich wenig Sinn.“

3 Fazit und abgeleitete Impulse für die Weiterentwicklung

In der Gesamtschau zeigt die Abschlussevaluation ein sehr hohes Maß an Zufriedenheit der Teilnehmenden. Aber nicht nur die Zufriedenheit, sondern insbesondere die subjektive Einschätzung des Beitrags, den das Programm auf die eigene Lern- und Entwicklungskurve hatte, stimmt optimistisch, dass die Programmziele erreicht wurden. Der vielfach positiv hervorgehobene, im Programm verankerte Austausch über die Fächergrenzen unterstützt die transdisziplinäre Vernetzung innerhalb einer Volluniversität wie der Universität Heidelberg. Dieser Austausch ermöglicht überdies den Good Practice Transfer zwischen sowie die Unterstützung von Peers auf der gleichen Karrierestufe.

Aus den quantitativen und qualitativen Rückmeldungen lassen sich ebenfalls einige Impulse für die Weiterentwicklung des Programms ableiten. Die durchgehend hohe Zufriedenheit mit dem Programm legt allerdings nahe, die Grundkonzeption beizubehalten. Für das im Oktober

begonnene zweite Programmjahr 2022/23 wurden die folgenden Anpassungen vorgenommen:

- Eine Vernetzungsmöglichkeit der Mentee-Jahrgänge untereinander wurde geschaffen.
- Für alle Mentor*innen wurde eine obligatorische 45-minütige Online-Einführung in das Programm ergänzt.
- Im Programmjahr soll es mindestens ein gezieltes Unterstützungs- oder Vernetzungsangebot für Mentor*innen geben.
- Die Veranstaltungsthemen und Impulsgeber*innen wurden an einigen Stellen angepasst und werden jedes Jahr individuell auf die Bedarfe der Teilnehmenden abgestimmt.

Zum Abschluss lassen wir eine*n Mentee aus der Evaluation zu Wort kommen, der/die schrieb:
„Ich finde das Mentoring-Programm eine sehr sinnvolle und gelungene Sache, die hoffentlich viele Jahre für viele junge Wissenschaftler*innen fortgeführt wird.“

Stand: Dezember 2022

Dr. Max Vetter & Dr. Sita Schanne
Universität Heidelberg Dezernat Personal
Stabsstelle Tenure-Track-Professur
Seminarstraße 2
69117 Heidelberg
Tel.: 06221 54 12 508
mentoring@uni-heidelberg.de
https://www.uni-heidelberg.de/mentoring_postdocs