



**Interview mit der ehemaligen COMETiN
Projektkoordinatorin Anna Güthler**
geführt von Verena Walterbach
am 23. Juli 2020



Anna Güthler
Projektkoordinatorin COMETiN (bis 2020)

Kontaktadresse:
anna.guethler@ovgu.de

VW: Du bist Projektkoordinatorin und hast wesentlich zur Ausgestaltung des Programms beigetragen. Wie kam es dazu?

AG: Ich war nicht von Anfang an dabei. Ich bin die dritte Projektkoordinatorin des COMETiN Programms. Vor ungefähr drei Jahren habe ich das Projekt von meiner Vorgängerin übernommen. Das war zur Mitte des vierten Durchlaufs. Das war für mich eigentlich ein guter Einstieg. Die Strukturen waren sozusagen schon gesetzt. Ich konnte somit einen Einblick gewinnen, wie alles funktioniert und ab der fünften Runde hatte ich meine ganz eigene Gruppe, wo ich noch einmal mehr eigene Inhalte setzen konnte. Die Stelle war ganz regulär im Gleichstellungsbereich ausgeschrieben und von meinem Studienhintergrund und meinen Arbeitserfahrungen aus der Gleichstellung hat das auch gepasst. So war es dann auch.

VW: Kannst du uns noch mehr zu dem Förderhintergrund des COMETiN-Programms erzählen?

AG: Der Förderhintergrund ist das Professorinnenprogramm. Das ist ein Bundesprogramm, wo es darum geht, den Anteil an weiblichen Führungskräften in der Wissenschaft und im Besonderen den Professorinnenanteil in allen Fakultäten zu erhöhen. Das ist natürlich fakultätsspezifisch sehr unterschiedlich. Wir haben im Maschinenbau einen Bereich, wo Frauen sehr marginalisiert sind. In den Human- und Geisteswissenschaften ist das inzwischen viel ausgeglichener, aber auch da hinken die Frauen sozusagen, je nach höherer Qualifikationsstufe, etwas hinterher. Daraufhin hat sich die Bundesregierung überlegt, dass es gut wäre ein entsprechendes Förderprogramm zu installieren, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Das ist sozusagen der Förderhintergrund. Dann gibt es verschiedene Maßnahmen, die dienlich und förderlich sind, um Frauen auf ihrem Karriereweg in der Wissenschaft zu unterstützen. In unserem Fall haben wir uns für ein Mentoringprogramm entschieden.

VW: Was zeichnet euer Programm aus?

AG: Was uns sicherlich als Mentoringprogramm auszeichnet ist, dass wir erstens über einen etwas längeren Zeitraum – nämlich **18 Monate** – Nachwuchswissenschaftlerinnen, also Doktorandinnen und Postdocs, die Möglichkeit geben, innerhalb einer Gruppe dieses Programm zu durchlaufen. Das ist natürlich eine lange Zeit, aber darin liegt auch tatsächlich der große Vorteil oder der große Gewinn von diesem Programm. **Die Frauen kommen sich in diesem Zeitraum als Gruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fakultäten sehr nahe.** Die Teil-



nehmerinnen befinden sich trotz ihres unterschiedlichen fachlichen Hintergrundes häufig in einer ähnlichen Lebenslage und können von diesem Erfahrungsaustausch unglaublich profitieren. Da sind schon so viele Erfahrungsschätze, Erkenntnisse, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vorhanden. Wir bündeln das, schaffen die entsprechenden Strukturen und bringen es durch die verschiedenen Bausteine zusammen. Das ist schon einmal eine Sache, die mich selbst sehr am COMETiN-Programm überzeugt.

Als zweiten Punkt zeichnet die **Internationalisierung** das Programm aus. Was auf jeden Fall auch ein Alleinstellungsmerkmal ist. Alle Angebote bieten wir in **deutscher und englischer Sprache** an. So sind auch internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen und ich denke, dass das einen weiteren großen Bonus für unser Programm darstellt. Für die Internationals ist es einfach gut, weil es oft nicht so viele Angebote für diese Zielgruppe gibt. Wie freuen uns daher, dass wir auch diese Zielgruppe ansprechen können und dass wir genügend Leute gefunden haben, die bilinguale Workshops anbieten.

VW: Woraus besteht euer Programm genau?

AG: Unser Mentoringprogramm besteht ja aus verschiedenen Bausteinen. In dem Namen COMETiN stecken diese Bausteine auch schon drin: **CO**aching, **ME**ntoring und **T**raining im **N**etzwerk. Das sind die vier zentralen Bausteine und ich denke, dass wir damit ein ganz gutes Rundumpaket geschaffen haben. Durch die zeitliche Länge und die Vielzahl an Angeboten ist das Programm vergleichsweise zeitintensiv. Man sollte sich daher genau überlegen, ob die zeitlichen Ressourcen dafür da sind. Aber unsere Erfahrung ist, dass die Teilnehmerinnen, die dabei sind zum großen Teil so begeistert vom Programm sind, dass sie viel daran setzen, alle Zeiten einzuräumen, um so

viel wie möglich mitnehmen zu können. Das spricht dann wieder für uns.

Baustein 1: Training im eigenen Netzwerk

Wir setzen hierbei stark auf Eigendynamiken. Es ist eine eigene, bewusste Entscheidung an diesem Programm teilzunehmen. Das eigene Engagement und ein gewisser Gestaltungswille, sich dort einzubringen, gehören dazu, um ein lebendiges Netzwerk entstehen zu lassen.

Baustein 2: Workshops

Ich als Projektkoordinatorin biete verschiedene Weiterbildungsangebote an und versuche einen guten Rahmen zu schaffen in dem dieser Austausch stattfinden kann. Zum einen bieten wir in regelmäßigen Abständen von sechs bis acht Wochen verschiedene Workshopformate zu Themen an, die für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten relevant sind. Da geht es um Karriereplanung, Forschungsförderung, wie schreibe ich Forschungsanträge, wie plane und setze ich meine eigenen Projekte um, was heißt Führung und Leitung in der Wissenschaft, wie gehe ich mit Konflikten um, wie bewerbe ich mich in wissenschaftlichen Kontexten. **Das ist ein ganz buntes Potpourri an verschiedenen Themen, die für sämtlichen Nachwuchs ganz sinnvoll sind.**

Baustein 3: Coaching

Dann bieten wir den Nachwuchswissenschaftlerinnen das Coaching an. **Beim Coaching geht es mehr um persönliche Fragestellungen, die in einem intensiveren Format entweder in einer Kleingruppe oder in einer 1:1 Situation mit eine*r professionellen Coach*in besprochen werden.** Das ist noch einmal ein Zusatzangebot, was sozusagen in die Tiefe geht. Die persönliche Involviertheit in spezielle Konflikte oder Fragestellungen spielt



an dieser Stelle eine große Rolle. Aber die Lösungen, die erarbeitet werden sind dann durchaus auch für anderen Personen hilfreich.

Baustein 4: Mentoring

Das Mentoring ist unser letzter Programmbaustein. Das COMETiN-Programm hat einen offeneren und individuelleren Ansatz vom Mentoring, nämlich dahingehend, dass wir in der Regel keine Vermittlungsleistung, also kein Matching, potenzieller Mentor*innen übernehmen. Wir unterstützen zwar dabei, aber die Mentees suchen ihre*n Mentor*in selbst. Wir bieten den Teilnehmerinnen zu Anfang des Programms einen Workshop an, wo sie lernen wie sie die Person finden, die zu ihnen passt, bzw. wer Mentor*in sein könnte. Das hängt sehr stark damit zusammen, mit welchen Fragestellungen sie sich gerade beschäftigen: Suche ich nach einer Person, die eine Türöffnerfunktion für die strategische Netzwerke innerhalb meines Faches für mich hat? Dann ist es sicherlich sinnvoll auf Konferenzen Ausschau zu halten. Oder gibt es da jemanden, die*der mir besonders zusagt, weil das Forschungsprofil besonders interessant ist? Oder befinde ich mich in einer Lebenslage, wo ich vielleicht vor den Herausforderungen stehe, wie ich Familie und Karriere unter einen Hut bekomme? Dann suche ich mir vielleicht eine Mentorin, die sich da gut behaupten konnte oder gute Strategien entwickeln konnte.

VW: Noch einmal bezogen auf das Mentoring. Du bist ja schon eine ganze Weile dabei. Gibt es irgendwelche Veränderungen im Kontext von Mentoring, was dir in der letzten Zeit aufgefallen ist?

AG: Es ist sicherlich so, dass Mentoring als Personalentwicklungsinstrument mehr Anerkennung durch einen höheren Bekanntheitsgrad erfahren hat. Als ich anfang, gab es na-

türlich auch schon eine Reihe von Mentoringprogrammen. Wir sind zudem Mitglied im bundeweiten Netzwerk Forum Mentoring, wo man sich sehr gut mit den Koordinator*innen anderer Mentoringprogramme austauschen kann. Durch die Vielzahl der Mentoringprogramme an deutschen Hochschulen und eben durch die überregionale Vernetzung, ist mein Eindruck dass sich Mentoring als festen Bestandteil der Personalentwicklung an Universitäten etabliert hat. Das führt bestimmt dazu, dass Leute, die Vorbehalte haben, diese ablegen, sich eines Besseren belehren lassen oder sich vielleicht auch einmal an die Sache herantrauen.

Ich habe beispielsweise eine ganz schöne Erinnerung als ich bei einer Konferenz zu dem Thema Mentoring war. Der Rektor einer Hochschule erzählte, dass er selbst als Mentor angefragt wurde. Seine erste Reaktion oder sein erstes damit verbundenes Gefühl war ablehnend, weil er nicht wusste, was er einer jungen Nachwuchswissenschaftlerin mit auf den Weg geben kann. Einer der ersten Gedanken war auch, wann er das überhaupt zeitlich noch unterkriegen sollte. Da die Mentoringprogramme auch an seiner Universität etabliert werden sollten, wollte er sich doch darauf einlassen und es ausprobieren. Sein Fazit war, dass er sehr positiv überrascht worden war. Normalerweise betreut er auch wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten (z. B. Doktorarbeiten) und ist dadurch auch nahe am Nachwuchs dran, aber das Hierarchieverhältnis steht immer im Vordergrund. Wenn jemand als Leitungskraft irgendwann eine bestimmte Position eingenommen hat, dann ist man selten noch einmal in einer Position, wo Hierarchie keine Rolle spielt. Er meinte, dass bei dem Mentoringprozess der Austausch auf Augenhöhe stattgefunden hätte. Natürlich geht es in erster Linie darum, dass der*die Mentee sich irgendwie Tipps und Ratschläge von seinem o-



der ihrem Mentor*in abholt, aber das Verhältnis ist doch ein anderes, als wenn es dein*e Vorgesetzte*r ist. Man spricht auf Augenhöhe, der Austausch ist ein ganz anderer, es ist ein wechselseitiges Profitieren voneinander. Diese Führungsposition hat abschließend beschrieben, dass er tatsächlich viele Dinge selbst lernen konnte. Durch das Mentoring hat er einen ganz anderen Zugang zum Nachwuchs erhalten, den er sonst nicht mehr hat. Und es hat ihm tatsächlich noch einmal die Möglichkeit gegeben, sich selbst zu reflektieren und war sehr positiv davon überrascht und sehr dankbar.

VW: Der Förderhintergrund ist, wie du bereits gesagt hast, das Bundesprofessorinnenprogramm. Es geht darum den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Könntest du noch einmal explizit darauf eingehen, warum sich das Programm nur an Frauen richtet?

AG: Zu allererst muss ich sagen, dass ich finde, dass so ein Programm für Frauen und Männer gleichermaßen eine totale Bereicherung wäre. Ich würde überhaupt nicht sagen, dass männliche Nachwuchswissenschaftler weniger davon profitieren, denn die Reflexionsprozesse, die angestoßen werden, die Unterstützungsleistungen, die wir anbieten, die kann der gesamte wissenschaftliche Nachwuchs gut gebrauchen. Die Begründung ergibt sich aus der unterschiedlichen Anzahl an Führungskräften in den Fachbereichen. Sozusagen ist dies ein Versuch der Behebung. Ich sehe vor allem für Frauen aus MINTfächern den Vorteil daran teilzunehmen. Sie befinden sich öfter in Situationen, wo sie tatsächlich noch die einzige Frau sind. Ich denke, dass das nicht immer zwingend etwas mit dem Geschlecht zu tun haben muss, aber immer, wenn eine Gruppe relativ homogen ist, bzw. nicht so durchmischt

ist, dann fällt die Person die „anders“ ist, irgendwie auf. Zum Glück ist es so, dass Nachwuchswissenschaftler*innen aus dem COMETiN-Programm seltener von aktiven Diskriminierungserfahrungen erzählen. Wenn ich zum Beispiel bei dem ersten Kennlerngespräch danach frage, dann sagen die meisten Frauen, dass sie schon das Gefühl haben die gleichen Chancen zu haben wie alle anderen auch. Nichtsdestotrotz zeigen uns ja die Zahlen halt doch, dass in jeder Qualifikationsstufe eben ein Anteil von Frauen verloren gehen.

VW: Was glaubst du, woran das liegt?

AG: Das liegt meiner Meinung vor allem an den Universitätsstrukturen. Diese bringen mich immer zum Nachdenken. **Fakt ist, dass die Arbeitsbedingungen und Strukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland generell einfach so miserabel sind, dass auch ein gutes Mentoringprogramm dies nicht aufwiegen kann.** Manchmal denke ich auch, dass Stärkung, Coaching und Unterstützung nicht dazu dienen sollten diese Strukturen auszuhalten. Es sollte vielmehr darum gehen die Strukturen kritisch zu reflektieren und zu verändern. Bei den unter 35-Jährigen sind 96 % befristet beschäftigt und davon noch einmal die Hälfte unter einem Jahr. Das sind einfach Arbeitsbedingungen, die für niemandem zumutbar und akzeptierbar sind.

Dann gibt es bestimmt noch Themen, die einfach frauenspezifisch sind, wenn es bspw. um das Thema Familienplanung geht, da es hier auch um die Herausforderung der biologischen Komponente geht. Vielleicht auch dadurch, dass Frauen noch einmal häufiger in Sorgeverantwortung gehen. Das ist aber auch so ein Thema, was für junge männliche Nachwuchswissenschaftler ein Thema ist, die Familienverantwortung übernehmen wollen oder müssen. Das ist kein reines Frauenthema.



Trotzdem können einige Themen bestimmt besser in der geschlechtshomogenen Gruppe besprochen werden, wie beispielsweise das Thema **sexistische Diskriminierung**. Diese lässt sich beispielsweise oft nur versteckt in unseren Strukturen wiederfinden. Unsere Gesellschaft ist nach einer gewissen Logik aufgebaut und gerade wenn es um Führungsthemen geht, gibt es auch gewisse Traditionen, die vermehrt von Männern vorgegeben wurden. Diese Strukturen weichen zum Glück nach und nach auf, aber es ist noch nicht in jedem Bereich vollständig geschafft. In Mentoringprogrammen wird sich mit Vorstellungen und Zuschreibungen von Geschlecht auseinandergesetzt und wird für das Thema sexistische Diskriminierung sensibilisiert. Darum ist es vielleicht auch gerade für Frauen spannend an einem solchen Mentoringprogramm teilnehmen, sie sich bisher noch nicht so viel mit Geschlechterforschung beschäftigt haben. Ich freue mich dann immer wenn mir diese Frauen erzählen, wie Reflektionsprozesse bei Ihnen angestoßen wurden und dass sie nun gewisse Strukturen hinterfragen, die sie vorher gar nicht so wahrgenommen haben.

VW: Hast du da Beispiele von deinen Teilnehmer*innen?

AG: Das Beispiel kommt jetzt aus der klinischen Psychologie. Eine Teilnehmerin des COMETiN-Programms hat mir von einem regelmäßig stattfindenden Treffen erzählt, sie war die einzige Frau neben einem männlichen Nachwuchswissenschaftler und zwei männlichen Führungspersonen. Bei diesen Gesprächen gab es im Büro immer einen Stuhl zu wenig. Es hatte sich so eingebürgert, dass die Männer sich gesetzt haben und sie immer diejenige war, die sich den Stuhl geholt hatte. Als Frau erhält man oft die Zuschreibung, höflich und nett zu sein. Sie hat es vorerst gar nicht bzw. als Lappalie aufgefasst. Aber dann wurde

ihr klar, dass es keine Sache des Status ist (es gab ja noch einen Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe), sondern des Geschlechts. Sie sagte, dass es ihr früher nicht aufgefallen wäre, da das Verhalten der Männer auch nicht unhöflich oder unverschämt war. In dem Moment, wo sie aber durch das COMETiN-Programm sich auch mit solchen Feinheiten beschäftigt hatte, ist sie in dieser Situation einfach mal anders aufgefallen. Beim nächsten Mal hat sie keinen Stuhl geholt und dadurch alle irritiert. Der leitende Professor hat dann aber selbst betont, dass ihm das einfach nicht aufgefallen war und dass ihr Verhalten positiv bewertet und sich entschuldigt. Auch wenn es nur eine Kleinigkeit ist, ist es auch mal ganz schön so eine Provokation herzustellen, auch wenn sich dadurch nur kleine Dinge ändern.

VW: Hast du noch ein weiteres Beispiel?

AG: Im Kontext der Anmeldung zum COMETiN-Programm taucht es immer mal wieder auf, nicht in der Mehrheit zum Glück, dass Frauen, die sich anmelden wollen, gleichzeitig sagen, dass sie nicht wollen, dass der*die Professor*in erfährt, dass sie am Programm teilnehmen möchten. Die Sorge ist, dass das Mentoringprogramm ein bisschen in die Frauenförderschublade gesteckt wird und dadurch leider den manchmal den Touch bekommt, Frauen hätten einen besonderen Unterstützungsbedarf. Das wollen dementsprechend manche Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht, da sie das Gefühl haben, dass das einen negativen Effekt auf ihre Leistung hätte, wenn die Leitungsebene davon erfahren würde. Daran merken wir, dass wir mehr Aufklärungsarbeit leisten müssen. Es geht eben nicht darum Frauen Hilfe anzubieten, weil sie die benötigen, sondern dass das Programm an sich schon darauf abzielt exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern. Es geht nicht darum



irgendwas nach- oder aufzuholen, sondern es geht um Qualifizierung.

VW: Exzellente ist ein gutes Stichwort. Wenn jetzt eine Teilnehmerin zu dir kommt und sagt, dass sie unsicher ist an dem COMETiN-Programm teilzunehmen, weil sie sich gar nicht so erfolgreich oder exzellente fühlt und unsicher über die Anmeldung ist, was würdest du ihr sagen?

AG: Ich denke, dass das ein ganz normales und gutes Gefühl am Anfang einer wissenschaftlichen Karriere ist sich noch nicht erfolgreich oder allwissend einzuschätzen. Es ist ja sozusagen der Kern von Wissenschaft, dass man immer gerne mehr wissen möchte.

Das gemeinsame Gespräch ist sozusagen der erste Schritt. Ich denke, dass in dem Moment, wo man schon überlegt mit mir ins Gespräch zu gehen, man bereits auf dem richtigen Weg ist. Ich würde bspw. folgende Fragen stellen: Kann ich die zeitlichen Ressourcen, um am Programm teilzunehmen, aufbringen? Könntest du dir vorstellen in der Wissenschaft Fuß zu fassen und irgendwann eine Führungsposition zu übernehmen? Brennst du für das Projekt, an dem du gerade arbeitest? Könntest du dir vorstellen Verantwortung zu übernehmen? Wenn jetzt jemand zu mir sagen würde, dass sie sich das alles gar nicht vorstellen kann und sich auch nicht in einer Leitungsposition sieht, dann ist so ein Mentoring sicherlich nicht der richtige Ort, um sich weiter zu qualifizieren. Wenn sie aber das Gefühl hat, dass sie da im Moment noch nicht ist, aber da irgendwann hinkommen möchte, und gleichzeitig denkt, dass sie da was lernen und schaffen kann, dann sind das ideale Voraussetzungen. Gerade bei diesen Frauen merken wir schon nach einem halben Jahr, dass sie sich wohlfühlen und ihren Weg gehen werden.

VW: Du bist ja schon eine ganze Weile dabei und hast ganz viele Mentees kennengelernt. Was sind deine schönsten Erinnerungen, wenn du zurückdenkst?

AG: Insgesamt macht es mir wirklich total viel Spaß als Koordinatorin in diesem Mentoringprogramm zu arbeiten, einfach weil die Rückmeldungen von den Teilnehmerinnen so positiv sind. Die Einschätzungen sind dabei auch ganz unterschiedlich. Die einen profitieren ganz stark vom Mentoring, andere haben ganz viel aus den Workshops mitgenommen und die Nächste ist bei dem Coaching total weitergekommen. Das liegt an der Vielfalt unserer Angebote. Viele Teilnehmerinnen haben mir bereits die Rückmeldung gegeben, dass es eine sehr große Herausforderung ist in der Wissenschaft Karriere zu machen. Sie kamen oft an den Punkt, dass sie sich die Frage gestellt haben, ob sie überhaupt weiter diesen Weg in die Wissenschaft gehen wollen. Ohne die COMETiN-Teilnahme, so die Rückmeldungen, hätten sie auf jeden Fall hingeschmissen. Das sind natürlich die Rückmeldungen, die wir gerne haben wollen. Wir wollen Frauen in ihrem Karriereweg unterstützen und es ist dann ganz schön zu hören, dass eine Frau ihre Habilitation oder Dissertation nicht abgebrochen hat. Es gibt aber viele einzelne Geschichten, wo ich sehr beglückt bin, dass es doch so positive Effekte hat.

VW: Das ist schön zu hören. Könntest du da ein oder zwei Beispiele aus dem Nähkästchen plaudern?

AG: Zum Beispiel stand eine Teilnehmerin kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation und hat sich sehr schwer damit getan diese Arbeit zu vollenden. Sie hat bei uns einen Workshop zum Thema Zeit- und Selbstmanagement besucht, wo sie ganz konkret Fähigkeiten vermittelt bekommen hat, wie sie es mit einem guten



Zeitmodell schaffen kann, über einen gewissen Zeitraum Text zu produzieren. Sie gab mir die Rückmeldung, dass sie sich nach dem Workshop dieses Modell zu eigen gemacht hat und innerhalb von vier Wochen ihre Habilitation zum Abschluss gebracht hat. Das ist natürlich ein toller Erfolg für sie und eine tolle Rückmeldung für uns.

In einem zweiten Beispiel hatten wir eine Teilnehmerin, die an einer anderen Universität promoviert wurde und zeitweise in der Wirtschaft gearbeitet hatte. Sie kam als Postdoktorandin mit internationalem Hintergrund an die Universität Magdeburg und erzählte, dass es für sie am Anfang sehr schwer war sich in die Universitätsstrukturen einzufinden. Sie hatte das Gefühl, dass sie kein gutes Standing hier hatte – nicht, weil jemand etwas gegen ihre Herkunft oder ihr Geschlecht hatte, aber es hat ihr halt niemand geholfen, sich da zurecht zu finden oder wichtige Türen zu öffnen. Innerhalb des COMETiN-Programms hat sie sich eine Mentorin mit einem sehr starken fachlichen Bezug gesucht. Diese hat sich gleich ihren CV und ihre Forschungsleistungen angeschaut und sich gewundert, warum sie nicht mit den richtigen Menschen in Kontakt stünde. Sie konnte es nicht nachvollziehen und hat gleich ihr Telefon in die Hand genommen. Sie meinte, dass sie da ein paar Leute kennt an der OVGU und jetzt den Kontakt herstelle. Das waren sozusagen zwei bis drei Telefonate. Danach sind gleich Schlüsselpersonen auf sie zugegangen, sie konnte Kooperationen und Netzwerke eingehen und knüpfen. Einfach, weil sich jemand für sie eingesetzt hatte. Das ist natürlich ein ganz toller Erfolg.

VW: Dann kommen wir jetzt schon zum Ende. Das klingt insgesamt alles sehr spannend und ein vorläufiges Fazit über das COMETiN-Programm fällt sehr positiv aus.

Könntest du noch einen vorläufigen Ausblick geben? Wie geht's weiter mit dem COMETiN-Programm?

AG: Erst einmal geht es so weiter wie bisher. Wir haben gerade noch einmal eine Förderung für die nächsten fünf Jahre bekommen. Darüber sind wir sehr glücklich, weil wir somit die Möglichkeiten haben so weiterzumachen. Das zeigt ja auch die Nachfrage.

Unsere Zukunftsperspektive ist aber schon, dass wir das COMETiN-Programm in die Weiterbildungsstrukturen der Universität überführen und verstetigen wollen. Wir möchten gerne allen Nachwuchswissenschaftler*innen – gender blind – entsprechende Angebote im Bereich Coaching, Mentoring und Trainings anbieten. Wir finden es nach wie vor sehr wichtig, dass ein gewisser geschützter Raum für Frauen bestehen bleibt. Es ist schon etwas anderes in einer reinen Frauengruppe zu sein und vor allem im Frauennetzwerk zu interagieren als in einer gemischten Gruppe. Nichtsdestotrotz können sich, worum es in dem Programm in zweiter Hand ja geht, Leitungs- und Führungskulturen ja nur verändern, wenn alle beteiligt sind, das ist ein großes Ziel. Aber gerade bei den Workshops habe ich auch von den Teilnehmerinnen schon die Rückmeldung bekommen, dass sie sich das schon gut vorstellen könnten in geschlechtsgemischten Teams zu arbeiten. Da lege ich ja immer Wert drauf, dass die Trainerinnen und Trainer über Gendersensibilität und Sensibilität über Diversität etc. verfügen und das würde auch jungen Nachwuchswissenschaftlern zu Gute kommen.