

Häufig gestellte Fragen zum Leibniz-Mentoring

1. Wie lange darf die Promotion bei der Bewerbung zurückliegen? Gibt es eine Altersgrenze?

Das Leibniz-Mentoring richtet sich an Wissenschaftlerinnen in der Orientierungs- und Konsolidierungsphase nach der Promotion, die eine Leitungsposition in der anstreben. Zum Zeitpunkt der Bewerbung soll die Promotion zwei bis sechs Jahre zurückliegen. Wird von dieser Vorgabe abgewichen, müssen die Gründe dafür eigens dargelegt werden. Erziehungsleistungen verlängern den Zeitraum pro Kind automatisch um zwei Jahre.

Eine Altersgrenze gibt es nicht.

2. Kann ich mich bewerben, wenn mein Vertrag während der Programmlaufzeit endet?

Ja, auch in diesem Fall ist eine Teilnahme am Programm möglich. Sollte der Vertrag mit dem Leibniz-Institut während der Programmlaufzeit enden, müsste die Teilnehmerin gegebenenfalls die Reisekosten nach Vertragsende selbst tragen.

3. In welcher Sprache können Bewerbungen eingereicht werden?

Die Bewerbung ist in deutscher und englischer Sprache möglich.

4. Sind beim Lebenslauf spezielle formale Kriterien oder eine Mindestseitenzahl erforderlich?

Es sollte sich um einen tabellarischen Lebenslauf handeln. Eine Mindestseitenzahl ist nicht gefordert. Der Umfang ergibt sich ausschließlich aus dem individuellen Werdegang der Bewerberin.

5. Warum dürfen nur fünf Publikationen in der Bewerbung angegeben werden?

In der Bewerbung dürfen nur die maximal fünf wichtigsten Publikationen und ausschließlich veröffentlichte Arbeiten angegeben werden. Mit dieser Vorgabe wollen wir dazu beitragen, dass im Wissenschaftssystem grundsätzlich Aussagekraft und Qualität, nicht aber eine möglichst hohe Anzahl von Veröffentlichungen zählen, denn gute und innovative Forschung braucht Zeit.

6. Ich erbringe meine wissenschaftliche Leistung schwerpunktmäßig im Infrastrukturbereich. Wie kann ich dieser Tatsache in der Bewerbung Rechnung tragen?

Für Bewerberinnen, die sich eher im Infrastrukturbereich ihrer Einrichtung verorten oder eine weitere Karriere im Wissenschaftsmanagement anstreben, spielen die Publikationen unter Umständen eine geringere Rolle. Diese Bewerberinnen sollten in der Bewerbung ihre wissenschaftliche Leistung im Infrastrukturbereich beschreiben. Dafür wären folgende Bereiche denkbar: objektbasierte und objektzentrierte Forschung, Standards und Systematiken, Datenerhebung, Datendokumentation (inkl. Metadatenstandards), Langzeitarchivierung und Datenbereitstellung (Datenmanagement), Datenschutz, Softwareentwicklungen, Mikropublikationen, Technik- und Anwendungskennntnisse in Bezug auf physische und digitale Materialien (inkl. Restaurierung, Archivierung, Labore oder andere Komponenten naturwissenschaftlicher Infrastrukturen), Projektmanagement, Anwendung wissenschaftlicher Konzepte, Transfer und Dissemination, rechtliche und ethische Fragen.

7. Welche Person sollte das Referenzschreiben sinnvollerweise ausstellen?

Das Referenzschreiben verfolgt zwei Ziele. Erstens soll es eine Empfehlung der Institutsleitung im Sinne einer bewussten Zustimmung zur Bewerbung der fraglichen Wissenschaftlerin sein. Die Institutsleitung soll aktiv daran mitwirken, dass das Institut eine vielversprechende Frau für diese hervorragende Personalentwicklungsmaßnahme für zukünftige Führungskräfte empfiehlt. In diesem Sinne geht es also um einen Unterstützungsbrief. Damit verfolgen wir das Ziel, das gesamte Mentoring-Programm und die einzelne Mentee in den Instituten besser sichtbar zu machen. Die eigentliche fachlich-inhaltliche Empfehlung kann gegebenenfalls von einer anderen vorgesetzten Person kommen, die die Leistungen der Bewerberin mit der notwendigen fachlichen Kompetenz beurteilen kann. In diesem Falle liefere das Schreiben auf einen zweiteiligen Brief hinaus.

8. Hilft mir die Geschäftsstelle bei der Suche nach einer Mentorin/einem Mentor? Gibt es eine Liste möglicher Mentoren, die ich einsehen kann?

Das Mentoring ist zentrales Element des Programms. Damit es sein volles Potential entfalten kann, ist von entscheidender Bedeutung, dass der richtige Mentor oder die richtige Mentorin gewählt wird. Die Mentees sind aufgefordert, sich ihre Mentoren/ Mentorinnen selbst zu suchen. Sie können selbst am besten einschätzen, wer angesichts der eigenen fachlichen Spezialisierung als attraktiver Mentor für sie in Frage kommt. Das Programm bietet jedoch eine Reihe von Hilfestellungen bei der Mentorensuche: Zentrales Instrument ist ein Vorbereitungsworkshop, der drei Monate vor dem eigentlichen Programmauftakt stattfindet und in dessen Rahmen die Mentees mithilfe gemeinsam erarbeiteter Kriterien ihr ideales Mentorenprofil entwickeln. Auch der Leitfaden zum Leibniz-Mentoring gibt Hinweise zur Mentorensuche. Zudem pflegt die Projektkoordinatorin eine Liste potentieller Mentoren und Mentorinnen. Schließlich stehen die Sprecherinnen des Alumnae-Netzwerks gerne bereit, ihre Erfahrungen zu teilen und Ratschläge zu geben. Die Ansprechpartnerinnen finden Sie unter <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/karriere-in-der-wissenschaft/fuehrung-uebernehmen/leibniz-mentoring/leibniz-netzwerk-mentoring.html>.

9. Nach welchen Kriterien dürfen/ sollen die Mentorinnen und Mentoren ausgesucht werden?

Die Mentee legt die Kriterien, nach denen sie ihre Auswahl trifft, im Prinzip selbst fest. Bei der Entwicklung dieser Kriterien wird sie jedoch im Rahmen des Vorbereitungsworkshops (s. 11.) unterstützt. Ihre Wahl kann von fachlichen Überlegungen geleitet sein oder aber das Rollenvorbild der von ihr bevorzugten Mentorin oder des Mentors in den Vordergrund stellen. Generell sollte es sich dabei um erfahrene Führungspersönlichkeiten handeln, auf deren Urteil und Meinung die Mentee vertraut. Je nach angestrebtem Karriereweg müssen Mentor/ innen nicht zwingend eine (reine) Forscherkarriere vorweisen, sondern können auch aus wissenschaftsnahen Institutionen kommen.

10. Müssen die Mentoren/ Mentorinnen Professoren sein?

Die Mentoren/ Mentorinnen müssen keine Professoren sein. Die formelle Position des Mentors hängt davon ab, was die Mentee von ihrem Mentor erwartet. Die Mentoren sollten sich aber in einer deutlich fortgeschrittenen Karrierephase befinden.

11. Müssen die Mentoren/ Mentorinnen Mitglieder an Leibniz-Instituten sein?

Eine Beschäftigung der Mentoren/ Mentorinnen an einem Leibniz-Institut ist nicht erforderlich.

12. Dürfen die Mentoren/ Mentorinnen die direkten Vorgesetzten (Institutsleitungen) sein?

Nein, denn um die Mentoringbeziehung hierarchiefrei zu halten, darf die Mentee nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Mentor stehen.

13. Dürfen die Mentoren/ Mentorinnen aus einer anderen Fachrichtung kommen?

Ja.

14. Ist die Teilnahme an den Terminen der Prozessbegleitung (Auftakt, Halbzeit und Bilanz) für die Mentorinnen und Mentoren verpflichtend?

Beim Auftakt, dem Halbzeittreffen und der Bilanz ist die Anwesenheit des Mentors oder der Mentorin äußerst wünschenswert, jedoch nicht verpflichtend. An diesen Terminen werden nicht nur für die Mentees, sondern auch für Mentoren und Mentorinnen spezielle Trainingsmodule zum Thema Mentoring und Führungsalltag angeboten.

15. Wer übernimmt die Reisekosten für die Mentoren/ Mentorinnen zu den drei Seminaren, an denen die Mentoren teilnehmen (Auftakt/ Halbzeit/ Bilanz)?

Die Reise- und Übernachtungskosten für die Mentorinnen und Mentoren werden von der Leibniz-Gemeinschaft gemäß den Richtlinien und Wertobergrenzen des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) übernommen.

16. In welcher Sprache findet das Programm statt?

Das Leibniz-Mentoring wird auf Deutsch und Englisch durchgeführt. Das bedeutet, dass die Seminare der Prozessbegleitung (Vorbereitung, Auftakt, Halbzeit, Bilanz) auf Englisch und die Pflichtseminare jeweils auf Deutsch und auf Englisch angeboten werden. Von den vier Wahlmodulen finden zwei auf Deutsch und zwei auf Englisch statt.

17. Gibt es neben den Seminarterminen noch weitere Verpflichtungen für Mentees?

Neben der Teilnahme an den Kompetenzseminaren und den Terminen der Prozessbegleitung unterliegen die Mentees keinen weiteren Verpflichtungen. Es wird jedoch vorausgesetzt, dass sich das jeweilige Tandem aus Mentee und Mentor/ Mentorin außerhalb der Veranstaltungen trifft und Austausch pflegt.

18. Wer trägt die Reise- und Übernachtungskosten für die Mentees?

Die Reise- und Übernachtungskosten der Mentees sind von ihren jeweiligen Leibniz-Instituten zu übernehmen. Die Bereitschaft dazu muss die Bewerberin bei Aufnahme in das Programm mit ihrem Institut klären. Das Institut bestätigt die Übernahme der Reisekosten durch Zusendung eines ausgefüllten und unterschriebenen Kostenübernahmeformulars. Die Zusendung dieser Kostenübernahmeerklärung ist jedoch erst mit Aufnahme der Teilnehmerin in das Programm erforderlich.

19. Ist die Teilnahme am Leibniz-Mentoring kostenpflichtig?

Nein. Neben den Reise- und Übernachtungskosten für die Mentees entstehen der Leibniz-Einrichtung keinerlei Kosten. Das Programm wird vollständig aus dem Strategiefonds der Leibniz-Gemeinschaft finanziert.

20. Können Seminare, die in Mutterschutz oder Elternzeit fallen, nachgeholt werden?

Für den Erfolg des Programms spielen Kohärenz und Gruppenzusammenhalt eine wichtige Rolle. Um Müttern kleiner Kinder auch während Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit die Teilnahme an den Seminaren zu ermöglichen, werden eine Kinderbetreuung angeboten oder die Reisekosten mitreisender Betreuungspersonen übernommen. Daher ist es leider nicht möglich, einzelne Seminare nachzuholen. Eine Ausnahme bildet das Seminar zur EU-Forschungsförderung in Brüssel, während dessen keine Kinderbetreuung möglich ist. Dieses können Teilnehmerinnen, die sich zum gegebenen Zeitpunkt in Mutterschutz oder Elternzeit befinden, im Folgejahr nachholen. Fehlzeiten aufgrund von Mutterschutz haben (ebenso wie Krankmeldungen) keinen Einfluss auf den Erhalt des Zertifikats.