

Fragebogen für die Weiterbildungsangebote des Science Career Centers

Ihre Meinung und Ihre Vorschläge zum Supervisionsangebot sind uns wichtig, damit wir auch bei
künftigen Veranstaltungen auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen
können. Beantworten Sie dabei bitte die folgenden Fragen, da nur dann die Möglichkeit
besteht, angemessene Aussagen über die tatsächlichen Auswirkungen von Supervision zu
machen und zukünftige Supervisionsprozesse zu verbessern.

0. Allgemeine Angaben zum Supervisionsangebot

1 Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
habilitationsprozess, Forschungsarbeiten

0.2 Supervisor/in:

0.3 Termine/Häufigkeit der Sitzungen: ca. 5 Sitzungen

Frauengruppe

Gendergruppe

Centers aufmerksam ge

BERUFUNG UND KARRIERE

Evaluation des Science Career Centers (SCC) Supervision (2002–2013)

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. QUALIFIZIERUNG MIT GENDERPROFIL | 2 |
| 2. MAßNAHMEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT..... | 2 |
| 3. ALLGEMEINES ZUR EVALUATION DER SUPERVISION | 4 |
| 4. DIE BEFRAGTEN PERSONEN | 4 |
| 5. PROZESSBEWERTUNG..... | 5 |
| 6. AUSWIRKUNGEN DER SUPERVISION | 6 |
| 7. LEISTUNG DER SUPERVISORIN..... | 7 |
| 8. DER SUPERVISIONSPROZESS | 7 |
| 9. FAZIT | 7 |
| 10. ANHANG..... | 9 |
| 11. QUELLEN | 19 |

1. QUALIFIZIERUNG MIT GENDERPROFIL

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit werden im Wissenschaftsbereich verstärkt thematisiert und erreichen so eine größere Sichtbarkeit und Wahrnehmung auf unterschiedlichen universitären Ebenen. Neben der reinen Wissensvermittlung und Forschung bemühen sich moderne Hochschulen auch um ein differenziertes Verständnis von kulturellen und technologischen Transformationsprozessen, um den gesellschaftlichen Wandel aktiv mitzugestalten.

Das Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal weist aus, dass die Hochschule „besonderen Wert auf Bildung durch Vermittlung kritischer Reflexivität, gesellschaftlicher Urteilskraft und Handlungsfähigkeit [legt].“ⁱ Dabei ist es ihr ein vordringliches Anliegen „die Potenziale und Leistungen beider Geschlechter bestmöglich zur Geltung zu bringen, insgesamt die Arbeitsbedingungen an der Universität attraktiv zu gestalten und auch dadurch zusätzliche Spitzenkräfte für Forschung und Lehre in Wuppertal zu gewinnen“ⁱⁱ.

2. MAßNAHMEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

An der Bergischen Universität existieren verschiedene genderbezogene Maßnahmen, die begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Karriereplanung und Karriereentwicklung in Wissenschaft und Forschung unterstützen und gezielt auf eine Professur vorbereiten. Neben den fachlichen Angeboten des Sprachlehrinstitutes (SLI) und des Zentrums für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) existiert im Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot für nationale und internationale Promovendinnen mit überfachlichen Qualifikationsmöglichkeiten. Das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) schließlich bietet mit dem Career Service sowie mit der Hochschuldidaktik ein Programm zur Kompetenzentwicklung auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen an. Der Career Service richtet sich insbesondere an Studierende und Absolvent*innen. Gleichermaßen können Seminare und Kurse, in denen Fähigkeiten im Projektmanagement entwickelt werden, am ZWB belegt werden.

In Zusammenarbeit mit dem ZWB bietet das im Gleichstellungsbüro angesiedelte Science Career Center (SCC) mit der Linie „Berufung und Karriere“ ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil an. Das SCC wurde 2005 im Rahmen der Zielvereinbarungen des Landes mit der Bergischen Universität durch die Gleichstellungsbeauftragte gegründet. Die Schwerpunktsetzung des SCC erweitert die bereits vorhandenen genderrelevanten Personalentwicklungstools und unterstützt die im Genderkonzept der Bergischen Universität formulierten Zielsetzungen, insbesondere die Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.ⁱⁱⁱ Das Qualifizierungsprogramm orientiert sich an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und bietet, neben einer zielorientierten Zukunfts- und Karriereplanung, Veranstaltungen zu Feldwissen, Managementkompetenzen und Aspekte der Work-Family-Balance, an. Die Linie wird durch Angebote ergänzt, die auch für Männer geöffnet sind.

Das Programm ist auf die spezifischen Bedürfnisse der akademischen Zielgruppen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen angepasst. Als Kerninhalte wurden die folgenden Themenbereiche festgelegt:

- Die Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen (Feldwissen, Vermittlungs- und Managementkompetenz)
- individuelle Berufswege- und Karriereplanung
- Unterstützung bei Führungsaufgaben
- Berufungcoaching
- Förderung internationaler Forschungskarrieren
- Entwicklung von Gender- und Diversitykompetenz
- Vernetzung und interdisziplinärer Austausch

Ergänzt wird das Portfolio durch Begleitseminare zur Antidiskriminierung, die sich am Leitbild einer diskriminierungsfreien Hochschule orientieren.

Das Programm ist als Kooperationsprojekt mehrerer Hochschulen konzipiert und umfasst die Formate Coaching, Supervision, Beratung, Mentoring und Workshops. Die Trainer*innen verfügen über langjährige Qualifizierungs- und Beratungserfahrung im Wissenschaftsbereich. Die Gruppengröße von maximal zehn Teilnehmenden ermöglicht eine intensive und individuelle Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themenbereichen.

Insgesamt fanden von 2009 bis 2013 zweiundzwanzig Veranstaltungen mit unterschiedlichen Ausrichtungen statt, an denen insgesamt 157 Frauen teilnahmen. Eine regelmäßige Qualitätskontrolle erfolgt durch die Evaluation der einzelnen Angebote mittels eines Fragebogens. Neben den regelmäßig im Hause angebotenen Formaten wie Coaching und Supervision wird das Format des Mentorings im Rahmen des SelmaMeyerMentoring-Programms seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) bereitgestellt. Durch die Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten beider Universitäten haben Wuppertaler Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen seit 2011 die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem hochschul- und fakultätsübergreifenden Mentoring, welches sie auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Der erste Turnus mit Wuppertaler Teilnehmerinnen verlief sehr erfolgreich. Auch an der aktuellen Mentoring-Programmlinie (2014–2016) nehmen erneut Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Wuppertal teil.

Die vorliegend erhobenen Daten geben einen Einblick in einen zentralen Teilbereich der o.g. genderorientierten Qualifizierungsarbeit. Sie sollen ferner herausfiltern, welche Maßnahmen für die Teilnehmenden von besonderem Nutzen sind, inwieweit Zielvorstellungen erfüllt werden bzw. wo eventuell noch Anpassungen vorgenommen werden müssen.

Dazu wurde die seit 2002 an der Bergischen Universität stattfindende Supervision ausgewählt. Der Definition nach ist Supervision ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Als wirksame Beratungsform ist sie besonders für Situationen mit hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischen Veränderungen geeignet. Die Supervision thematisiert Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag und setzt dabei die berufliche Rolle und das konkrete Handeln der Teilnehmenden in Beziehung zu den

Aufgabenstellungen und Strukturen der Organisation.^{iv}

„Supervision ist eine interdisziplinär begründete Methode zur Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation, [...]. Sie geschieht durch die Ko-respondenz zwischen Supervisor und Supervisanden in Bündelung ihrer Kompetenzen (joint competence) an theoretischem Wissen, praktischen Erfahrungen, differentieller Empathie, Tragfähigkeit und common sense, so daß eine allgemeine Förderung und Entwicklung von Kompetenzen und ihrer performativen Umsetzung möglich wird, weshalb wir Supervisionsgruppen auch als Kompetenzgruppen' bezeichnen".^v

Die Supervision zur Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen fokussiert insbesondere Fragen der wissenschaftlichen Positionierung von Frauen in einem noch vorrangig männlich dominierten Berufsfeld und die besonderen Herausforderungen der Berufs- und Lebensplanung bzw. der Work-Family-Balance. Darüber hinaus werden die Phasen von Promotion und Habilitation als Prozesse der wissenschaftlichen Enkulturation reflektiert, und es werden erfolgsorientierte Strategien für Bewerbungsverfahren entwickelt.



Die Supervision zielt insgesamt auf eine Erweiterung der Wahrnehmungsfähigkeit und der Handlungsoptionen von Frauen im Wissenschaftsbereich.“

Die Supervisionsveranstaltungen des SCC fanden im Zeitraum von etwa zehn Jahren statt und sind fest im Portfolio der Bergischen Universität verankert. Sie werden von einer ausgebildeten Supervisorin geleitet, die über langjährige Felderfahrung an Hochschulen verfügt, und sich darüber hinaus wissenschaftlich mit Gender- und Diversityfragen auseinandersetzt. Die Supervision findet monatlich in den Praxisräumen der Supervisorin statt und wird auch zukünftig in zwei Formaten (siehe Anhang I) – als Frauen- und als gemischtgeschlechtliche (Gender)Gruppe – angeboten. Die durchschnittliche Anzahl der wahrgenommenen Sitzungen beträgt sechs, die durchschnittliche Dauer einer Sitzung liegt bei 90 Minuten.

3. ALLGEMEINES ZUR EVALUATION DER SUPERVISION

Die im Jahresbericht 2012 angekündigte Evaluation der Supervisionsveranstaltungen wurde zwischen November 2013 und Januar 2014 durchgeführt. Beim evaluierten Zeitraum handelt es sich um die Jahre 2002–2013.

Der E-Mail-Fragebogen (Anhang II) konnte an 62 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Supervision versendet werden, einige wurden nicht erreicht, siebzehn reichten ihn ausgefüllt wieder ein. Demzufolge beteiligten sich 27 % der kontaktierten Personen an der Befragung.

Der Fragebogen wurde auf Basis der Richtlinien zu Evaluationsfragebögen der Deutschen Gesellschaft für Supervision erstellt, der dem besonderen Beratungsformat Rechnung trägt.

Von den befragten Teilnehmenden haben zehn an der Frauengruppe, sieben an der Gendergruppe teilgenommen. Fünf der befragten Personen haben zuvor schon Erfahrungen mit Supervisionsveranstaltungen außerhalb des SCC gemacht.



Bei der Supervision handelt es sich nicht allein um eine fachliche Weiterbildung, sondern es besteht ein Vertrauensverhältnis zwischen Supervisorin und Teilnehmenden.“

Die Informationen zur Supervision erhielten die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Quellen, den größten Anteil hatte dabei die persönliche Empfehlung, was den Charakter der Supervision unterstreicht. Hierbei handelt es sich nicht allein um eine fachliche Weiterbildung, sondern es besteht ein Vertrauensverhältnis zwischen der Supervisorin und den Teilnehmenden, wie unter den Teilnehmenden selbst. Die Gruppenmitglieder müssen Dritten gegenüber Vertraulichkeit wahren, da nicht ausgeschlossen ist, dass im Supervisionsprozess persönliche Umstände und private Fragestellungen in der Gruppe thematisiert werden. Daher ist es plausibel, dass eine solche Veranstaltung eher besucht wird, wenn sie von einer vertrauenerweckenden Person der Peer-Group empfohlen wird. Die als „Andere“ bezeichneten Quellen sind die Zentrale Studienberatung (ZSB), der Sonderforschungsbereich (SFB Transregio) und

Info-Mails. Mehrfachangaben waren hier möglich.

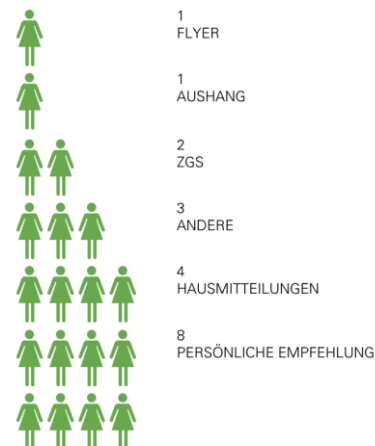


Abb. 1: Informationsquellen zur Supervisionsveranstaltung

4. DIE BEFRAGTEN PERSONEN

Bei den Befragten handelt es sich um zwei Männer und fünfzehn Frauen. Das starke Ungleichverhältnis erklärt sich aus den Zielgruppen der Veranstaltung, die, wie eingangs beschrieben, einmal als reine Frauengruppe und einmal als gemischtgeschlechtliche Gruppe stattfindet, wobei auch in der zweiten Gruppe die Anzahl von Frauen z.T. größer war.



88 % Frauen, 12 % Männer

Abb. 2: Teilnahme an der Evaluation nach Geschlecht

Das Alter der Befragten bewegt sich in der Spanne von 25 Jahren und 37 Jahren und darüber. Den größten Teil stellt dabei die Gruppe der 37-Jährigen und älteren. In der Regel ist es diese Altersgruppe, die den Schritt auf die nächsthöhere Karrierestufe plant. Während der Zugang zu Studium und Promotion für jüngere Frauen noch relativ durchlässig ist, ist in der

Post-Doc-Phase insgesamt statistisch ein Rückgang von Frauen zu verzeichnen. Dass sich in dieser Phase zugleich ein erhöhter Beratungs- bzw. Supervisionsbedarf ergibt, deutet auf die für Frauen erschwerten Bedingungen in dieser Qualifikationsphase (Elternzeiten, Familienarbeit) hin.

„Wissenschaftskarrieren in Deutschland sind [...] hoch riskant und extrem individualisierte Karrieren, und das damit verbundene Risiko scheint zudem zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. [...] Als ein besonderer Kristallisationspunkt im Karrieremanagement erscheint dabei der Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase, stellt sich hier doch zum ersten Mal im Karriereverlauf ernsthaft die Frage nach Wissenschaft und Beruf“.^{vi}

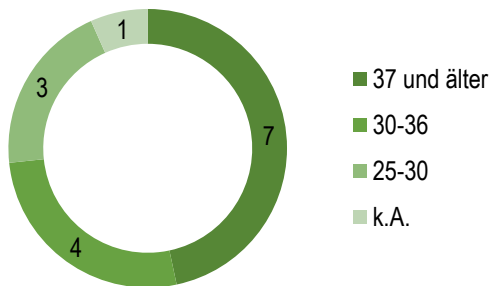


Abb. 3: Alter der Befragten

Die befragten Teilnehmenden der Supervision sind zu 88 % Angehörige der Bergischen Universität Wuppertal. Eine Person kommt nicht von dieser, sondern von der Universität Mainz, eine weitere Person macht diesbezüglich keine Angabe.

Der größte Teil der Befragten war im Fachbereich C – Mathematik und Naturwissenschaften angesiedelt, die wenigsten kamen aus dem Fachbereich B – Wirtschaftswissenschaft. Dies kann mit einem verstärkten Bedarf der Karriereförderung von Frauen in MINT-Fächern zusammenhängen (FB C, D und E). An der Bergischen Universität lag 2012 der Professorinnenanteil im FB C bei 13,7 %, im FB D bei 12,5 % und im FB E bei 5,6 %.

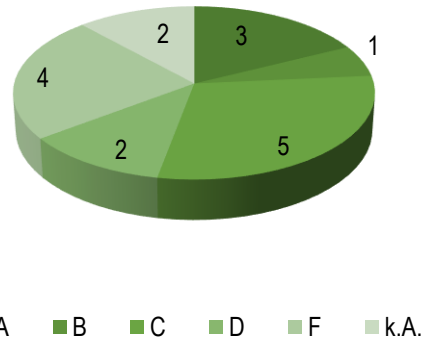


Abb. 4: Fachbereiche der Befragten

Die befragten Wissenschaftler*innen sind eigenen Angaben zufolge zum größten Teil Promovierende am Ende der Promotionsphase. Ob es sich dabei um Promovierende mit oder ohne Beschäftigungsverhältnis handelt, ist nicht ermittelt, allerdings sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist Promovierende. Welche Einordnung für die Befragten jeweils Priorität hat, war den Befragten selbst überlassen. Insgesamt korrespondiert dies mit den Werten der Altersgruppen der Teilnehmenden, die den nächsten Karriereschritt planen. Laut Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten zum Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“ von 2012 gehörten 69 % der erreichten Zielgruppen der Gruppe der Promovierenden an (siehe Abbildung 11, S. 9).^{vii}

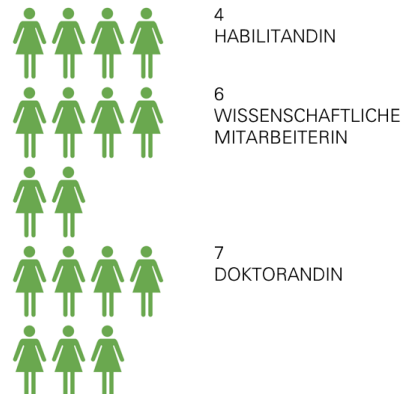


Abb. 5: Stadium der wissenschaftlichen Positionierung

5. PROZESSBEWERTUNG

Als Hauptziel für die Supervision geben die Befragten die prozessbegleitende Reflexion, gefolgt von einer besseren Berufs- und Lebensplanung an. Überraschenderweise erwarten die Wenigsten mehr Klarheit über ihre Ziele, obwohl dieser Aspekt bei einer Supervision stärker

betont wird als z.B. bei einem Coaching. Mehrfachantworten waren hier möglich. Zu ähnlichen Anteilen werden vorab eine Reflexion der eigenen Ziele und eine Entscheidungsschärfung erwartet.



Abb. 6: Ziele der Supervision

Die allgemeinen Erwartungen vor Beginn der Supervision sind von allen Befragten überwiegend mit „Mittel“ bewertet worden, nur die Werte bezüglich der Supervisorin rangieren gleich zwischen „mittleren“ oder „keinen“ Erwartungen. Hohe Erwartungen stellen die Teilnehmenden vor allem an die eigene Person, begleitet von mittleren Erwartungen an den Qualifizierungsprozess.

Ähnlich verhält es sich mit den Befürchtungen. Die größte Befürchtung, die die Befragten in Bezug auf die Supervision hegen, ist, dass sie ergebnislos verlaufen könnte.

6. AUSWIRKUNGEN DER SUPERVISION

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Supervision hinsichtlich der Auswirkungen auf die eigene Person positiv bewertet wird. Bei den Aspekten „Kräfteeinteilung“ und „Spaß an der Arbeit“ ist eine klare Verbesserung zu erkennen. Auch werden die Teilnehmenden in ihrer Entscheidung für die Promotion gestärkt, was die vorliegenden Erwartungen an die eigene Person bestätigt. Damit sind gleichfalls die Erwartungen an ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil erfüllt, denn die Bestärkung in der Entscheidung zur Promotion, d.h. zu einer

höheren Qualifizierung im Wissenschaftsreich, macht bei den befragten Frauen einen Anteil von 80 % aus.



Abb. 7: Auswirkungen der Supervision (bezogen auf die eigene Person)

Mit Bezug auf den beruflichen Kontext zeigt die Supervision in einigen Aspekten eindeutig positive Auswirkungen, in anderen weniger starke. Eigene Wünsche und Anliegen können deutlich besser vertreten werden, während zum Beispiel Verantwortungsbereiche, Absprachen oder Ziele und Aufgaben nicht klarer werden. Das bedeutet, dass Veränderungen, die durch die Supervisand*innen allein bewirkt werden können, eher umgesetzt werden, als diejenigen, die in stärkerer Abhängigkeit von Dritten stehen. Hervorzuheben ist aber, dass eigene Anliegen anderen gegenüber grundsätzlich besser vertreten werden können.

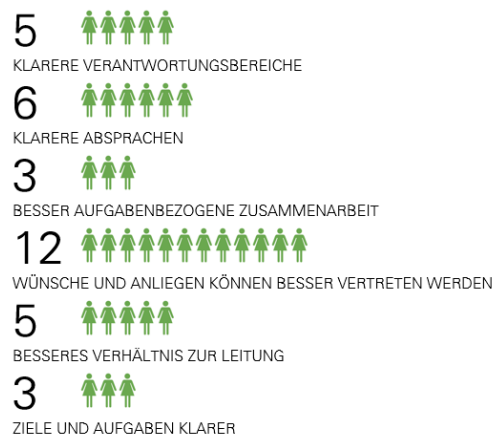


Abb. 8: Auswirkungen der Supervision (bezogen auf den beruflichen Kontext)

Konkrete Verbesserungen werden von allen Befragten vor allem in Bezug auf ihre Arbeit/Promotion und ihre Reflexionsfähigkeit wahrgenommen. Die Befürchtung, dass sich nichts durch die Supervision verändert, hat sich nicht bestätigt.

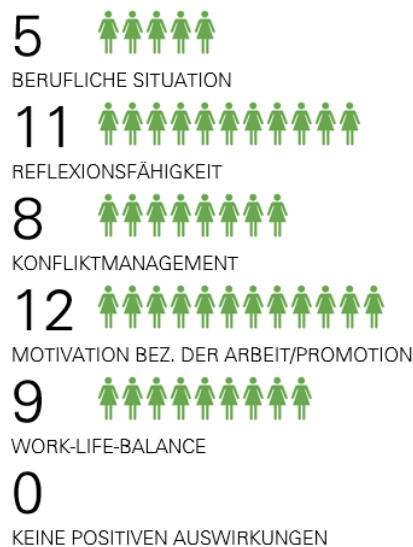


Abb. 9: Konkrete Verbesserungen

7. LEISTUNG DER SUPERVISORIN

Die positiven Auswirkungen durch die Person der Supervisorin werden überwiegend unter Betonung der Punkte Fachkompetenz, Vertraulichkeit und Zuverlässigkeit bejaht. Gleichfalls hervorgehoben werden ihre Fähigkeit, „Sachen auf den Punkt zu bringen“ sowie ihr „effektiver Beitrag zur Problemlösung“, während die Geschlechtszugehörigkeit der Supervisorin für die Teilnehmenden eine nachrangige Rolle zu spielen scheint. Insgesamt wird die Supervisorin von allen Befragten mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet.

8. DER SUPERVISIONSPROZESS

Etwa ein Drittel (5) der befragten Teilnehmenden hat den Supervisionsprozess zum Zeitpunkt der Befragung beendet, zehn nehmen noch weiter an der Supervision teil, zwei machen

keine Angabe. Hieraus wird ersichtlich, dass der größere Teil der befragten Personen dieses Angebot nicht nur kurzfristig, sondern über einen längeren Zeitraum hinweg wahrnimmt.

Ebenso wie die Supervisorin wird der Prozess der Supervision mit mindestens „gut“ bewertet.

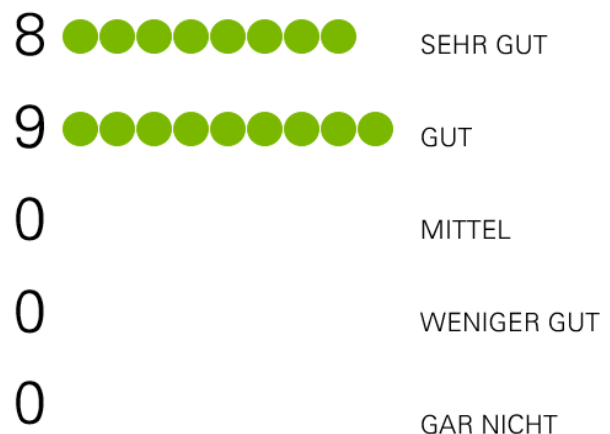


Abb. 10: Bewertung der Supervision

Auch würden etwa 88 % der Befragten wieder an einer Supervision teilnehmen. Das Setting wird entsprechend persönlicher Präferenzen nicht einheitlich gewählt, die Gruppe schneidet aber als Beratungsform am besten ab. Die Nachfrage nach Blockveranstaltungen ist geringer demgegenüber, was vermutlich mit dem prozessbegleitenden Charakter einer Supervision zusammenhängt.



88 % der Befragten würden wieder an einer Supervision teilnehmen.

9. FAZIT

Das insgesamt sehr positive Feedback bestätigt nicht nur die Notwendigkeit von universitären Supervisionsangeboten bzw. Qualifizierungsprogrammen für Wissenschaftler*innen im Allgemeinen, sondern verdeutlicht vor allem einen großen Mehrwert für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Wie im Jahresbericht von 2012 bereits angekündigt, „werden auch künftig [die Promovierenden] im Fokus der Bewerbung stehen, weil die Promotionsphase

wichtige Weichen für eine wissenschaftliche wie auch außeruniversitäre Karriere stellt, bei der die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen eine immer größere Rolle spielt ebenso wie die Verkürzung der Qualifikationszeit.“^{viii} Diese Ziele werden mit den Formaten Mentoring, Coaching und Supervision an der Bergischen Universität erfolgreich umgesetzt. Die langjährige Teilnahme von externen und Wuppertaler Wissenschaftlerinnen am Supervisionsangebot zeigt, dass ein solcher karrierebegleitender Prozess als sinnvoll und wertvoll wahrgenommen wird. Die Plätze für beide Formate – Frauen- und Gendergruppe – wurden in der Regel voll ausgeschöpft. Auch auf Studierendenseite besteht Interesse, schon frühzeitig an beruflichen Klärungs- und Entscheidungsprozessen teilzunehmen, wie sie sich mit der Supervision verbinden. Somit sollte dieses erfolgreiche Format auf

jeden Fall weitergeführt, regelmäßig evaluiert und bei weiterhin steter Nachfrage ausgebaut werden. Das Einzel-Supervisionsangebot und das Einzel- und Peer-Coaching-Angebot kann optimal als Ergänzung genutzt werden, z.B. für konkrete Berufsfragen. Insgesamt soll an einem Angebot auf verschiedenen Ebenen bzw. mit unterschiedlichen Ansätzen und Methoden – also Mentoring, Coaching und Supervision – festgehalten werden, das gegebenenfalls durch einzelne Maßnahmen abgerundet wird. Hier bieten sich gezielte Angebote in Form von Vorträgen oder Workshops an, wie etwa das Begleitseminar zur „Diskriminierungsfreien Hochschule“ für die Mitarbeitenden im Sonderforschungsbereich der Bergischen Universität.

10. ANHANG

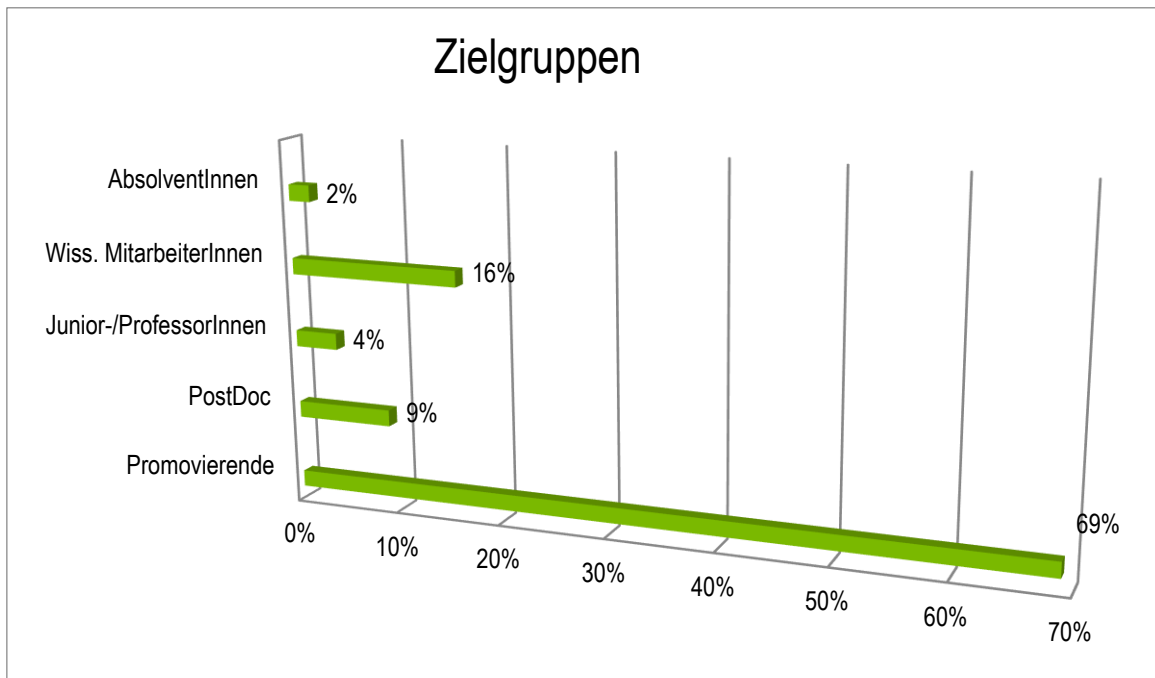


Abbildung 11, S.19 in: Jahresbericht 2012 der Gleichstellungsbeauftragten, von Dr. Anna Orlikowski, „Berufung und Karriere“ ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil.

- Aushang Supervisionsveranstaltung (Anhang I)
- Fragebogen zur Evaluation (Anhang II)
- Anschreiben zur Versendung des Fragebogens (Anhang III und IV)

SUPERVISION

für Wissenschaftler*innen im Promotions-/
Habitationsprozess und in Forschungsarbeiten

Im Alltag ist selten Zeit für das reflektierte Umgehen mit sozialen und emotionalen Herausforderungen des Arbeitsprozesses. Gefühle von Ärger oder Frustration sind häufig die Folge einer als unüberschaubar erlebten sozialen Komplexität.

In der Supervision haben Sie den Raum, die Dinge und Themen „aufzufalten“, die im Uni-Alltag zu Missverständnissen, Problemen oder gar Konflikten führen.

In der systemisch-psychoanalytischen Orientierung von Supervision, geht es insbesondere um die Bedingungen, die Ihre eigenen Wahrnehmungen bestimmen, und um die Ausweitung ihrer Handlungsmöglichkeiten durch Veränderung Ihrer

Sicht auf sich selbst und die Sie umgebende soziale Realität. Die Supervision findet in einer Gruppe von 6-10 Teilnehmenden statt. Hierbei werden die stützenden Elemente der Gruppenarbeit in Anspruch genommen, die sich aus der Diversität der Teilnehmenden ergibt.

Strikte Vertraulichkeit wird zugesichert.



KONTAKT UND ANMELDUNG
Science Career Center
✉ scc@uni-wuppertal.de
☎ 0202-439-2990
www.scc.uni-wuppertal.de

Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Fragebogen für die Weiterbildungsangebote des Science Career Centers

Ihre Meinung und Vorschläge zum Supervisionsangebot sind uns wichtig, damit wir auch bei künftigen Veranstaltungen auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen können. Beantworten Sie daher bitte die folgenden Fragen, da nur dann die Möglichkeit besteht, angemessene Aussagen über die „tatsächlichen“ Auswirkungen von Supervision zu machen und zukünftige Supervisionsprozesse zu verbessern.

0. Allgemeine Angaben zum Supervisionsangebot

0.1 Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Promotions- und/oder Habilitationsprozess, in Forschungsarbeiten

0.2 Supervisor/in:

0.3 Termine/Häufigkeit der Sitzungen: ca. 5 Sitzungen/je 120 Min. pro Semester

0.4 Format: Gruppensupervision Frauengruppe Gendergruppe

0.5 Wie sind Sie auf das Angebot des Science Career Centers aufmerksam geworden?

Homepage SCC Aushang Flyer Newsletter ZGS

Hausmitteilung persönliche Empfehlung WUSEL-Portal Andere

1. Persönliche Angaben

1.1 In welchem Stadium der wissenschaftlichen Positionierung befinden Sie sich? (Welcher Universität und Fachrichtung gehören Sie an?)

Ich bin Absolvent(in) Doktorand(in) wiss. Mitarbeiter(in)
 Habilitand(in) ...

Universität/Fachrichtung:

1.2 Ich bin weiblich männlich

1.3 Alter 25-30 31-36 37 und älter

1.4 Hatten Sie bereits vor diesem Supervisionsprozess an einer Supervision teilgenommen?

ja nein

2. Prozessbeginn, Ziele und Erwartungen

2.1 Welche Ziele wollten Sie zu Beginn der Supervision erreichen? trifft zu

Zu Beginn der Supervision wollte ich/(nur Zutreffendes bitte ankreuzen)

* mehr Klarheit über meine Perspektiven in der Wissenschaft bekommen

* meine Entscheidung für eine wissenschaftliche Qualifizierung schärfen

* prozessbegleitende Reflexion

* mehr Klarheit über die Ziele und Konzepte der Einrichtung gewinnen

* bessere Gestaltung der Berufs- und Lebensplanung

* mehr Austausch und Vernetzung mit anderen Promovierenden

* Reflexion der eigenen Führungs- und Leistungskonzepte

2.2 Welche Erwartungen auf positive Veränderungen hatten Sie zu Beginn der Supervision?

| | hohe | mittlere | gar keine |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| * für Sie persönlich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * bezogen auf den Qualifizierungsprozess | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * bezogen auf die berufliche Situation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * bezogen auf den/die Betreuer/in | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.3 Welche Befürchtungen hatten Sie zu Beginn der Supervision? trifft zu

Zu Beginn der Supervision befürchtete ich, dass

* für mich persönlich nichts dabei herauskommt

- * es zu Konflikten mit dem Betreuer/der Betreuerin kommt
- * sich keine positive Auswirkung auf den Qualifikationsprozess einstellt
- * das Verhältnis zu den Kolleg/innen sich verschlechtert
- * die Person des Supervisors/der Supervisorin Schwierigkeiten bereiten könnte

3. Auswirkungen der Supervision bzgl. der eigenen Person sowie der Institution/Einrichtung

3.1 Bezogen auf die eigene Person hat sich aufgrund der Supervision folgende Wirkung ergeben:

| | trifft zu | eher nicht | nein |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| * meine Entscheidung für eine Promotion ist bestärkt worden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * ich kenne meine Stärken bzw. Schwächen besser | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * ich teile mir meine Kräfte besser ein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * meine Arbeit/Promotion macht mir mehr Spaß | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * ich kann besser mit Konflikten umgehen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * ich habe mich bewusst gegen die Promotion/Habilitation entschieden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * ich habe mich stärker positioniert | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3.2 Bezogen auf den beruflichen Kontext/die Institution hat sich aufgrund der Supervision folgende Wirkung ergeben:

| | trifft zu | eher nicht | nein |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| * Verantwortungsbereiche sind klarer abgesteckt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * klarere Absprachen werden getroffen und zuverlässiger eingehalten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Aufgaben bezogene Zusammenarbeit hat sich verbessert | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Ich kann meine Wünsche und Anliegen besser gegenüber der Leitung vertreten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- * das Verhältnis zu meiner Leitung hat sich verbessert
- * mir sind die Ziele und Aufgaben der Institution klarer geworden

3.3 Welche konkreten Verbesserungen wurden durch die Supervision erreicht?

- Durch den Supervisionsprozess hat sich verbessert: trifft zu
- * meine berufliche Situation
 - * meine Reflexionsfähigkeit
 - * mein Konfliktmanagement
 - * meine Motivation bezogen auf die Arbeit/Promotion
 - * Work-Life-Balance
 - Es gibt keine positiven Auswirkungen

4. Beurteilung der Leistung Ihrer Supervisorin/Ihres Supervisors

4.1 Was hat sich bezogen auf die Person des Supervisors/der Supervisorin in besonderer Weise positiv auf den Supervisionsprozess ausgewirkt?

- | | Trifft | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | eher zu | eher nicht zu |
| * Fachkompetenz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Einfühlungsvermögen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * angemessener sprachlicher Ausdruck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * gute Kenntnis des supervidierten Arbeitsfeldes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * war mir sympathisch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Geschlechtszugehörigkeit (Mann/Frau) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Berufserfahrung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Vertraulichkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * Zuverlässigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| * konnte die Sache „auf den Punkt“ bringen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* hat effektiv zur Problemlösung beigetragen

4.2 Wie bewerten Sie insgesamt die Leistung Ihres Supervisors/Ihrer Supervisorin?

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut | gut | mittelmäßig | mangelhaft | ungenügend |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Angaben zum Supervisionsprozess

5.1 Haben Sie bereits den Supervisionsprozess abgeschlossen oder befinden Sie sich noch in der Supervision?

abgeschlossen: Wie viele Semester haben sie an der Supervision teilgenommen?

Semesterzahl: ...

laufend: Seit wie vielen Semestern nehmen Sie an der Supervision teil?

Semesterzahl: ...

5.2 Wie hat Ihnen der Supervisionsprozess insgesamt gefallen?

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut | Gut | Mittel | Weniger gut | Gar nicht |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.3 Würden Sie nochmals an einer Supervision teilnehmen?

Ja, weil

Nein, weil

5.4 Welches Supervisionsformat würden Sie bevorzugen?

Einzelsetting

Gruppensetting

Frauengruppe

Gendergruppe

Blockveranstaltung

5.5 Nutzen Sie bitte den verbleibenden Platz für Ihre persönlichen Anmerkungen, Ergänzungen oder Verbesserungsvorschläge!

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Anschreiben 1

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Supervisionsangebots des Science Career Centers,

Sie haben – unter Umständen bereits vor einiger Zeit – unser Supervisionsangebot genutzt.

Wir möchten unser Angebot evaluieren und damit auch weiter verbessern. Dafür sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen könnten, den beigefügten Fragebogen auszufüllen und uns bis zum 15.12.2013 zurückzusenden.

Der Fragebogen besteht aus 22 Fragen und sollte nicht mehr als 5-10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Da es sich bei dem Fragebogen um ein speicherbares PDF-Dokument handelt, müssen Sie es nur ausfüllen, speichern und dann die gespeicherte Datei wieder an mich zurück senden. Sie können es selbstverständlich auch ausdrucken und postalisch oder per Fax an die u.a. Adresse versenden.

Ihre Antworten werden anonymisiert und die Ergebnisse vertraulich behandelt. Bitte nennen Sie keine Namen in den Kommentarzeilen. Alle erhobenen Daten werden sicher aufbewahrt werden. Der Zugang zu den detaillierten Erhebungsdaten wird auf die Personen beschränkt sein, die für die Analyse der Daten zuständig sind.

Sollten Sie irgendwelche Fragen dazu haben, können Sie mich gerne kontaktieren!

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

Anschreiben 2

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Supervisionsangebots des Science Career Centers,

vermutlich ist es Ihnen entgangen, oder Sie sind einfach nicht dazu gekommen, den Evaluationsfragebogen für das Supervisionsangebot des SCC auszufüllen. Wir möchten Sie hiermit nochmal höflich daran erinnern und um Ihre Mitarbeit bitten.

Es wäre sehr hilfreich, wenn Sie den Fragebogen bis zum 15.12.2013 bearbeiten würden. Er besteht aus 22 Fragen und sollte nicht mehr als 5-10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Da es sich bei dem Fragebogen um ein speicherbares PDF-Dokument handelt, müssen Sie es nur ausfüllen, speichern und dann die gespeicherte Datei wieder an mich zurück senden. Sie können es selbstverständlich auch ausdrucken und postalisch oder per Fax an die u.a. Adresse versenden.

Ihre Antworten werden anonymisiert und die Ergebnisse vertraulich behandelt. Bitte nennen Sie keine Namen in den Kommentarzeilen. Alle erhobenen Daten werden sicher aufbewahrt werden. Der Zugang zu den detaillierten Erhebungsdaten wird auf die Personen beschränkt sein, die für die Analyse der Daten zuständig sind.

Sollten Sie irgendwelche Fragen dazu haben, können Sie mich gerne kontaktieren!

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

11. QUELLEN

- i Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal, herausgegeben vom Rektorat (29.04.2009), S.1.
- ii ebenda, S. 3.
- iii Umsetzung und Fortschreibung des Genderkonzeptes – Veröffentlichung des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität Wuppertal, Stand März 2013, S. 5ff.
- iv Vgl.: Supervision – Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv). (http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/12/grundlagenbroschuere_2012.pdf, Zugriff am 08.05.2014)
- v Petzold, H. (1973, S 1.) In: Petzold, Hilarion (2007). Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung: Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis, 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS, S. 25.
- vi Kahlert, Heike (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Sandra Beaufays, Anita Engels und Heike Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus, S. 57-86, S. 63ff.
- vii Orlikowski, Anna. Jahresbericht 2012 der Gleichstellungsbeauftragten „Berufung und Karriere“ ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil, Abbildung 1, S. 19.
- viii Orlikowski, Anna. Jahresbericht 2012 der Gleichstellungsbeauftragten „Berufung und Karriere“ ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil, S. 18.

Kontakt

Science Career Center (SCC)
Koordination: Natascha Compes, MA
Raum: U-15.20
Telefon: 0202-439-2990
Fax: 0202-439-3317
E-Mail: scc@uni-wuppertal.de
www.scc.uni-wuppertal.de