**Willkommen!**

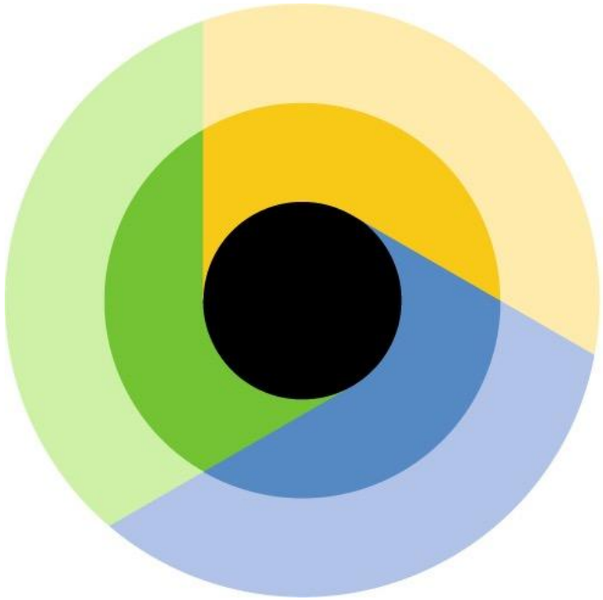
**UniWiND Symposium Magdeburg 2026**
**01.10.2026**

# *Mentoringprogramme als Karrieretool wirksam gestalten*

iDiv
Deutsches Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung Halle-Jena-Leipzig

# iDiv's Mission

Die **Biodiversität des Lebens** auf der Erde in ihrer Komplexität, ihren Funktionen und ihren Wechselwirkungen mit dem Menschen **verstehen.**



**Wissenschaftliche Erkenntnisse** zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität **entwickeln.**

Das **Feld der integrativen Biodiversitätsforschung** durch wissenschaftliche Beiträge, Bildung, Kompetenzaufbau und die Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen **voranbringen.**

# Länderübergreifend




iDiv

# Die vier Trägereinrichtungen



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

**University of Halle**



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

**University of Jena**



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

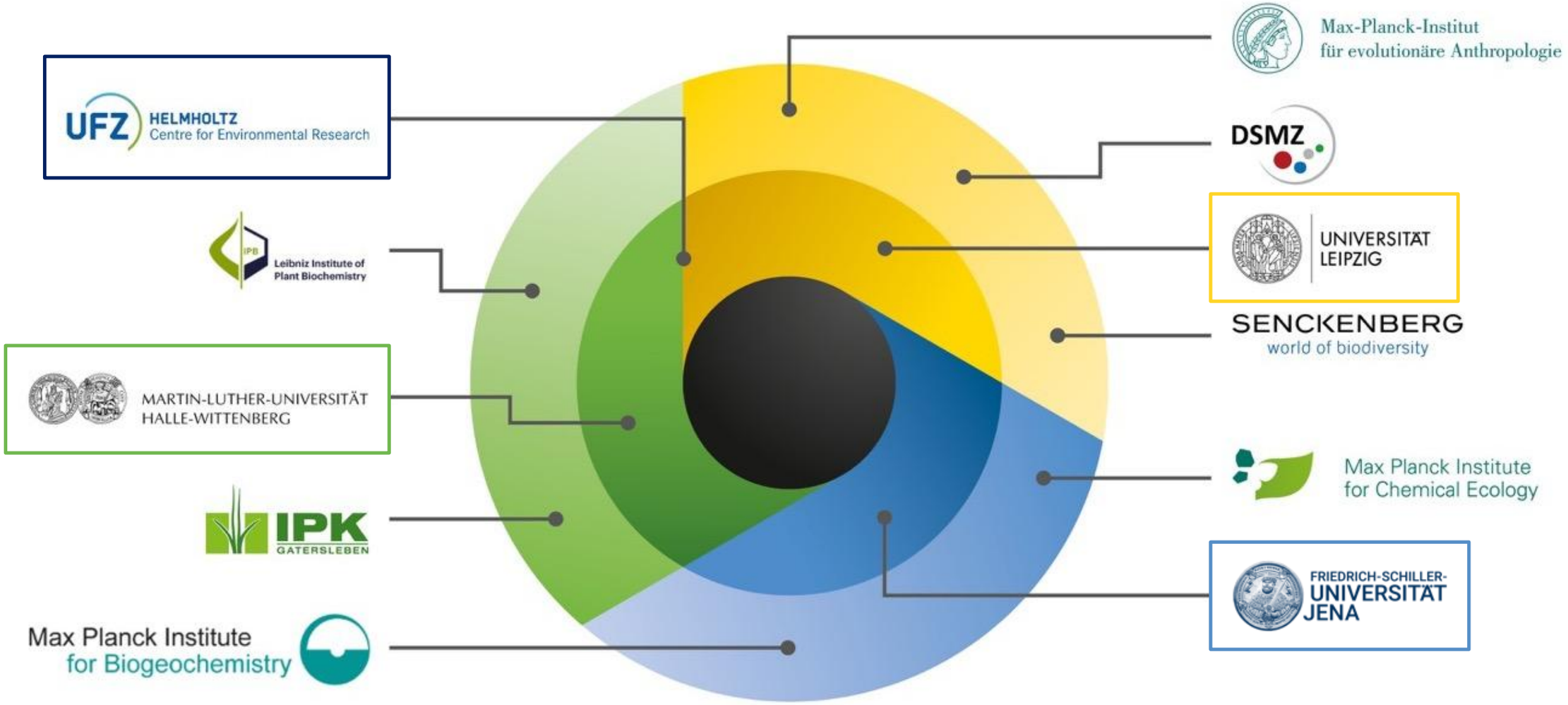
**Leipzig University**

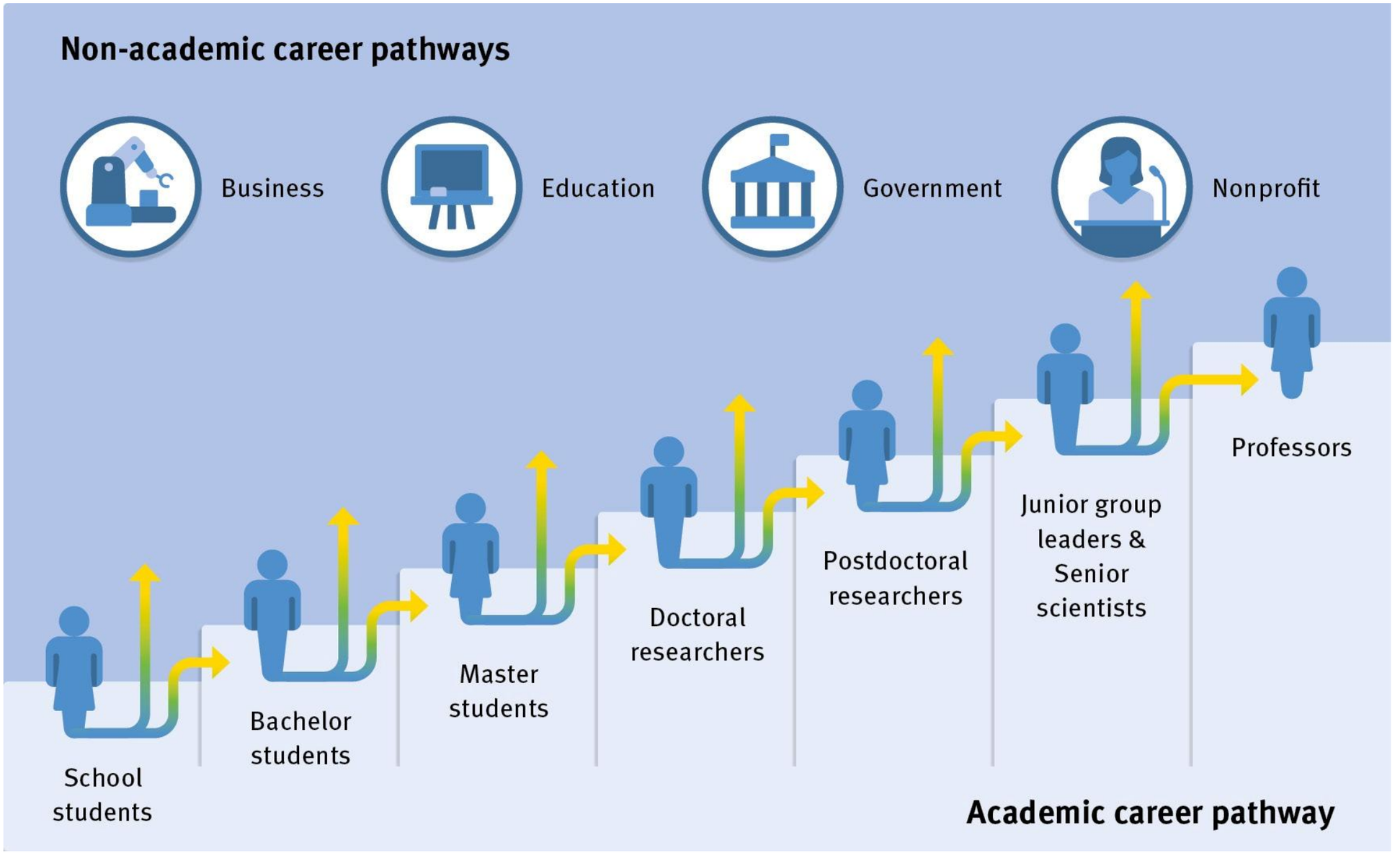


UFZ HELMHOLTZ
Centre for Environmental Research

**UFZ GmbH**

# Das iDiv Konsortium




Non-academic career pathways
Business
Education
Government
Nonprofit
School students
Bachelor students
Master students
Doctoral researchers
Postdoctoral researchers
Junior group leaders & Senior scientists
Professors
Academic career pathway

# Praxisbeispiel: Unser iDiv Mentoringpool

# Was ist der iDiv Mentoringpool?

- individuelle Beratung und Unterstützung durch **1-zu-1-Mentoring (Mentor-Mentee-Tandems)**
- **Zielgruppe:** Promovierende, Postdocs und ggf. Senior Scientists/ JRGL
- **Ziele: Orientierung sowie Unterstützung bei der Verwirklichung ihrer Karriereziele innerhalb und außerhalb der Wissenschaft**
- Besonderheit: Kein formales Programm, sondern ein flexibler Pool aus Mentoren






- ✓ Basiert auf Erfahrung und Expertise des Mentors
- ✓ Mentor teilt Wissen, Erfahrungen, Erfolge/ Scheitern, Perspektiven, Netzwerk, Tipps

- ✓ Basiert auf Reflexion, Fragen und Prozessbegleitung
- ✓ Coach hilft der Person eigene Lösungen und Optionen zu entwickeln

# Themenfelder Mentoring

## Topics for mentoring

Which of the following topics are you interested in?

- ☐ General support from a mentor: benefiting from experience, get advice
- ☐ Guidance regarding the situation of women in science or other professional fields
- ☐ Support in balancing work and family life
- ☐ Gain insights into the system and requirements of the mentor's professional field
- ☐ Guidance and practical support in career planning and organisation
- ☐ Preparation for leadership roles
- ☐ Acquiring third-party funding
- ☐ Appointment procedure for professorships (hints, tips, own experiences)
- ☐ Information on applying for positions outside of academia

Other topics:

**Auszug aus Registrierungsformular für Mentoring**

# iDiv Mentoringpool- Wie funktioniert`s?

- Die Mentor:innen (aktuell 16) sind iDiv-Mitglieder und iDiv-Alumni aus wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsfeldern
- Das Mentoring kann **jederzeit begonnen** werden
- Die Dauer ist flexibel und sollte **mindestens drei Monate und maximal 12 Monate** betragen
- Es sind mindestens 2 Mentoring-Meetings in diesem Zeitraum durchzuführen
- Mentees bewerben sich mit ihren **Mentoring-Themen** und können bis zu **drei Wunschmentor:innen** angeben
- Unser Team unterstützt den **Matching-Prozess**

# Matching-Prozess: Mentor-Mentee-Tandems

## 1. Wunschmentor:innen angeben

Der Mentee erhält eine Mentorenliste (PDF) und kann danach im Antrag bis zu **drei Wunschmentor:innen** angegeben. Unser Team unterstützt den Matching-Prozess und kann auch weitere passende Mentor:innen vorschlagen.

Disclaimer: *„Bitte beachte, dass wir eine Vermittlung mit einer/einem bestimmten Wunschmentor:in nicht garantieren können.“*

## 2. Matching durch unser Team

Unser Team prüft die Bewerbung und stellt die endgültigen **Mentor-Mentee-Tandems** in Abstimmung mit den Mentor:innen zusammen.

## 3. Kennenlernen und Entscheidung

Mentor:in und Mentee treffen sich zunächst zum **gegenseitigen Kennenlernen** und entscheiden anschließend gemeinsam, ob sie das Mentoring starten möchten.

# Historie: Unser erster Mentoringdurchlauf

## Früheres iDiv Postdoc Mentoring-Programm

*September 2021 – August 2022*

- Formales Programm mit Ausschreibung und Bewerbungs-/Auswahlverfahren
- 10 Mentor-Mentee-Tandems

**Programmbausteine:**

- **1:1-Mentoring**
- **3 Peer-Coaching-Workshops (Kollegiale Beratung)**
- **Networking**
  - Kick-off-Event inkl. Einführung für Mentor:innen und Mentees
  - Closing-Event

# Erfahrungswerte des ersten Durchlaufs – Part 1

- Vorabumfrage: hohes Interesse am Mentoringprogramm
- Realität: geringe Teilnahmequote von Mentees, Schwierigkeiten Mentees zu gewinnen
- Engagement und Beteiligung der Mentoren dagegen sehr hoch

# Erfahrungswerte des ersten Durchlaufs- Part 2

- Postdocs: teilweise kurze Verträge und unterschiedliche Laufzeiten → Planbarkeit für ein 12-monatiges Programm schwierig

- Chronischer Zeitmangel der Postdocs- zu viele Programmpunkte machen Terminfindung schwierig

- Nicht immer Bedarf für ein einjähriges Programm da → manchmal reichen ein paar wenige Treffen und eine kürzere Begleitung

- Mentoring ist nur ein Teilangebot in unserem Portfolio → personelle Kapazitäten sind gering, Orga-Aufwand hoch

# Warum nun ein flexibler Mentoring Pool?

- bedarfsgerechtes und langfristig verfügbares Mentoring-Angebot
- Keine Bindung an einen festen Programmzeitraum oder ein umfangreiches Rahmenprogramm

**Vorteile**

- **Bedarfsorientierung:** Mentor:innen und Mentees können bei konkretem Bedarf zusammengebracht werden
- **Mehr Flexibilität:** Keine Bindung an einen festen Programmzeitraum/ Rahmenprogramm
- **Individuelle Passung:** Zeitdauer kann von 3-12 Monaten frei gewählt werden
- **Nachhaltigkeit und weniger Orgaaufwand:** Aufbau eines längerfristig verfügbaren Pools aus Mentor:innen mit unterschiedlichen fachlichen und beruflichen Hintergründen
- **Weniger zeitliche Verpflichtungen:** Keine verpflichtenden Workshops oder andere Programmpunkte
- **Niedrigschwelliger Zugang:** Mentoring kann kurzfristig und unkompliziert in Anspruch genommen werden

# 1 Jahr Mentoring Pool- unser Zwischenfazit

- Orga-Aufwand hält sich in Grenzen
- Mehr bereitwillige Mentoren als Mentees
- Bewerbung des Mentorings: Konkreter erklären, was Mentoring bedeutet und was es leisten kann- Abgrenzung zum Coaching
- Motto: Keep it simple!
- Ein Mentoring Agreement und eine gute Einweisung (Mentoring Guide) sind das A und O

**Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!**

