

SUB



WOMENTORING

EIN MENTORINGPROGRAMM

VON UND FÜR STUDENTINNEN* DER UNI BERN

- > Bist du Studentin* im Masterstudium?
- > Setzt du dich mit Fragen auseinander, wie es nach dem Studium weitergehen soll?
- > Möchtest du vielleicht eine Dissertation schreiben?
- > Könntest du dir eine akademische Karriere vorstellen?

.... dann melde dich bis zum **17. Juni 2019**
für **WOMENTORING** an!

Claudia Amsler
Projektkoordinatorin
SUB – Studierendenschaft der Universität Bern
Lerchenweg 32
3012 Bern
Womentoring@sub.unibe.ch
<http://sub.unibe.ch/de/Beratung/Womentoring>

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	03
2	Kurzüberblick Womentoring	04
	2.1 Zielsetzungen	05
	2.2 Trägerinnen* und Projektleitung	05
3	Ausschreibung und Teilnehmerinnen*	05
	3.1 Ausschreibung	05
	3.2 Bewerbungen	07
	3.3 Teilnehmende Mentees*	07
	3.4 Anfrage Mentorinnen* und Matching	08
4	Arbeit in den Mentoringduos	09
	4.1 Treffen der Duos	09
	4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos	09
5	Rahmenprogramm	09
	5.1 Evaluation Rahmenprogramm	13
	5.2 Kommunikation seitens Projektkoordination	15
6	Nutzen des Programms	13
	6.1 Nutzen für die Mentees*	14
	6.2 Entscheidungstendenzen der Mentees*	15
7	Gestaltungsempfehlungen nächste Runde	16

1 Vorwort

Das von der Studierendenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm Womentoring wurde 2002 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit realisiert. Im Studienjahr 2019/2020 konnte es bereits zum zehnten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm richtet sich an Studentinnen* im Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Frage befassen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen.

Im Aufbau folgte die zehnte Projektrunde im Wesentlichen dem letzten Durchgang. Für die Planung der zehnten Runde wurden die Erfahrungen und Empfehlungen aus den letzten Runden miteinbezogen, jedoch konnte die Planung im zweiten Semester aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie geplant durchgeführt werden. Das Rahmenprogramm musste grösstenteils ausfallen oder/und es wurden andere digitale Austauschformate gesucht, die jedoch von den Mentees* und Mentorinnen* wenig beansprucht wurden, weil die Prioritäten während der Pandemie nicht auf dem Womentoring lagen.

Der vorliegende Schlussbericht weicht aufgrund der Corona-Pandemie von den anderen Schlussberichten ab. Das Rahmenprogramm kann aufgrund des Ausfalles des FS20 nicht adäquat evaluiert werden, da die Veranstaltungen jeweils auch miteinander verglichen werden. Deswegen werden nur die Mentoringbeziehungen evaluiert und beurteilt, wobei auch die individuellen Mentoringtreffen durch den Lockdown eingeschränkt wurden. Aufgrund der ausserordentlichen Lage hatte der verkürzte und angepasste Evaluationsbogen eine sehr geringe Rücklaufquote. Von 14 Mentoringduos kamen 6 Rückmeldungen, wobei die Rückmeldungen sehr knapp ausfielen. In zwei abschliessenden Zoom-Sitzungen konnten dann noch weitere persönliche Statements eingeholt werden. Die Evaluation basiert somit insbesondere auf qualitativ erhobenen Daten und auf den Erfahrungen der Projektkoordinatorin und kann nicht mit den anderen Runden verglichen werden.

Der Bericht gliedert sich in sechs Teile. Er beginnt mit einem kurzen Überblick über Ziele und Trägerinnen* von Womentoring. Anschliessend wird näher auf die Teilnehmerinnen* der zehnten Runde eingegangen, gefolgt von einem Abschnitt über die Arbeit in den Mentoring-Duos, in dem die Ziele, Highlights und Knackpunkte in einzelnen Mentoringbeziehungen dargestellt werden. In einem nächsten Teil wird das Rahmenprogramm vorgestellt, die Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge entfallen hier. Auch die Gestaltungsempfehlungen, die jeweils am Ende des Schlussberichts formuliert werden, bleiben aus und es wird auf den letzten Bericht und dessen Empfehlungen verwiesen.

Dass Womentoring bereits zum zehnten Mal durchgeführt werden konnte, ist sicherlich in erster Linie der SUB als Trägerin und der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG) als inhaltliche und finanzielle Unterstützerin zu verdanken. Es haben viele weitere Personen zum Gelingen beigetragen:

Ein spezieller Dank geht an dieser Stelle an Natascha Flückiger, welche als Mitglied des Vorstands der SUB und Ressortverantwortliche Gleichstellung die Projektleitung übernommen hat. Sie hat das Projekt wie auch mich als Koordinatorin in Entscheidungen unterstützt. Ich danke zudem Sabine Höfler von der AfG, die das Programm inhaltlich beraten und mit eigenen Inputs mitgestaltet hat. Ein weiterer Dank geht an alle ehemaligen Projektkoordinatorinnen* und Projektleiterinnen* auf deren Erfahrungen und Empfehlungen ich das Programm aufbauen durfte.

Ganz herzlich bedanke ich mich bei Stefanie Feuz und Anja Schmidt von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Matthias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern, Persson Perry Baumgartinger von der Universität Wien sowie dem freischaffenden Künstler/Musiker Levent Pinarci, die mit ihren Workshops und Beiträgen das Rahmenprogramm bestritten haben/hätten.

Weiter bedanke ich mich bei allen Teilnehmerinnen*, die mitgedacht, mitgearbeitet und mitgestaltet haben und durch ihre Evaluationen und Kommentaren zur stetigen Verbesserung von Womentoring beitragen.

Ein ganz besonderer Dank gilt schliesslich den Mentorinnen*, die Zeit und Engagement aufgebracht haben, um eine Mentee* ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten und Womentoring damit erst möglich gemacht haben.

Vielen Dank!

Claudia Amsler

August 2020

2 Kurzüberblick Womentoring

Womentoring ist ein interdisziplinäres Mentoringprogramm für Studentinnen* der Universität Bern. Die erste Realisierung fand 2002 im Rahmen des Bundesprogramms für Chancengleichheit statt. Seither wird es im Zweijahresrhythmus von der SUB angeboten. Die 10. Runde wurde zum ersten Mal anschliessend und ohne Unterbruch angeboten, um zu testen, wie gross die Anfrage für das Womentoring ist. Die Anmeldung von 14 Mentees*s hat bestätigt, dass das Bedürfnis unabhängig vom Durchführungszyklus gleich gross ist.

Womentoring richtet sich an Studentinnen* im Masterstudium der Universität Bern, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn interessieren und sich mit der Frage auseinandersetzen möchten, was es bedeutet, eine Dissertation zu schreiben. Als Mentorinnen* kommen Assistentinnen* oder Doktorandinnen* desselben oder eines ähnlichen Fachgebietes in Frage.

Womentoring arbeitet mit der Methode „one-to-one Mentoring“. Im Zentrum des Programms stehen die regelmässigen persönlichen Treffen zwischen Mentee* und Mentorin*. Während zwei Semestern werden die Mentees* von ihrer Mentorin* individuell begleitet und erhalten somit die Gelegenheit, ihre Fragen bezüglich einer wissenschaftlichen Laufbahn zu klären. Ergänzt werden diese individuellen Treffen durch ein Rahmenprogramm, welches sich sowohl an die Mentees* als auch an die Mentorinnen* richtet.

2.1 Zielsetzungen

Womentoring unterstützt Studentinnen* aus allen Fachbereichen im Masterstudium in ihrer Auseinandersetzung und Entscheidungsfindung hinsichtlich einer akademischen Laufbahn. Damit verfolgt das Projekt das übergeordnete Ziel der Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte an der Universität Bern mit der längerfristigen Perspektive der Erhöhung des Frauen*anteils bei den Doktorierenden sowie den Professuren. Den Mentees* bietet Womentoring eine laufbahnspezifische Unterstützung, indem es ihnen den Kontakt zu einer Doktorandin* oder Assistentin* sowie karrierebezogenes Wissen vermittelt. Darüber hinaus schafft es die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs und der Vernetzung, welche zentrale Faktoren für eine erfolgreiche akademische Karriere darstellen. Die Teilnahme am Programm ermöglicht den Studentinnen*, sich informelles Wissen anzueignen und so eine bessere Integration ins Wissenschaftssystem und allgemein in die universitären Strukturen zu erreichen. Durch den persönlichen Kontakt mit einer Doktorandin* oder Assistentin* sollen offene Fragen und Unsicherheiten bezüglich einer akademischen Laufbahn geklärt und neue Perspektiven eröffnet werden. Weitere Ziele des Programms beinhalten das Vermitteln positiver Vorbilder, das Erlangen von Selbstsicherheit bezüglich der Anforderungen, welche eine Dissertation mit sich bringt, den Ausbau persönlicher Kompetenzen sowie die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

2.2 Trägerinnen* und Projektleitung

Trägerin* der zehnten Projektrunde von Womentoring ist die Studierendenschaft der Universität Bern (SUB). Unterstützt wurde das Projekt wiederum von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG) und der Beratungsstelle der Berner Hochschulen.

Die Projektleitung oblag bis September 2019 Valentina Achermann vom SUB-Vorstand, Ressort Gleichstellung. Danach übernahm Natascha Flückiger, ihre Nachfolgerin im SUB-Vorstand, die Projektleitung. Die Stelle der Projektkoordinatorin ist seit März 2016 mit Claudia Amsler besetzt.

3 Ausschreibung und Teilnehmerinnen*

Im folgenden Kapitel werden die genutzten Kanäle zur Ausschreibung von Womentoring und ihre jeweilige Wirksamkeit aufgezeigt. Anschliessend folgt ein Überblick über die ins Programm aufgenommenen Mentees* sowie über das Matching mit den Mentorinnen*.

3.1 Ausschreibung

Für die zehnte Projektrunde wurden aufgrund der vorhergehenden Evaluationen, insbesondere auf die Online Werbung und auf physische Flyer und gesetzt. Da 2016 ein neues Design für das Womentoring von Claudia Amsler mit Unterstützung durch Levent Pinarci gestaltet wurde und dieses sehr positive Rückmeldung erhielt, wurde dieses übernommen. Im Folgenden wird ein Überblick über die genutzten Kanäle für die Programmausschreibung und -werbung gegeben:

Flyer

Um die Informationen zum Programm breit zu streuen und visibel in den universitären Gebäuden zu sein, wurden 500 Flyer in Postkartenformat gedruckt. Die Flyer enthielten die wichtigsten Informationen zum Programm, zur Internetseite von Womentoring sowie zur Informationsveranstaltung. Sie wurden in den verschiedenen Universitätsgebäuden aufgelegt so zum Beispiel in den Mensen und an den Anschlagbrettern der SUB.

Plakate

An allen Anschlagbrettern der SUB wurden Plakate mit den wichtigsten Informationen zum Programm, zur Internetseite und Informationsveranstaltung angebracht.

Mail via SUB-Verteiler

Via E-Mail erhielten alle Studentinnen*, die den Mitgliederbeitrag für die SUB entrichten, Informationen zum Programm sowie zur Informationsveranstaltung. Die Empfehlung der letzten Jahre die Verteiler der SUB nach Geschlecht* aufzuschlüsseln konnte somit umgesetzt werden. Aufgrund der grossen Resonanz der letzten Jahre wurde dieser Kanal verstärkt genutzt.

Information im MVUB-Flash

Im MVUB-Flash, der elektronischen Informationsplattform für Mittelbauangehörige der Universität Bern, wurde ein Programmhinweis platziert, welcher Assistentinnen* und Doktorandinnen* auf das Programm aufmerksam machte.

Elektronisches Anschlagbrett der Uni Bern

Auch auf dem elektronischen Anschlagbrett der Uni Bern konnte ein Hinweis für die Informationsveranstaltung und die Bewerbung für Womentoring aufgeschaltet werden.

Homepage der SUB

Zusätzlich zur Seite von Womentoring, die ein fester Bestandteil der Homepage der SUB ist, widmete sich der Frontartikel der SUB Homepage dem Projekt und seinen Inhalten.

Social Media SUB und UniBe

Für die zehnte Runde wurde wiederum Werbung auf den Social Media Kanälen der SUB gemacht. Diese Postings wurden von der Seite der Universität Bern geteilt.

Informationsveranstaltung

Eine stündige Informationsveranstaltung fand am 20. Mai 2019 um 12:30 Uhr im Hauptgebäude der Uni Bern statt. In der Infoveranstaltung wurde das Projekt Womentoring vorgestellt, das Bewerbungsverfahren erklärt und Fragen diskutiert.

Es haben sich 10 Interessentinnen* für die Infoveranstaltung angemeldet.

Um festzustellen, welche Ausschreibungskanäle am wirksamsten waren, wurden die Mentees* in der Schlussevaluation danach gefragt, wie sie auf Womentoring aufmerksam geworden sind. Die Hälfte der Befragten gaben an, dass sie über das SUB-Mail aufmerksam wurden und die andere Hälfte erfuhren über ehemalige Mentees*s vom Programm. Es bestätigt somit erneut, dass die Ausschreibung über Anschlagbretter und Flyer nur noch teilweise von Nutzen ist, dennoch scheint eine visuelle Präsenz an den Anschlagbrettern dennoch wichtig zu sein, damit das Womentoring in den Gebäuden der Universität visibel bleibt.

3.2 Bewerbungen

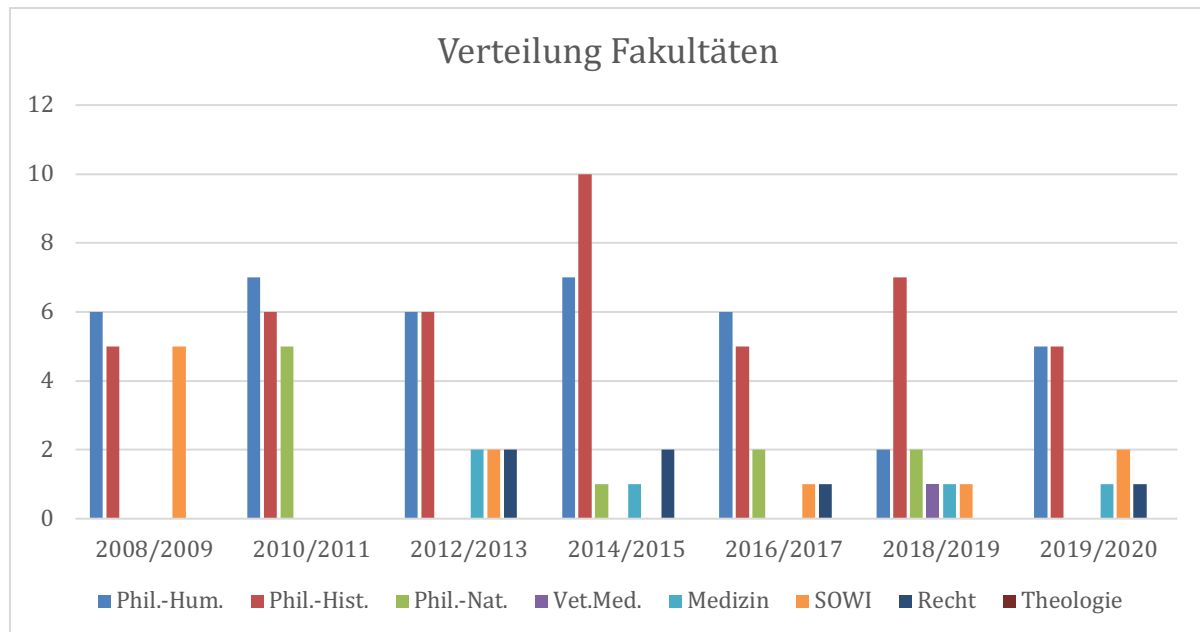
Am Programm interessierte Studentinnen* konnten sich mittels eines Bewerbungsformulars bei der Projektkoordinatorin bewerben. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist sind 13 Bewerbungen eingetroffen, eine Bewerbung traf erst nach dem Start der Projektrunde ein. Da die maximale Limite von 18 Mentees*s nicht ausgeschöpft war, wurde in Absprache mit der Projektleiterin für die Bewerberin nach einer geeigneten Mentorin gesucht und sie nachträglich im Programm aufgenommen.

Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen konnten alle Bewerberinnen* ins Programm aufgenommen. Hauptkriterien für den positiven Bescheid waren die von den Bewerberinnen* im Bewerbungsformular beschriebene Motivation sowie ihre Erwartungen an das Programm. Die Auswahl gestaltete sich relativ einfach. Da alle Bewerbungen von hoher Qualität waren. Die Studentinnen* wurden per E-Mail darüber informiert, dass für sie während des Sommers 2019 nach einer Mentorin* gesucht wird.

3.3 Teilnehmende Mentees*

In der zehnten Projektrunde waren 5 Fakultäten vertreten, wie bereits in der letzten Runde ist die Zusammensetzung der Disziplinen diverser als in den Vorjahren. Die Phil.-hist. Fakultät und Phil.-hum. Fakultät sind gleich stark vertreten. Die erneute Teilnahme aus der medizinischen Fakultät und der WISO ist zudem erfreulich.

In der folgenden Grafik ist die Verteilung der verschiedenen Fächer über die verschiedenen Programmrunden ersichtlich:



Folgende Hauptfächer wurden in der zehnten Projektrunde von den aufgenommenen Mentees*s belegt:

Phil.-hum. Fakultät: 3 Psychologie, 2 Erziehungswissenschaft

Phil.-hist. Fakultät: 4 Sozialanthropologie, 1 Geschichte

SOWI: 1 VWL, 1 Politikwissenschaft

Rechtswissenschaftliche Fakultät: 1 Rechtswissenschaft

Medizinische Fakultät: 1 Humanmedizin

Die Vertretung von unterschiedlichen Fächern weist darauf hin, dass alle Disziplinen von einem Mentoringprogramm profitieren können.

3.4 Anfrage Mentorinnen* und Matching

Bereits im Vorfeld haben sich 5 interessierte Mentorinnen* gemeldet. Erfreulicherweise konnten für 2 passende Mentees* gefunden werden beziehungsweise es haben sich zwei passende Mentees* beworben.

Damit hat die Projektkoordinatorin für 12 Mentees* aktiv nach einer Mentorin* gesucht. Von der Möglichkeit, auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin* zu nennen, hatte keine Mentee* Gebrauch gemacht.

Für die übrigen Mentees* wurden einerseits ehemalige Mentorinnen* für eine erneute Teilnahme angefragt, andererseits wurde über die Homepage der jeweiligen Institute nach potentiellen Mentorinnen* gesucht. Zudem konnte die Koordinatorin auf Kontakte zurückgreifen, die sie durch ihre Anstellung am IZFG besitzt.

Das wichtigste Kriterium für die Anfrage potentieller Mentorinnen* bestand darin, dass die Mentorin* im gleichen oder in einem verwandten Fachbereich der Mentee* tätig war. Zusätzlich wurde darauf

geachtet, dass Anknüpfungspunkte zwischen den Forschungstätigkeiten der Mentorinnen* und den im Bewerbungsformular der Mentees* geäußerten Interessenschwerpunkten bestanden. Passende Mentorinnen* wurden schliesslich per E-Mail angefragt, ob sie sich im Rahmen von Womentoring als Mentorinnen* engagieren möchten.

Bei den Anfragen wurde im Mail kurz das Programm und die Aufgaben der Mentorinnen* beschrieben sowie der Programmbeschrieb angehängt. Weiter wurde auf die Website von Womentoring verwiesen. Alle angefragten potentiellen Mentorinnen* haben sich positiv bezüglich des Womentorings geäußert, nur zwei Doktorandinnen* hatten nicht auf Anhieb zugesagt aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen.

4 Arbeit in den Mentoringduos

Das folgende Kapitel widmet sich der Arbeit in den Mentoring-Duos. Zunächst wird ein kurzer Überblick über die Gestaltung der Mentoringbeziehung und die Anzahl der Treffen zwischen den Mentees* und ihren Mentorinnen* gegeben. Anschliessend werden die von den Duos erreichten Ziele sowie die von ihnen festgehaltenen Highlights und Knackpunkte aufgezeigt.

4.1 Treffen der Duos

Grösstenteils trafen sich die Duos ein Mal im Monat. Bei einzelnen Duos kam es zu unregelmässigen und/oder spontanen Treffen. Die Art und Anzahl der Treffen entsprachen insbesondere im ersten halben Jahr den Vorstellungen, wie sie die Duos zu Beginn des Programms formuliert hatten. Während der Pandemie haben sich die Mentees* und Mentorinnen* via E-Mail oder Skype ausgetauscht. Der Austausch verringerte sich bei allen aufgrund anderer Verpflichtungen während des Lockdowns. Ein Grossteil der Mentoringduos hat deswegen im Sommer einige Treffen nachgeholt, um einen guten Abschluss zu finden.

4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos

Viele der Ziele, welche sich die Mentees* gesteckt hatten, konnten trotz der Covid-19-Pandemie erreicht werden. Einzelne Ziele musste angepasst oder aber aufgegeben werden – hinzu kamen neue Perspektiven. Es wurden nicht nur Ziele bezüglich der Laufbahn erreicht, sondern auch eine persönliche Entwicklung wurde durchgemacht.

Die Duos beschrieben ihre Beziehungen ähnlich wie in den letzten Runden als herzlich, kollegial, unterstützend und offen sowie auf Augenhöhe. Die gemeinsame Zeit sei für die Mentees* motivierend gewesen. Die Einblicke in den Alltag der Mentorin* und die gemeinsamen Gespräche haben zudem den Mentees* zu Entscheidungen verholfen.

5 Rahmenprogramm

Hinsichtlich des Aufbaus und Umfangs wurde das Rahmenprogramm analog zur neunten Projektrunde von Womentoring geplant, jedoch konnten nur die Veranstaltungen bis Dezember 2019 durchgeführt werden.

Wiederum wurden die Workshops zur Laufbahnplanung und zum Coaching durch die Beratungsstelle der Berner Hochschulen angeboten. Die Kurse wurden von den beiden Psychologinnen Valérie Schäfer und Stefanie Feuz durchgeführt.

Die nachfolgende Auflistung gibt einen Überblick über alle Veranstaltungen, die im Rahmen der zehnten Projekttrunde von Womentoring angeboten wurden.

> Freitag: 18. Oktober 2019

Auftaktveranstaltung Womentoring (obligatorisch für Mentorinnen* und Mentees*)

> Montag: 4. November 2019

Lunch Event: Alternative Career Goals outside Universities (freiwillig, wurde von COMET & MVUB organisiert)

> Freitag, 8. November 2019

Coaching für Mentorinnen* mit Stefanie Feuz, Beratungsstelle der Berner Hochschulen

> Dienstag, 19. November 2019

Struktur und Finanzierung einer Dissertation mit Matthias Hirt
(für Mentees* obligatorisch)

> Donnerstag, 12. Dezember 2019

Laufbahnplanung für Mentees* mit Anja Schmidt, Beratungsstelle der Berner Hochschule
(für Mentees* obligatorisch)

> Februar/März

Zwischenevaluation fand im Februar/März via Fragebogen statt

> *Abgesagt und alternative Umsetzung in Form eines interaktiven Plakates*

Mittwoch, 6. April, 12.15-13.45 Uhr

nonsens.ual playground, Bewegungsworkshop mit Levent Pinarci und Claudia Amsler
(für Mentees* obligatorisch und Mentorinnen* freiwillig)

> *Abgesagt: Freitag, 1. Mai 2020*

Empowerment und Reflexion mit Persson Perry Baumgartinger
(für Mentees* obligatorisch und Mentorinnen* freiwillig)

> 23. Juli und 29. Juli 2020

Zoom-Abschlusssitzung
(obligatorisch für Mentorinnen* und Mentees*)

Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung fand an einem Freitagmorgen im Hauptgebäude statt und dauerte einen halben Tag. Anschliessend an die Veranstaltung gab es einen Apéro riche, der zu einem informellen Kennenlernen einladen sollte.

Als Einstieg ins Programm wurde den Teilnehmerinnen* zu Beginn der Veranstaltung eine Mappe mit den wichtigsten Unterlagen verteilt. Nach einem Willkommenskaffee und einer kurzen Begrüssung durch die Koordinatorin folgte eine kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen*. Anschliessend stellte die Koordinatorin die wichtigsten Informationen zum Programm vor. Besonders deutlich gemacht wurden die Ziele und Grenzen des Programms sowie die Notwendigkeit, dass die Mentees* die Mentoring-Beziehung aktiv gestalten und sich mit Fragen und Wünschen selbst einbringen. Es folgte ein Referat von Sabine Höfler von der AfG über die Notwendigkeit von Mentoringprogrammen an der Universität Bern. In Gruppenarbeit wurden die Erwartungen der Teilnehmerinnen* an die Mentoring-Partnerin* sowie an das Rahmenprogramm erarbeitet. In getrennten Gruppen diskutierten die Mentees* und Mentorinnen* ihre Erwartungen und stellten die Ergebnisse anschliessend im Plenum vor. Zum Schluss der Veranstaltung erläuterte die Koordinatorin noch die wichtigsten Informationen zum weiteren Verlauf des Programms.

Veranstaltung „Struktur und Finanzierung einer Dissertation“

Auch in dieser Projektrunde wurde eine Veranstaltung zum Thema Dissertation und Finanzierungsmöglichkeiten angeboten. Aufgrund der Rückmeldungen der letzten Runden wurde diese Veranstaltung bereits in der ersten Hälfte des Programms durchgeführt. Dr. Mathias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern hat die verschiedenen Arten von Promotionen (freies/strukturiertes Doktorat, Doppeldoktorat, EU) und Finanzierungsmöglichkeiten (Assistenz, Projektförderung, Personalförderung) aufgezeigt. Ein Schwerpunkt bildete die Struktur und die Rahmenbedingungen für ein Doktorat unter dem Aspekt von Mobilität und Vereinbarkeit. Am Schluss konnten spezifische Fragen an den Referenten gestellt werden. Es nahmen insgesamt 9 Mentees* teil.

Workshop Laufbahnplanung für Mentees*

Der Workshop „Laufbahnplanung“ diente den Mentees* dazu, sich aktiv mit der eigenen Laufbahn auseinanderzusetzen. Während des Seminars wurden sowohl der bisherige Werdegang reflektiert als auch zukünftige Perspektiven besprochen. Die Mentees* reflektierten ihre bisherige Laufbahn sowie mögliche Zukunftsperspektiven und diskutierten über ihre Unsicherheiten in Kleingruppen. Dies wurde anschliessend mit Anja Schmidt, der Workshopleiterin der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, besprochen. An diesem doppelt geführten Workshop haben 10 Mentees* teilgenommen.

Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen*

Für die Mentorinnen* wurde der Workshop „Beratung & Coaching“ unter der Leitung von Stefanie Feuz der Beratungsstelle der Berner Hochschulen organisiert. Das Seminar bot den Mentorinnen* die

Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen. Für den Workshop haben sich insgesamt 12 Mentorinnen* angemeldet.

Zwischenevaluationsveranstaltung

Ziel der Veranstaltung war es, dass die Mentees* auf den bisherigen Verlauf ihrer Mentoring-Beziehung zurückblicken, allfällige Knackpunkte thematisieren und ihre Wünsche und Ziele für die zweite Hälfte von Womentoring ausformulieren. Die Zwischenevaluation ist insbesondere für das Mentoringduo gedacht und wird der Projektkoordinatorin nicht zur Kontrolle zugeschickt, sondern damit das Mentoringduo das Formular auch wirklich zusammen besprechen.

Workshop „Empowerment und Reflexion“ mit Persson Perry Baumgartinger

Dieser Workshop wird seit der 8. Runde erfolgreich durchgeführt und wird durch Persson Perry Baumgartinger geleitet. Persson ist Coach, Wissenschaftler und Trainer in den Bereichen Sprache & Macht, Gender & Diversity. Im Workshop geht es insbesondere darum, den bisherigen akademischen Karriereverlauf oder die berufliche Situation auf individueller wie auch struktureller Ebene zu reflektieren, sich neue Wege zu überlegen und sich darüber mit anderen auszutauschen. Im Zentrum stehen des Weiteren vorhandene Selbstermächtigungsstrategien zu teilen und neue in der Gruppe herauszuarbeiten.

Musste aufgrund der Pandemie abgesagt werden

Non.Sensual Playground mit Levent Pinarci und Claudia Amsler

Der Bewegungsworkshop wurde in der 9. Runde mit der Tanztherapeutin Christina Strahm und dem freischaffenden Künstler und Musiker Levent Pinarci zusammen mit der Projektkoordinatorin erarbeitet. In dieser Konstellation wurde die Methode nonsensual entwickelt, um körperliche und sonische Wirklichkeiten zu installieren oder simulieren, die nach selbstbestimmten Gesetzen funktionieren. Der nonsensual playground weicht dabei von gewohnten Work-Life Balance Grundsätzen und Dualismen ab, bedient sich defunktionalen Bewegungen und provoziert sinnliche Reize, um ritualisierte Aufmerksamkeiten zu verlernen. In 2x50 Minuten kann spielerisch der innere-äußere Rhythmus, Körpergrenzen, raumeinnehmen und blosses pulsieren des eigenen und anderen Körpers individuell wie auch kollektiv exploriert werden.

Musste aufgrund der Pandemie abgesagt werden, es wurde ein interaktives Plakat den Teilnehmerinnen per Post zugeschickt*

Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung fand in zwei Zoom-Sitzungen statt. Die Teilnehmerinnen*zahl war sehr gering, es kamen gerade einmal 10 Teilnehmerinnen* des ganzen Mentorings zusammen. Trotz der geringen TN-Anzahl war der Austausch sehr rege. Im Rahmen einer kurzen Vorstellungsrunde erzählten alle Teilnehmerinnen*, wie es ihnen während des Lockdowns erging und ein Highlight aus ihrem Mentoringjahr. Erfreulicherweise bezeichnete dabei die Mehrheit der Mentees* ihre persönliche

Beziehung zur Mentorin* beziehungsweise den Austausch als Highlight und der Lockdown als Herausforderung.

5.1 Evaluation Rahmenprogramm

Wie bereits erwähnt, kann in dieser Runde das Rahmenprogramm nicht evaluiert werden, weil im FS20 ein Grossteil der Veranstaltungen abgesagt werden musste. Die Feedbacks in der Abschlussveranstaltung und in den Evaluationsbögen waren aber durchwegs positiv und es wurde hervorgehoben, dass das Rahmenprogramm vom Umfang her und den Inhalten als sehr passend empfunden wurde. Die Corona-Pandemie hatte ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die Teilnehmerinnen*. Auf die Frage, ob das Womentoring mehr Unterstützung während der Pandemie hätte bieten können, antworteten die Teilnehmerinnen*, dass das Womentoring aufgrund der Freiwilligkeit keine Priorität hatte und deswegen auch auf E-Mails und Zoom-Treffen teilweise nicht geantwortet wurde.

5.2 Kommunikation seitens Projektkoordination

Die Kommunikation von Seiten der Koordinatorin wurde von den Teilnehmerinnen* gelobt und als angenehm und sehr gut bezeichnet. Die Informationen waren hilfreich und die Koordinatorin habe motiviert gewirkt und für eine entspannte Atmosphäre gesorgt. Eine Teilnehmerin* hat sich gewünscht, dass bei den Zielvereinbarungen Beispiele erwähnt würden, da ihr nicht genügend Ziele in den Sinn gekommen seien.

6 Nutzen des Programms

Im Folgenden wird kurz skizziert, inwiefern die Teilnehmerinnen* von der Teilnahme am Programm profitieren konnten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Rücklaufquote der Evaluationsbögen bei 6 lag und deswegen nicht repräsentativ ist. Zudem beziehen sich die Antworten ausschliesslich auf das Nutzen des Programms hinsichtlich der Mentoringbeziehung.

6.1 Nutzen für die Mentees*

Alle Mentees* hoben hervor, dass Womentoring ein geeignetes Instrument ist, um sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. Der Austausch mit ihren Mentorinnen* wurde als einmalige Gelegenheit geschätzt, einen Einblick in den Arbeitsalltag einer Doktorandin* beziehungsweise Assistentin* zu erhalten. Dadurch wurden den Mentees* neue Perspektiven auf das Doktorat eröffnet und allfällige Unsicherheiten und Ängste relativiert oder auch bestätigt. Erfreulicherweise würden alle Mentees* das Programm weiterempfehlen.

Nachfolgend einige Statements der Mentees*, weshalb sie das Programm weiterempfehlen würden:

«Inspiration durch die Ideen der Anderen. Ich habe ausserdem viel über Feminismus an verschiedenen Fakultäten und Empowerment gelernt.»

«Das Wissen, das ich von meiner Mentorin erhielt, hat mir die fehlenden Informationen geliefert, um eine stimmige Entscheidung für mich zu treffen.»

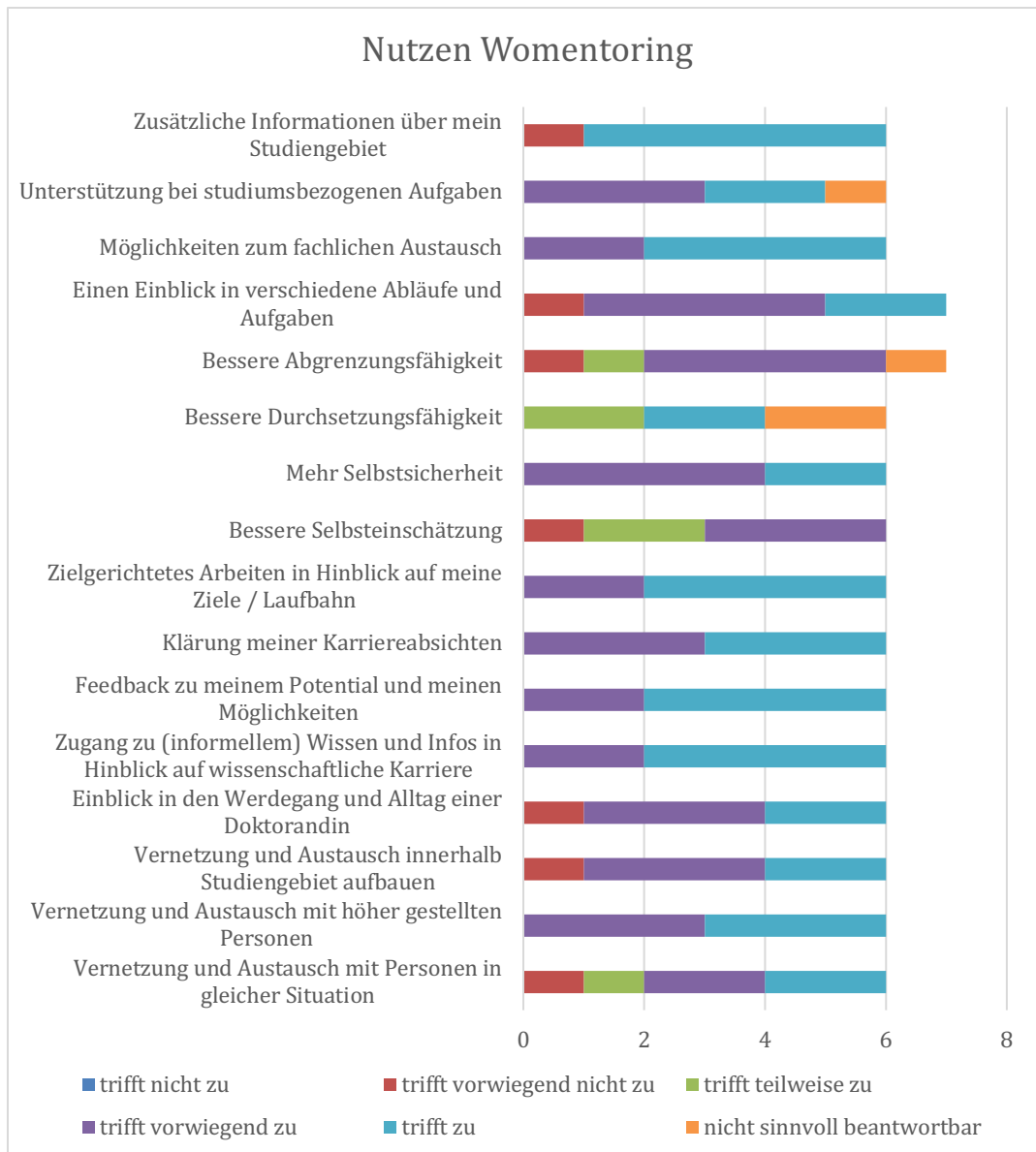
«weil ich mir dadurch fixe Zeitgefässe reserviert hatte, in welchen ich mich mit meiner beruflichen Zukunft auseinandersetzte. Im hektischen Alltag und insbesondere mit dem Verfassen der Masterarbeit, erlebte ich dies als sehr hilfreich.»

«Die Antwort wird dadurch verfälscht, dass die Corona-Krise das Womentoring ebenfalls betroffen hat und ich deshalb im zweiten halben Jahr praktisch gar nicht mehr davon profitieren konnte.»

Um den Nutzen, den die Mentees* aus dem Programm ziehen konnten, auch quantitativ erfassen zu können, wurden die Mentees* gebeten, diesen hinsichtlich der Aspekte Vernetzung, laufbahnstrategische Kompetenzen, Selbstsicherheit sowie fachliche Kompetenzen auf einer Skala von 1 bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“ – „trifft völlig zu“) einzuschätzen.

Es scheint, dass die 6 Mentees*, die den Fragebogen ausgefüllt haben, zu einem grossen Teil von laufbahnstrategischen Kompetenzen profitieren konnten. So sahen die Mentees* den grössten Nutzen, indem sie Zugang zu informellem Wissen erhielten und sich mit ihrer Mentorin* zielgerichtet über das Potential einer wissenschaftlichen Laufbahn austauschen konnten. Dass der Bereich der Selbstbestimmung und Selbstsicherheit eher niedrig bewertet wurde, hat sicherlich mit der herausfordernden Zeit zu tun und auch damit, dass das Rahmenprogramm, welches genau in diesen Bereichen angesetzt hätte, ausgefallen ist.

In der folgenden Grafik werden die verschiedenen Kompetenzen gegenübergestellt:



6.2 Entscheidungstendenzen der Mentees*

In der Schlussevaluation wurde den Mentees* die Frage gestellt, ob sie sich im Anschluss an das Programm vorstellen könnten, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Im Gegensatz zu anderen Runden wurde in dieser Runde sehr knapp und klar mit «Ja» geantwortet. In einer Zoom-Abschlusssitzung war eine Mentee* dabei, die sich gegen ein Doktorat entschieden hatte, weil sie zuerst Berufserfahrungen in anderen Bereichen sammeln und ausreichend Geld verdienen möchte. Drei Mentees* erhielten im Laufe des Womentorings eine Anstellung, die u.a. im Zusammenhang mit ihrer Mentorin* stand.

7 Gestaltungsempfehlungen nächste Runde

Für die 11. Runde soll sich die zukünftige Projektkoordinatorin auf die Empfehlungen der 9. Runde beziehen, da diese Evaluation einige Punkte verzerren würde. Falls sich die Corona-Situation bis zum FS21 nicht beruhigen wird, ist es sicherlich wichtig, dass die zukünftigen Workshops bereits online geplant und die jeweiligen Workshopleiter*innen für eine digitale Konzeption früh genug angefragt werden.