



# womentoring 2008/2009

## Schlussbericht und Evaluation zur 4. Runde

Bern, November 2009

Anita Rietschin  
Projektkoordination womentoring  
StudentInnenschaft der Universität Bern  
Lerchenweg 32  
3012 Bern

womentoring@sub.unibe.ch  
<http://www.sub.unibe.ch/aktuelles/womentoring>

## **Dank**

Viele liebe Leute haben zum Erfolg der vierten Runde von womentoring beigetragen. Speziell bedanken möchte ich mich bei Nadine Frei und ihrem Vorgänger Daniel Mullis, denen als SUB-Vorstand des Ressorts Gleichstellung die Projektleitung von womentoring oblag und die mich stets tatkräftig unterstützt haben. Weiter gilt der Dank all denen, die durch ihre Unterstützung, ihre Ideen und ihre Motivation zum Gelingen der vierten Runde von womentoring beigetragen haben, speziell sind dies Nelly Jaggi (Projektkoordinatorin 2006/07), Claudia Willen und Sabine Höfler (Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern). Besonderer Dank gilt auch Dr. Eva Scheuber von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, die für die Teilnehmerinnen von womentoring insgesamt sechs Workshops und Seminare durchgeführt hat. Ausserdem möchte ich bei meinen Vorgängerinnen für die grosse Vorarbeit bedanken, durch welche die Organisation der vierten Runde von womentoring massgeblich erleichtert worden ist.

Der grösste Dank geht jedoch an all die wunderbaren Mentorinnen, die einen Teil ihrer Freizeit für womentoring aufgebracht haben und mit ihrem Engagement womentoring überhaupt erst möglich gemacht haben.

**HERZLICHEN DANK!**

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>KURZÜBERBLICK WOMENTORING.....</b>	<b>6</b>
2.1	Zielsetzungen.....	6
2.2	Trägerschaft und Projektleitung.....	6
<b>3</b>	<b>AUSSCHREIBUNG UND TEILNEHMERINNEN VIERTE RUNDE .....</b>	<b>7</b>
3.1	Ausschreibung .....	7
3.2	Bewerbungen .....	9
3.3	Teilnehmende Mentees .....	9
3.4	Anfrage Mentorinnen und Matching .....	10
<b>4</b>	<b>ARBEIT IN DEN DUOS .....</b>	<b>11</b>
4.1	Treffen der Duos.....	11
4.2	Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos.....	12
4.3	Unterstützung seitens Projektkoordination.....	13
<b>5</b>	<b>RAHMENPROGRAMM.....</b>	<b>13</b>
5.1	Zielvereinbarungsworkshop (für Mentees).....	14
5.2	Auftaktveranstaltung.....	15
5.3	Seminar Beratung & Coaching (für Mentorinnen) .....	16
5.4	Workshop Laufbahnplanung (Mentees).....	16
5.5	Mittagstische .....	17
5.6	Abendessen der Mentorinnen .....	17
5.7	Zwischenevaluationsveranstaltung.....	18
5.8	Erfahrungsbericht Prof. Dr. Christina Thurner .....	19
5.9	„Gender Wissen“, Prof. Dr. Brigitte Liebig .....	19
5.10	„Work-Life Balance“, Dr. Astrid Mehr .....	20
5.11	Abschlussveranstaltung.....	20
5.12	Evaluation Umfang und Inhalte Rahmenprogramm .....	21
5.13	Kommunikation seitens Projektkoordination .....	21
<b>6</b>	<b>NUTZEN DES PROGRAMMS .....</b>	<b>22</b>
6.1	Nutzen für die Mentees.....	22
6.2	Entscheidungstendenzen Mentees .....	24
6.3	Nutzen für die Mentorinnen .....	25
6.4	Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen .....	26

<b>7</b>	<b>GESTALTUNGSEMPFEHLUNGEN NÄCHSTE RUNDE .....</b>	<b>27</b>
7.1	Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen.....	27
7.2	Empfehlungen der Projektkoordinatorin .....	29

## **ANHANG**

<b>A</b>	Ergebnisse Auftaktveranstaltung: Erwartungen Mentees & Mentorinnen .....	32
<b>B</b>	Ergebnisse Zwischenevaluation Mentees .....	33
<b>C</b>	Ergebnisse Abschlussveranstaltung.....	35
<b>D</b>	Evaluationsformular womentoring Mentees .....	36
<b>E</b>	Evaluationsformular womentoring Mentorinnen .....	40
<b>F</b>	Leitfaden Abschlussgespräch Duos .....	43

# 1 EINLEITUNG

Das von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm *womentoring* konnte im Studienjahr 2008/2009 bereits zum vierten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Wie in den letzten Durchgängen richtete sich das Programm wiederum an Studentinnen im Haupt- oder Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Idee befassen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Das Programm stiess auf erfreulich grosse Nachfrage und im Vergleich zur letzten Runde konnten 50% mehr Teilnehmerinnen aufgenommen werden. Im Wesentlichen war die vierte Runde von *womentoring* gleich aufgebaut wie der letzte Durchgang. Basierend auf den Erfahrungen und Empfehlungen aus der letzten Runde wurden jedoch in Bezug auf das Rahmenprogramm gewisse Änderungen vorgenommen. Im Zentrum stand dabei das Bestreben, weniger lange, dafür mehr Veranstaltungen für die Teilnehmerinnen anzubieten.

Der vorliegende Schluss- und Evaluationsbericht soll einerseits einen Überblick über Inhalte und Aktivitäten der vierten Runde von *womentoring* bieten, andererseits die Ergebnisse der Evaluation aufzeigen. Dadurch soll er der Bericht zur weiteren Optimierung des Programms beitragen und den Transfer von Erfahrungswissen sicherstellen. Als Grundlage für die Evaluation dienen einerseits mittels Fragebogen erhobene quantitative sowie qualitative Daten, andererseits eigene Erfahrungen der Projektkoordinatorin und Erkenntnisse aus Gesprächen mit Mentees und Mentorinnen.

Der Bericht gliedert sich in sechs Teile. Nach einem kurzen Überblick über *womentoring*, dessen Ziele und Trägerschaft wird näher auf die Teilnehmerinnen der vierten Runde eingegangen. Anschliessend folgt ein Abschnitt über die Arbeit in den Duos, in dem auf erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Mentoringbeziehungen eingegangen wird. Darauf wird das Rahmenprogramm vorgestellt und mit den entsprechenden Rückmeldungen aus den Evaluationsfragebögen ergänzt. In einem nächsten Schritt wird näher auf den Nutzen der Programmteilnahme für die Mentees und für die Mentorinnen eingegangen. Abgerundet wird der Bericht mit Ideen und Gestaltungsempfehlungen für die nächste Runde von *womentoring*.

## 2 KURZÜBERBLICK WOMENTORING

womentoring ist ein interdisziplinäres Mentoringprogramm von und für Studentinnen der Universität Bern. Es wird seit 2002 im Zweijahresrhythmus von der SUB angeboten und richtet sich an alle Studentinnen im Haupt- oder Masterstudium, die grundsätzlich an einer wissenschaftlichen Laufbahn interessiert sind und sich ein klareres Bild davon verschaffen möchten, was es bedeutet, zu promovieren. Als Mentorinnen kommen Assistentinnen oder Doktorandinnen desselben oder eines ähnlichen Fachgebietes in Frage.

womentoring arbeitet mit der Methode des one-to-one Mentoring. Im Zentrum stehen also regelmässige persönliche Treffen zwischen Mentee und Mentorin. Während zwei Semestern werden die Mentees von einer Assistentin oder Doktorandin, die in derselben oder einer verwandten Disziplin tätig ist, individuell begleitet und können so ihre Fragen in Bezug auf eine wissenschaftliche Laufbahn klären. Ergänzt werden diese individuellen Treffen durch ein Rahmenprogramm, welches sich sowohl an die Mentees als auch an die Mentorinnen richtet.

### 2.1 Zielsetzungen

Die Hauptziele von womentoring bestehen darin, Studentinnen aus allen Fachbereichen in der Phase des Haupt- respektive Masterstudiums persönlich zu unterstützen, sie besser in die universitären Strukturen einzubinden und die Auseinandersetzung mit einer akademischen Karriere zu fördern. Das Programm soll damit längerfristig einen Beitrag dazu leisten, den Anteil an weiblichen Nachwuchskräften im akademischen Umfeld zu erhöhen. Indem womentoring Studentinnen kurz vor dem Studienabschluss im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Dissertation begleitet und sich diese am Beispiel ihrer Mentorinnen ein konkretes Bild davon machen können, was es bedeutet, zu promovieren, sollen Barrieren abgebaut und neue Perspektiven geöffnet werden. Weitere Ziele des Programms beinhalten die Förderung der aktiven individuellen Laufbahnplanung der Mentees, das Erleichtern des Aufbaus von Kontakten, das Vermitteln von positiven Vorbildern sowie das Erlangen von mehr Sicherheit bezüglich der eigenen Kompetenzen.

### 2.2 Trägerschaft und Projektleitung

Auch die vierte Runde von womentoring wurde von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragen und fand im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit statt. Unterstützt wurde das Projekt von der Universitätsleitung, der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG) und der Beratungsstelle der Berner Hochschulen.

Die Projektleitung oblag bis Oktober 2008 Daniel Mullis, SUB-Vorstand Ressort Gleichstellung, danach übernahm Nadine Frei als dessen Nachfolgerin im SUB-Vorstand die Projektleitungs-

funktion. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde als befristete 25%-Stelle (März 2008 – August 2009) ausgeschrieben und mit Anita Rietschin, Studentin der Psychologie und Soziologie, besetzt. Da das Programm auf grosse Resonanz stiess und die Teilnehmerinnenzahl im Vergleich zur dritten Runde beachtlich anstieg, wurde das Arbeitspensum der Koordinatorin ab August 2008 auf 30% erhöht. Die Mehrkosten wurden von der Abteilung für die Gleichstellung Frauen und Männern der Universität Bern (AfG) übernommen.

### 3 AUSSCHREIBUNG UND TEILNEHMERINNEN VIERTE RUNDE

Im folgenden Kapitel werden einerseits die Ausschreibung, die Wirksamkeit der Ausschreibungskanäle sowie die eingegangenen Bewerbungen thematisiert, andererseits wird ein Überblick über die definitiv ins Programm aufgenommenen Mentees sowie über das Matching mit den Mentorinnen gegeben.

#### 3.1 Ausschreibung

Die Ausschreibung des Programms erfolgte im Wesentlichen analog zum Vorjahr. Folgende Kanäle wurden für die Programmausschreibung respektive -werbung genutzt:

- **Flyer**

Zum ersten Mal wurden „richtige“ Flyer in Postkartenformat gedruckt. Diese enthielten die wichtigsten Informationen zum Programm, zur Homepage sowie zur Informationsveranstaltung. Die Flyer wurden in den verschiedenen Universitätsgebäuden aufgelegt, z.B. in Mensen, Flyerauslagen und in Umschlägen an den Anschlagbrettern. Weiter wurden sie auch auf der SUB, der Beratungsstelle der Berner Hochschulen sowie im Büro der AfG aufgelegt.

- **Plakate**

An allen Anschlagbrettern der SUB wurden Plakate mit groben Informationen zum Programm, zur Homepage und zur Informationsveranstaltung angebracht

- **Mail via SUB-Verteiler**

Via E-Mail erhielten alle Studierenden, die den Mitgliederbeitrag für die SUB entrichteten, Informationen zum Programm sowie zur Informationsveranstaltung. Da der Verteiler nicht nach Geschlecht gefiltert werden konnte, erhielten auch alle männlichen Studierenden das Informationsmail. Von rund zehn Studenten gingen bei der Koordinatorin im Anschluss an den Mailversand „Beschwerdemails“ ein, die alle verständnisvoll aber mit Verweis auf die immer noch bestehenden Ungleichheiten an der Uni Bern beantwortet wurden.

- **Kurzer Beitrag im unikum**

In der Aprilausgabe des unikums, dem Magazin der SUB, wurde ein kurzer (½ Seite) Artikel mit den wichtigsten Informationen zum Programm sowie ein Hinweis auf die Informationsveranstaltung publiziert.

- **Hinweis im unilink**

Im „unilink“, der Hauszeitung der Universität Bern, wurde in der Maiausgabe 2008 ein Aufruf für Assistentinnen und Doktorandinnen unter der Rubrik „Tipps und Termine“ publiziert.

- **Information im MVUB-Flash**

Im MVUB-Flash, der elektronischen Informationsplattform für Mittelbauangehörige der Universität Bern, wurde im Juni 2008 ein Programmhinweis publiziert. Damit sollten Assistentinnen und Doktorandinnen als potentielle Mentorinnen auf das Programm aufmerksam gemacht werden.

- **Elektronisches Anschlagbrett der Uni Bern**

Mitte April wurde auf dem elektronischen Anschlagbrett der Uni Bern ein Hinweis für die Informationsveranstaltung aufgeschaltet.

- **Homepage der SUB**

Die womentoring-Seite ist fester Bestandteil der Homepage der SUB. Zusätzlich dazu wurde auf der Hauptseite während den Monaten Mai-Juli auf das Angebot und die Bewerbungsfrist aufmerksam gemacht.

- **Informationsveranstaltung**

Eine Informationsveranstaltung fand am 7. Mai 2008 um 18:15 im Hauptgebäude statt. In einem ersten Teil wurde das Programm sowie das Anmeldeverfahren vorgestellt. In einem zweiten Teil berichtete eine ehemalige Mentee von ihren Erfahrungen und stand den Teilnehmenden Rede und Antwort. Die Veranstaltung erfreute sich grosser Nachfrage: es nahmen rund 35 interessierte Frauen an der Veranstaltung teil; fast doppelt so viele wie an der Informationsveranstaltung des letzten Durchgangs (20 Interessentinnen).

Um festzustellen, welche Ausschreibungskanäle am wirksamsten waren, wurden die Mentees im Evaluationsfragebogen danach gefragt, wie sie auf womentoring aufmerksam geworden sind. Die Frage wurde folgendermassen beantwortet:

- Mail der SUB (10x)
- Anschlagbrett (2x)
- Flyer (1x)
- Bericht unikum (4x)
- Empfehlung durch Bekannte (3x)



- Beratungsstelle der Berner Hochschule (1x)

Offenbar scheinen also die beiden Ausschreibekanäle „SUB-Mail“ und „unikum“ den grössten Erfolg zu verzeichnen. Für den nächsten Durchgang sollten diese beiden Kanäle folglich unbedingt wieder genutzt werden.

### 3.2 Bewerbungen

Insgesamt haben sich 20 Studentinnen für eine Teilnahme an womentoring beworben. Im Vergleich zur letzten Runde, für welche 14 Bewerbungen eingetroffen waren, war die Nachfrage also in diesem Jahr deutlich grösser<sup>1</sup>. Eine Kandidatin hat ihre Bewerbung aus persönlichen Gründen rund zwei Monate vor Programmbeginn wieder zurückgezogen, eine weitere Bewerberin hat auf Hinweis der Projektkoordinatorin in das Programm „Mentoring phil.nat.“ gewechselt. Die verbleibenden 18 Studentinnen konnten nach Prüfung ihrer Bewerbungsunterlagen alle ins Programm aufgenommen werden. Hauptkriterium für den positiven Bescheid war die im Bewerbungsformular beschriebene Motivation der Interessentinnen.

### 3.3 Teilnehmende Mentees

Betrachtet man die Verteilung der Mentees auf die verschiedenen Fakultäten, so fällt auf, dass nur vier der acht Fakultäten im Programm vertreten waren (vgl. *Abbildung 1*) Diese Feststellung kann allerdings relativ gut erklärt werden. Wie bereits erwähnt, verfügt die Phil.nat.-Fakultät über ein eigenes Mentoringprogramm. Es erstaunt deshalb nicht, dass aus dieser Fakultät keine Teilnehmerinnen verzeichnet werden konnten. Die beiden medizinischen Fakultäten unterscheiden sich insofern von den übrigen Fakultäten, als dass hier die Frage nach dem Doktorat einen ganz anderen Stellenwert einnimmt und das Studium von Grund auf anders aufgebaut ist als bei den restlichen Fakultäten. womentoring scheint weniger gut auf die Bedürfnisse von Studentinnen dieser beiden Fakultäten zugeschnitten zu sein. Die Tatsache, dass die Theologische Fakultät keine Teilnehmerinnen stellte, kann unter anderen damit erklärt werden, dass es sich bei dieser Fakultät mit nur 1.9% aller Berner Studierenden (Jahresbericht der Universität Bern 2008, S. 35) um die weitaus kleinste der acht Fakultäten handelt.

---

<sup>1</sup> Diese Entwicklung ist umso erfreulicher, als dass im Schlussbericht des letzten Durchgangs die Befürchtung geäussert wurde, die Bologna Reform könnte durch die zeitlich strafferen Studienpläne, insbesondere durch die Zeitbegrenzung für das Verfassen der Masterarbeit, Studentinnen von einer Bewerbung für womentoring abhalten.

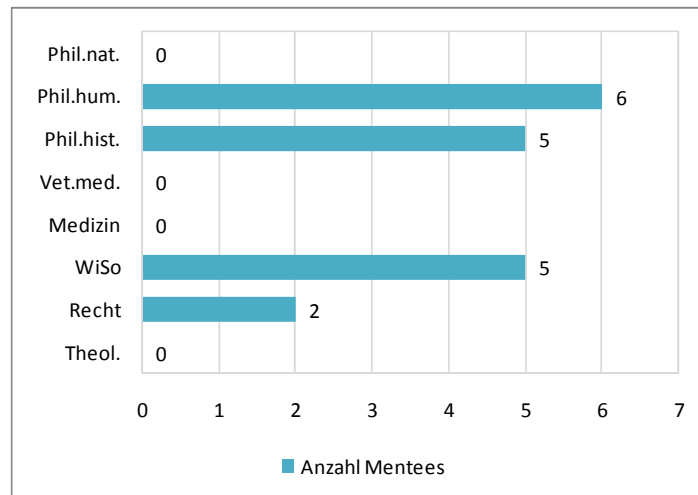


Abbildung 1: Anzahl Mentees nach Fakultätszugehörigkeit.

Folgende Hauptfächer wurden von den aufgenommenen Mentees belegt: Psychologie (4), Sportwissenschaften (2), Englisch (2), Geschichte (1), Sozialanthropologie (2), Soziologie (3), Betriebswirtschaft (1), Volkswirtschaft (1), Recht (2).

### 3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching

Trotz breiter Ausschreibung des Projektes sind bei der Koordinatorin nur zwei Bewerbungen von Assistentinnen eingegangen, die sich als Mentorinnen hätten engagieren wollen. Leider stimmten ihre Disziplinen (Veterinärmedizin und Germanistik) aber nicht mit denjenigen der aufgenommenen Mentees überein, weshalb sie nicht ins Programm aufgenommen werden konnten. Eventuell können sie aber für eine weitere Runde nochmals als Mentorinnen angefragt werden.

Somit musste für alle Mentees aktiv nach einer passenden Mentorin gesucht werden. Die Mentees hatten bei dieser Suche die Möglichkeit, eine Wunschmentorin zu nennen. Zwei der 18 Mentees haben von dieser Option Gebrauch gemacht, wobei die Wunschmentorin in einem Fall direkt durch die Mentee angefragt wurde, im anderen Fall erfolgte die Anfrage durch die Projektkoordinatorin. Beide Wunschmentorinnen haben zugesagt.

Für die verbleibenden 16 Mentees erfolgte die Suche nach passenden Mentorinnen über die Projektkoordinatorin. Dazu wurden einerseits ehemalige Mentorinnen für eine weitere Teilnahme angefragt, andererseits wurde über die Homepages der verschiedenen Institute sowie über Bekannte der Projektkoordinatorin nach potentiellen Mentorinnen gesucht. Diese wurden per E-Mail angefragt, ob sie sich im Rahmen von womentoring als Mentorinnen engagieren würden. Die Reaktionen auf die Anfragen waren ausschliesslich positiv und das Programm wurde als unterstützenswerte Initiative begrüsst. Die meisten der angefragten Assistentinnen und Doktorandinnen hätten sich grundsätzlich gerne als Mentorinnen zur Verfügung gestellt. Insgesamt mussten jedoch 47 Assistentinnen

und Doktorandinnen angefragt werden, bis für alle Mentees eine passende Mentorin gefunden war. Es führte also im Schnitt jede dritte Anfrage zu einer Zusage.

Als Absagegründe wurden folgende genannt:

- Sehr hohe Arbeitsbelastung (11x)
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses an der Uni während Programmlaufzeit (6x)
- Nicht geeignet für die Aufgabe (Selbsteinschätzung) (6x)
- Schwangerschaft (3x)
- Forschungsaufenthalt im Ausland (2x)

Einige der Assistentinnen oder Doktorandinnen, die absagen mussten, äusserten jedoch den Wunsch, für die nächste Runde wieder angefragt zu werden. Eine entsprechende Liste wurde für den nächsten Durchgang erstellt.

Bis Mitte September 2008 konnte für alle Mentees eine Mentorin gefunden werden. Dabei musste jedoch teilweise auf eine Nachbarsdisziplin ausgewichen werden. Insbesondere für die drei Mentees mit Hauptfach Soziologie war es schwierig, passende Mentorinnen zu finden. Glücklicherweise konnten dann eine Mentorin aus dem Institut für Politikwissenschaft sowie zwei Mentorinnen aus dem Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Bildungssoziologie, gewonnen werden. Auch für die zwei Mentees der Sozialanthropologie erwies sich die Suche nach einer Mentorin als nicht ganz einfach. Hier konnten zwei Mentorinnen aus den jeweils ersten Nebenfächern Islamwissenschaften und Religionswissenschaften gefunden werden. Von den 18 teilnehmenden Mentorinnen hatten zwei bereits an einer früheren Runde von womentoring mitgemacht. Für die restlichen 16 Mentorinnen war das Programm neu.

## 4 ARBEIT IN DEN DUOS

Nachdem im vorangehenden Kapitel auf die Teilnehmerinnen insgesamt eingegangen wurde, widmet sich dieses Kapitel der Arbeit in den Duos. Im Anschluss an einen kurzen Überblick über die Art und die Anzahl der Treffen zwischen den Mentees und ihren Mentorinnen, werden im Folgenden die von den Duos erreichten Ziele sowie berichtete Highlights und Knackpunkte präsentiert.

### 4.1 Treffen der Duos

Die meisten Duos haben sich im Schnitt einmal pro Monat persönlich getroffen<sup>2</sup>, vorwiegend indem sie zusammen Mittag essen oder Kaffee trinken gegangen sind. Teilweise haben sie sich auch am Institut oder privat getroffen. Andere Kontaktkanäle wie Telefon, E-Mail oder Chat wurden eher sel-

<sup>2</sup> Zwei Duos fallen in dieser Hinsicht etwas von den anderen Duos ab: Das eine Duo hat sich wöchentlich im Büro der Mentorin getroffen, das andere Duo konnte sich im zweiten Semester nicht mehr persönlich treffen, da die Mentee ein Semester im Ausland verbrachte. Der Kontakt wurde in diesem Duo via E-Mail und Chat aufrecht erhalten.

ten genutzt. Die Art und Anzahl der Treffen entsprechen in den allermeisten Fällen den Vorstellungen, die sich die Duos zu Beginn des Programms gemacht haben.

#### **4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos**

Im Rahmen der Schlussevaluation wurden die Duos nach erreichten Zielen, Highlights und Knackpunkten in ihrem womentoring-Jahr befragt. Unter anderem wurden dabei folgende Punkte genannt:

##### **Erreichte Ziele:**

- Konkretere Vorstellung Aufgaben & Alltag Doktorandin/Assistentin
- Kennenlernen verschiedener Berufsmöglichkeiten und Alternativen zum Doktorat
- Klärung Berufsaussichten mit und ohne Doktorat, Stellenwert Dissertation
- Kennen lernen verschiedener Formen des Doktorierens, v.a. intern vs. Extern
- Nötige Qualifikationen und persönliche Voraussetzungen für ein Doktorat kennen lernen
- Ablauf einer Dissertation kennen lernen
- Klärung der persönlichen Prioritäten als Entscheidungsgrundlage
- Mehr Vertrauen in die eigenen Kompetenzen aufbauen
- Sicherheit gewinnen, mutiger auf dem eigenen Lebensweg werden
- Entscheidung Berufsweg Mentee
- Themensuche Dissertation
- Strategien für Suche nach Assistenz- oder Doktorandenstelle
- Bessere Vernetzung / Kontakte ausbauen
- Kontaktaufnahme mit Professorinnen und Professoren

##### **Highlights:**

- Gute Chemie zwischen Mentee und Mentorin, lockere & offene Atmosphäre
- Toller, offener Austausch, freundschaftliche Beziehung
- Gemeinsame Aktivitäten (Sport, Veranstaltungen)
- Institutsbesuch / Konferenzbesuch
- Entmystifizierung Dissertation
- Persönliche Weiterentwicklung
- Öffnen neuer Perspektiven
- Prioritätenklärung
- Bewerbung der Mentee
- PhD-Stellenangebot

- Definitive Zusage für ein Forschungsprojekt
- Einbezug der Mentorin bei Entscheid zwischen zwei Stellenangeboten

**Knackpunkte:**

- Auslandsaufenthalt der Mentee erschwerte regelmässigen Kontakt
- Unterschiedliche Fachbereiche Mentee & Mentorin
- Wenig Zeit

**4.3 Unterstützung seitens Projektkoordination**

Die Frage, ob sich die Mentorinnen mehr Unterstützung seitens Projektkoordination gewünscht hätten, wurde von allen Mentorinnen verneint. Das Angebot des Workshops zum Thema „Coaching und Beratung“ wurde als hilfreich und ausreichend bezeichnet. Auch die Klärung von Rollen und Erwartungen, die im Rahmen der Auftaktveranstaltung stattgefunden hat, trug dazu bei, dass sich die Mentorinnen ausreichend unterstützt gefühlt haben. Weiter gaben einige Mentorinnen an, dass sie sich sicher gewesen seien, dass sie sich jederzeit hätten Unterstützung holen können, falls Probleme aufgetaucht wären.

**5 RAHMENPROGRAMM**

Basierend auf den Rückmeldungen und Erfahrungen des letzten Durchlaufs wurde das Rahmenprogramm etwas überarbeitet. Im Zentrum stand dabei das Bestreben, die bisher ganztägigen Auftakt- und Zwischenevaluationsveranstaltungen auf je einen halben Tag zu kürzen. Weil sich dadurch aber die Vernetzungsmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen reduzieren würden, wurde das Rahmenprogramm um verschiedene kürzere Veranstaltungen und Anlässe erweitert. *Tabelle 1* gibt einen Überblick über alle Veranstaltungen, die im Rahmen der vierten Runde von womentoring angeboten wurden. Die verschiedenen Workshops wurden – wie in den letzten Durchgängen – wiederum von Dr. Eva Scheuber, Psychologin an der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, durchgeführt. Aufgrund der höheren Teilnehmerinnenzahl mussten dieses Jahr jedoch alle Kurse doppelt geführt werden.

Nähere Informationen zu den einzelnen Anlässen sowie deren Beurteilung durch die Teilnehmerinnen werden weiter unten aufgeführt.

Tabelle 1: Veranstaltungen des Rahmenprogramms 2008/2009

Termin	Wer	Anlass
29. 09. 2008 & 01. 10. 2008	Mentees	<b>Zielvereinbarungsworkshop</b> (doppelt geführt, jeweils 15:00 – 17:00)
03. 10. 2008	alle	<b>Auftaktveranstaltung</b> (09:30 – 13:30)
03. 11. 2008 & 18. 11. 2008	Mentorinnen	<b>Workshop „Beratung &amp; Coaching“</b> (doppelt geführt, jeweils 14:00 – 16:30)
10. 12. 2008 & 08. 01. 2009	Mentees	<b>Workshop „Laufbahnplanung“</b> (doppelt geführt, jeweils 14:00 – 17:00)
11. 12. 2008	alle	<b>Mittagstisch</b>
07. 01. 2009	alle	<b>Mittagstisch</b>
12. 01. 2009	Mentorinnen	<b>Abendessen Mentorinnen</b> (19:00 – ca. 22:30)
20. 01. 2009	Mentees	<b>Zwischenevaluation</b> (17:00 – 19:00)
03. 02. 2009	alle	<b>Mittagstisch</b>
24. 02. 2009	alle	<b>Erfahrungsbericht Christina Thurner</b> , Professorin am Institut für Theaterwissenschaften und Mutter (16:30 – 18:00)
02. 03. 2009	alle	<b>Mittagstisch</b>
01. 04. 2009	alle	Prof. Dr. Brigitte Liebig. <b>Workshop „Gender Wissen. Qualifikation oder Handicap“</b> (16:30 – 17:30, anschl. Apéro)
03. 04. 2009	alle	<b>Mittagstisch</b>
30. 04. 2009	alle	<b>Mittagstisch</b>
06. 05. 2009	alle	Dr. Astrid Mehr. <b>Fachbeitrag „Work-Life Balance“</b> (12:20 – 13:30)
15. 05. 2009	alle	<b>Abschlussveranstaltung</b> (09:30 – 12:00, anschl. Apéro)

### 5.1 Zielvereinbarungsworkshop (für Mentees)

In dieser womentoring-Runde wurde zum ersten Mal ein dreistündiger Zielvereinbarungsworkshop für die Mentees angeboten<sup>3</sup>. Dieser fand noch vor der Auftaktveranstaltung statt und sollte dazu beitragen, dass sich die Mentees ihrer konkreten Wünsche und Ziele für das Mentoring-Jahr bewusst werden und diese ausformulieren, bevor sie sich das erste Mal mit ihrer Mentorin treffen. Ausserdem hatten die Mentees im Rahmen dieses Workshops auch gleich Gelegenheit, erste Bekanntschaft-

<sup>3</sup> Die Idee dazu ergab sich aus Gesprächen mit der Koordinatorin des Mentoringprogramms des Instituts für Politikwissenschaft (ipw), wo man gute Erfahrungen mit dem Angebot eines solchen vorgängigen Workshops gemacht hatte.

ten mit anderen Mentees zu machen. Insgesamt haben 14 Mentees am Zielvereinbarungsworkshop teilgenommen<sup>4</sup>.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Der Zielvereinbarungsworkshop wurde von den teilnehmenden Mentees durchgängig positiv beurteilt. Besonders geschätzt wurde die Gelegenheit, bereits einen Teil der anderen Mentees kennen zu lernen und sich untereinander über Ziele und Entscheidungsschwierigkeiten auszutauschen. Für viele war es erleichternd zu merken, dass auch andere Studentinnen noch nicht genau wissen, in welche Richtung sie sich beruflich entwickeln wollen. Der Workshop wurde als guter Einstieg für die Klärung der eigenen Ziele und als gute Vorbereitung auf das erste Gespräch mit der Mentorin beurteilt.

## 5.2 Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung fand analog den letzten Durchgängen wiederum im Haus der Katholischen Universitätsgemeinde (AKI) statt. Basierend auf früheren Erfahrungen wurde dazu ein Freitag gewählt. Dadurch, dass die meisten Mentees bereits im Vorfeld der Auftaktveranstaltung am Zielvereinbarungsworkshop teilgenommen hatten, konnte der Block „Zielvereinbarungen“ aus dem bisherigen Programm der Auftaktveranstaltung gestrichen werden. So war es möglich, die Veranstaltung auf einen halben Tag zu kürzen.

Im Anschluss an einen Willkommenskaffee und eine kurze Begrüßungsrede begann die Veranstaltung mit einer Vorstellungsrunde, danach folgte eine Einführung in das Projekt womentoring durch die Projektkoordinatorin, ein Referat zum Thema „Wieso braucht es Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ von Claudia Willen, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern (AfG) und je einem Erfahrungsbericht einer ehemaligen Mentee sowie einer ehemaligen Mentorin<sup>5</sup>. Weiter wurde ein Workshop zu den gegenseitigen Erwartungen<sup>6</sup> zwischen Mentees und Mentorinnen sowie deren Erwartungen an das Rahmenprogramm durchgeführt (Ergebnisse siehe Anhang). Vor dem gemeinsamen Mittagessen gab es dann noch Informationen zum weiteren Verlauf des Programms.

Insgesamt haben 14 Mentees und 15 Mentorinnen an der Auftaktveranstaltung teilgenommen, wobei einige Teilnehmerinnen ohne ihre jeweiligen Tandempartnerinnen anwesend waren. Mit den nicht kompletten Duos hat die Koordinatorin zu einem anderen Zeitpunkt noch separate Treffen vereinbart, um sich gegenseitig kennen zu lernen, das Programm kurz vorzustellen, allfällige Fragen zur Zielvereinbarung zu klären sowie die Mentoring-Beziehung offiziell zu starten.

---

<sup>4</sup> Die Teilnahme wäre eigentlich für alle Mentees obligatorisch gewesen. Die Kursunterlagen wurden den verhinderten Mentees per Mail zugestellt.

<sup>5</sup> Leider konnte kein Duo gefunden werden, von dem sowohl die Mentee als auch die Mentorin hätten anwesend sein konnten. Dadurch waren die Erfahrungsberichte jedoch vielfältiger und wahrscheinlich auch unbefangener.

<sup>6</sup> Es wurden zwei Mentorinnen-Gruppen und zwei Gruppen bestehend aus Mentees gebildet. Die in den Gruppen ausgearbeiteten Erwartungen wurden dann im Plenum vorgestellt.

Im Anschluss an die Auftaktveranstaltung wurde in diesem Jahr zum ersten Mal ein kurzer Fragebogen an alle Teilnehmerinnen bezüglich ihrer Wünsche an das Rahmenprogramm verschickt. Anhand dieses Fragebogens wurde ermittelt, ob grundsätzlich ein Interesse für einen regelmässig stattfindenden Mittagstisch besteht und falls ja, welcher Wochentag dazu am besten geeignet wäre. Weiter wurden die Teilnehmerinnen danach gefragt, ob die Zwischenevaluation im Plenum oder getrennt durchgeführt werden sollte respektive ob bei den Mentorinnen überhaupt ein Bedarf nach einer solchen Veranstaltung besteht. Ausserdem konnten die Teilnehmerinnen konkrete Vorschläge oder Ideen für das Rahmenprogramm anbringen. So kamen denn auch die Themen für die Fachbeiträge respektive die Idee für einen Erfahrungsbericht einer Professorin zustande.

### **5.3 Seminar Beratung & Coaching (für Mentorinnen)**

Im Rahmen dieses doppelt geführten, zweieinhalbstündigen Seminars hatten die Mentorinnen die Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen, ihre Mentorinnen-Rolle zu klären und abzugrenzen sowie bereits gemachte Erfahrungen und allfällige Befürchtungen untereinander zu diskutieren. Insgesamt haben zwölf Mentorinnen von diesem Angebot profitiert.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Das Seminar „Beratung & Coaching“ wurde von den meisten Mentorinnen sehr geschätzt und als äusserst hilfreich bezeichnet. Der grösste Nutzen bestand aus Sicht der Mentorinnen darin, dass der Kurs zur Klärung der eigenen Rolle beigetragen hat. Weiter konnten die Mentorinnen auch wertvolle Tipps und neue Ideen mitnehmen, auf die sie alleine nicht gekommen wären. Verschiedentlich wurde auch genannt, dass die Kursunterlagen im Laufe des Programms wieder beigezogen werden konnten und sehr hilfreich waren. Auch der Austausch mit den anderen Mentorinnen wurde sehr geschätzt.

### **5.4 Workshop Laufbahnplanung (Mentees)**

Im Workshop „Laufbahnplanung“ sollten sich die Mentees aktiv mit ihrer Laufbahn auseinandersetzen. In Einzelarbeit wurden zuerst die bisherigen Laufbahnen aufgezeichnet und die Schlüsselmomente ausgearbeitet. Diese wurden anschliessend in Kleingruppen präsentiert, wobei mögliche Zukunftswege diskutiert werden konnten. An diesem doppelt geführten Workshop haben 15 Mentees teilgenommen.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Die Beurteilung des Workshops „Laufbahnplanung“ fiel im Gegensatz zu den anderen zwei Kursen weniger gut aus. Bemängelt wurde vor allem, dass der Fokus zu sehr auf der Vergangenheit lag und die Zukunftsplanung zu kurz kam. Vermisst wurden von einigen Teilnehmenden auch neue Inputs seitens Kursleitung. Etliche Mentees hatten den Eindruck, wenig von diesem Workshop profitiert zu haben respektive nicht zu wissen, was sie daraus mitneh-



men konnten, und waren bezüglich ihrer Laufbahnplanung verunsicherter als vorher. Die Einblicke in die Laufbahnen der anderen Mentees wurden jedoch als Bereicherung wahrgenommen.

## 5.5 Mittagstische

Aus der Umfrage zu den Wünschen an das Rahmenprogramm stellte sich heraus, dass das Angebot eines organisierten Mittagstisches von etlichen Teilnehmerinnen geschätzt würde. Da sich aber kein Wochentag als klarer Favorit herausstellte, wurden die Mittagstische ca. einmal pro Monat an einem jeweils unterschiedlichen Wochentag durchgeführt. Mittels Doodle-Anfrage konnten sich die Mentorinnen und Mentees bis am Vortag anmelden, eine entsprechende Tischreservation wurde dann durch die Projektkoordinatorin abwechslungsweise in den Restaurants „Mappamondo“, „Länggassstübli“ und „Casa d’Italia“ vorgenommen. Insgesamt kamen fünf Mittagstische mit jeweils vier bis acht Teilnehmerinnen<sup>7</sup>, zustande, wobei erfreulicherweise jedes Mal auch mindestens eine Mentorin dabei war. Zweimal musste der Termin aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Die Mittagstische wurden von den meisten Teilnehmerinnen als gute Gelegenheit für den informellen Erfahrungs- und Gedankenaustausch sowie für die Vernetzung mit anderen Programmteilnehmerinnen beurteilt. Aus Sicht der Teilnehmerinnen haben an den Mittagstischen interessante Gespräche stattgefunden. Eine Mentorin berichtete, dass sie aus Gesprächen am Mittagstisch didaktische Inputs für die Seminargestaltung mitnehmen konnte. Allerdings wurde von einer Teilnehmerin auch angemerkt, dass der Austausch nicht richtig in Gang gekommen sei und dass es eine nicht unerhebliche Rolle spielte, wo am Tisch man sass.

## 5.6 Abendessen der Mentorinnen

Als Dank für das Engagement und die Zeit, welche die Mentorinnen für ihre Mentees aufbringen, wurden sie zu einem gemeinsamen Abendessen eingeladen. Dieses Abendessen fand ziemlich genau in der Hälfte der Programmlaufzeit statt und hatte unter anderem zum Ziel, die Zwischenevaluationsveranstaltung für die Mentorinnen zu ersetzen, da diese nur für die Mentees durchgeführt wurde. So waren an diesem Anlass denn auch die Projektleiterin und die Projektkoordinatorin mit dabei und erkundigten sich bei den Mentorinnen informell darüber, wie die Arbeit in den Duos soweit lief.

Trotz vorgängiger Doodle-Umfrage war es leider nicht möglich, einen Termin zu finden, an dem alle Mentorinnen hätten teilnehmen konnten. Der 12. Januar 2009 stellte sich als das beste Datum heraus, obwohl nur 12 Mentorinnen dabei sein konnten. Bei gemütlichem Zusammensein konnten sich die Mentorinnen untereinander besser kennen zu lernen, sich über ihre Erfahrungen als Mentorinnen sowie über die Freuden und Leiden aus dem Assistentinnen- und Doktorandinnenleben

---

<sup>7</sup> Ohne Projektleiterin und Projektkoordinatorin

auszutauschen. Das Essen fand im Restaurant Ringgenberg statt und die Konsumationskosten wurden von womentoring übernommen, was allerseits sehr geschätzt wurde.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Das Angebot des gemeinsamen Abendessens wurde von den Mentorinnen als sehr gut und sehr grosszügig beurteilt. Geschätzt wurde insbesondere die Gelegenheit, andere Mentorinnen besser kennen zu lernen, interessante Gespräche zu führen, sich über die Erfahrungen als Mentorinnen auszutauschen und mehr über die Freuden und Leiden anderer Doktorandinnen und Assistentinnen zu erfahren. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass es nicht unwichtig war, wen man als Tischnachbarin hatte.

## 5.7 Zwischenevaluationsveranstaltung

Da bei den Mentorinnen mehrheitlich kein Bedarf nach einer Zwischenevaluationsveranstaltung vorhanden war und sich etwa die Hälfte der Mentees für eine separate Veranstaltung ausgesprochen hatten<sup>8</sup>, fand die Zwischenevaluation wie bereits im letzten Durchgang nur für die Mentees und wiederum im SUB-Häuschen statt. Im Gegensatz zum Vorjahr wurde die Veranstaltung aber von einem ganzen Tag auf zwei Stunden gekürzt, indem sie nicht mehr mit dem Workshop „Laufbahnplanung“ gekoppelt war.

Ziel der Veranstaltung war es, dass die Mentees einen Rückblick auf den bisherigen Verlauf ihrer Mentoringbeziehung und Zielerreichung halten und ihre Wünsche und Ziele für die zweite Hälfte von womentoring ausformulieren. Im Rahmen von Gruppenarbeiten zu den bisherigen Highlights und Knackpunkten kam ein angeregter und offener Austausch zustande. Im Plenum wurden die wichtigsten Punkte und Erkenntnisse zusammengetragen (vgl. Anhang). Die Mentees erhielten dann ein Zwischenevaluationsformular, das sie beim nächsten Treffen mit ihren Mentorinnen ausfüllen und an die Projektkoordinatorin zurücksenden sollten. Insgesamt haben 16 Mentees an der Veranstaltung teilgenommen – eine erfreulich hohe Anzahl, insbesondere wenn man bedenkt, dass die Veranstaltung während den Semesterferien stattgefunden hat und im letzten Durchgang nicht einmal die Hälfte der Mentees an dieser Veranstaltung teilgenommen hatte.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Die Zwischenevaluationsveranstaltung hat den meisten Mentees gut gefallen. Geschätzt wurde vor allem die Gelegenheit, kurz innezuhalten und sich zu überlegen, wo man steht, was in der bisherigen Mentoringbeziehung gut und was weniger gut gelaufen ist und was man bis Ende des Programms noch erreichen möchte. Für die meisten Mentees war es auch spannend, sich im gemütlichen Rahmen mit anderen Mentees auszutauschen und zu erfahren, wo die anderen im "Entscheidungsprozess" stehen und was sie mit ihren Mentorinnen bislang alles gemacht haben. Aus Sicht einiger Mentees war es auch schön zu sehen, dass alle ein Stück weiter gekommen waren und es leichter fiel, über das Thema „Dissertation“ zu sprechen. Einige Teil-

---

<sup>8</sup> Ergebnisse aus der Umfrage zu den Wünschen an das Rahmenprogramm

nehmerinnen nahmen durch die Gruppengespräche neue Ideen und neuen Elan für die Zusammenarbeit mit ihren Mentorinnen mit. Gerade für Mentees, bei denen sich die Beziehung mit ihrer Mentorin nicht ganz einfach gestaltete, schien diese Veranstaltung sehr wertvoll zu sein.

### 5.8 Erfahrungsbericht Prof. Dr. Christina Thurner

Mehrere Teilnehmerinnen äusserten zu Beginn des Programms auch den Wunsch, eine Professorin einzuladen, die über ihren beruflichen und persönlichen Werdegang berichten könnte. Durch den Tipp einer Mentee wurde die Projektkoordinatorin auf Christina Thurner, Professorin am Institut für Theaterwissenschaft und angehende zweifache Mutter, aufmerksam. Auf die Anfrage für einen Erfahrungsbericht hat Christina Thurner spontan zugesagt. Im Rahmen ihres Referates erzählte sie sehr offen und persönlich von ihrem Weg als Wissenschaftlerin, von den verschiedenen Entscheidungsmomenten in ihrem Leben sowie von ihren eigenen Erfahrungen als Mutter und Partnerin. Christina Thurner zeigte aber auch die Hürden auf, die eine Frau in einer Unikarriere meistern muss. Trotzdem – oder gerade deswegen – machte ihre Lebensgeschichte Mut, den eigenen Weg zu suchen und zu gehen. Es haben rund 25 Frauen an diesem Erfahrungsbericht teilgenommen, darunter auch interessierte Kolleginnen der Mentees und Mentorinnen<sup>9</sup> sowie eine Mitarbeiterin der AfG.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Der Erfahrungsbericht von Christina Thurner wurde von allen Teilnehmerinnen äusserst positiv beurteilt, von einer Mentee wurde er gar als Highlight im Programm bezeichnet. Der Beitrag wurde von den Teilnehmerinnen als inspirierend, sehr interessant und beeindruckend bezeichnet. Geschätzt wurde vor allem die Gelegenheit, einen möglichen Weg in der wissenschaftlichen Karriere "live" zu erfahren. Dabei hat den Teilnehmerinnen vor allem auch Frau Thurners Offenheit und Ehrlichkeit gefallen. Der Erfahrungsbericht hat den meisten Teilnehmerinnen Mut gemacht, den eigenen Weg zu suchen und ihnen gezeigt, dass man nicht immer glasklare Zukunftsvorstellungen haben muss, um als Wissenschaftlerin vorwärts zu kommen. Eine Mentorin bedauerte, dass nicht mehr Mentorinnen anwesend waren, da der Vortrag aus ihrer Sicht für Assistentinnen und Doktorandinnen noch relevanter war als für Mentees.

### 5.9 „Gender Wissen“, Prof. Dr. Brigitte Liebig

In der Umfrage zum Rahmenprogramm wurde von den Programmteilnehmerinnen mehrmals auch der Wunsch geäussert, mehr zum Thema „Geschlechterungleichheiten“ zu erfahren. Als Referentin konnte Prof. Dr. Brigitte Liebig von der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, gewonnen werden. Im Anschluss an eine kurze Präsentation einer laufenden Studie zum Thema „Gleichstellungswissen“ ging sie mit den 18 Teilnehmerinnen im Rahmen eines Workshops der Frage nach, ob es ein Vor- oder ein Nachteil ist, wenn frau mehr über Geschlechterun-

<sup>9</sup> Die Mentees und Mentorinnen wurden von der Koordinatorin dazu eingeladen, interessierte Kolleginnen mitzubringen

gleichheiten weiss. Im Anschluss an die Veranstaltung fand ein Apéro statt, an dem sich Frau Liebig aktiv an Gesprächen beteiligte.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Der Workshop von Brigitte Liebig schnitt eher schlecht ab. Dies vor allem deshalb, weil sich die Teilnehmerinnen etwas Anderes unter dem Beitrag vorgestellt hatten. Die Methode des Workshops kam vor allem deshalb nicht sehr gut an, weil dafür ein bestimmtes Mass an Genderwissen vorausgesetzt wurde, dieses Wissen aber bei den wenigsten Teilnehmerinnen ausreichend vorhanden war. Die Gespräche, die während des anschliessenden Apéros mit Frau Liebig geführt werden konnten, wurden von den Teilnehmerinnen hingegen sehr geschätzt.

Auch aus Sicht der Projektkoordinatorin war der Beitrag nicht optimal. Dies lag jedoch nicht an Frau Liebig als Referentin, sondern daran, dass die Erwartungen von Seiten der Projektkoordinatorin im Vorfeld zu wenig klar geäussert worden sind respektive dass diese der Referentin einen gewissen Freiraum lassen wollte. Für einen künftigen Durchgang wäre es wünschenswert, inhaltlich mehr über das Thema „Gender und Karriere“ zu erfahren, etwa in Form eines klassischen Referats.

### 5.10 „Work-Life Balance“, Dr. Astrid Mehr

Von den Mentorinnen und Mentees wurde auch ein Input zum Thema „Work-Life Balance“ gewünscht. Auf einen Tipp der AfG hin konnte Dr. Astrid Mehr, Partnerin bei der Firma *Impulsa*, als Referentin zu diesem Thema gewonnen werden<sup>10</sup>. Im Rahmen einer einstündigen Mittagsveranstaltung ging Astrid Mehr auf die Brisanz des Themas ein und bezog sich mit konkreten Beispielen immer wieder auf das akademische Umfeld und teilweise auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt haben 17 Personen an diesem Mittagsreferat teilgenommen. Darunter auch drei Mitarbeiterinnen der AfG sowie zwei Kolleginnen von Programmteilernehmerinnen.

**Bewertung durch die Teilnehmerinnen:** Der Fachbeitrag zum Thema „Work-Life Balance“ kam bei den Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich an – die Bewertungen reichten von „super gut“ bis „sehr uninteressant“. Während einige fanden, dass die Inputs sehr hilfreich waren und gut zu ihrer momentanen Situation passten, hatten andere das Gefühl, dass sie aus dem Referat wenig Neues mitnehmen konnten. Für etliche Teilnehmerinnen kam auch die Zeit für Diskussionen im Plenum etwas zu kurz. Das Grundthema wurde aber als spannend und wichtig beurteilt.

### 5.11 Abschlussveranstaltung

Obwohl die Festlegung von Datum und Zeit für die Abschlussveranstaltung via Doodle-Umfrage erfolgte, war es nicht möglich, einen Termin zu finden, an welchem alle Teilnehmerinnen hätten teil-

<sup>10</sup> Die AfG bietet in Zusammenarbeit mit Dr. Astrid Mehr einen Workshop zum Thema „Work-Life Balance für Wissenschaftlerinnen und Verwaltungsangestellte“ an.

nehmen können. Insgesamt haben dann 14 Mentees und 10 Mentorinnen an der Abschlussveranstaltung teilgenommen. Diese fand – wie bereits die Auftaktveranstaltung – an einem Freitag Vormittag im Haus der Katholischen Universitätsgemeinde (AKI) statt. Nachdem nochmals eine kurze Vorstellungsrunde eingeleitet wurde, bei der alle Anwesenden ein Highlight aus ihrem womentoring-Jahr schilderten, galt es im Rahmen von Gruppenarbeiten herauszuarbeiten, welche anfänglichen Erwartungen erfüllt wurden und wo allenfalls Diskrepanzen bestehen. Die Ergebnisse wurden im Plenum zusammengetragen. In einem zweiten Block widmeten sich die Mentees in zwei Gruppen der Frage, was ihnen womentoring konkret gebracht hat, während sich die Mentorinnen über die gemachten Erfahrungen in sowie den Nutzen, den sie aus diesem Engagement gezogen haben, austauschen konnten. Die „Ergebnisse“ dieser Gruppenarbeiten wurden wiederum im Plenum ausgetauscht. Eine Zusammenstellung der im Plenum vorgestellten Ergebnisse aus den Gruppenarbeiten ist im Anhang ersichtlich. Im Anschluss an eine kurze Diskussion der Frage, inwiefern das Instrument „Mentoring“ einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft leisten kann, wurde den Mentorinnen von Seiten Projektleitung und -koordination nochmals ganz herzlich für ihr Engagement gedankt. Abschliessend gab es für alle Teilnehmerinnen einen Abschiedsapéro.

### **5.12 Evaluation Umfang und Inhalte Rahmenprogramm**

Der Umfang des Rahmenprogramms wurde sowohl von den Mentees als auch von den Mentorinnen grösstenteils als „genau richtig“ eingestuft, wobei die Tendenz eher in Richtung „zu gross“ als in Richtung „zu klein“ ging<sup>11</sup>. Auch die Inhalte wurden von den meisten Teilnehmerinnen als sehr interessant und abwechslungsreich bezeichnet. Von vielen Teilnehmerinnen wurde bedauert, dass sie nicht mehr von den Angeboten profitieren konnten – meist aufgrund von Berufstätigkeit, grosser Auslastung oder zeitlichen Überschneidungen.

### **5.13 Kommunikation seitens Projektkoordination**

Die Kommunikation seitens Projektkoordination wurde von den Teilnehmerinnen durchgängig als professionell, engagiert und persönlich beurteilt. Die Doodle-Umfragen wurden als gute Methode zur Terminfindung geschätzt und die Kommunikation per E-Mail hat offenbar gut geklappt. Teilweise hätten die Informationen und Terminumfragen aus Sicht der Teilnehmerinnen jedoch etwas früher erfolgen können, insbesondere hinsichtlich der Abschlussveranstaltung. Einige Teilnehmerinnen hätten es begrüsst, wenn der Termin der Abschlussveranstaltung bereits zu Beginn des Programms festgelegt worden wäre, damit sie sich diesen hätten freihalten können. Da aber zu diesem Zeitpunkt die Semesterstundenpläne für das nächste Semester noch nicht feststanden, hat die Projektkoordinato-

---

<sup>11</sup> Mentees: zu gross (3), genau richtig (11), zu klein (1), nicht sinnvoll beantwortbar (2)  
Mentorinnen: zu gross (4), genau richtig (12), nicht sinnvoll beantwortbar (2).

rin darauf verzichtet, diesen Termin schon bei Programmbeginn festzulegen. Künftig müsste jedoch gleich zu Beginn des Frühlingsemesters eine entsprechende Terminumfrage gestartet werden. Verschiedentlich wurde ausserdem der Wunsch geäussert, den anfallenden Evaluationsaufwand respektive die Formalitäten zu reduzieren und darauf zu achten, dass diese nicht redundant sind.

## 6 NUTZEN DES PROGRAMMS

Nachdem in den vorangehenden Kapiteln ein Überblick über die Teilnehmerinnen, die Arbeit in den Duos sowie über das Rahmenprogramm gegeben wurde, interessiert nun, inwiefern sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen von ihrer Teilnahme an womentoring profitieren konnten. Im Folgenden werden deshalb sowohl qualitative als auch quantitative Rückmeldungen der Teilnehmerinnen zum Nutzen des Programms präsentiert.

### 6.1 Nutzen für die Mentees

Rund drei Viertel aller Mentees bezeichnen den Nutzen, den sie aus ihrer Teilnahme an womentoring ziehen konnten, als gross bis sogar sehr gross (vgl. *Abbildung 2*). womentoring ist aus Sicht der meisten Mentees ein gut organisiertes und spannendes Programm, welches einen persönlich weiter bringt. Durch den Einblick in die Welt einer Doktorandin oder Assistentin könne der eigene Entscheid für oder gegen eine solche Karriere erleichtert werden. Auch die Tatsache, dass man als Mentee gewissermassen gezwungen sei, sich aktiv mit der eigenen (beruflichen) Zukunft zu befassen, wurde verschiedentlich als grosser Vorteil genannt. Die regelmässigen Treffen mit den Mentorinnen wurden allseits sehr geschätzt und als motivierend empfunden. Erfreulicherweise würden denn auch alle Mentees das Programm weiter empfehlen.

Nachfolgend werden ein paar Aussagen von Mentees zum Nutzen des Programms wiedergegeben:

*„Das Programm bietet eine gute Möglichkeit, sich über längere Zeit mehr oder weniger aktiv mit den eigenen Perspektiven, Vorlieben, Fähigkeiten und Plänen auseinander zu setzen. Davon habe ich persönlich am meisten profitiert.“*

*„Eine Dissertation zu schreiben wurde sehr greifbar. Zuvor hatte ich das Gefühl, dass man dafür sehr, sehr gut sein muss und habe mir das nicht ganz zugetraut. Jetzt sehe ich die Anforderungen an Doktorandinnen realistischer.“*

*„Man war ‚gezwungen‘, sich mit der eigenen Zukunft auseinander zu setzen. Dadurch habe ich Richtungen und Möglichkeiten in Erwägung gezogen, an die ich vorher nicht gedacht hatte.“*

*„Die Treffen haben das akademische Jahr strukturiert. Das hat mir einerseits geholfen, mir Ziele im Studium bis zum nächsten Treffen vorzunehmen und mir andererseits jeweils gezeigt, dass ich durchaus vorwärts gekommen war, was ich im Alltag nicht unbedingt wahrgenommen habe.“*

*„Die Gespräche im Rahmen von womentoring haben mir allem voran dabei geholfen, mehr Vertrauen in die eigenen Kompetenzen zu entwickeln und zu erkennen, wie man sich selbst am besten hilft und Verantwortung übernimmt.“*

Um den Nutzen, den die Mentees aus dem Programm ziehen konnten, auch quantitativ zu erfassen, wurden die Mentees gebeten, diesen hinsichtlich der Aspekte Vernetzung, laufbahnstrategische Kompetenzen, Selbstsicherheit sowie fachliche Kompetenzen<sup>12</sup> auf einer Skala von 1 bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“ – „trifft völlig zu“) einzuschätzen. Wie *Abbildung 2* verdeutlicht, wird der persönliche Gewinn vor allem auf der Dimension „laufbahnstrategische Kompetenzen“ verortet. Über 60% der Mentees haben alle diesbezüglichen Fragen mit „trifft vorwiegend zu“ oder gar mit „trifft völlig zu“ beantwortet. Auch bezüglich Selbstsicherheit und Selbsteinschätzung haben mehr als die Hälfte der Mentees profitieren können. Etwas erstaunlich waren hingegen die Antworten auf der Dimension Vernetzung. Hier zeigte sich, dass sich die Mentees vor allem mit hierarchisch gleichgestellten Frauen austauschen und vernetzen konnten, dass das Programm für den Austausch respektive die Vernetzung mit hierarchisch höher gestellten Personen sowie für den Aufbau von Kontakten innerhalb des Studiengebietes hingegen als weniger hilfreich eingeschätzt wurde. Es wäre denkbar, dass die Mentees bei der Beantwortung dieser Frage nicht an den Kontakt zu ihren Mentorinnen gedacht haben, da diese möglicherweise aufgrund der informellen Art der Kontakte nicht mehr als „hierarchisch höher gestellt“ wahrgenommen wurden. Am kleinsten wird der persönliche Gewinn auf der Dimension „Fachliche Kompetenzen“ eingeschätzt. Insbesondere was zusätzliche Informationen zum Studiengebiet sowie die Unterstützung in studienbezogenen Aufgaben betrifft, schienen die Mentees eher wenig vom Programm profitiert zu haben. Da womentoring aber explizit keine Studienberatung ist, sind diese tiefen Werte durchaus nachvollziehbar und auch im Sinne des Programms.

<sup>12</sup> Diese vier Wirkungsdimensionen sowie Anhaltspunkte zu den jeweiligen Fragen wurden entnommen aus:

Müller, F.; Bachmann, R.; Spreyermann, Ch.; & Rothmayr, Ch. (2007). Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000 - 2007. Bern: Eidgenössisches Departement des Innern EDI, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Betrachtet man den gesamten Nutzen der Programmteilnahme, wie er von den Mentees eingeschätzt wurde, so bietet sich ein äusserst positives und erfreuliches Bild: Mehr als drei Viertel aller Mentees bezeichnen diesen als gross bis sehr gross und keine einzige Mentee hat den Eindruck, eher wenig oder gar nicht von womentoring profitiert zu haben.

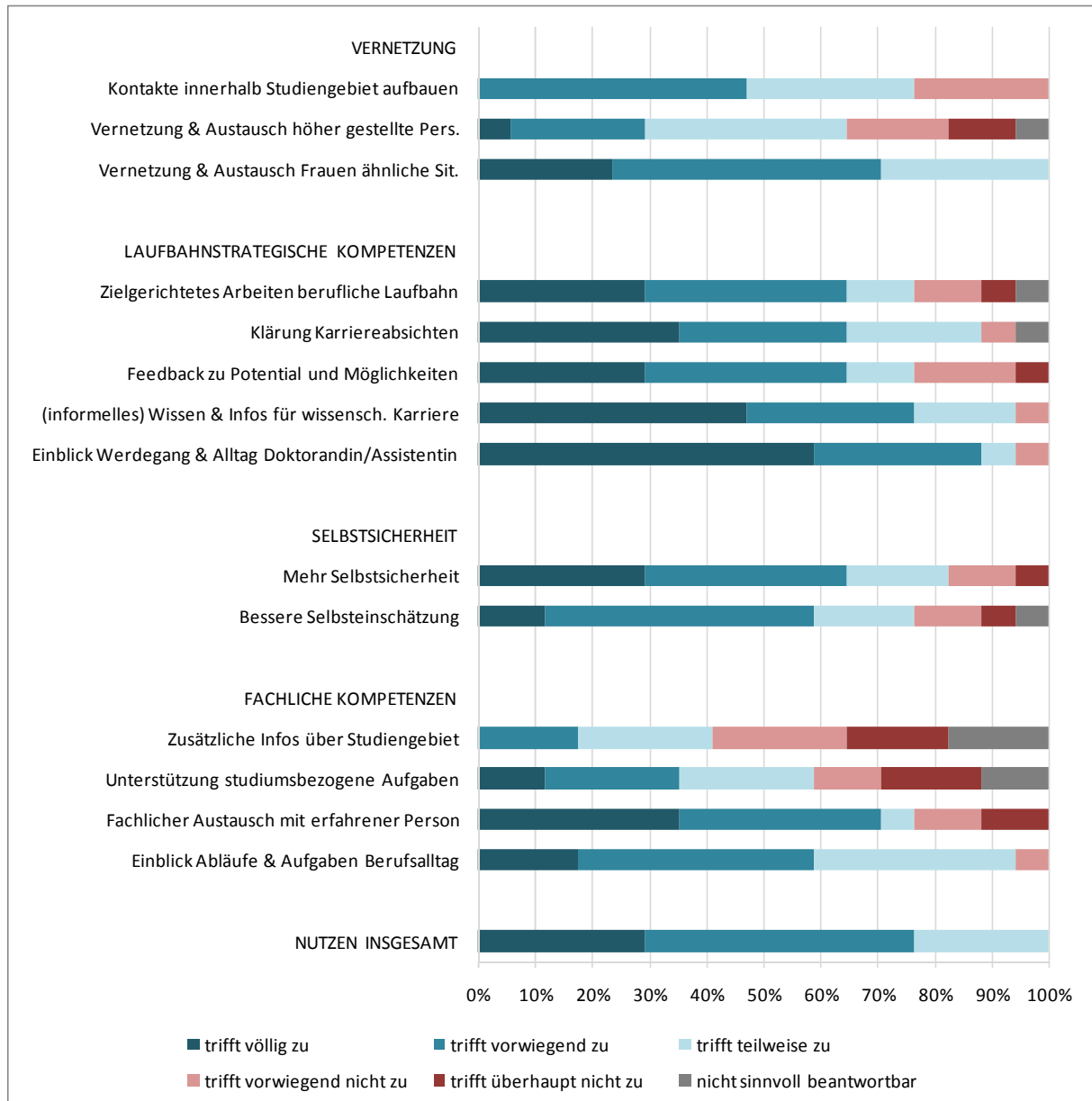


Abbildung 2: Wahrgenommener Nutzen der Programmteilnahme für die Mentees.

## 6.2 Entscheidungstendenzen Mentees

Die Frage, ob sich die Mentees im Anschluss an das Programm nun vorstellen könnten, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, wurde von 12 Mentees mit „eher ja“ und von 5 Mentees mit „eher nein“ beantwortet. Begründet wurden diese Antworten etwa folgendermassen:



**Dissertation eher ja...**

*„... weil ich mir das schon vorher vorstellen konnte. Inzwischen kann ich aber noch besser einschätzen, unter welchen Bedingungen mir das zusagen würde und ich fühle mich sicherer in Bezug auf mein Potential.“*

*„... weil mir durch womentoring klar wurde, dass das Verfassen einer Dissertation eine Arbeit ist wie jede andere, das Dissertieren wurde entmystifiziert.“*

*„... weil mich die Vorstellung, eine Dissertation schreiben zu können, unglaublich reizt.“*

*„... weil ich das schon vor meiner Programmteilnahme machen wollte. womentoring hat mich eigentlich nur darin bestärkt und mir erste Kontakte möglich gemacht.“*

**Dissertation eher nein...**

*„... weil mir der Bezug zur Praxis etwas fehlt und mir die Hierarchie im Unibetrieb nicht gefällt.“*

*„... weil ich doch lieber direkt mit Menschen zu tun habe bzw. aktiv etwas bewirken möchte.“*

*„... weil ich erst praktische Erfahrungen in der Berufswelt sammeln möchte, eventuell komme ich später aber wieder zurück an die Uni.“*

*„... weil ich gerne in der Lehre, jedoch nicht in der Forschung tätig wäre und das so eigentlich nicht möglich ist.“*

*„... weil ich mein Wissen gerne anwenden und "praktisch" tätig sein möchte. Die wissenschaftlichen Aufgaben (Publikationen/Arbeiten schreiben, Kommunikation etc.) liegen mir nicht so.“*

**6.3 Nutzen für die Mentorinnen**

Die Mentorinnen haben in den Beziehungen mit ihren Mentees mehrheitlich interessante und positive Erfahrungen gemacht. Die Gespräche in den Duos wurden von den Mentorinnen als offen, angeregt und informell erlebt. Von etlichen Mentorinnen wurde berichtet, dass es schön war, die eigenen Erfahrungen auf diese Weise weiter geben zu können und damit jemandem zu helfen. Dabei wurde jedoch auch betont, dass es sehr wichtig ist, dass die Mentee ihre Bedürfnisse mitteilt und Initiative zeigt. Einige Mentorinnen haben es auch geschätzt, einer interessierten aussenstehenden Person vertieft über das eigene Dissertationsprojekt und ihre Alltagserfahrungen erzählen zu können. Auch die Tatsache, dass man sich als Mentorin selber wieder mit grundlegenden Fragen zur beruflichen Laufbahn konfrontieren muss, wurde positiv aufgefasst. Die Mentorinnen hatten ausserdem die Möglichkeit, kostenlos vom Kursangebot der AfG zu profitieren, was insgesamt acht Mal genutzt worden ist.

Folgende Aussagen von Mentorinnen verdeutlichen, dass nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentorinnen von der Teilnahme an womentoring profitieren konnten:

*„Ich habe gelernt, Meinungen zu äussern und meine Erfahrungen zu schildern, ohne dass sie als ‚Wahrheit‘ aufgenommen werden.“*

*„Es war sehr interessant, etwa wenn Fragen gestellt wurden, die ich mir so auch noch nicht gestellt hatte. Dieser Perspektivenwechsel war sehr spannend.“*

*„Selber konnte ich im Coaching-Kurs und in den Gesprächen mit der Mentee vieles lernen, beispielsweise gezielte Impulse zu setzen und aufmerksamer zuzuhören.“*

Die Frage, ob sie für die nächste Runde von womentoring wieder als Mentorin angefragt werden dürfen, haben 13 der 18 Mentorinnen mit „ja“ beantwortet. Diese erfreulich hohe Zahl verdeutlicht noch einmal, dass die Teilnahme an womentoring offenbar den meisten Mentorinnen Spass gemacht hat. Die fünf Mentorinnen, die sich nicht vorstellen können, nochmal als Mentorin bei womentoring mitzuwirken, begründeten dies u.a. damit, dass sie bis zum nächsten Durchgang ihre Dissertation abgeschlossen haben werden, dass sie bis dahin nicht mehr an der Universität Bern tätig sein werden oder aber dass sie bereits mehrere Male als Mentorin mitgemacht haben.

#### **6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen**

Nach Ansicht der Mentorinnen kann womentoring insofern einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft leisten, als dass die Mentees durch ihre Mentorinnen eine bessere Entscheidungsgrundlage für oder gegen ein Doktorat erhalten. Indem sie einen konkreten Einblick in den Alltag einer Doktorandin erhalten und merken, dass diese Frauen „ganz normal“ sind, können Ängste abgebaut und das Enigmatische an einer Dissertation relativiert werden. Allerdings spielen dabei die persönlichen Erfahrungen der Mentorinnen eine nicht unbedeutende Rolle. Darüber hinaus hängt die Entscheidung der Mentee für oder gegen ein Doktorat von sehr vielen verschiedenen Faktoren ab, welche im Rahmen von womentoring nur beschränkt beeinflusst werden können.

Folgende Aussagen von Mentorinnen verdeutlichen, wo und wie sie den Nutzen von womentoring verorten:

*„Ich denke gerade in Fällen, wo die Absicht [zu doktorieren] eigentlich besteht, aber die Studentin zu wenig Mut hat, kann womentoring sehr helfen. Es gibt Sicherheit, wenn man/frau weiss, was auf einen zukommt.“*

*„Ich finde womentoring ein sehr gutes Projekt. Genau diese Art von Information hat mir damals [als es um die Entscheidung für oder gegen eine Dissertation ging] gefehlt. Ich denke, dass womentoring helfen kann, eine bessere Entscheidung zu treffen, egal in welche Richtung.“*

*„Letztlich kann es aber nicht primäres Ziel des Programms sein, mehr Doktorandinnen zu ‚generieren‘. Der Sinn ist schliesslich die individuelle Einzelbetreuung und sollte folglich das Ziel haben, den Entscheidungsprozess im Sinne der einzelnen Person zu begleiten.“*

*„Ich beobachte eher, dass Frauen im Gegensatz zu den Männern ihre Doktorarbeit vorzeitig abbrechen. Man müsste da vielleicht eher den Prozess des Doktorierens unterstützen, weniger den Einstieg.“*

## **7 GESTALTUNGSEMPFEHLUNGEN NÄCHSTE RUNDE**

Nachfolgend werden Ideen und Verbesserungsvorschläge für die nächste Runde sowohl aus Sicht der Teilnehmerinnen als auch aus Sicht der Projektkoordinatorin zusammengetragen. Generell muss jedoch festgehalten werden, dass das Programm in seiner jetzigen Form bereits einen sehr hohen Standard erreicht hat und es sich bei aufgeführten Vorschlägen lediglich um Ideen und Wünsche handelt, die für die nächste Runde berücksichtigt werden können, aber nicht müssen.

### **7.1 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen**

Aus Sicht der meisten Teilnehmerinnen sollten sowohl Auftakt- Zwischenevaluation- und Abschlussveranstaltung in dieser Form beibehalten werden. Auch die Vorträge von Professorinnen respektive von Wissenschaftlerinnen sollten für die nächste Runde unbedingt beibehalten werden. Die drei Aspekte „Erfahrungsbericht“, „Genderwissen“ und „Work-Life Balance“ werden von den Teilnehmerinnen auch für die nächste Runde als passende Themen bezeichnet. Allerdings würde ein Referat anstelle eines Workshops zum Thema „Genderwissen“ bevorzugt und der Beitrag zum Thema „Work-Life Balance“ sollte nach Ansicht einiger Teilnehmerinnen um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erweitert werden. Ausserdem besteht das Bedürfnis nach mehr Informationen über die Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben sowie zum Bewerbungsverfahren für Doktorandenstellen. Dazu könnte beispielsweise jemand vom Nationalfonds für einen Beitrag eingeladen werden. Weiter wurde die Idee geäussert, dass man verschiedene Graduiertenkollegs vorstellen könnte und dass auch die Möglichkeit eines externen Doktorats thematisiert würde. Auch ein Beitrag

wissenschaftlicher Art zum Thema „Promotion und Karriere“ würde von den Teilnehmerinnen sehr begrüsst. Dabei sollte auch aufgezeigt werden, welche Lohnrelevanz ein Doktorat je nach Branche hat, welche Ungleichheiten bei der LohnEinstufung beobachtet werden und wie sich frau verhalten soll, damit sie nicht benachteiligt wird. Von einer Mentorin wurde vorgeschlagen eine Checkliste abzugeben mit Tipps, worauf Frauen achten müssen, um in der Berufswelt und insbesondere in der Wissenschaft zu bestehen. Weiter wurde auch gewünscht, Frauen einzuladen, die nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind, für die der Dokortitel aber sinnvoll war.

Was das Workshopangebot der Beratungsstelle betrifft, sollten sowohl der Zielvereinbarungsworkshop für die Mentees als auch das Seminar „Beratung und Coaching“ für die Mentorinnen in der nächsten Runde unbedingt wieder angeboten werden. Von einer Mentorin kam der Wunsch, das Seminar „Beratung und Coaching“ auf einen ganzen Tag auszuweiten, eine andere Mentorin würde es begrüssen, wenn in diesem Seminar auch die Frage thematisiert würde, wie sich eine Mentorin verhalten soll, wenn sie den Eindruck gewinnt, dass ein Doktorat nicht wirklich den Interessen der Mentee entspricht oder dass sie für ein Doktorat eher weniger geeignet ist. Der Workshop „Laufbahnplanung“ müsste hingegen aus Sicht vieler Mentees überarbeitet werden. Gewünscht wären eine stärkere Zukunftsorientierung, mehr Inputs seitens Seminarleitung und ein grösserer Fokus auf die Entscheidungsfindung „Dissertation ja/nein“. Weiter müsste aus Sicht der Mentees in diesem Workshop verstärkt darauf eingegangen werden, wie man zu einer Assistentinnen- oder Doktorandin stelle kommt, worauf zu achten ist und wie man sich konkret um eine solche Stelle bewirbt.

Auch die informellen Anlässe „Abendessen der Mentorinnen“ und „Mittagstische“ sollten aus Sicht der Teilnehmerinnen unbedingt beibehalten werden. In Bezug auf die Mittagstische sind sich die Teilnehmerinnen jedoch nicht einig darüber, ob eher mehr oder eher weniger solche Mittagstische organisiert werden sollten. Es wäre auch zu überlegen, gelegentlich ein gemeinsames Abendessen anstelle eines Mittagstisches zu organisieren. Ausserdem wäre es eventuell sinnvoll, den Austausch beispielsweise durch Gruppenübungen zu erleichtern, damit sich die Teilnehmerinnen gegenseitig besser kennen lernen und sich nicht nur mit den Tischnachbarinnen unterhalten. Da aber verschiedentlich gerade die lockere Atmosphäre geschätzt wurde, wäre es wichtig, hier die Richtige Mischung aus Strukturierung und freiem Austausch zu finden.

Sowohl von den Mentees als auch von den Mentorinnen kam gelegentlich die Anmerkung, dass zu viele Evaluationen respektive Formulare ausgefüllt werden mussten respektive dass es sich dabei teilweise um Wiederholungen handelte. Dieser Punkt müsste für den nächsten Durchgang berücksichtigt werden.

## 7.2 Empfehlungen der Projektkoordinatorin

womentoring hat sich in seiner jetzigen Form sehr bewährt und ist von den Teilnehmerinnen äusserst gut beurteilt worden. Das Programm sollte deshalb aus Sicht der Projektkoordinatorin für die nächste Runde grösstenteils so beibehalten werden.

Was die Anzahl der Duos betrifft, wird eher davon abgeraten, diese weiter zu erhöhen. Mit 18 Duos, d.h. mit 36 Teilnehmerinnen, waren die Organisation der Plenumsveranstaltungen, die Berücksichtigung aller Bedürfnisse sowie die Bildung eines Gruppen- und Zusammengehörigkeitsgefühls bereits relativ anspruchsvoll. Ausserdem erhöhen sich mit steigender Anzahl Mentees auch die Schwierigkeiten bei der Suche nach passenden Mentorinnen, insbesondere wenn mehrere Mentees aus der gleichen Disziplin stammen. Obwohl Mentorinnen auch aus verwandten Disziplinen sowie aus den Nebenfächern der Mentees stammen können, ist zu bedenken, dass dabei vor allem die bessere Einbindung der Mentees ins Institut sowie der Einblick in studienfachbezogene Besonderheiten zu kurz kommen können. Bevor solche interdisziplinären Duos gebildet werden, sollte deshalb in einem persönlichen Gespräch mit der Mentee geklärt werden, ob deren Erwartungen und Ziele auch mit einer Mentorin aus einer Nachbarsdisziplin erreicht werden können.

Ein anderer Aspekt, der künftig noch mehr beachtet werden müsste, ist der möglicherweise entstehende Druck, sich für eine Dissertation zu entscheiden. Obwohl die Projektkoordinatorin darum bemüht war, diesen Druck nicht entstehen zu lassen, scheint es sich dabei um einen sehr heiklen Punkt zu handeln, wie folgende Rückmeldung einer Mentee aufzeigt:

*„Das Projekt entwickelt einen gewissen Druck, sich in Richtung Assistenz/Doktorat zu entscheiden. Ich hatte mich zuerst nicht dafür, meiner Mentorin mitzuteilen, dass ich mich gegen ein Doktorat entschieden habe. Es wäre wichtig zu vermitteln, dass das auch andere Entscheidungen in Ordnung sind.“*

Diesem möglichen Druck sollte im Rahmen der künftigen Runde noch mehr Beachtung geschenkt werden. Es ist wichtig, dass anlässlich der gemeinsamen Veranstaltungen immer wieder betont wird, dass alle Entscheidungen gleich viel wert sind. Allenfalls wäre es auch sinnvoll, diesen Punkt im Rahmen des Seminars „Beratung und Coaching“ mit den Mentorinnen zu thematisieren.

Neben diesen generellen Empfehlungen werden im Folgenden die einzelnen Verbesserungsvorschläge respektive Empfehlungen für das Rahmenprogramm, welche in den vorangehenden Kapiteln grösstenteils bereits angeschnitten worden sind, nochmals kurz zusammengefasst.

**Fachbeiträge:**

- Dem Briefing der Referentinnen genügend Zeit und Wichtigkeit beimessen. Den Referentinnen genau mitteilen, was von ihrem Beitrag erwartet wird, welche Ziele damit erreicht werden sollen und wie sich das Publikum zusammensetzt
- Prüfen, ob gewisse Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen der Universität Bern angeboten werden können, beispielsweise ein Beitrag zum Thema „Finanzierungsmöglichkeiten und Einreichen von Projekten beim Nationalfonds“
- Mit den Teilnehmerinnen abklären, ob Fachbeiträge und Erfahrungsberichte besser erst nach 18.00 Uhr stattfinden, damit Terminkollisionen verhindert werden können.

**Seminare & Workshops (Beratungsstelle Berner Hochschulen)**

- Workshop „Laufbahnplanung“ überarbeiten: mehr Zukunftsorientierung, mehr Inputs seitens Workshop-Leitung, mehr Hilfen zur Entscheidungsfindung/Zukunftsplanung
- Seminar „Coaching und Beratung“ allenfalls auf ganzen Tag ausweiten (Bedürfnis bei Mentorinnen abklären), bei doppelter Durchführung allenfalls ein Seminar ganztätig, ein Seminar halbtätig. Darauf achten, dass das Seminar ziemlich zu Beginn des Programms stattfindet<sup>13</sup>.
- Da das Seminarangebot von womentoring nie die Bedürfnisse aller Teilnehmerinnen abdecken kann, sollten die Teilnehmenden der nächsten Runde wiederum auf die regulären Kursangebote der Beratungsstelle der Berner Hochschulen sowie der AfG (für Mentorinnen kostenlos) aufmerksam gemacht werden (Kursprogramm per Mail zukommen zu lassen).

**Gemeinsame Essen**

- Mittagstische ein bis zwei Male durch gemeinsames Abendessen ersetzen
- Gemeinsames Abendessen der Mentorinnen unbedingt beibehalten
- Allenfalls Methode suchen, damit der Austausch und das Kennenlernen bei diesen Anlässen angeregt werden und sich die Frauen nicht nur mit ihren Tischnachbarinnen unterhalten

**Abschlussveranstaltung:**

- Terminumfrage und Festlegung des Datums sofort zu Beginn des zweiten Semesters
- Weniger Evaluationsaufwand für die Teilnehmerinnen (weniger Formulare, weniger Überschneidungen zwischen Gruppenarbeiten und Evaluationsformularen)

**Weitere Ideen:**

- Bericht im unikum: Interview mit einem Duo
- Treffen für Mentorinnen und Mentees pro Fakultät organisieren. So lernen sie sich im kleinen Rahmen kennen und können sich besser vernetzen (z.B. alle WiSo, alle Phil.hum etc.)

---

<sup>13</sup> In diesem Durchgang fanden die beiden Seminare in der ersten Novemberhälfte statt, was sich als guter Zeitpunkt für das Seminar herausgestellt hat, weil die Mentorinnen dann bereits erste Gespräche mit der Mentee geführt haben und mit konkreten Fragen oder Anliegen ins Seminar kommen.

- Frauen einladen, die eine Disseration geschrieben haben und nun nicht mehr in der Wissenschaft arbeiten -> Was hat ihnen die Dissertation für den Einstieg gebracht?
- Frauen einladen, die extern doktorieren/doktoriert haben. Diese Möglichkeit wird im Programm generell zu wenig aufgezeigt, da alle Mentorinnen an der Uni tätig sind. Der Wunsch, diese Option besser kennen zu lernen, wurde von verschiedenen Mentees und auch von Mentorinnen geäußert.



## Anhang A: Ergebnisse Auftaktveranstaltung: Erwartungen Mentees & Mentorinnen

### Erwartungen der Mentees

#### ...an die Mentorinnen

- Ehrlichkeit
- Interesse am Austausch
- Offenheit (auch Einblicke in Persönliches geben)
- Mitdenken, auf Dinge hinweisen (z.B. auf Veranstaltungen)
- Feedback zu den Zielen (sind diese realistisch?)
- Einblick in den Berufsalltag ermöglichen
- Schwierigkeiten aufzeigen
- Tipps zum Aufbau eines Netzwerks (theoretisch & praktisch)
- Hilfestellung für konkretes Vorgehen bei Projekten (z.B. Diss)

#### ...an das Rahmenprogramm

- Austausch zwischen Mentees und Mentorinnen
- Vernetzung mit gleichgesinnten Studentinnen
- Vorträge/Diskussionen mit Professorinnen aus versch. Fakultäten
- Beispiele wissenschaftliche Karriere & Familie
- Workshops zu Themen wie Laufbahn oder Familie
- Frauenspezifische Themen der Karriereplanung
- Austausch über Zwischenbilanzen
- Mailinglisten für Mentees
- (externe) Veranstaltungen besuchen
- Vergleich Entscheidungsprozess/Laufbahn Frauen/Männer

### Erwartungen der Mentorinnen

#### ...an die Mentees

- Eigeninitiative & Eigenverantwortung
- Klare Zielformulierung, Kommunikation & Rollendefinition
- Engagement, Freude
- Ehrlichkeit
- Flexibilität
- Feedback an Mentorin
- Realistische Erwartungen, womentoring als Prozess/Weg sehen
- Offenheit, Neugier
- Diskussionsbereitschaft, auf Vorschläge eingehen
- Aktive Auseinandersetzung
- Hol- & Bringschuld

#### ...an das Rahmenprogramm

- Methodische Unterstützung/Coaching-Kurs
- Hilfeleistung bei Problemen im Duo
- Vernetzung
- Infos zu möglichen Wege ohne Dissertation
- Abendessen zwecks Erfahrungsaustausch unter Mentorinnen
- Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen
- Workshops Berufsportraits
- Feedback & Evaluationsergebnisse
- Nicht zu zeitintensiv



## **Anhang B: Ergebnisse Zwischenevaluation Mentees**

### **Highlights**

- Mentorin als gute Unterstützung/Coach
- Antworten auf Fragen wurden gefunden (z.B. Möglichkeit, im ersten Nebenfach zu doktorieren)
- Entscheid Dissertation Ja/Nein wurde getroffen
- Bewerbungen für Doktorandenstelle eingereicht
- Gemeinsamer Symposiumsbesuch mit der Mentorin, die dort einen Vortrag hielt
- Beziehungen der Mentorin konnten genutzt werden
- Einsicht, dass auch „normale“ Menschen doktorieren können (Beispiel Mentorin)
- Motivation und Rückhalt durch die Mentorin
- Werdegang der Mentorin kennen lernen
- Mentorin hat Kontakt zu anderen Doktorandinnen hergestellt, damit Mentee noch andere mögliche Wege kennenlernt
- Besuch eines Doktorandenkolloquiums
- Mentorin hält Augen offen nach freien Stellen für die Mentee
- Tipps für Bewerbungen durch Mentorin
- Mentorin hört zu und unterstützt
- Lösungen für Probleme wurden gefunden

### **Knackpunkte**

- Mentorin kennt sich im Berner Unibetrieb noch nicht so gut aus
- An der Zielerreichung muss eigenverantwortlich gearbeitet werden
- Unklarheiten darüber, was von der Mentorin erwartet werden darf
- Stellenwechsel der Mentorin
- Mentee und Mentorin bewegen sich auf inhaltlich sehr verschiedenen Gebieten
- In der Lizphase bleibt kaum Zeit, sich um die eigene Zukunft zu kümmern
- Zeitliche Begrenzung der Mentoringbeziehung
- Mentorin vermittelt zwar Kontakte, doch Frage bleibt offen, wie man diese angehen soll
- Unsicherheit, ob Mentoringbeziehung vor anderen Studierenden geheim gehalten werden sollte
- Reaktionen von Kommilitonen und Institutsangehörigen auf die Teilnahme an womentoring
- Nutzen ist noch nicht so sichtbar
- Mentorin hat selber noch kein grosses Netzwerk

### **Bereits erreichte Ziele**

- Standortbestimmung vorgenommen
- „Eignung“ für ein Doktorat geklärt: Was bringt die Mentee mit (Stärken & Schwächen) vs. welche Eigenschaften sollte eine Doktorandin mitbringen
- Entscheid für Doktorat bereits gefällt
- Verschiedene Möglichkeiten, wo und wie man doktorieren kann kennen lernen und „evaluieren“
- Pro/contra Liste für Entscheidungsfindung aufgestellt
- Offene Fragen geklärt
- Nach Möglichkeiten zur Kombination von Wissenschaft und Praxis gesucht

## **Anhang C: Ergebnisse Abschlussveranstaltung**

### **Erfüllte Erwartungen:**

- Erfahrungsaustausch
- Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten
- Einblick in das Assistentinnenleben
- Strukturierung des Semesters
- Mehr Sicherheit durch den Austausch
- Klare Zielformulierung
- Guter Halt
- Kommunikation seitens Tandempartnerin und Projektkoordination
- Aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft
- Flexible Zielführung / flexibler Prozess
- Einblicke in das Vorgehen für ein Doktorat
- Netzwerkaufbau
- Thema „Doktorat“ kennen lernen
- Gut organisiertes und sehr spannendes Rahmenprogramm
- Gegenseitiges Engagement und Freude
- Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Mentees

### **Nicht erfüllte / teilweise erfüllte Erwartungen:**

- Mentoring für Mentorinnen
- Zu starre Zielführung
- Indirekter Druck, sich für eine Dissertation zu entscheiden
- Überhöhte Erwartungen an sich selbst
- Netzwerk zu wenig erweitert
- Institut zu wenig kennen gelernt
- Workshop Laufbahnplanung
- Zu knapper Zeitrahmen



Selbstbestimmung und Selbstsicherheit

1 2 3 4 5 0

Bessere Selbsteinschätzung

Mehr Selbstsicherheit

     Fachliche Unterstützung

1 2 3 4 5 0

Einen Einblick in verschiedene Abläufe und Aufgaben  
im Berufsalltag einer Doktorandin/Assistentin     Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit einer  
erfahreneren Person     

Unterstützung bei studiumsbezogenen Aufgaben

Zusätzliche Informationen über mein Studiengebiet

     **3. Gibt es weitere Aspekte, in denen du vom Programm profitieren konntest?****4. Dein Nutzen insgesamt**

Wenn du deine Teilnahme am Programm insgesamt betrachtest, wie gross beurteilst du den Nutzen für deine berufliche &amp; persönliche Entwicklung?

- klein
- eher klein
- mittelmässig
- eher gross
- gross
- nicht sinnvoll beantwortbar, da

**5. Könntest du dir vorstellen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen?**

- Eher ja, weil...
- Eher nein, weil...

**6. Rahmenprogramm**

An welchen der folgenden Veranstaltungen des Rahmenprogramms hast du teilgenommen und wie gut haben dir die Veranstaltungen gefallen?

Zielvereinbarungsworkshop (Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Frau Scheuber)

- habe teilgenommen. Dein Eindruck?
- habe nicht teilgenommen

Workshop Laufbahnplanung (Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Frau Scheuber)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir der Workshop gefallen?
- habe nicht teilgenommen

Mittagstische

- habe teilgenommen. Deine Bemerkungen?
- habe nicht teilgenommen

Zwischenevaluationsveranstaltung

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir die Veranstaltung gefallen?
- habe nicht teilgenommen

Erfahrungsbericht von Prof. Christina Thurner

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir dieser Beitrag gefallen?
- habe nicht teilgenommen

Workshop mit Prof. Brigitte Liebig (Genderwissen – Asset oder Handicap?)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir dieser Workshop gefallen?
- habe nicht teilgenommen

Fachbeitrag von Dr. Astrid Mehr (Work-Life-Balance)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir der Beitrag gefallen?
- habe nicht teilgenommen

Wie beurteilst du den insgesamt den Umfang des Rahmenprogramms?

- zu gross
- genau richtig
- zu klein

Bemerkungen:

**7. Rahmenprogramm nächster Durchgang**

Was sollte deiner Meinung nach unbedingt im Rahmenprogramm beibehalten werden und was könnte allenfalls weggelassen werden?

Hast du einen konkreten Vorschlag oder eine inhaltliche/organisatorische Idee für das Rahmenprogramm des nächsten Durchgangs?

**8. Kommunikation seitens Projektkoordination**

Wie hast du die Kommunikation seitens Projektkoordination empfunden? Hast du Verbesserungsvorschläge?

**9. Würdest du das Programm weiter empfehlen?**

- Eher ja, weil...
- Eher nein, weil...

**10. Allgemeine Bemerkungen:**

Das ausgefüllte Evaluationsformular bitte bis Mitte Juni 09 an die Projektkoordinatorin schicken

**HERZLICHEN DANK!**

StudentInnenschaft der Uni Bern (SUB)  
Anita Rietschin  
Projektkoordination womentoring  
Lerchenweg 32  
3000 Bern 9  
E-Mail: womentoring@sub.unibe.ch



## Anhang E: Evaluationsformular womentoring Mentorinnen

Das Ausfüllen des Evaluationsformulars wird ca. 15 Minuten in Anspruch nehmen. Deine Angaben werden vertraulich behandelt. Sie dienen der allgemeinen Programmevaluation und sollen dazu beitragen, das Programm weiter zu optimieren und den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen anzupassen. Herzlichen Dank für deine Mithilfe!

### Name

#### 1. Mentoringbeziehung

Wie hast du die Mentoringbeziehung und deine Rolle als Mentorin erlebt?

Hättest du dir mehr Unterstützung seitens Projektleitung gewünscht? Wenn ja, welcher Art?

Inwiefern kann womentoring deiner Ansicht nach dazu beitragen, dass mehr Frauen ein Doktorat in Angriff nehmen?

#### 2. Rahmenprogramm

An welchen der folgenden Veranstaltungen des Rahmenprogramms hast du teilgenommen und wie gut haben dir die Veranstaltungen gefallen?

Workshop Beratung & Coaching (Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Frau Scheuber)

- habe teilgenommen. Dein Eindruck?  
 habe nicht teilgenommen

Mittagstische

- habe teilgenommen. Deine Bemerkungen?  
 habe nicht teilgenommen

Gemeinsames Abendessen Mentorinnen (Rest. Ringgenberg)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir die Veranstaltung gefallen?  
 habe nicht teilgenommen

Erfahrungsbericht von Prof. Christina Thurner, Institut für Theaterwissenschaft

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir dieser Beitrag gefallen?  
 habe nicht teilgenommen



Workshop mit Prof. Brigitte Liebig (Genderwissen – Asset oder Handicap?)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir dieser Workshop gefallen?  
 habe nicht teilgenommen

Fachbeitrag von Dr. Astrid Mehr (Work-Life-Balance)

- habe teilgenommen. Wie hat gut hat dir der Beitrag gefallen?  
 habe nicht teilgenommen

Wie beurteilst du den insgesamt den Umfang des Rahmenprogramms?

- zu gross  
 genau richtig  
 zu klein

Bemerkungen:

**7. Rahmenprogramm nächster Durchgang**

Was sollte deiner Meinung nach unbedingt im Rahmenprogramm beibehalten werden und was könnte allenfalls weggelassen werden?

Hast du einen konkreten Vorschlag oder eine inhaltliche oder organisatorische Idee für das Rahmenprogramm des nächsten Durchgangs?

**8. Kommunikation seitens Projektkoordination**

Wie hast du die Kommunikation seitens Projektkoordination empfunden? Hast du Verbesserungsvorschläge?

**9. Teilnahme als Mentorin nächster Durchgang**

Dürfen wir dich für den nächsten Durchgang (Start Herbst 2010) wieder als Mentorin anfragen, falls sich eine Studentin aus deinem Fachbereich anmeldet? (Diese Angabe ist selbstverständlich unverbindlich)

- Ja  
 Nein

Bemerkungen

**10. Allgemeine Bemerkungen zum Programm**

Das ausgefüllte Evaluationsformular bitte bis Mitte Juni 09 an die Projektkoordinatorin schicken

**HERZLICHEN DANK!**

StudentInnenschaft der Uni Bern (SUB)  
Anita Rietschin  
Projektkoordination womentoring  
Lerchenweg 32  
3000 Bern 9  
E-Mail: [womentoring@sub.unibe.ch](mailto:womentoring@sub.unibe.ch)



---

## **Anhang F: Leitfaden Abschlussgespräch Duos**

---

Das vorliegende Formular dient den Duos als Leitfaden für das Abschlussgespräch. Die vorgeschlagenen Diskussionspunkte sind als Empfehlungen gedacht. Die Duos können selber entscheiden, welche Informationen sie an die Projektkoordination weitergeben wollen und welche nicht. Die Angaben werden vertraulich behandelt.

---

**Name Mentee**

**Name Mentorin**

---

### **1. Austausch**

Wie oft und in welchem Rahmen (persönliche Treffen, E-Mail Kontakt, telefonischer Kontakt, ...) haben wir uns ausgetauscht und entspricht das in etwa den Vorstellungen, die wir zu Beginn des Programms hatten?

---

### **2. Zielerreichungsebene**

Welche Ziele haben wir uns zu Beginn des Programms gesetzt (als Grundlage dient das Zielvereinbarungsformular)?

Welche Ziele oder Teilziele haben wir erreicht?

(Es können auch Ziele erreicht worden sein, die nicht in der Zielvereinbarung definiert wurden.)

Welche Ziele oder Teilziele konnten (noch) nicht erreicht werden? Wieso nicht?

Was kann die Mentee unternehmen, um die nicht oder nur teilweise erreichten Ziele weiter zu verfolgen?

---

### **3. Beziehungsebene**

Was lief gut in unserer Mentoringbeziehung?

In welchen Momenten hätte es noch besser laufen können und was hätten wir dazu beitragen können?

---

#### **4. Highlights und Knackpunkte**

Was waren die Highlights in unserem Mentoring?

(Das können Erfolge für die Mentee und/oder die Mentorin sein, beispielsweise etwas, das man erreicht oder gemeinsam erlebt hat)

Was waren Knackpunkte in unserem Mentoring? Wieso? Wie sind wir damit umgegangen?

---

#### **5. Abschliessende Bemerkungen**

Gibt es etwas, das wir der Projektkoordination zum Programm generell und/oder zu unserem Austausch im Duo noch mitteilen möchten?

---

#### **6. Ausblick**

Der offizielle Teil von womentoring ist mit dem Abschlussgespräch im Duo und mit dem Besuch der Abschlussveranstaltung beendet. Es steht euch natürlich frei, in einem anderen Rahmen weiter zu machen. Bitte diskutiert deshalb die Frage, ob und wie ihr den Kontakt in Zukunft weiter gestalten möchtet. Folgende Möglichkeiten können allenfalls als Ideen dienen:

a) **Neudefinition der Beziehung**

Austausch und Kontakt werden neu definiert. Z.B. nach Bedarf, Mentee hält Mentorin über die eigene Laufbahn und Projekte auf dem Laufenden, Mentorin informiert Mentee über Veranstaltungen und Kongresse etc.

b) **Individuelle Verlängerung des Mentorings**

Der Mentoring-Austausch wird für eine bestimmte Zeit ausserhalb des Programms noch weiter geführt. Ziele und Erwartungen können gemäss Zielvereinbarungsformular übernommen oder auch neu definiert werden.

c) **Beendigung des Austausches und Auflösung der Mentoringbeziehung**

Der Kontakt zwischen Mentorin und Mentee wird nicht mehr bewusst gepflegt

Datum und Ort

Unterschrift Mentee:

Unterschrift Mentorin:

Das ausgefüllte Formular bitte bis Mitte Juni 2009 an die Projektkoordinatorin schicken.

**HERZLICHEN DANK UND ALLES GUTE FÜR DIE ZUKUNFT!**

StudentInnenschaft der Uni Bern (SUB)

Anita Rietschin

Projektkoordination womentoring

Lerchenweg 32

3000 Bern 9

E-Mail: [womentoring@sub.unibe.ch](mailto:womentoring@sub.unibe.ch)

P.S.: Ihr könnt das Dokument auch per E-Mail schicken, die Unterschriften müssen nicht zwingend handgeschrieben sein