

womentoring 2014 | 2015

Schlussbericht der 7. Projektrunde

LETIZIA CARIGIET
PROJEKTKOORDINATORIN

SUB - StudentInnenschaft der Universität Bern
Lerchenweg 32
3012 Bern

womentoring@sub.unibe.ch
<http://www.sub.unibe.ch/de/Beratung/Womentoring>

INHALTSVERZEICHNIS

1 Vorwort.....	3
2 Kurzüberblick womentoring.....	5
2.1 Zielsetzungen.....	5
2.2 Trägerinnen und Projektleitung.....	5
3 Ausschreibung und Teilnehmerinnen.....	6
3.1 Ausschreibung.....	6
3.2 Bewerbungen.....	7
3.3 Teilnehmende Mentees.....	8
3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching.....	9
4 Arbeit in den Mentoringduos.....	11
4.1 Treffen der Duos.....	11
4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos.....	11
5 Rahmenprogramm.....	12
5.1 Auftaktveranstaltung.....	13
5.2 Gemeinsames Abendessen und Austausch zu den Zielvereinbarungen.....	13
5.3 Workshop Laufbahnplanung für Mentees.....	14
5.4 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen.....	14
5.5 Zwischenevaluationsveranstaltung.....	15
5.6 Veranstaltung „Vereinbarkeit“.....	15
5.7 Veranstaltung „Struktur und Finanzierung einer Dissertation“.....	16
5.8 Workshop „Networking“.....	16
5.9 Abschlussveranstaltung.....	16
5.10 Evaluation Rahmenprogramm.....	17
5.11 Kommunikation seitens Projektkoordination.....	17
6 Nutzen des Programms.....	19
6.1 Nutzen für die Mentees.....	19
6.2 Entscheidungstendenzen der Mentees.....	20
6.3 Nutzen der Mentorinnen.....	21
6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen.....	21
7 Gestaltungsempfehlungen nächste Runde.....	23
7.1 Empfehlungen der Teilnehmerinnen.....	23
7.2 Empfehlungen der Projektkoordination.....	23

1 Vorwort

Das von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm womentoring wurde 2002 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit realisiert. Im Studienjahr 2014 / 2015 konnte es bereits zum siebten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm richtet sich an Studentinnen im Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Frage befassen, ob sie eine wissenschaftliche Karriere einschlagen möchten.

Im Aufbau folgte die siebte Projektrunde im Wesentlichen dem letzten Durchgang. Auch wurden die Erfahrungen und Empfehlungen aus den letzten Runden miteinbezogen. Die Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen konnte auch in dieser Runde weitergeführt werden. Zudem wurden erneut Kontakte zur Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) und der Nachwuchsförderung der Universität Bern geknüpft.

Der vorliegende Schlussbericht bietet einerseits einen Überblick über die Inhalte und Aktivitäten der siebten Projektrunde von womentoring (Laufzeit März 2014 bis August 2015) und fasst andererseits die Resultate der Schlussevaluation zusammen. Dabei baut er auf den bisherigen Berichten auf. Durch die ausgeführten Schwerpunkte sowie die Empfehlungen im Schlussteil soll der Bericht zur Optimierung der nächsten Projektrunde beitragen und als Arbeitsgrundlage dienen. Die Evaluation basiert einerseits auf quantitativ und qualitativ erhobenen Fragebogendaten und andererseits auf den Erfahrungen der Projektkoordinatorin sowie Erkenntnissen aus Gesprächen mit Mentees, Mentorinnen und der Projektleitung.

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 siebten Runde eingegangen, gefolgt von einem Abschnitt über die Arbeit in den Duos Mentorin/Mentee, in dem die Ziele, Highlights und Knackpunkte in einzelnen Mentoringbeziehungen kurz angesprochen werden. In einem nächsten Teil wird das Rahmenprogramm vorgestellt und mit den entsprechenden Rückmeldungen aus den Evaluationsfragebögen ergänzt. Weiter wird näher auf den Nutzen der Programmteilnahme für die Mentees und für die Mentorinnen eingegangen. Ideen und Gestaltungsempfehlungen für die nächste Runde von womentoring bilden den Abschluss des Berichts.

Dass womentoring bereits zum siebten Mal durchgeführt werden konnte ist sicherlich in erster Linie der SUB als Trägerin und der AfG als inhaltliche und finanzielle Unterstützerin zu verdanken. Es haben viele weitere Personen zum Gelingen beigetragen:

Ein spezieller Dank geht an dieser Stelle an Kathrin Beeler und Luisa Jakob, welche als Mitglied des Vorstands der SUB und Ressortverantwortliche Gleichstellung die Projektleitung übernommen haben. Sie haben das Projekt wie auch mich als Koordinatorin in schwierigen Zeiten und Entscheidungen unterstützt. Ich danke zudem Claudia Willen und Lilian Carpenter von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG), die das Programm inhaltlich beraten und mit eigenen Inputs mitgestaltet haben. Ein weiterer Dank geht an Melanie Nussbaumer und alle ehemaligen Projektkoordinatorinnen auf deren Erfahrungen und Empfehlungen ich das Programm aufbauen durfte. Zudem danke ich Patricia Felber, Johanna Botthof und Nadja Troi-Beck von den anderen Mentoringprogrammen an der Universität Bern sowie Muriel Nann von der Mittelbauvereinigung der

Universität Bern (MVUB) für den Austausch und die Zusammenarbeit.

Ganz herzlich bedanke ich mich bei Stefanie Feuz und Valérie Schäfer von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Myriam Tapernoux vom Schweizerischen Nationalfonds, Mathias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern sowie Monika Clausen, die mit ihren Workshops und Beiträgen das Rahmenprogramm bestritten haben.

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!

Letizia Carigiet
August 2015

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. 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 Frauenanteils 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 um so eine bessere Integration ins Wissenschaftssystem und 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 den Anforderungen, welche eine Dissertation mit sich bringt, den Ausbau persönlicher Kompetenzen sowie die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

2.2 Trägerinnen und Projektleitung

Trägerin der siebten Projektrunde von womentoring ist die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB). Unterstützt wurde das Projekt wiederum von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG), der Universitätsleitung und der Beratungsstelle der Berner Hochschulen.

Die Projektleitung oblag bis Ende März 2015 Kathrin Beeler vom SUB-Vorstand, Ressort Gleichstellung. Danach übernahm Luisa Jakob, ihre Nachfolgerin im SUB-Vorstand, die Projektleitung. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde als befristete Stelle (März 2014 – August 2015) ausgeschrieben und mit Letizia Carigiet 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 siebte Projektrunde bediente sich die Koordination derselben Ausschreibungskanäle, mittels derer bereits die letzte Projektrunde von womentoring unter den Studentinnen publik gemacht wurde, wobei die Ausschreibung inhaltlich und formell angepasst wurde. Als Ergänzung der altbewährten Kanäle wurde in dieser Runde zusätzlich via Facebook Werbung gemacht. Im Folgenden wird ein Überblick über die genutzten Kanäle für die Programmausschreibung und -werbung gegeben:

Flyer

Um die Informationen zum Programm breit zu streuen, wurden 700 Flyer in Postkartenformat gedruckt. Zwecks Garantie eines Wiedererkennungseffekts entsprachen die Flyer bezüglich Gestaltung und Ausschreibungstext jenen der letzten Projektrunde. 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 Studierenden, die den Mitgliederbeitrag für die SUB entrichten, Informationen zum Programm sowie zur Informationsveranstaltung. Auch in diesem Jahr war es nicht möglich den Verteiler nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Im Gegensatz zu anderen Jahren hielten sich die Reaktionen von Studenten in Grenzen.

Beitrag im unikum

Für die Ausgabe 168 (April 2014) des unikum, dem Magazin der SUB, wurde auf das Programm, die Infoveranstaltung und Bewerbungsfristen hingewiesen. In der nächsten Ausgabe 169 (Mai 2014) wurde ein halbseitiger Artikel zu womentoring publiziert. Hier wurde den Leser_innen die Idee von womentoring vermittelt und nochmals auf die Infoveranstaltung hingewiesen.

Hinweis im unilink

Im „unilink“, der Hauszeitung der Universität Bern, wurde ein kurzer Hinweis mit einem Projektbescrieb und einem Aufruf für Assistentinnen und Doktorandinnen als potentielle Mentorinnen publiziert.

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 in den Monaten April bis Juni 2014 dem Projekt und seinen Inhalten.

Facebook SUB und UniBe

In dieser Runde wurde neu auch via Facebook Werbung gemacht. Diese Postings wurden von der Seite der Universität Bern geteilt.

Informationsveranstaltung

Eine stündige Informationsveranstaltung fand am 15. Mai 2014 um 18:15 Uhr im Hauptgebäude der Uni Bern statt. In der Infoveranstaltung wurde das Projekt womentoring vorgestellt, das Bewerbungsverfahren erklärt und Fragen diskutiert. Leider konnte aus der sechsten Projektrunde keine ehemaligen Mentees für einen Erfahrungsbericht teilnehmen.

Es haben sich 22 Interessentinnen für die Infoveranstaltung angemeldet. An der Infoveranstaltung nahmen 25 Studentinnen teil. Sechs haben sich in Folge dessen für womentoring beworben.

Um festzustellen, welche Ausschreibungskanäle am wirksamsten waren, wurden die Mentees in der Schlussevaluation danach gefragt, wie sie auf womentoring aufmerksam geworden sind. Über die Hälfte gab an, dass sie durch das Mail der SUB darauf aufmerksam geworden sind. Auch die Empfehlung von Bekannten überzeugte zwei Mentees zur Bewerbung. Die Ausschreibung über Anschlagbretter und Flyer ist indes nur noch teilweise von Nutzen. Der Bericht im unikum wurde nicht erwähnt. Das SUB-Mail kann somit den grössten Erfolg verzeichnen. Für den nächsten Durchgang sollte dieser folglich unbedingt genutzt werden. Die Ausschreibungskanäle per Flyer und Plakat müssen geprüft werden. Eine verstärkte digitale Werbung ist in Betracht zu ziehen.

3.2 Bewerbungen

Am Programm interessierte Studentinnen konnten sich mittels eines Bewerbungsformulars bei der Projektkoordinatorin bewerben. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist (30. Juni 2014) sind 27 Bewerbungen eingetroffen. Im Vergleich zur letzten Projektrunde, für welche sich 20 Studentinnen beworben hatten, verzeichnete das Programm hat die Nachfrage zugenommen.

Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen wurden 21 Studentinnen 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 schwierig. Die von der Koordinatorin der fünften Projektrunde vorgeschlagene maximale Limite von 18 Mentees konnte nicht eingehalten werden, da keine weiteren Kriterien zur Auswahl angeführt werden konnten. Bei den abgewiesenen Bewerberinnen war entweder die Motivation nicht ersichtlich oder aber sie hatten ihre Dissertation schon aufgelegt. Eine der Mentees war zum Zeitpunkt der Bewerbung keine Studentin der Universität Bern. Die 21 aufgenommenen Studentinnen wurden per E-Mail darüber informiert, dass für sie nach einer Mentorin gesucht wird.

3.3 Teilnehmende Mentees

In der siebten Projektrunde waren 5 Fakultäten vertreten, wobei die meisten Mentees wiederum aus der Phil.Hist. und der Phil.Hum. Fakultät stammten. Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, gab es im Vergleich mit der sechsten Runde wieder eine Bewerbung aus der Phil.Nat.; dafür keine aus der WISO Fakultät. Es konnte eine starke Zunahme in der Phil.Hist. Fakultät verzeichnet werden; so studierten 10 Mentees ein geisteswissenschaftliches Fach im Vergleich zu 6 Mentees in der vorhergehenden Runde.

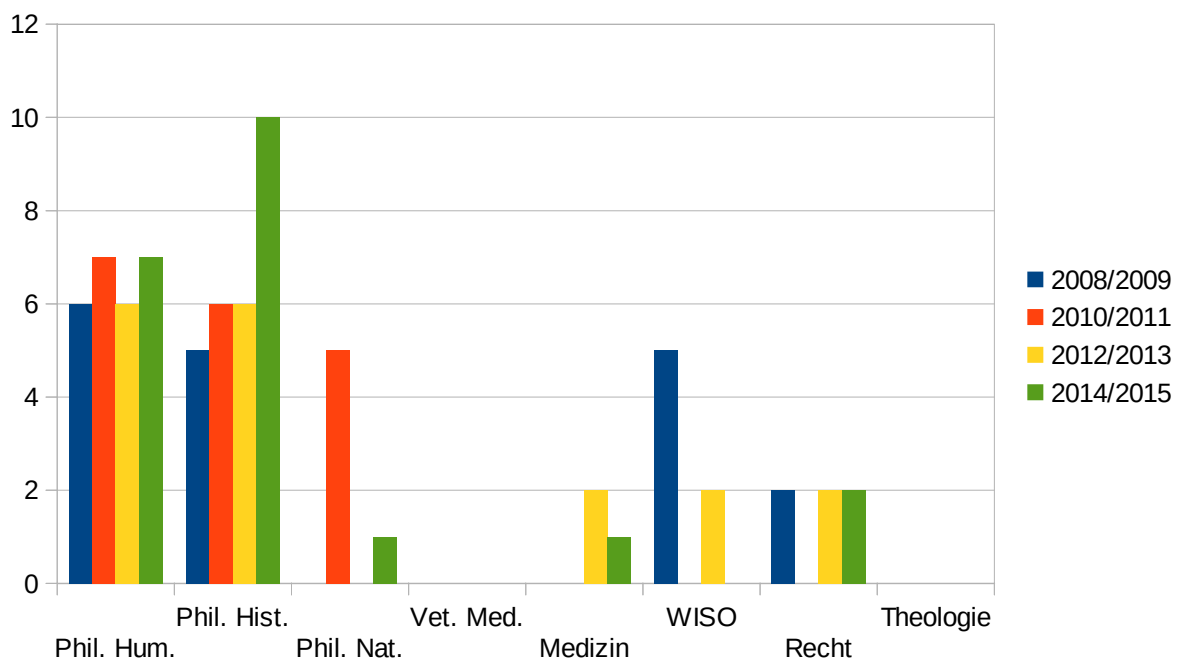


Abbildung 1: Vergleich Anzahl Mentees nach Fakultätszugehörigkeit in der vierten (2008/2009), fünften (2010/2011), sechsten (2012/2013) und siebten (2014/2015) Projektrunde von womentoring.

Im Fächervergleich zeigt sich die auffallend hohe Anzahl an Psychologiestudentinnen. Diese ist gegenüber der sechsten Runde wieder um 2 gestiegen. Der hohe Frauenanteil im Psychologiestudium dürfte dafür ein wichtiger Grund sein. Zudem studierten 4 Mentees eine Sprach- oder Literaturwissenschaft, welche in der sechsten Runde nicht vertreten waren.

Folgende Hauptfächer wurden in der siebten Projektrunde von den aufgenommenen Mentees belegt:

Phil.Hum. Fakultät	Psychologie	7
Phil.Hist. Fakultät	Anglistik	1
	Germanistik	3
	Geschichte	1
	Islamwissenschaft	2
	Romanistik	1
	Philosophie	1
	Vergleichende Sprachwissenschaft	1
Phil.Nat. Fakultät	Biomedical Science	1
Medizinische Fakultät	Humanmedizin	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	Recht	2

Grundsätzlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Programm nur einzelne Hauptfächer anspricht. Ausser einem hohen Anteil an Psychologiestudentinnen ist die Fächerverteilung relativ breit gestreut und variiert von Runde zu Runde.

3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching

Trotz der breiten Ausschreibung des Programms hatte sich nur eine interessierte Assistentin als potentielle Mentorin bei der Koordinatorin beworben. Diese konnte als Mentorin eingesetzt werden, da sich eine Mentee genau aus ihrem Fachbereich beworben hatte und sich mit ihr als Mentorin einverstanden gab. Im Verlauf des Programms ist eine weitere Bewerbung eingegangen, die auf der Lister der potentiellen Mentorinnen für die achte Projektrunde vermerkt worden ist.

Damit wurde von der Projektkoordinatorin für 20 Mentees aktiv nach einer Mentorin gesucht. Von der Möglichkeit, auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin zu nennen, hatten zwei Mentees Gebrauch gemacht, wovon eine direkt von der Mentee angefragt wurde. Beide Wunschmentorinnen haben für das Projekt zugesagt.

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.

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.

Insgesamt wurden rund 50 Doktorandinnen und Assistentinnen angefragt. Die Reaktionen auf die Anfragen fielen ausnahmslos positiv aus. Verschiedentlich kam es leider zu gar keiner Antwort. Alle angefragten Assistentinnen und Doktorandinnen, die geantwortet haben, fanden das Projekt unterstützenswert und

hätten sich grundsätzlich gerne als Mentorinnen zur Verfügung gestellt. Einige Assistentinnen oder Doktorandinnen, die absagen mussten, äusserten denn auch den Wunsch, für die nächste Runde wieder angefragt zu werden.

Durch die vorlesungsfreie Zeit wurde 1-1.5 Wochen Wartezeit eingeplant bis eine neue Mentorin angefragt wurde. In zwei Fällen konnte keine Mentorin aus der Fachrichtung gefunden werden, eine der Mentees konnte in einer benachbarten Disziplin vermittelt werden. Gerade in der Psychologie stellte es sich als schwierig heraus Mentorinnen zu finden, welche die zeitlichen Ressourcen hatten. Es wurde von der Projektleiterin und Koordinatorin angedacht, ob in diesem speziellen Fall auch ein Mentor in Frage kommen würde. Auf diese Lösung wurde jedoch verzichtet. Es wurden zuletzt auch Professorinnen und aussenstehende Psychologinnen angefragt und spezifische Werbung für Psychologinnen geschaltet. So konnten auch in der Psychologie bis Mitte September fast alle Mentees einer Mentorin vermittelt werden.

Von den 21 bewerbenden Mentees konnten 18 direkt vermittelt werden. Für drei Mentees konnte keine passende Mentorin gefunden werden. Ihnen wurde angeboten, dass sie weiterhin am Rahmenprogramm von womentoring teilnehmen können. Dieses Angebot wurde von zwei Mentees genutzt. Eine dieser Mentee bemühte sich um die Aufnahme in ein bestehendes Mentoring-Duo. In Absprache mit der Mentorin bildeten sie nunmehr ein Trio. Womentoring startete also mit 19 (regulären) Mentees und 18 Mentorinnen in die siebte Runde.

4 Arbeit in den Mentoringduos

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 entsprach für alle den Vorstellungen, wie sie die Duos zu Beginn des Programms formuliert hatten. Ein Duo wird die Treffen noch einige Zeit weiterführen, da krankheitsbedingt einige Treffen ausfallen mussten. Einzelne Duos haben sich am Anfang mehr Treffen vorgenommen, die sie dann jedoch nicht einhalten konnten. Dies war aber für keine Person ein Problem. Einige Mentees werden ihre Mentorin auch in Zukunft kontaktieren können.

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

Die Duos beschrieben ihre Beziehungen als herzlich 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 einigen Mentees zu Entscheidungen verholfen.

Im Verlauf des Programms wurde die Koordinatorin von einer Mentorin angeschrieben und darüber informiert, dass ihre Mentee sich kurz nach Beginn von womentoring gegen ein Doktorat entschieden hatte und die Mentoringbeziehung aufgelöst wurde. Die Koordinatorin wurde von der Mentee nicht informiert und reagierte auch nicht auf Nachfrage. Bei der Evaluation wurde die Koordinatorin von einer weiteren Mentorin informiert, dass ihre Mentee sich seit März nicht mehr gemeldet hatte.

5 Rahmenprogramm

In Bezug auf Aufbau und Umfang wurde das Rahmenprogramm analog zur sechsten Projektrunde von womentoring gestaltet. Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung wurden in ihrer etablierten Form beibehalten, ebenso die Anzahl der Fachbeiträge, wobei durch die Zusammenarbeit mit anderen Mentoring-Programmen nicht mehr alle Beiträge von der Projektkoordinatorin organisiert werden mussten.

Für die inhaltliche Ausgestaltung der Fachbeiträge wurden die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen im Anschluss an die Auftaktveranstaltung geklärt. Da einige Themen genannt wurden, sich aber kein konkreter Vorschlag abzeichnete, musste sich die Projektkoordinatorin mit der Projektleiterin anhand der Erfahrungen der letzten Runden für die verschiedenen Beiträge entscheiden. Zusätzlich wurde die Zwischenevaluation für weitere Ideen bezüglich des Rahmenprogramms genutzt. Für die nächste Runde könnte während der Auftaktveranstaltung verschiedene Themenblöcke vorgeschlagen werden, über die abgestimmt werden kann (z.B. Vereinbarkeit, Networking, Wissenschaftliches Arbeiten, etc.).

Wiederum wurden die Workshops zur Laufbahnplanung und zum Coaching durch die Beratungsstelle der Berner Hochschulen angeboten. Beide Kurse wurden an zwei Daten angeboten und neu von den beiden Psychologinnen Dr. Valérie Schäfer und Stefanie Feuz durchgeführt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über alle Veranstaltungen, die im Rahmen der siebten Projektrunde von womentoring angeboten wurden. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Anlässen sowie zu deren Beurteilung durch die Teilnehmerinnen werden in den folgenden Kapiteln aufgeführt.

Freitag, 3. Oktober 2014	Auftaktveranstaltung	Mentees obligatorisch Mentorinnen fakultativ
Montag, 3. November 2014	Gemeinsames Abendessen zu den Zielvereinbarungen	Mentees obligatorisch
Montag, 24. November 2014 & Dienstag, 9. Dezember 2014	Workshop „Laufbahnplanung: Dissertation ja oder nein?“	Mentees obligatorisch
Freitag, 21. November 2014 & Donnerstag, 27. November 2014	Workshop „Coaching für Mentorinnen“	Mentorinnen fakultativ
Montag, 26. Januar 2015	Zwischenevaluation	Mentees obligatorisch
Donnerstag, 26. März 2015	Veranstaltung „Vereinbarkeit“	Mentees fakultativ Mentorinnen fakultativ
Mittwoch, 29. April 2015	Veranstaltung „Struktur und Finanzierung einer Dissertation“	Mentees obligatorisch
Montag, 18. Mai 2015	Workshop „Networking“	Mentees obligatorisch Mentorinnen fakultativ
Freitag, 22. Mai 2015	Abschlussveranstaltung	Mentees obligatorisch Mentorinnen fakultativ

5.1 Auftaktveranstaltung

Für die Auftaktveranstaltung stellte das Team vom Haus der Katholischen Universitätsgemeinde (AKI) wie bereits in den letzten Runden ihre Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Veranstaltung fand an einem Freitagmorgen statt und dauerte einen halben Tag.

Als Einstieg ins Programm wurde den Teilnehmerinnen zu Beginn der Veranstaltung eine Mappe mit den wichtigsten Unterlagen verteilt¹. 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 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 Claudia Willen von der AfG über die Notwendigkeit von Mentoringprogrammen an der Universität Bern. Leider konnte kein Mentoring Duo für einen Erfahrungsbericht gewonnen werden. Stattdessen wurde in einer Gruppenarbeit 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. Die Veranstaltung endete mit einem gemeinsamen Mittagessen in Form eines Apéros.

An der Auftaktveranstaltung nahmen 13 Mentees und 13 Mentorinnen teil. Für die abwesenden Mentorinnen und Mentees wurde ein Ersatztermin mit drei Mentoringduos sowie drei individuelle Treffen durchgeführt, um das Programm vorzustellen, offene Fragen zu klären und die Mentoring-Beziehung offiziell zu starten.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Die Auftaktveranstaltung wurde von allen Teilnehmerinnen als positiv bewertet. Der Einstieg sei sympathisch und offen gewesen. Weiter wurde von Mentorinnen sowie Mentees gesagt, dass der Anlass sehr informativ und einen guten ersten Austausch mit der Mentoringpartnerin und den weiteren Teilnehmerinnen geboten habe.

5.2 Gemeinsames Abendessen und Austausch zu den Zielvereinbarungen

In den vorhergehenden Runden wurde jeweils ein Workshop zu den Zielvereinbarungen durch die Beratungsstelle der Berner Hochschulen durchgeführt. Dieser wurde von den Mentees der letzten Runden gemischt bewertet. Hinzu kam ein Personalwechsel in der Beratungsstelle, so dass die Koordination zusammen mit der Projektleitung entschied, einen eigenen kleinen Input zu den Zielvereinbarungen durchzuführen. Die Zielvereinbarungsformulare wurden den Mentees und Mentorinnen abgegeben und während der Auftaktveranstaltung kurz besprochen. Zusätzlich wurde auch ein Handout mit Tipps für die Zielvereinbarung an die Mentees abgegeben. Ein gemeinsames Abendessen sollte den Mentees die Möglichkeit bieten sich gegenseitig auszutauschen und über ihre Erwartungen und Ziele zu sprechen. Das Abendessen wurde von der Koordinatorin organisiert und mit Unterstützung der Projektleiterin gekocht. Es

¹ Die Mappe enthielt eine Visitenkarte der Projektkoordinatorin, ein Inhaltsverzeichnis, eine Liste aller Teilnehmerinnen, einen Projektbeschrieb, ein Fragebogen zum Rahmenprogramm, den Leitfaden zur Zusammenarbeit, ein Kurzprotokoll für den Mentoring-Austausch, Tipps für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung, ein Zielvereinbarungsformular, ein Kurzporträt sowie das Kursangebot der AfG und den Leitfaden für das Schlussgespräch.

nahmen ca. 13 Mentees teil. Die Räumlichkeiten der SUB waren dafür gerade ausreichend. Durch das Kochen, konnte der Abend nicht richtig gestartet bzw. eingeleitet werden. Zwischen den Mentees liefen bereits Gespräche und erst als nur noch wenige Mentees anwesend waren, wurde in der Runde über die Erwartungen und Ziele gesprochen.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Der Anlass wurde grundsätzlich positiv aufgenommen um sich informell auszutauschen. Bemängelt wurde die Unstrukturiertheit (keine offizielle Einleitung durch die Koordinatorin) – hier wurde ein Input der Projektkoordinatorin oder -leiterin gewünscht. Die Räumlichkeiten wurden als nicht geeignet befunden.

5.3 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 zeigten ihre bisherige Laufbahn sowie mögliche Zukunftsperspektiven beziehungsweise diesbezügliche Unsicherheiten auf. Dies wurde anschliessend mit Dr. Valérie Schäfer, der Workshopleiterin der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, besprochen. An diesem doppelt geführten Workshop haben 18 Mentees teilgenommen.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Inhaltlich wurde der Workshop von den Mentees mehrheitlich positiv beurteilt. Die Informationen für die Mentees seien gut gewesen und die Einblicke, welche die Workshopleiterin gegeben hat, sehr interessant. Es war für die Teilnehmerinnen spannend sich mit den anderen Mentees auszutauschen. Kritisch beurteilten einige Teilnehmerinnen, dass die Workshopleiterin um eine möglichst persönliche Beratung bemüht war, dies jedoch aus Zeitgründen nicht gepasst habe. Auch konnten die einzelnen Disziplinen zu wenig berücksichtigt werden. Es wurde vermehrt vorgeschlagen, dass mehr allgemeine Informationen zum Doktorat in den einzelnen Disziplinen abgegeben werden.

5.4 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen

Für die Mentorinnen wurde der Workshop „Beratung & Coaching“ unter der Leitung von Stefanie Feuz von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen angeboten. Das Seminar bot den Mentorinnen die Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen. Für den Workshop angemeldet haben sich insgesamt 13 Mentorinnen.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Der Workshop wurde von den Teilnehmerinnen positiv bewertet. Die Inputs wurden als wertvoll und hilfreich sowie lösungsorientiert geschätzt. Die Leitung des Workshops wurde als sehr gut hervorgehoben.

5.5 Zwischenevaluationsveranstaltung

Die Zwischenevaluationsveranstaltung wurde an der Auftaktveranstaltung auf den 26. Januar 2015 – also etwa in der Hälfte des Programms angesagt. 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 formulieren. Aus gesundheitlichen Gründen konnte die Koordinatorin den Termin nicht wahrnehmen, weshalb dieser auf den 9. Februar 2015 verlegt wurde. Trotz einer Vorlaufzeit von 2.5 Wochen nahmen an der Veranstaltung nur zwei Mentees teil. Mit den beiden Mentees wurde eine weitere Veranstaltung für das Rahmenprogramm erarbeitet.

Die Mentees erhielten alle ein Zwischenevaluationsformular, das sie beim nächsten Treffen mit ihrer Mentorin ausfüllen konnten, falls Bedarf an Klärung in den Duos bestand. Die Mentees hatten zudem die Möglichkeit, im Fragebogen Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zum bisherigen Programmverlauf anzubringen.

Bewertung der Teilnehmerinnen:

Der informelle Austausch wurde von den beiden Teilnehmerinnen geschätzt. Es wurde von einer der beiden Teilnehmerinnen angemerkt, dass die Veranstaltung wahrscheinlich auch mit mehr Mentees nicht nötig gewesen wäre, da die persönlichen Situationen der Mentees wenig miteinander zu tun haben, als dass sie formell in einer Veranstaltung besprochen werden könnten. Sie schätze den informellen persönlichen Austausch mit einzelnen Student_innen.

5.6 Veranstaltung „Vereinbarkeit“

An den regelmässigen Sitzungen der Mentoringprogramme an der Universität Bern wurde die Zusammenarbeit mit den anderen Mentoringprogrammen gesucht. Eine solche Zusammenarbeit bietet sich für womentoring vor allem in Hinblick auf das wenig prioritäre Thema der Vereinbarkeit für die Mentees (viele haben sich nicht mit Familien- und Karriereplanung auseinandergesetzt). Schon an der Auftaktveranstaltung wurde angemerkt, dass die Vereinbarkeit eine untergeordnete Frage für die Mentees und Mentorinnen darstellt. Zusammen mit den Mentoringprogrammen der Theologie und der Medizin sowie VetMent dem Mentoringprogramm der Veterinärmedizin konnte eine Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit organisiert werden, welche allen Mentees und Mentorinnen offen stand und freiwillig war. Es nahmen 6 Mentees und 3 Mentorinnen von womentoring teil.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Teilnehmerinnen beurteilten die Veranstaltung als sehr spannend und beeindruckend, wie die Akademiker_innen von ihrem Beruf und ihrem Leben erzählten. Eine Mentee merkte an, dass die vorgestellten Akademiker_innen wohl Extrembeispiele und somit eher abschreckend seien, eine andere Mentee meinte jedoch, dass ihr die Veranstaltung die Augen geöffnet habe und man sich wohl einfach organisieren müsse. Eine weitere Mentee bemängelte, dass trotz der guten Inputs der Podiumsteilnehmer_innen die Diskussion zu einseitig und wenig differenziert verlaufen sei.

5.7 Veranstaltung „Struktur und Finanzierung einer Dissertation“

Auch in dieser Projektrunde wurde eine Veranstaltung zum Thema Dissertation und Finanzierungsmöglichkeiten angeboten. Wiederum konnte Dr. Myriam Tapernoux vom Schweizerischen Nationalfonds als Referentin gewonnen werden. Zusätzlich wurde Dr. Mathias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern angefragt, welcher das Referat um wichtige Punkte ergänzte. Es wurden 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 die beiden ReferentInnen gestellt werden. Es nahmen insgesamt 12 Mentees teil.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Veranstaltung wurde von den Mentees als sehr informativ und interessant beurteilt, welche endlich alle nötigen Informationen zum Doktorat zusammengetragen hat. Einzelne Mentees wünschten sich mehr Überblick über die Finanzierungsmöglichkeiten, da die Informationen teils verwirrend waren. Drei Mentees beschrieben die vermittelten Informationen als ernüchternd, demotivierend und desillusionierend.

5.8 Workshop „Networking“

An der Zwischenevaluationsveranstaltung wurde der Wunsch nach einem Coachingworkshop geäußert. In diesem sollten Probleme der wissenschaftlichen Tätigkeit wie zum Beispiel Auftreten, Präsentieren oder Networking besprochen und eingeübt werden. Mit Hilfe von Claudia Willen von der AfG konnte Frau Dr. Monika Clausen für einen Workshop zum Thema Networking gewonnen werden. Monika Clausen ist professionelle Coach, u.a. auch im Bereich von Wissenschaft und Forschung. In ihrem Inputworkshop wurden einige Networkingstrategien vorgestellt. Es wurde den Teilnehmerinnen die Möglichkeit zur Reflexion geboten, wie sie besser Kontakte knüpfen und nutzen können um ihre Ziele in Wissenschaft und Beruf zu erreichen. Der Workshop richtete sich auch an Mentorinnen. Es nahmen insgesamt 9 Mentees und 1 Mentorin am Workshop teil.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmerinnen als spannend und sehr lustig beurteilt. Unter anderem wurde der Workshop als super bezeichnet – so nannten einige Mentees die Veranstaltung auch als eines ihrer Highlights, welche unbedingt beibehalten werden sollte. Die Workshopleitung wurde als sehr positiv empfunden.

5.9 Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung fand wie die Auftaktveranstaltung an einem Freitagmorgen, diesmal in einem Raum der Uni Tobler statt. Trotz frühzeitiger Kommunikation des Termins an der Auftaktveranstaltung, war es nicht allen Teilnehmerinnen möglich, am Anlass teilzunehmen. Insgesamt nahmen 16 Frauen am Anlass teil.

Die Abschlussveranstaltung wurde mehr oder weniger analog zur letzten Runde gestaltet. Im Rahmen einer kurzen Vorstellungsrunde erzählten alle Teilnehmerinnen ein Highlight aus ihrem Mentoringjahr. Erfreulicherweise bezeichnete dabei die Mehrheit der Mentees ihre Beziehung zur Mentorin beziehungsweise den Austausch als Highlight. Anschliessend reflektierten die Teilnehmerinnen in einer ersten Gruppenarbeit, welche anfänglichen Erwartungen an das Programm erfüllt wurden und wo Diskrepanzen bestanden. In einer zweiten Gruppenarbeit erarbeiteten die Teilnehmerinnen ihren Nutzen, den sie aus dem Programm ziehen konnten. Während die Mentees in diesem Workshop eine Standortbestimmung bezüglich ihrer beruflichen und persönlichen Position vor und nach womentoring vornahmen, reflektierten die Mentorinnen vor allem ihre Rolle als Mentorin und den persönlichen Nutzen, den sie aus dieser Erfahrung ziehen konnten. Die Ergebnisse wurden jeweils im Plenum vorgetragen. Die Mentorinnen diskutierten zudem die Frage, was sie ihrer Einschätzung nach ihren Mentees mit auf den Weg geben konnten. Anschliessend folgte eine kurze Diskussion über die Frage, inwiefern das Instrument „Mentoring“ einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft leisten kann. Der Anlass fand wiederum seinen Ausklang mit einem Apéro auf der SUB.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Abschlussveranstaltung hat allen Teilnehmerinnen gut gefallen. Der gemeinsame Ausklang wurde als Möglichkeit zur Reflexion geschätzt. Obschon es inhaltlich nichts Neues gewesen sei, sei der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen spannend und gemütlich gewesen. Es wurde erwähnt, dass die Evaluationen jeweils ein wenig zäh und langwierig waren und die Diskussion in den Gruppen repetitiv verlaufen seien.

5.10 Evaluation Rahmenprogramm

Der Umfang des Rahmenprogramms wurde von den Mentees und den Mentorinnen mehrheitlich als „genau richtig“ eingestuft. Eine Mentee fand das Angebot zu gross und ein Mentoringduo hat sich vom Rahmenprogramm mehr erwartet.² Die Themenwahl sowie die Mischung aus informativen und informellen Veranstaltungen wurden als gelungen, interessant und nützlich bezeichnet. Einige Teilnehmerinnen bedauerten, nicht häufiger am Rahmenprogramm teilgenommen zu haben – meist aufgrund der Berufstätigkeit und zeitlichen Überschneidungen. Es wurden deutlich mehr informelle Treffen gewünscht.

Von den Mentorinnen wurde die freiwillige Teilnahme am Rahmenprogramm geschätzt, da es ihnen dadurch möglich sei sich gezielt auf einzelne Veranstaltungen vorzubereiten.

Inhaltlich wurden vor allem der Networking Workshop hervorgehoben. Zudem seien auch die Auftakt- und Abschlussveranstaltung so beizubehalten. Eine Mentee merkte an, dass die Veranstaltungen zwar spannend gewesen seien, aber einen zu geringen persönlichen Nutzen für sie hatten.

5.11 Kommunikation seitens Projektkoordination

Die Kommunikation von Seiten der Koordinatorin wurde von den Teilnehmerinnen durchgängig als zuverlässig und angenehm bezeichnet. Die Informationen waren hilfreich und die Koordinatorin gut,

² Die Teilnehmerin, welche den Umfang des Rahmenprogramms als zu gross empfand, war in ihrem Dissertationsvorhaben schon sehr weit fortgeschritten.

aufgesellt, zugänglich und charmant. Die Kommunikation wurde grösstenteils als genau richtig empfunden (nicht zu viel, nicht zu wenig, per Mail). Einer Mentorin erschien die Kommunikation etwas spärlich. Auch wurde angemerkt, dass die Kommunikation geplanter und konkreter gestaltet werden muss und kurzfristige Ansagen zu vermeiden seien.

6 Nutzen des Programms

Nach dem Überblick über die teilnehmenden Mentees und Mentorinnen, die Arbeit in den Duos und das Rahmenprogramm, wird im Folgenden dargestellt, inwiefern die Frauen von der Teilnahme am Programm profitieren konnten. Für die Auswertung werden sowohl die in qualitativer als auch quantitativer Form erfolgten Rückmeldungen der Mentees und Mentorinnen berücksichtigt.

6.1 Nutzen für die Mentees

Die Mehrheit der Mentees bezeichnete womentoring als ein gut strukturiertes und organisiertes Programm, durch welches sie zur Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Zukunft motiviert wurden. 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. Erfreulicherweise würden alle Mentees das Programm weiterempfehlen.

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

„[...] weil ich es grundsätzlich für eine gute Sache halte und auch glaube, dass einem das Programm in vielerlei Hinsicht (auch persönlich) weiter bringen kann, besonders, wenn man es wirklich Ende Master macht.“

„[...] weil es dazu anregt, sich intensiv mit der eigenen Laufbahn zu beschäftigen und es sehr hilfreich ist, eine persönliche Mentorin zu haben, die bereits weiter in ihrer Laufbahn ist [...].“

„[...] weil es gut tut, eine konkrete Ansprechperson zu haben.“

„Es ist wirklich eine super Plattform / super Rahmen für die Unterstützung im Entscheidungsprozess Dissertation ja oder nein.“

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 Mentees zu einem grossen Teil von der Vernetzung profitieren konnten. Den grössten Nutzen hatten die Mentees durch den Einblick in den Werdegang und Alltag der Mentorin sowie den verschiedenen fachlichen Abläufe und Aufgaben. Positiv wurde zudem auch der Zugang zum informellen Wissen und Infos über die Möglichkeiten der wissenschaftlichen Karriere bezeichnet. Ein eher negatives Bild zeichnet die Befragung der persönlichen Entfaltung im Bereich der Selbstbestimmung und Selbstsicherheit. Diese Fragen wurden verhältnismässig wenig beantwortet und wenn sie beantwortet wurden, dann war die persönliche Einschätzung durchgezogen. Es scheint, dass die Mentees allgemein einen guten Nutzen des Programms hatten, jedoch auf persönlicher Ebene nicht so viel erreicht werden konnte. Dies kann im Zusammenhang mit den persönlichen Erwartungen und Zielsetzungen sowie dem Grad der persönlichen Auseinandersetzung gesehen werden. Eine Mentee äusserte sich dahingehend, dass es nicht zu ihren Zielen gehörte, persönliche Kompetenzen weiter auszubauen.

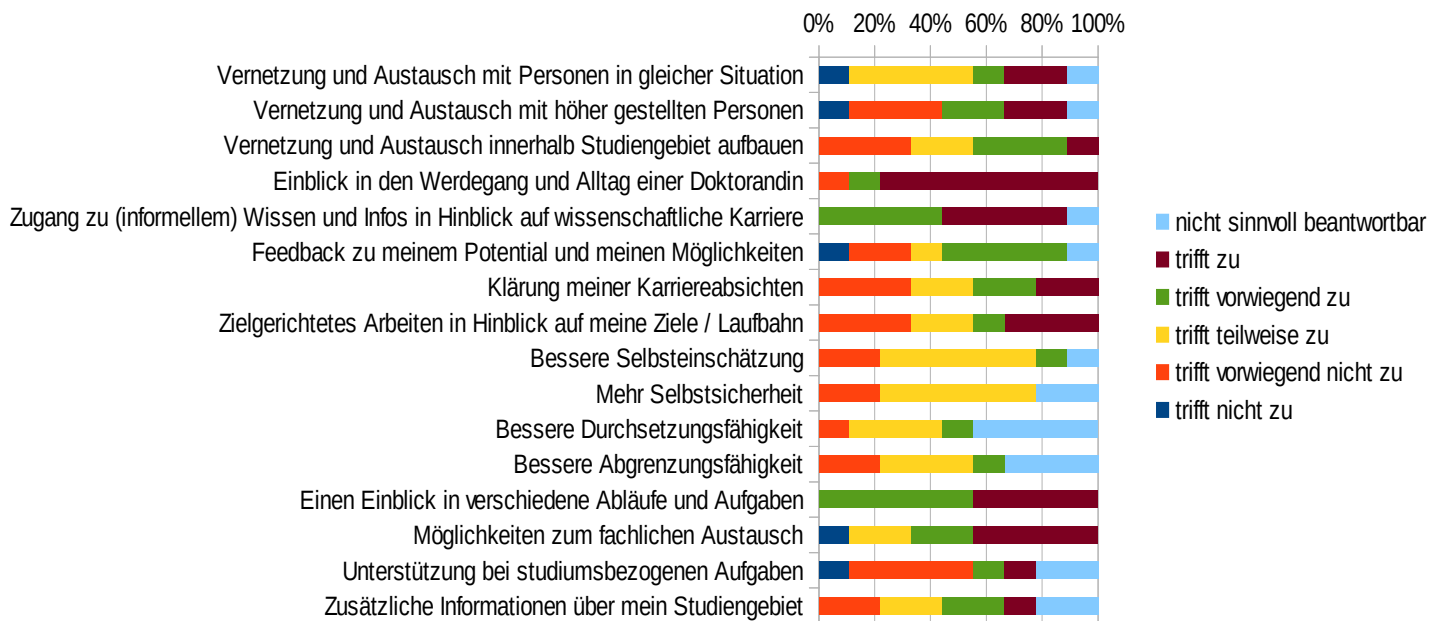


Abbildung 2: Vergleich einzelne Kompetenzen

Im Vergleich der nachgefragten Kompetenzblöcke Vernetzung, Laufbahn, Selbstbestimmung und Selbstsicherheit sowie fachliche Unterstützung lässt sich diese Feststellung des allgemeinen und persönlichen Nutzens nochmals hervorheben. Die Kompetenzen in der Laufbahn und in der fachlichen Unterstützung konnten mehr abgedeckt werden, während die persönliche Entfaltung eher gering eingeschätzt wurden.

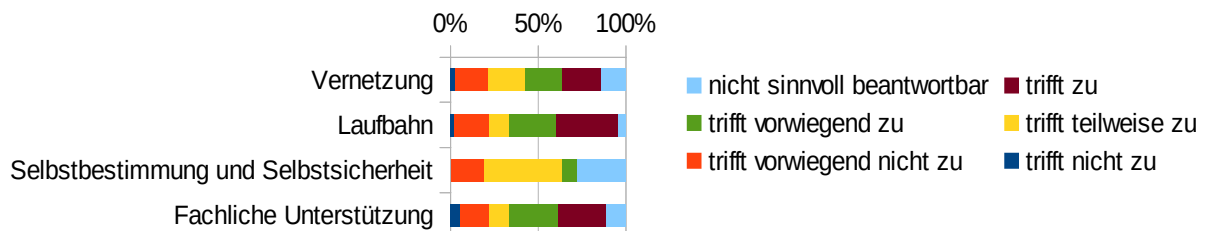


Abbildung 3: Vergleich Kompetenzblöcke

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. Die Frage wurde sehr verschieden beantwortet. Einige konnten diese Frage noch nicht beantworten, andere wiederum waren sich ihres Entschlusses sicher. Nachfolgend exemplarisch zwei Antworten der Mentees:

Könntest du dir vorstellen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen?

Eher ja,

„weil a) mir das wissenschaftliche Arbeiten liegt, b) mein Herz an der Uni schlägt und c) es immer noch zu wenig Frauen im akademischen Alltag gibt.“

Eher nein,

„weil ich habe im Laufe des Programms festgestellt, dass mir persönlich eine wissenschaftliche Karriere zu „theoretisch“ wäre.“

6.3 Nutzen der Mentorinnen

Die Mentorinnen wurden in der Evaluation nach ihren persönlichen Erfahrungen als Mentorin befragt. Die Mentorinnen beurteilten diese vorwiegend positiv. Es wurde hervorgehoben, dass sie sich wohlgefühlt haben und es auch für sie eine interessante und gute Erfahrung gewesen sei. Folgende Aussagen der Mentorinnen verdeutlichen den Nutzen für die Mentorinnen:

„Wir konnten eine sehr gute Mentoringbeziehung aufbauen. Ich habe mich in meiner Rolle wohl gefühlt und denke wir haben beide von der Erfahrung profitiert. Ich fand es schön Dinge/Erfahrungen weiterzugeben und dabei den eigenen Weg zu reflektieren.“

„Eine offene, respektvolle Beziehung mit guten Gesprächen. Als Mentorin konnte ich meine Mentee, mit der ich schon vorher zusammen gearbeitet habe, persönlich kennenlernen. Es war gut, Erfahrungen teilen und besprechen zu können.“

„Wir hatten ein freundschaftliches Verhältnis und verstanden uns sehr gut. Meine Rolle als Mentorin empfand ich als spannend und lehrreich.“

Eine Mentorin erwähnte, dass sie sich mehr Eigeninitiative (was die Häufigkeit der Treffen anbelangt) der Mentee gewünscht hätte. Zudem gab es auch eine Mentorin, die zu Beginn der Mentoringbeziehung Schwierigkeiten hatte, in die Rolle zu finden, da die Mentee fast gleich alt sei. Es wurde zudem von einer Mentorin angemerkt, dass es Schwierigkeiten berge, wenn die Mentee am selben Institut beschäftigt sei, da es den ungezwungenen Austausch erschwere. Eine weitere Mentorin in derselben Situation beschrieb diesen Umstand aber als gute Erfahrung.

6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen

Neben dem persönlichen Nutzen wurden die Mentorinnen auch gefragt, inwiefern womentoring ihrer Ansicht nach einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft leisten kann. Einige Statements der Mentorinnen:

„Dadurch, dass es Interessierten einen Einblick gibt, was wirklich zum Alltag eines Doktorats gehört und eine Möglichkeit, einen "Fuss in die Tür" zu bekommen - ganz so, wie es das Programm jetzt schon ermöglicht. Die Entscheidung ist letztendlich eine persönliche.“

„Indem die Anwärtnerinnen näher damit in Berührung kommen, was ein Doktorat beinhaltet, eine realistischere Sichtweise bekommen (es gibt ja viele Gerüchte über das Doktorat...).“

„Vielleicht gerade dann, wenn Zweifel vorliegen, können diese genommen oder zumindest geschwächt werden und so eine Frau zu einem Doktorat motiviert werden. Schon nur, dass das Angebot existiert, ermutigt vielleicht die eine oder andere Studentin, sich eine Promotion für sich vorzustellen.“

„Es kann ermutigen (Vorbildfunktion oder "sehen wie es andere machen") und es kann helfen, ein Netzwerk aufzubauen.“

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. Bei den aufgeführten Vorschlägen handelt es sich um Ideen und Vorschläge, die für die nächste Runde berücksichtigt werden könnten. Falls die Projektkoordinatorin diese Änderung als notwendig empfindet, wird darauf hingewiesen.

7.1 Empfehlungen der Teilnehmerinnen

- Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung wurden von den Mentees wie den Mentorinnen geschätzt. Bei der Abschlussveranstaltung wurde vereinzelt angemerkt, dass die Inhalte bzw. Diskussionen redundant waren.
- Die beiden angebotenen Workshops der Beratungsstelle der Berner Hochschulen wurden beide positiv aufgenommen, jedoch wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass der Workshop zur Laufbahnplanung inhaltlich nicht funktioniert habe, da die Mentees unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen hatten.
- Es wurde angeregt, dass in der Gruppe der Mentees stärker unterschieden wird zwischen jenen, welche allgemeine Informationen zum Doktorat wünschen und jenen, welche gezielt an sich und ihren Zielen arbeiten möchten. So könnten die Veranstaltungen demnach aufgeteilt werden. Dies soll durch das Bewerbungsformular aber spätestens an der Auftaktveranstaltung abgefragt werden, um das Rahmenprogramm gestalten zu können. Auch wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass eine fachliche Unterteilung Sinn ergeben würde, um spezifisch auf die Probleme und Doktoratsstrukturen der jeweiligen Disziplinen eingehen zu können.
- Mentees wie auch Mentorinnen schlugen vor, dass vermehrt informelle Treffen, auch in Form von Ausflügen und losgelösten Unternehmungen durchgeführt werden sollten, welche den Austausch fördern.
- Konkrete Themenvorschläge für die nächste Programmrunde wurden keine gemacht. Eine Mentorin merkte an, dass die Zeiten der Veranstaltungen angepasst werden sollten und eher abends durchgeführt werden könnten.
- Es wurde von einigen Mentees angeregt, Kanäle einzurichten um die Kommunikation untereinander zu verbessern, so sei zum Beispiel eine Whats App Gruppe der Mentees denkbar.³

7.2 Empfehlungen der Projektkoordination

Vorbereitung

- Die Formulare sind gegebenenfalls anzupassen, da es zu Darstellungsfehlern in der Formatierung kam. Es ist zu prüfen, ob einzelne Formulare durch Onlineformulare ersetzt werden können.

³ Alle Teilnehmerinnen erhielten zu Beginn eine Liste der Teilnehmerinnen und ihrer Kontaktangaben. Zudem wurde auf Anregung der Zwischenevaluationsgruppe eine Facebook Gruppe gegründet, welcher die Mentees freiwillig beitreten konnten/können, um untereinander in Kontakt zu bleiben. Beide Angebote wurden kaum genutzt.

Auswahl Mentees

- Es wird empfohlen die Teilnehmerinnenzahl auf 18 Mentees zu beschränken. Das Matching hat sich gerade in den Disziplinen mit mehreren Bewerberinnen als schwierig erwiesen (Psychologie (sehr viele Mentees), Islamwissenschaft (mehrere Mentees, wenig Doktorandinnen). Zudem ist die Gruppengrösse von 10-12 teilnehmenden Mentees vor allem bei Workshops von Vorteil. Es könnte darüber nachgedacht werden die Fachbeiträge für weitere Studentinnen zu öffnen. Von einer Öffnung gegenüber Studenten ist weiterhin abzusehen.
- Die Verteilung der Fachrichtung war zum Teil beim Matching ein Thema. Gerade in der Psychologie musste ein grösserer Effort betrieben werden. Jedoch ist auch in den Disziplinen der Phil.Hist. und gerade in den Sprach- und Literaturwissenschaften eine Zunahme zu verzeichnen, die sich fortsetzen kann. In der Gruppe der Teilnehmerinnen wurde die Zusammensetzung jedoch nicht als negativ empfunden. Einzig die geringe Teilnahme aus Disziplinen der Phil.Nat. wurde bemängelt. In der nächsten Runde könnten vermehrt Aushänge an der Phil.Nat. gemacht werden, um die Zusammensetzung etwas zu verbreitern.
- Es sollten striktere Aufnahmekriterien formuliert werden, um einerseits den Auswahlprozess zu vereinfachen und andererseits sollten nur Bewerberinnen teilnehmen können, die sich schon bei der Bewerbung die Mühe machen, ihre Motivation auszudrücken und Eigeninitiative vorweisen können.

Matching

- Das Matching muss so früh wie möglich gemacht werden. Hierbei ist zu überlegen, ob der Zeitplan angepasst wird. (Vorschlag: Infoveranstaltung April – Bewerbungsschluss auf Ende Semester – Matching beginnt noch vor der Feriensaison im Juli/August)
- Es hat sich bewährt auch die Institutssekretariate anzuschreiben und allenfalls nach Kontakten zu fragen.
- Die Anfrage von Mentoren wurde immer wieder diskutiert. Einige Mentees würden sich mit einem Mann einverstanden zeigen. Jedoch muss auch die Vernetzung und der Austausch der Mentorinnen untereinander berücksichtigt werden. Falls wiederum Schwierigkeiten während des Matchingprozesses auftauchen, sollte dies unbedingt mit der Projektleitung und der verantwortlichen Person der AfG abgesprochen werden.

Arbeit in den Mentoringduos

- Die Arbeit in den Mentoringduos verlief in dieser Runde sehr gut. Die Mentees und die Mentorinnen waren sich ihrer Rollen und Aufgaben bewusst. Zum Teil wurde mehr Eigeninitiative erwartet. Trotzdem muss die Rollenverteilung auch weiterhin thematisiert werden (z.B. auch im Arbeitsverhältnis).

Teilnahme Rahmenprogramm

- Es wird empfohlen das Rahmenprogramm für das erste Semester vor der Auftaktveranstaltung bekannt zu geben. Auch das Rahmenprogramm für das zweite Semester sollte wenn möglich noch

im Dezember gemacht werden bzw. wenn das Rahmenprogramm nicht steht, dann zumindest die erneute Bekanntgabe der Zwischenevaluation und der Abschlussveranstaltung.

- Empfohlen wird zudem der Versand per Post und per E-Mail, um die Verbindlichkeit zu verdeutlichen.
- Ein Remindermail zwei Wochen vor der Veranstaltung hat sich bewährt.
- Weiter sollte der Nutzen der im Rahmenprogramm angebotenen Veranstaltungen für die Mentees deutlich hervorgehoben werden. Dazu könnten zum Beispiel im Jahresprogramm konkrete Fragen aus der Perspektive der Teilnehmerinnen formuliert und aufgezeigt werden, inwiefern die jeweiligen Veranstaltungen zur Klärung dieser Fragen beitragen. In Hinblick auf den Erwerb und die Erweiterung von Kompetenzen, könnten auch diese formuliert und angegeben werden.
- Auch sollte der Vernetzungscharakter des Rahmenprogramms betont werden.
- Weiter müssen die Wochentage sowie die Uhrzeiten der Veranstaltungen unbedingt variieren (Stichwort Vereinbarkeit).
- Die Projektkoordinatorin sollte für die Mentees wiederum schon bei der Info- sowie auch nochmals bei der Auftaktveranstaltung darauf hinweisen, dass die Rahmenveranstaltungen obligatorisch sind. Es sollte grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass alle Mentees teilnehmen und Abwesenheitsmeldungspflicht eingeführt werden. Dies muss den Mentees klar und deutlich mitgeteilt werden und könnte zum Beispiel mit einer erneuten Einverständniserklärung der Mentees verdeutlicht werden.

Rahmenprogramm allgemein

- Womentoring ist ein interdisziplinäres Programm und auch wenn fachspezifische Inhalte wünschenswert sind, bleibt das Rahmenprogramm allgemein. Die fachspezifische Unterstützung erfolgt durch die Mentorin bzw. in Einzelgesprächen mit der Beratungsstelle der Berner Fachhochschule. Dies sollte an der Info- und Auftaktveranstaltung bewusst gemacht werden.
- Das Rahmenprogramm sollte möglichst frühzeitig an die Teilnehmerinnen per Mail und um die Verbindlichkeit aufzuzeigen evtl. auch per Post versendet werden.
- Den Nutzen der einzelnen Veranstaltungen für die Mentees deutlich hervorheben und kommunizieren gerade auch in Bezug auf die persönlichen Kompetenzen (soft skills).
- Die Variation der Wochentage und Zeiten sollte unbedingt beibehalten werden. Dabei ist gerade im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit zu achten, dass grössere Veranstaltungen (gerade bei Mentorinnen) tagsüber stattfinden.
- Auch in der kommenden Runde sollte die Zusammenarbeit mit den anderen Mentoringprogrammen gesucht werden, um weitere (freiwillige) Veranstaltungen anbieten zu können.
- In dieser Runde wurde der Kontakt mit der Mittelbauvereinigung der Universität Bern MVUB wieder hergestellt. Dieser sollte in der nächsten Runde unbedingt genutzt werden, um Veranstaltungen zu

koordinieren und Mentorinnen (aber auch Mentees) zusätzliche Veranstaltungen anbieten zu können.

- Allgemein muss mehr auf die Unterstützung durch die Beratungsstelle der Berner Hochschulen aufmerksam gemacht werden, um allfällige fachspezifische Fragen abfangen zu können.
- In dieser Runde wurde den Mentorinnen zum ersten Mal eine Bestätigung ihrer Mentorintätigkeit angeboten. Davon nahmen 9 Mentorinnen Gebrauch. Der Coachingworkshop der Beratungsstelle wurde dabei gesondert ausgewiesen. Dies sollte weitergeführt werden.

Veranstaltungen Rahmenprogramm

Auftakt- und Abschlussveranstaltung

- Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung in ihrer etablierten Form beibehalten; dürfen aber ruhig auch gekürzt werden oder lebhafter und innovativer gestaltet werden.
- Die Zwischenevaluation könnte eventuell durch ein informelles Treffen mit einem kurzen Input ersetzt werden, analog Zielvereinbarungen.
- Die Zwischenevaluationsformulare weglassen oder auf jeden Fall freiwillig machen.
- Veranstaltungen mit Apéros beenden um Austausch zu ermöglichen.
- Bei der Abschlussveranstaltung sollte darauf geachtet werden, dass sich die Evaluation nicht mit den Evaluationsfragen der Formulare überschneidet.

Fachbeiträge

- Bei der Wahl der Referentinnen darauf achten, dass diese aus einem Fachbereich kommen, mit dem sich möglichst viele Teilnehmerinnen identifizieren können.
- Frühzeitige Kontaktaufnahme mit den Koordinatorinnen der anderen an der Universität Bern laufenden Mentoringprogrammen, um die Möglichkeit einer erneuten gemeinsamen Veranstaltung abzuklären; aufgrund des Zielpublikums wird insbesondere eine Zusammenarbeit mit den Programmen Mentoring Phil.Nat. und Mentoring am IPW empfohlen; Zusammenarbeit mit weiteren Mentoringprogrammen zum Thema Vereinbarkeit.
- Doktoranden oder Professoren für Erfahrungsberichte oder Fachbeiträge engagieren; dabei sollte allerdings auf die Vermeidung einer Stereotypisierung von Geschlechterrollen und auf eine geschlechterspezifische Sensibilisierung geachtet werden.
- Verschiedene Perspektiven beachten – sachliche Infos mit lockerem Erfahrungsbericht mischen, etc..

Workshops

- Die Mentees vor dem Workshop „Laufbahnplanung“ konkrete Fragen formulieren und diese der Workshopleiterin zukommen lassen; so könnten konkretere Inputs von Seiten der Workshopleiterin

vorbereitet werden.

- Bei der Einteilung der Gruppen unbedingt auf eine adäquate Fächerverteilung achten.
- Betonen, dass allen Student_innen der Universität Bern kostenlose Einzelberatungen bei der Beratungsstelle offenstehen.
- Workshop „Beratung und Coaching“ für Mentorinnen unbedingt beibehalten. Falls möglich, Kursangebot für „Anfängerinnen“ und „Fortgeschrittene“ oder Inhalt schon vor dem Workshop den Mentorinnen bekannt geben, damit sie erkennen können, ob dies Wiederholung für sie ist oder nicht.
- Falls möglich, Workshop „Coaching“ verlängern. Entweder am gleichen Tag oder vielleicht auch nochmals im zweiten Semester einen Fortsetzungs-Workshop anbieten, da die Mentorinnen dann schon mehr Erfahrungen haben und vielleicht noch konkretere Inputs gebrauchen können.
- Es wäre sinnvoll, wenn ein Handout für die Abwesenden verschickt werden könnte.

Informelle Treffen

- Mittagstische und Abendessen (wieder) einführen. Jedoch sollten nicht zu viele Termine anberaumt werden, da die Teilnahme nicht sehr gross sein wird. Lieber 1-3 Termine von Anfang an festsetzen. Für weitere Treffen können Doodles anberaumt werden.
- Auch gemeinsame informelle Treffen von Mentees und Mentorinnen planen.
- Mehr Austauschmöglichkeiten nur für Mentorinnen anbieten, indem zum Beispiel ein Mittagstisch oder ein weiteres Abendessen nur für die Mentorinnen angeboten wird.
- Statt gemeinsame Essen auch kulturelle und von Uni losgelöste Unternehmungen machen.