

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN



womentoring 2012/2013

Schlussbericht und Evaluation der 6. Projektrunde

Melanie Nussbaumer
Projektkoordinatorin
StudentInnenschaft der Universität Bern
Lerchenweg 32
3012 Bern

womentoring@sub.unibe.ch
<http://subnew.unibe.ch/womentoring>

Bern, August 2013

Dank

Auch die sechste Runde von womentoring ist erfolgreich über die Runden gegangen. Dies war nur dank grossem Engagement und Unterstützung verschiedener Personen möglich.

Ein spezieller Dank geht an Letizia Carigiet, die bis kurz vor Schluss der sechsten Runde die Projektleitung von womentoring inne hatte und mich in allen Fragen unterstützt hat. Danke auch ihrer Nachfolgerin, Kathrin Beeler, welche mich vor allem für diesen Bericht unterstützt hat.

Ein herzliches Dankeschön geht weiter an all jene Menschen, die durch ihre Begleitung und wertvollen Inputs zum Erfolg der sechsten Runde von womentoring beigetragen haben. Besonders bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei Sabine Höfler sowie Claudia Willen von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern (AfG). Auch herzlich bedanken möchte ich mich bei den Projektkoordinatorinnen der letzten Runden, insbesondere bei Sarah Baumann (Projektkoordinatorin 2010/11), deren vorbildliche Arbeit als wertvolle Grundlage für die Organisation dieser Projektrunde diente. Besonderer Dank gilt auch Dr. Eva Scheuber von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, die für die Teilnehmerinnen von womentoring wiederum sechs Workshops und Seminare durchgeführt hat, ebenso wie den Referentinnen der diesjährigen Projektrunde Prof. Dr. Susan Emmenegger, Prof. Dr. Kollmar-Paulenz, Myriam Tapernoux, Dr. Jeannine Wintzer, Prof. Dr. Karin Ingold und Dr. Tanja Rietmann.

Weiter will ich mich bei allen Teilnehmerinnen, den Mentees und Mentorinnen, bedanken, die das Programm mitgestaltet haben und durch ihre Evaluationen und Kommentare zur stetigen Verbesserung von womentoring beitragen.

Ein ganz besonderes Dankeschön möchte ich schliesslich an alle Mentorinnen richten, die Zeit und Engagement aufgebracht haben, um eine Mentee ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten und damit womentoring erst möglich gemacht haben.

EIN HERZLICHES DANKESCHÖN!

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	5
2. KURZÜBERBLICK WOMENTORING	6
2.1 Zielsetzungen	6
2.2 Trägerinnen und Projektleitung	7
3. AUSSCHREIBUNG UND TEILNEHMERINNEN	8
3.1 Ausschreibung	8
3.2 Bewerbungen	10
3.3 Teilnehmende Mentees	11
3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching	12
4. ARBEIT IN DEN DUOS	15
4.1 Treffen der Duos	15
4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos	15
4.3 Unterstützung seitens Projektkoordination	17
5. RAHMENPROGRAMM	18
5.1 Zielvereinbarungsworkshop (für Mentees)	20
5.2 Auftaktveranstaltung	20
5.3 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen	21
5.4 Workshop Laufbahnplanung für Mentees	22
5.5 Mittagstische	22
5.6. Zwischenevaluation / Abendessen für Mentorinnen	23
5.7 Zwischenevaluationsveranstaltung	24
5.8. Veranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben“	24
5.9. Erfahrungsbericht Susan Emmenegger und Karenina Kollmar-Paulenz	255
5.10. Abschlussveranstaltung	26
5.11 Evaluation und Inhalte Rahmenprogramm	27
5.12 Kommunikation seitens Projektkoordination	28

6. NUTZEN DES PROGRAMMS	29
6.1 Nutzen für die Mentees	29
6.2 Entscheidungstendenzen Mentees	31
6.3 Nutzen für die Mentorinnen	32
6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen	33
7. GESTALTUNGSEMPFEHLUNGEN NÄCHSTE RUNDE	35
7.1 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen	35
7.2 Empfehlungen der Projektkoordinatorin	36
ANHANG	
<i>ANHANG A:</i> Ergebnisse Auftaktveranstaltung – Workshop Erwartungen	40
<i>ANHANG B:</i> Ergebnisse Abschlussveranstaltung	41
<i>ANHANG C:</i> Evaluationsformular Womentoring Mentees	42
<i>ANHANG D:</i> Evaluationsformular Womentoring Mentorinnen	46

1. EINLEITUNG

Das von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm womentoring wurde 2002 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit realisiert. Im Studienjahr 2012/13 konnte es bereits zum sechsten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm richtet sich an Studentinnen im Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Idee befassen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen.

Im Aufbau folgte die sechste Projektrunde im Wesentlichen dem letzten Durchgang. Auch wurden die Erfahrungen und Empfehlungen aus der letzten Runde in die Ausgestaltung insbesondere des Rahmenprogramms miteinbezogen. Die Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen wie beispielsweise dem Mentoring IPW konnte auch in dieser Runde weitergeführt werden.

Der vorliegende Schluss- und Evaluationsbericht bietet einerseits einen Überblick über die Inhalte und Aktivitäten der sechsten Projektrunde von womentoring (Laufzeit März 2012 bis August 2013) und fasst andererseits die Resultate der Schlussevaluation zusammen. Der Bericht baut auf den bisherigen Berichten auf, insbesondere auf der Evaluation der vierten und fünften Projektrunde. Durch die aufgeführten Programmschwerpunkte 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 des Programms womentoring. Anschliessend wird näher auf die Teilnehmerinnen der sechsten Runde eingegangen, gefolgt von einem Abschnitt über die Arbeit in den Duos Mentorin/Mentee. Dabei werden die erreichten Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Mentoringbeziehungen dargestellt. 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.

2. KURZÜBERBLICK WOMENTORING

womentoring ist ein interdisziplinäres Mentoringprogramm für Studentinnen der Universität Bern. Die erste Realisierung fand 2002 im Rahmen des Bundesprogramms 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 einer Assistentin oder Doktorandin derselben oder einer verwandten Disziplin 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 Programm 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. Damit bietet ihnen das Programm die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung, was zentrale Faktoren für eine erfolgreiche akademische Karriere darstellen.

Die Teilnahme am Programm soll die Studentinnen motivieren, sich mit ihrer beruflichen und persönlichen Laufbahn auseinanderzusetzen, Kontakte zu knüpfen und dadurch ihr Netzwerk auszubauen. Sie ermöglicht ihnen, sich informelles Wissen anzueignen und so eine bessere Integration ins Wissenschaftssystem und allgemein in die universitären Strukturen zu erreichen. Durch den persönlichen Kontakt mit einer Doktorandin oder Assistentin sollen offene Fragen und Unsicherheiten bezüglich einer akademischen Laufbahn geklärt und neue Perspektiven eröffnet werden. Weitere Ziele des Programms beinhalten das Vermitteln positiver Vorbilder, das Erlangen von Selbstsicherheit bezüglich den Anforderungen, welche eine Dissertation mit sich bringt, den Ausbau persönlicher Kompetenzen sowie die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

2.2 Trägerinnen und Projektleitung

Trägerin der sechsten Projektrunde von womentoring ist die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB). Im Gegensatz zu den ersten vier Projektrunden fand die fünfte und sechste Runde nicht mehr im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit statt. Unterstützt wurde das Projekt wiederum von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern, der Universitätsleitung und der Beratungsstelle der Berner Hochschulen.

Die Projektleitung oblag bis Ende März 2013 Letizia Carigiet vom SUB-Vorstand, Ressort Gleichstellung. Danach übernahm Kathrin Beeler als Nachfolgerin von Letizia Carigiet im SUB-Vorstand die Projektleitung. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde als befristete 25%-Stelle (März 2012 – August 2013) ausgeschrieben und mit Melanie Nussbaumer, Masterstudentin in Soziologie und Politikwissenschaften, besetzt.

3. AUSSCHREIBUNG UND TEILNEHMERINNEN

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

3.1 Ausschreibung

Für die sechste Projektrunde bediente sich die Koordinatorin derselben Ausschreibungskanäle, mittels derer bereits die letzte Projektrunde von womentoring unter den Studentinnen publik gemacht wurde, wobei die Ausschreibungsformen in inhaltlich-formeller Hinsicht angepasst wurden. 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. 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 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. Da der Verteiler nicht nach Geschlecht gefiltert ist, erhielten auch alle männlichen Studierenden das Informationsmail. Dies hat zu verschiedenen verärgerten Antworten von männlichen Studenten geführt. Die Antworten unterschieden sich zwischen „schade, dass es das Angebot nicht auch für Männer gibt“ und „dies ist diskriminierend und eine Frechheit“. Für die nächste Runde wird empfohlen, falls möglich, das Mail nur an Frauen zu verschicken und ansonsten zuoberst im Mail eine kleine Erklärung zu diesem Umstand anzubringen.

- **Beitrag im unikum**

Für die Ausgabe 156 (April 2012) des *unikum*, dem Magazin der SUB, wurde unter der Rubrik „unisphäre“ einen kurzen Hinweis auf das Programm, die Infoveranstaltung und

Bewerbungsfristen veröffentlicht. In der nächsten Ausgabe 157 (Mai 2012) hat das *unikum* noch einen einseitigen Artikel zu womentoring publiziert. Dabei ging es grundsätzlich darum, die Idee von womentoring der Leserschaft zu vermitteln. Die Autorin, Rika Koch, hat zur Vorbereitung ein Interview mit einer ehemaligen Mentee sowie der Projektkoordinatorin gemacht. Diese Ausgabe kam jedoch erst nach der Infoveranstaltung heraus, was nur noch den Hinweis auf die Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsfrist bedingte.

- **Hinweis im unilink**

Im „unilink“, der Hauszeitung der Universität Bern, wurde in der Maiausgabe 2012 unter der Rubrik „Tipps und Termine“ ein kurzer Hinweis mit einem Projektbeschrieb 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 im Juli 2012 ein Programmhinweis platziert, welcher Assistentinnen und Doktorandinnen auf das Programm und die Möglichkeit zur Übernahme einer Mentorinnenrolle aufmerksam machte.

- **Elektronisches Anschlagbrett der Uni Bern**

Ende März 2012 wurde auf dem elektronischen Anschlagbrett der Uni Bern ein Hinweis für die Informationsveranstaltung aufgeschaltet. Weiter konnte nach der Infoveranstaltung nochmals einen abgeänderten Text (ohne Infoveranstaltungshinweis) platziert werden.

- **Homepage der SUB**

Zusätzlich zur Internetseite von womentoring, die ein fester Bestandteil der Homepage der SUB ist, wurde während den Monaten Mai-Juni 2012 auf der Hauptseite der SUB ein „Newsitem“ geschaltet, welches auf das Angebot und die Bewerbungsfrist aufmerksam machte.

- **Sitzung StudentInnenrat**

In der April-Sitzung des StudentInnenrats erhielt die Projektkoordinatorin kurz Gelegenheit, die Ratsmitglieder über womentoring zu informieren und für das Projekt zu werben.

- **Facebook SUB und Unibe**

In dieser Runde wurde neu auch via Facebook Werbung gemacht. Zum einen wurde der Newsitem der SUB-Seite auf der SUB-Facebookseite gepostet und zum anderen hat dann auch noch der Verantwortliche der Unibern-Facebookseite diese Meldung geteilt. Dieser Kanal wird sicher immer wichtiger und sollte vielleicht schon früher miteinbezogen werden.

- **Informationsveranstaltung**

Eine stündige Informationsveranstaltung fand am 10. Mai 2012 um 18:15 Uhr im Hauptgebäude der Uni Bern statt. In einem ersten Teil wurde das Programm sowie das Anmeldeverfahren vorgestellt. In einem zweiten Teil berichtete eine ehemalige Mentee von ihren Erfahrungen und beantwortete Fragen der Teilnehmerinnen. An die Veranstaltung kamen nicht mehr ganz so viele Frauen wie in der fünften Runde, aber doch 22 potentielle Mentees. Diese waren alle Masterstudentinnen. Die frühere Liz-Bezeichnung des „Hauptstudiums“ konnte somit danach aus allen Dokumenten gelöscht werden.

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

- Mail der SUB (11x)
- Flyer (3x)
- Anschlagbrett (2x)
- Empfehlung durch Bekannte (1x)

Offenbar scheinen also die beiden Ausschreibekanäle „SUB-Mail“ und „Flyer“ den grössten Erfolg zu verzeichnen. Für den nächsten Durchgang sollten diese beiden Kanäle folglich unbedingt wieder genutzt werden. Da in dieser Runde weniger Bewerbungen sowie auch weniger Frauen an der Infoveranstaltung teilgenommen haben, sollten für die nächste Runde eventuell noch andere Ausschreibungskanäle geprüft werden.

3.2 Bewerbungen

Am Programm interessierte Studentinnen konnten sich mittels eines Bewerbungsformulars bei der Projektkoordinatorin bewerben. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist (22. Juni 2012) sind rund 20 Bewerbungen eingetroffen. Im Vergleich zur letzten Projektrunde, für welche sich 25 Studentinnen beworben hatten, verzeichnete das Programm hinsichtlich der Nachfrage also einen kleinen Rückgang.

Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen wurden 17 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 Teilnehmerinnenzahl ergab sich relativ automatisch: Da sich nur 20 Frauen beworben haben, konnte die empfohlene Limite von 18 Mentees der vorhergehenden Projektkoordinatorin einfach eingehalten werden. Bei drei Bewerbungen wurde die Motivation nicht ganz klar, da die Anmeldeformulare extrem spärlich ausgefüllt wurden. Diese Frauen erhielten alle noch eine zweite Chance, ihre Motivation für womentoring besser darzustellen als sie dies in der Bewerbung gemacht haben. Nach dieser Nachfrage haben sich jedoch alle zurückgezogen.

Die 17 aufgenommenen Studentinnen wurden per E-Mail darüber informiert, dass für sie nach einer Mentorin gesucht wird.

Die Zahl von 17 Duos war für die Projektkoordinatorin gut organisierbar und könnte je nach Anmeldezahl sicher auch noch aufgestockt werden. Es sollten schlussendlich aber wirklich nur die Bewerberinnen teilnehmen können, die sich schon beim Anmeldeformular die Mühe machen, ihre Motivation auszudrücken. Denn vor allem für das Rahmenprogramm ist es wichtig, engagierte Mentees dabei zu haben (siehe weiter unten).

3.3 Teilnehmende Mentees

Vergleicht man die Verteilung der Mentees auf die verschiedenen Fakultäten mit jener der letzten Projektrunde, so zeigen sich Verschiebungen in den vertretenen Fakultäten (vgl. Abb. 1) ebenso wie in der Fächerverteilung der Mentees (vgl. Abb. 2). In der sechsten Projektrunde waren insgesamt fünf Fakultäten im Programm vertreten. Wie in den vorhergehenden Runden gab es am meisten Studentinnen aus der Phil.-hum. sowie phil.-hist. Fakultät. Im Vergleich zur fünften Runde gab es jedoch keine Bewerbungen aus der Phil.-nat. Fakultät, wobei dies schon in der vierten Runde der Fall war. Weiter gab es neu zwei Studentinnen aus der juristischen Fakultät sowie zwei aus der medizinischen (Humanmedizin und Mikrobiologie). Die Fakultätsverteilung der sechsten Runde gleicht demnach wieder eher der Verteilung der vierten Runde.

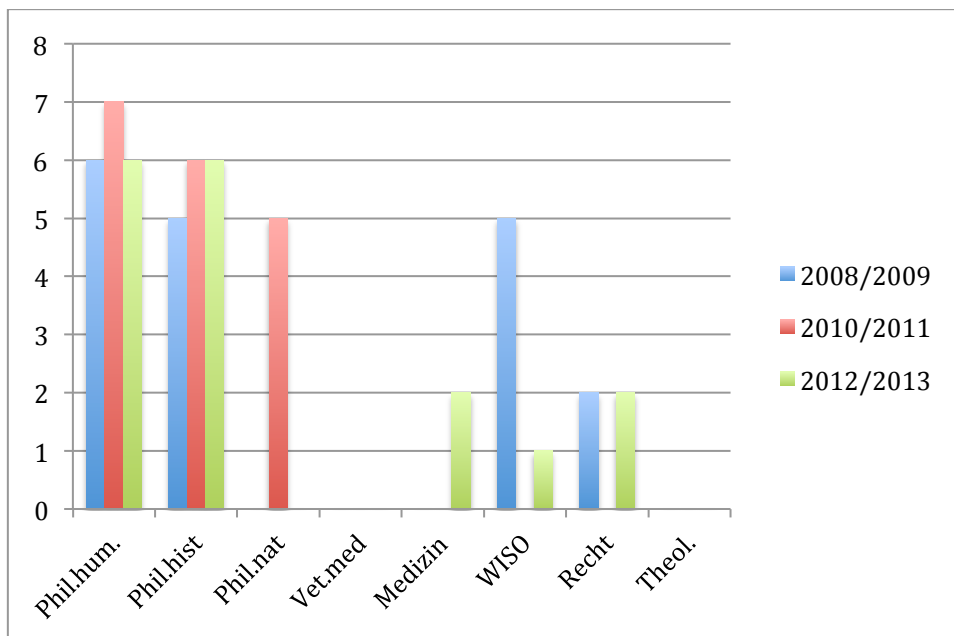


Abbildung 1: Vergleich Anzahl Mentees nach Fakultätszugehörigkeit vierte (2008/09), fünfte (2010/11) und sechste (2012/2013) Projektrunde

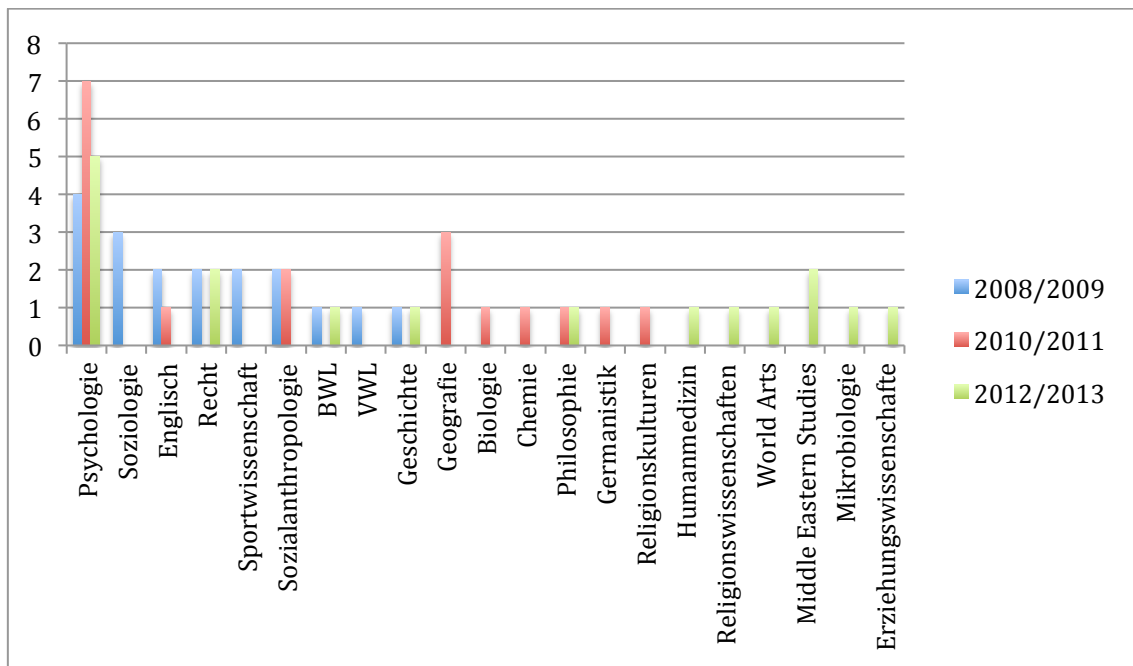


Abbildung 2: Vergleich Anzahl Mentees nach Fächern vierte (2008/09), fünfte (2010/11) und sechste (2012/2013) Projektrunde

Auffallend für die sechste Projektrunde ist die wiederum hohe Anzahl an Psychologiestudentinnen. Der hohe Frauenanteil im Psychologiestudium dürfte dafür ein wichtiger Grund sein. Ansonsten sind die Hauptfächer relativ breit verteilt.

Folgende Hauptfächer wurden in der sechsten Projektrunde von den aufgenommenen Mentees belegt: Psychologie (5), Recht (2), Middle Eastern Studies (2), Mikrobiologie (1), Humanmedizin (1), Philosophie (1), Religionswissenschaften (1), BWL (1), World Arts (1), Geschichte (1), Erziehungswissenschaften (1).

Grundsätzlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Programm nur einzelne Hauptfächer anspricht. Ausser einem relativ stabilen hohen Anteil an Psychologiestudentinnen ist doch die Fächerverteilung relativ breit gestreut und hat sich auch im Vergleich mit den letzten Runden immer wieder verändert.

3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching

Trotz der breiten Ausschreibung des Programms hatten sich einzig zwei interessierte Assistentinnen als potentielle Mentorinnen bei der Koordinatorin beworben. Eine der beiden konnte sogar als Mentorin eingesetzt werden, da sich eine Mentee genau aus ihrem Fachbereich beworben hat und sich mit ihr als Mentorin einverstanden gab. Leider stimmte bei der zweiten Frau die Fachrichtung (Theaterwissenschaften) nicht mit den Studienrichtungen der Mentees überein, so dass sie nicht ins Programm aufgenommen werden konnte. Ihre Bewerbung wurde aber auf der Liste potentieller Mentorinnen für die siebte Projektrunde vermerkt.

Damit wurde von der Projektkoordinatorin für 16 Mentees aktiv nach einer Mentorin gesucht. Von der Möglichkeit, auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin zu nennen, hatten fünf Mentees Gebrauch gemacht. Zwei davon haben ihre Wunschmentorinnen selber angefragt und Zusagen erhalten. Eine dritte Wunschmentorin wurde von der Projektkoordinatorin angefragt und konnte von ihr auch eine Zusage gewinnen. Eine Mentee hat einen Mann als Wunschmentor vorgeschlagen, worauf leider nicht eingegangen werden konnte. Die Ersatzlösung (ähnliche Position, ähnlicher Bereich) wurde dann jedoch auch akzeptiert und war für alle zufriedenstellend. Die fünfte Mentee, welche eine Wunschmentorin angegeben hat, hat schlussendlich die Mentorin zugesprochen bekommen, welche sich im Voraus von sich aus als Mentorin angemeldet hat und per Zufall passte. Dies wurde jedoch zuerst mit der Mentee abgesprochen und sie war einverstanden damit.

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 ein Dokument mit einem zweiseitigen Programmbeschrieb angehängt. Weiter wurde auf die Website von womentoring verwiesen, falls noch mehr Infos gebraucht wurden.

Insgesamt wurden ca. 30 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. Viele derjenigen Assistentinnen oder Doktorandinnen, die absagen mussten, äusserten denn auch den Wunsch, für die nächste Runde wieder angefragt zu werden. Eine entsprechende Liste wurde für den nächsten Durchgang erstellt. Als Gründe für die Absagen wurden genannt:

- Auflösung des Arbeitsverhältnisses an der Universität während der Programmlaufzeit (2)
- Sehr hohe Arbeitsbelastung (9)
- Forschungsaufenthalt im Ausland (1)
- Schwangerschaft (2)

Bei den meisten Anfragen kamen sehr rasch Antworten zurück. Leider gab es ca. 3 Mentees, bei denen es sich schwieriger herausstellte, passende Mentorinnen zu finden. So musste die Strategie angepasst werden und es wurden verschiedene Institutssekretärinnen angefragt, ob

sie evtl. passende Mentorinnen weitervermitteln könnten. Das hat reibungslos funktioniert und so konnte bis Mitte September 2012 für jede Mentee eine Mentorin mit weitgehender Fachübereinstimmung gefunden werden. Eine Neuheit der Runde 6 war, dass zwei Mentorinnen aus der Praxis angefragt wurden. Dabei wurde darauf geachtet, dass es Mentorinnen sind, welche sicher auch schon mit einer Diss promoviert haben, damit sie ihren Mentees Erfahrungen von der wissenschaftlichen sowie praktischen Seite weitergeben konnten. So konnte beispielsweise für die Medizinstudentin eine Oberärztin gefunden werden und für eine Studentin der Geschichtswissenschaften eine Kuratorin aus einem Berner Museum.

4. ARBEIT IN DEN DUOS

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

4.1 Treffen der Duos

Die meisten Duos trafen sich einmal pro Monat zu einem persönlichen Gespräch von einer Dauer von 1 – 2 Stunden. Dabei wurde meist ein Mittagessen oder ein gemeinsamer Kaffee als Rahmen gewählt. Zum Teil fanden die Treffen auch an den Instituten und in den Büros der Mentorinnen statt. Mehrere Duos kommunizierten zwischen den persönlichen Gesprächen zudem über E-Mail. Neu gab es vereinzelte Duos, welche auch via Skype kommunizierten. Die Art und Anzahl der Treffen entsprach für alle den Vorstellungen, wie sie die Duos zu Beginn des Programms formuliert hatten. Einzelne Duos haben sich am Anfang mehr Treffen vorgenommen, was sie dann aber nicht einhalten konnten. Dies entsprach aber für keine Person einem Problem.

4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos

Im Leitfaden zum Abschlussgespräch der Mentoring-Duos wurden die Mentees und Mentorinnen nach den erreichten Zielen, den Highlights und Knackpunkten in ihrer Mentoring-Beziehung gefragt. Dabei wurden folgende Punkte genannt:

Erreichte Ziele:

- Klärung der Vor- und Nachteile einer Dissertation bzw. einer Anstellung in der Forschung
- Überblick über Bewerbungsmöglichkeiten für eine Dissertation
- Einblick in das Institut und das wissenschaftliche Arbeiten
- Aufzeigen und Besprechen von Alternativen zu einer Dissertation
- Klärung der Rahmenbedingungen einer Dissertation (u.a. Anbindung am Institut, Finanzierungsmöglichkeiten, zeitlicher Aufwand)
- Festlegung konkreter laufbahnstrategischer Schritte im Anschluss an das Studium
- Übersicht gewonnen über Tätigkeiten und Pflichten einer Doktorandin / Assistentin, Berufsalltag kennenlernen
- Hilfestellung bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen und Forschungsplans
- Entscheidung getroffen bezüglich „Dissertation: ja oder nein“
- Bewerbung für erste Stelle

- Selbstsicheres und überzeugendes Auftreten erlernen
- Besprechung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Privatleben und Dissertation und Ideen/Hinweise für die Vereinbarkeit erhalten
- Verschiedene Arbeitsgebiete, Spezialisierungen kennenlernen

Aus der Gesamtevaluation ergibt sich, dass fast alle Mentoring-Duos die Mehrheit der von ihnen gesteckten Ziele erreicht haben. Die Ziele, welche nicht erreicht wurden, konnten mehrheitlich in der kurzen Zeit von einem Jahr nicht erreicht werden und gebrauchen somit noch etwas Zeit (Beispiel: Vernetzung im Wissenschaftsbetrieb).

Highlights:

- Konstruktive und offene Gesprächskultur
- Persönliche Erfahrungsberichte der Mentorin
- Einblick in den Alltag der Mentorin
- Bereichernder Austausch für Mentee und Mentorin
- Zielstrebigkeit und Selbständigkeit der Mentee, Mentee hat sich jeweils gut vorbereitet.
- Intensive Auseinandersetzung der Mentee mit Hinweisen der Mentorin
- Eingehen der Mentorin auf Bedürfnisse der Mentee
- Erfolgreiche Stellensuche der Mentee
- Mentee: Wir sind gemeinsam an einen Kongress gegangen. Es war sehr interessant und ich habe viel neues gelernt
- Mentorin: Es war toll den Verlauf und die Entwicklung der Beziehung zu verfolgen
- Mentee ist einen Schritt weiter als vor dem Programm!
- Mittagessen im Duo
- Interviews mit verschiedenen Doktorandinnen
- Motivationsschreiben für Bewerbung im Ausland
- Mentee: Durch die Gespräche hat sich das Projekt „Doktorat“ konkretisiert.
- Mentorin: Weitergeben von Erfahrungen als erfüllend empfunden

Knackpunkte:

- Zeitmangel
- Studienabschluss kommt nicht voran
- Durch Auslandsaufenthalte erschwerte Terminfindung und damit verzögerter Beginn der Mentoringbeziehung.
- Doppelrollen Mentorin und Mentee sowie Arbeitskolleginnen
- Unsicherheiten bzgl. Rolle als Mentorin, die erst noch gefunden werden musste.

4.3 Unterstützung seitens Projektkoordination

Im Rahmen der Schlussevaluation wurden die Mentorinnen gefragt, ob sie sich mehr Unterstützung seitens der Projektkoordinatorin gewünscht hätten. Die Frage wurde durchgehend verneint und die durch das Programm angebotene Unterstützung als ausreichend empfunden. Mehrere Mentorinnen merkten an, dass stets die Gewissheit bestanden habe, sich bei Fragen oder Unsicherheiten an die Projektkoordinatorin wenden zu können. Auch wurde die Kommunikation via E-Mail als positiv bestätigt.

5. RAHMENPROGRAMM

In Bezug auf Aufbau und Umfang wurde das Rahmenprogramm analog zur fünften 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. Beispielsweise gab es Mitte Januar 2013 einen Workshop zum Thema „Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Aufgaben“, welcher von den Mentoringprogrammen WISO, Theologie, Vetment und Transcure organisiert wurden. Die womentoring-Frauen, die sich für dieses Thema interessierten, durften aber daran teilnehmen.

Für die inhaltliche Ausgestaltung der Fachbeiträge wurden die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen im Anschluss an die Auftaktveranstaltung mittels eines Fragebogens geklärt. Die Teilnehmerinnen konnten darin angeben, welche Themen sie im Rahmen der Fachbeiträge gerne behandelt hätten, und ob gemeinsame Mittagstische organisiert werden sollten. Da viele Themen erwähnt wurden, aber kein konkreter Vorschlag durch die Nennung verschiedener Teilnehmerinnen herausstach, musste sich schlussendlich die Projektkoordinatorin mit der Projektleiterin anhand der Erfahrungen der letzten Runden für die verschiedenen Beiträge entscheiden. Da die Wünsche für Fachbeiträge extrem heterogen waren, wird empfohlen, diesen Fragebogen für die nächste Runde abzuändern oder wegzulassen. Beispielsweise könnten schon verschiedene Themen vorgeschlagen werden, für welche man abstimmen kann. Es wird vermutet, dass durch diesen Fragebogen Erwartungen geschürt wurden, welche danach nicht erfüllt werden konnten. Der Mittagstisch wurde von fast allen Teilnehmerinnen erwünscht.

Auch die Kurse an der Beratungsstelle der Berner Hochschulen wurden entsprechend der letzten Projektrunde angeboten. Alle Kurse wurden wiederum an zwei Daten angeboten und von der Psychologin Dr. Eva Scheuber durchgeführt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle Veranstaltungen, die im Rahmen der sechsten Projektrunde von womentoring angeboten wurden. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Anlässen sowie zu deren Beurteilung durch die Teilnehmerinnen werden in den folgenden Kapiteln aufgeführt.

Termin	Zielpublikum	Anlass
25.09.2012 & 01.10.2012	Mentees	Workshop „Zielvereinbarung“ (14.00-15.30)
05.10.2012	Alle	Auftaktveranstaltung (9.30-13.30, Aki)
30.10.2012 & 05.11.2012	Mentorinnen	Workshop „Beratung & Coaching“ (14-16.30)
29.11.2012 & 04.12.2012	Mentees	Workshop „Laufbahnplanung“ (14-16.00)
30.11.2012	Alle	Mittagstisch (12:15-13:30, Länggassstübli)
09.01.2013	Alle	Mittagstisch (12.15, abgesagt)
10.01.2013	Mentorinnen	Abendessen (19.00-22.00, Pizzeria Casa d'Italia)
15.01.2013	Mentees	Zwischenevaluation (17.00-19.00, SUB-Häuschen)
18.01.2013	Alle	Veranstaltung „Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Aufgaben“ (17.00-20.30, UniS, organisiert von den Mentoringprogrammen WISO, Theologie, Vetment, Transcure)
07.03.2013	Alle	Mittagstisch (12.15-13.30, Ali Baba)
26.03.2013	Alle plus Teilnehmerinnen Mentoring am IPW	Veranstaltung «Finanzierung von Dissertationsvorhaben» (18.00-20.30, anschliessender Apéro, Hauptgebäude)
08.04.2013	Alle	Mittagstisch (12.15-13.30, Sattler)
22.04.2013	Alle	Erfahrungsberichte von Susan Emmenegger und Karenina Kollmar-Paulenz (19.15-21.00, anschliessender Apéro, Hauptgebäude)
07.05.2013	Alle	Mittagstisch (12.15, abgesagt)
24.05.2013	Alle	Abschlussveranstaltung (10.00-13.30, UniS, anschliessend gemeinsames Mittagessen)

Tabelle 1: Veranstaltungen Rahmenprogramm 2012/2013

Für Mentees obligatorisch

Fakultativ

5.1 Zielvereinbarungsworkshop (für Mentees)

Als erster offizieller Programmpunkt des Mentoringjahres fand kurz vor der Auftaktveranstaltung ein Zielvereinbarungsworkshop für die Mentees statt. Der Workshop diente den Mentees als Vorbereitung auf das Programm und auf ihr erstes Gespräch mit ihrer Mentorin. In Einzel- und Gruppenarbeiten erarbeiteten und reflektierten die Teilnehmerinnen ihre Ziele und Wünsche für das kommende Jahr und versuchten diese zu konkretisieren und, wenn möglich, bereits auszuformulieren. Der Workshop bot zudem die Gelegenheit für ein erstes Kennenlernen der Studentinnen untereinander. Insgesamt haben 15 Mentees am Zielvereinbarungsworkshop teilgenommen.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Der Workshop wurde von der Hälfte der Mentees als positiv und von der anderen Hälfte als eher negativ bewertet. Als positiv wurde genannt, dass die Zielsetzungen somit gut vorbereitet werden konnten und dass man sich damit gut gerüstet für das erste Treffen mit der Mentorin fühlte. Auch wurde genannt, dass der Austausch mit den anderen Mentees sehr toll war. Als negativ wurde erwähnt, dass der Workshop nicht viel Neues gezeigt habe und somit auch nicht viel gebracht hat. Weiter wurde bemängelt, dass der Workshop auf der einen Seite zu abstrakt war und auf der anderen Seite etwas zu pädagogisch. Von zwei Mentees wurde angemerkt, dass sie den Workshop als zu langfädig empfunden haben. Weiter wäre es gut gewesen, wenn die Zielvereinbarungsformulare schon bekannt und verteilt gewesen wären und der Kurs somit klar dafür einen Nutzen gehabt hätte.

5.2 Auftaktveranstaltung

Für die Auftaktveranstaltung stellte das Team vom Haus der Katholischen Universitätsgemeinde (AKI) wie bereits für die letzten Runden von womentoring 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 Auftaktveranstaltung 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 dann ein Referat von Claudia Willen von der AfG über die Notwendigkeit von Mentoringprogrammen an der Universität Bern. Nach diesen eher theoretischen Inputs folgte der Erfahrungsbericht eines ehemaligen Mentoring-Duos von

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.

womentoring. Die ehemalige Mentee und Mentorin berichteten offen über ihre Erfahrungen während ihres Mentoring-Jahres. Im Anschluss an den Erfahrungsbericht wurde ein Workshop zu den Erwartungen der Teilnehmerinnen an die Mentoring-Partnerin sowie an das Rahmenprogramm durchgeführt (Ergebnisse siehe Anhang). 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. Bevor es zum gemeinsamen Mittagessen überging, konnten die Teilnehmerinnen den Fragebogen bezüglich ihrer Wünsche zum Rahmenprogramm noch ausfüllen. Aus diesem Fragebogen ergab sich ein Interesse der Mentees an regelmässig stattfindenden Mittagstischen. Bei den Mentorinnen wurde zudem gefragt, ob ein Interesse an einer Zwischenevaluationsveranstaltung besteht und falls ja, in welcher Form diese stattfinden sollte. Fast alle Mentorinnen sprachen sich für eine Zwischenevaluation in Form eines informellen Abendessens aus.

An der Auftaktveranstaltung nahmen 12 Mentees und 11 Mentorinnen teil. Da einige Duos nicht anwesend waren, wurden für diese ein Ersatztermin sowie individuelle Treffen durchgeführt, um das Programm kurz vorzustellen, offene Fragen zu klären und die Mentoring-Beziehung offiziell zu starten.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Die Auftaktveranstaltung wurde praktisch von allen anwesenden Teilnehmerinnen als positiv bewertet. Die Stimmung wurde mehrmals als gemütlich beschrieben und der Morgen sei gut organisiert gewesen. Weiter wurde von Mentorinnen sowie Mentees gesagt, dass der Anlass sehr informativ und eine gute Ausgangslage für das Programm gewesen sei. Auch wurde die Tatsache, alle Teilnehmerinnen mal zu sehen, als sehr wertvoll und spannend bewertet. Eine Mentorin hat kritisiert, dass der Anlass ein wenig zu lange gegangen sei.

5.3 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen

Kurze Zeit nach der Auftaktveranstaltung fand der Workshop „Beratung & Coaching“ für die Mentorinnen unter Leitung von Eva Scheuber der Beratungsstelle der Berner Hochschulen statt. Das Seminar bot den Mentorinnen die Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen. Da der Workshop nach dem ersten Kennenlernen der Mentee stattfand, bot er zudem die Möglichkeit, bereits gemachte Erfahrungen und allfällige Unsicherheiten untereinander und zusammen mit der Seminarleiterin zu diskutieren sowie Tipps und Ideen für die Beziehungsgestaltung auszutauschen. Insgesamt nahmen 12 Mentorinnen am Seminar teil.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Der Workshop wurde von fast allen Teilnehmerinnen positiv bewertet. Die Übungen und die von der Seminarleiterin zusammengestellten Unterlagen wurden als interessant und unterstützend beurteilt. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Mentorinnen-Rolle wurde als spannend empfunden. Besonders geschätzt wurde auch der Austausch mit den anderen Mentorinnen.

Für zwei Mentorinnen aus dem Bereich der Psychologie war der Inhalt nichts Neues. Es wurde von mehreren Mentorinnen darauf hingewiesen, dass der Kurs noch mehr in die Tiefe gehen sollte und von der Leiterin noch mehr Inputs oder konkrete Hinweise erwartet werden. Es scheint somit, dass der Kurs als Grundlage nicht schlecht war, aber eine Vertiefung hilfreich wäre.

5.4 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. In Einzelarbeiten zeichneten die Mentees zuerst ihre bisherige Laufbahn sowie mögliche Zukunftsperspektiven beziehungsweise diesbezügliche Unsicherheiten auf. Anschliessend wurden die Skizzen im Plenum vorgestellt und zusammen mit der Seminarleiterin Eva Scheuber diskutiert. An diesem ebenfalls doppelt geführten Workshop haben 11 Mentees teilgenommen.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Inhaltlich wurde der Workshop von den Mentees mehrheitlich positiv beurteilt. Das Aufzeichnen der eigenen Laufbahn sowie die anschliessende Diskussion wurden als Unterstützung empfunden, um sich über den eigenen Standpunkt klar zu werden sowie offene Fragen und Unsicherheiten besser formulieren zu können. Spannend war für die Teilnehmerinnen auch zu sehen, wo andere Masterstudentinnen stehen. Bezüglich Inputs von Seiten der Seminarleiterin fielen die Beurteilungen auch positiv aus. Nur eine Person empfand den Workshop als gar nicht hilfreich, da sie nichts Neues dazu lernen konnte. Weiter wurde kritisiert, dass es zu verschiedenen Generalisierungen kam, welche nicht auf alle Studienrichtungen gleich gepasst hätten. Von einer Person wurde erwähnt, dass der Fokus zu stark auf dem Thema „Kinder und Karriere“ war. Eine Mentee hat angemerkt, dass es sinnvoll wäre, wenn die Teilnehmerinnen bereits im Vorfeld Fragen zu ihrer Laufbahn an die Leiterin stellen könnten, damit diese sich darauf vorbereiten kann.

5.5 Mittagstische

Aus dem Fragebogen zum Rahmenprogramm ergab sich, dass das Angebot organisierter Mittagstische von praktisch allen Teilnehmerinnen geschätzt würde. Die Daten aller

Mittagstische wurden von der Koordinatorin im Voraus festgelegt und den Teilnehmerinnen mit dem Jahresprogramm Ende Dezember 2012 kommuniziert. Für die monatlich stattfindenden Mittagstische wurden jeweils unterschiedliche Wochentage gewählt. Jeweils etwa eine Woche vor dem geplanten Mittagessen wurde den Mentees und Mentorinnen eine doodle-Anfrage geschickt, über die sie sich für den Mittagstisch anmelden konnten. Die Projektkoordinatorin nahm schliesslich die entsprechende Tischreservation vor. Die Mittagstische fanden jeweils in der Länggasse in den Restaurants „Länggasstübli“, „Ali Baba“ und „Sattler“ statt. Insgesamt wurden drei Mittagstische durchgeführt. An den Essen nahmen neben der Projektkoordinatorin drei zusätzliche Frauen teil, wobei jeweils mindestens eine Mentorin anwesend war. Zwei geplante Mittagstische mussten aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Mittagstische wurden von den teilnehmenden Mentees und Mentorinnen als interessante und gute Austauschmöglichkeit beurteilt. Geschätzt wurde insbesondere die lockere und informelle Atmosphäre. Bedauert wurde, dass jeweils nicht mehr Frauen an den Mittagstischen teilnahmen. Insbesondere die teilnehmenden Mentorinnen hätten sich in diesem Rahmen einen vermehrten Austausch mit anderen Mentorinnen gut vorstellen können. Da eine gewisse Diskrepanz zum anfangs gewünschten Wunsch nach einem Mittagstisch bestand, wurde in der Evaluation nach den Gründen gefragt, warum man nicht an den Mittagstischen teilnahm. Dabei wurden hauptsächlich terminliche und zeitliche Gründe genannt. Nur eine Person meinte, dass sie kein Interesse daran hatte. Es wurde verschiedentlich der Wunsch geäussert, dass es getrennte Mittagstische für Mentorinnen und Mentees geben sollte. Auch wurde seitens Mentee gewünscht, dass es auch mal ein Abendessen gibt.

5.6 Abendessen für Mentorinnen

Zum Dank für ihr Engagement und die von ihnen aufgebrachte Zeit wurden die Mentorinnen zu einem gemeinsamen Abendessen eingeladen. Aus dem Fragebogen zum Rahmenprogramm ergab sich zudem der Wunsch, das Abendessen mit der Zwischenevaluation des Programms zu verbinden. Der Anlass diente somit dem informellen Austausch der Mentorinnen untereinander sowie der Reflexion der bisherigen Mentoring-Beziehung. So nahm an diesem Anlass auch die Projektkoordinatorin teil, um sich über die Arbeit in den Duos zu erkundigen sowie allfällige Fragen oder Unsicherheiten zu klären.

Das Datum des Abendessens wurde per Doodle entschieden, damit möglichst auch alle Mentorinnen dabei sein konnten. Trotz frühzeitiger Bekanntgabe des Termins konnten ihn leider nicht alle Mentorinnen wahrnehmen. Insgesamt nahmen aber 10 Mentorinnen am Abendessen teil. In gemütlicher Runde konnten sich die Mentorinnen über ihre Erfahrungen als Mentorinnen sowie als Assistentinnen und Doktorandinnen austauschen. Das Abendessen fand im Restaurant „Casa d'Italia“ in der Länggasse statt.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Das gemeinsame Abendessen hat allen Mentorinnen sehr gut gefallen. Der Anlass wurde als eine schöne Möglichkeit angesehen, sich mit den anderen Mentorinnen über das Mentoring aber auch darüber hinaus in einem lockeren Rahmen auszutauschen. Geschätzt wurden auch der fächerübergreifende Austausch und der Einblick in den Werdegang anderer Doktorandinnen und Assistentinnen. Mehrere Mentorinnen fügten an, dass sie einen solchen Anlass gerne wiederholt hätten. Unter anderem haben sie manchmal nicht an den Mittagstischen teilgenommen, da jeweils auch Mentees dabei waren. Für einen Austausch der Mentorinnen wäre aber einen separaten Mittagstisch oder ein Abendessen spannender.

5.7 Zwischenevaluationsveranstaltung

Die Zwischenevaluationsveranstaltung der Mentees fand ebenso wie jene der Mentorinnen genau in der Hälfte des Programms statt. Ziel der Veranstaltung war es, dass die Mentees auf den bisherigen Verlauf ihrer Mentoring-Beziehung zurückblicken, allfällige Knackpunkte thematisieren und ihre Wünsche und Ziele für die zweite Hälfte von womentoring ausformulieren. Insgesamt nahmen 9 Mentees an der Veranstaltung teil.

Zusätzlich erhielten alle Mentees ein Zwischenevaluationsformular, das sie beim nächsten Treffen mit ihrer Mentorin ausfüllen konnten, falls Bedarf an Klärung in den Duos bestand.

An die 8 Mentees, die nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnten, wurde per E-Mail ein Fragebogen verschickt, mit dem sie eine ‚persönliche‘ Zwischenevaluation durchführen konnten. Darin wurde nach den bisherigen Aktivitäten mit der Mentorin, nach Highlights und allfälligen Schwierigkeiten gefragt. Die Mentees hatten zudem die Möglichkeit, im Fragebogen Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zum bisherigen Programmverlauf anzubringen. Ebenfalls abgefragt wurde das Bedürfnis der Mentees nach mehr Unterstützung von Seiten der Projektkoordinatorin. Die mittels Fragebogen durchgeführten Zwischenevaluationen fielen durchgängig positiv aus. Alle Mentees erlebten ihre Mentoring-Beziehungen als interessant und wünschten keine zusätzliche Unterstützung. Auch der bisherige Programmverlauf wurde durchgehend positiv beurteilt.

Bewertung der Teilnehmerinnen:

Die Zwischenevaluation wurde von den Mentees als interessant, hilfreich und als Motivationspritze beurteilt. Insbesondere der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen wurde geschätzt. Sinn und Zweck der Veranstaltung war jedoch nicht für alle Teilnehmerinnen ganz klar. Die Terminsetzung wurde bemängelt, da der Anlass direkt in der Prüfungsphase stattfand. Eventuell wäre Anfangs Frühlingsemester eine bessere Variante.

5.8 Veranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben“

In dieser Projektrunde von womentoring wurde nun schon zum zweiten Mal eine Veranstaltung in Zusammenarbeit mit den anderen Mentoringprogrammen der Universität Bern durchgeführt. Gefördert wurde die Idee durch die regelmässigen Vernetzungstreffen der Koordinatorinnen der einzelnen Mentoringprogrammen, welche von der AfG angeboten werden. womentoring richtete sich schliesslich mit einer konkreten Anfrage an die Koordinatorinnen der Programme Mentoring am IPW sowie Mentoring phil.nat., da diese die gleiche Stufe (Masterstudentinnen) als Zielpublikum haben. Die angefragten Koordinatorinnen sprachen sich denn auch sogleich für eine entsprechende Zusammenarbeit aus. Leider konnte im Jahr 2013 kein Mentoring phil.nat. angeboten werden, da das Programm zu wenig Bewerbungen erhielt. So wurde der Anlass schlussendlich zu einer Zusammenarbeit der Projektkoordinatorin von womentoring mit den beiden Koordinatorinnen des IPW Mentorings.

Die Veranstaltung beinhaltete zwei respektive drei Teile. Als erstes kam eine Vertreterin des Schweizerischen Nationalfonds und erklärte die verschiedenen Förderungsprogramme des SNF. Im zweiten Teil konnten drei exzellente Podiumsteilnehmerinnen gewonnen werden, welche verschiedene Laufbahnen hinter sich haben, ihre Diss jeweils verschieden finanziert hatten und so aus ihren verschiedenen und doch manchmal auch sehr ähnlichen Erfahrungen erzählen konnten. Die Referentinnen waren Dr. Jeannine Wintzer vom geographischen Institut, Prof. Dr. Karin Ingold von den Politikwissenschaften und Dr. Tanja Rietmann, welche ihre Diss in Geschichte absolvierte und heute beim Institut für Gender Studien arbeitet.

Die Veranstaltung diente dazu, die ersten Schritte nach dem Studium in Richtung Dissertation zu klären sowie verschiedene Finanzierungsmodelle vorzustellen. Die Referentinnen blickten dafür auf ihre eigene Laufbahn zurück und berichteten sehr offen und lebhaft von ihrem Weg bis zur Dissertation. Dabei gingen sie speziell auch auf die Finanzierungsfrage ein und diskutierten mögliche Alternativen zum Nationalfonds sowie zu beachtende Kriterien bei der Antragsstellung für finanzielle Unterstützung. Die Veranstaltung wurde mit einem Apéro, wo dann auch noch informelle Gespräche platz hatten, beendet. Insgesamt nahmen 21 Teilnehmerinnen an der Veranstaltung teil, darunter 6 Mentees sowie eine Mentorin von womentoring.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Die Veranstaltung wurde von den Mentees als äusserst positiv beurteilt. Die Referentinnen beeindruckten mit ihren offenen Berichten und ihre Schilderungen wurden als sehr interessant und nützlich empfunden. Eine Teilnehmerin bemängelte, dass die Informationen zu wenig spezifisch waren. Die Mentorin, die anwesend war, empfand die Veranstaltung auch sehr positiv. Die Erfahrungsberichte waren spannend und haben die Tatsache unterstrichen, dass es sehr viele Möglichkeiten gibt, die Situation bei allen etwas anders ist und schlussendlich jede für sich eine passende Lösung finden muss.

5.9 Erfahrungsbericht Susan Emmenegger und Karenina Kollmar-Paulenz

Auf Empfehlung der Projektkoordinatorin der fünften Runde wurde Susan Emmenegger angefragt, ob sie bereit wäre, im Rahmen von womentoring über ihre Erfahrungen als Akademikerin zu berichten. Susan Emmenegger ist ordentliche Professorin für Privat- und Bankrecht an der rechtswissenschaftlichen Fakultät, Direktorin des Instituts für Bankenrecht und Mitdirektorin des zivilistischen Instituts der Universität Bern. Die Anfrage wurde umgehend mit einer positiven Rückmeldung beantwortet. Um ihren Bericht noch zu erweitern, wurde eine zweite Professorin angefragt. Karenina Kollmar-Paulenz ist ordentliche Professorin und geschäftsführende Direktorin des Instituts für Religionswissenschaften.

Die zwei Frauen berichteten sehr offen über ihre Werdegänge, Entscheidungsmomente, die Sonnen- und Schattenseiten einer universitären Laufbahn sowie ihren spezifischen Erfahrungen als Frau im Wissenschaftsbetrieb. Nachdem die beiden Professorinnen von der Projektkoordinatorin ca. 1.5 Stunden interviewt wurden, konnten die Teilnehmerinnen noch direkt fragen stellen. Das Gespräch wurde dann bei einem gemeinsamen Apéro noch weiter geführt, wo dann auch noch konkretere Fragen mit den Referentinnen besprochen wurden.

An der Veranstaltung nahmen insgesamt 10 Frauen teil, darunter 8 Mentees und zwei Mentorinnen.

Bewertung durch Teilnehmerinnen:

Die Veranstaltung wurde von den meisten Teilnehmerinnen als sehr gelungen und spannend beurteilt. Eine der Mentees nannte diesen Anlass sogar als eines der Highlights. Beide Referentinnen wurden als sehr sympathisch empfunden und man bekam ein klares Bild, was die wissenschaftliche Karriere genau bedeutet. Wobei eine Mentee erwähnte, dass die Referentinnen doch sehr extrem rüber kamen und fragte sich, ob es nicht auch Professorinnen gäbe, die mehr schlafen und Freizeit haben. Weiter ist einer Mentee aufgefallen, dass die Darstellung der Karrieren doch sehr auf Zufälligkeiten ausgerichtet war und wünschte sich mehr von den strukturellen Gegebenheiten zu hören. „Das Gespräch war sehr offen und unverblümt und brachte viele strukturelle Schwierigkeiten von Frauen an der Uni zum Vorschein. Es hat mir aber auch Mut gemacht, da Karriere mit Familie dennoch möglich erschien“, meinte die Mentorin, die teilgenommen hat.

5.10 Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung fand wie die Auftaktveranstaltung an einem Freitagmorgen, diesmal in einem Raum der UniS statt. Trotz frühzeitiger Kommunikation (bei der Auftaktveranstaltung), war es nicht allen Teilnehmerinnen möglich, am Anlass teilzunehmen. Insgesamt nahmen 13 Frauen am Anlass teil, darunter 8 Mentees, 5 Mentorinnen, die Projektleiterin und Projektkoordinatorin sowie Sabine Höfler von der Abteilung für Gleichstellung.

Die Abschlussveranstaltung wurde mehr oder weniger analog zur letzten Durchführung 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 die Gespräche mit ihr 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 (Ergebnisse siehe Anhang). 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. Diese Diskussion war sehr fruchtbar, da so allgemeine Kritikpunkte der Teilnehmerinnen erwähnt werden konnten. So wurde beispielsweise auch lange darüber diskutiert, inwiefern womentoring auch Männer ins Programm miteinbeziehen kann oder soll. Dieser Wunsch wurde von verschiedenen Mentees geäussert. Andere Frauen, vor allem von Seiten Mentorinnen, fanden jedoch die reine Frauenrunde angenehm. Ein anderes Thema, das diskutiert wurde, war die geringe Anwesenheitszahl an den verschiedenen Rahmenveranstaltungen. Nach einem herzlichen Dankeschön an die Mentorinnen und einem kleinen Geschenk für ihr Engagement wurde das womentoring-Jahr mit einem gemeinsamen Mittagessen im Bistro der UniS offiziell beendet.

Bewertung durch die Teilnehmerinnen:

Die Auftaktveranstaltung hat allen Teilnehmerinnen gut gefallen. Die Frauen fanden, es war ein sehr gutes Resümee des Jahres und spannend, nochmals andere Teilnehmerinnen zu treffen und zu hören, wie es bei ihnen gelaufen sei. Auch wurde bemerkt, dass die Veranstaltung wiederum gut organisiert gewesen sei. Kritikpunkte waren auf der einen Seite, dass mehr Zeit für den Austausch gewünscht wäre. Auf der anderen Seite wurde erwähnt, dass die Evaluationen jeweils ein wenig zäh und langwierig waren.

5.11 Evaluation und Inhalte Rahmenprogramm

Der Umfang des Rahmenprogramms wurde von den Mentees und den Mentorinnen mehrheitlich als „genau richtig“ eingestuft. Nur zwei Teilnehmerinnen fanden das Angebot zu gross und drei fanden es zu klein². Die Themenwahl sowie die Mischung aus informativen und

² Mentees: zu gross (1), genau richtig (13), zu klein (2) / Mentorinnen: zu gross (1), genau richtig (12), zu klein (1).

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. Bezüglich obligatorischer Anwesenheit für die Mentees wurden widersprüchliche Meinungen geäußert. Die einen finden, man sollte das Rahmenprogramm unbedingt verpflichtend für Mentees machen und die anderen fänden es besser, wenn alles freiwillig wäre. Falls die Rahmenveranstaltungen obligatorisch für die Mentees bleiben, soll unbedingt mit „Abwesenheitsmeldungspflicht“ gearbeitet werden. Weiter wurde vereinzelt von den Mentorinnen gewünscht, noch vermehrt Anlässe nur für die Mentorinnen zu haben.

5.12 Kommunikation seitens Projektkoordination

Die Kommunikation von Seiten der Koordinatorin wurde von den Teilnehmerinnen durchgängig als zuverlässig, professionell und angenehm bezeichnet. Die Kommunikation wurde als sehr effizient (nicht zu viel und nicht zu wenig) empfunden. Weiter wurde erwähnt, dass man sich umfassend informiert fühlte, aber keine Mailflut entstanden ist. Grundsätzlich wurde die Kommunikation via Mail wertgeschätzt. Vereinzelt wurde von Mentees gewünscht, dass mehr Strenge respektive die Verpflichtung für die Mentees besser klar gemacht hätte werden sollen. Auch wurde von zwei Mentees erwähnt, dass es zu viele Evaluationen gab. Die frühe Terminbekanntgabe muss sicherlich beibehalten werden.

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 die sowohl in qualitativer als auch quantitativer Form erfolgten Rückmeldungen der Mentees und Mentorinnen berücksichtigt. Leider konnten die Schlussevaluationsformulare nicht mehr von allen Teilnehmerinnen ausgefüllt werden. So sind folgende Auswertungen von 16 (von 17) Mentees sowie von 16 (von 17) Mentorinnen.

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. Die Treffen mit den Mentorinnen wurden weiter als Unterstützung bei studiumsbezogenen und beruflichen Herausforderungen bezeichnet. Erfreulicherweise würden denn auch alle Mentees das Programm weiterempfehlen.

Nachfolgend werden einige Aussagen der Mentees wiedergegeben, warum sie das Programm weiterempfehlen würden:

„weil die Beziehung zu meiner Mentorin eine Bereicherung war.“

„weil das Programm viele Infos über die wissenschaftliche Karriere zu vermitteln vermag und somit eine Entscheidungsfindung vorantreiben kann. Auch entstehen je nach Mentorin sehr nützliche und erfüllende neue Kontakte.“

„weil es einfach eine super Idee ist und eine ideale Gelegenheit, sich mit Frauen zu vernetzen!“

„weil man einen Einblick in den Wissenschaftsalltag bekommt.“

„weil es eine unheimliche Bereicherung und ein Privileg ist, sich ein Jahr lang intensiv und durch eine Mentorin begleitet, mit seiner eigenen Zukunftsplanung beschäftigen zu dürfen.“

„weil es einem die Möglichkeit gibt, die eigene Karriereplanung mit einer kompetenten und im Wissenschaftsbetrieb erfahrenen Mentorin in einem lockeren Setting zu besprechen.“

„weil es allgemein eine super Chance darstellt, die man unbedingt nutzen sollte!“

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 auf einer Skala von 1 bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“ – „trifft völlig zu“) einzuschätzen.

Die *Abbildung 3* verdeutlicht, dass die Mentees ihren Nutzen vor allem auf der Ebene der „Laufbahnstrategischen Kompetenzen“ sowie bei den „fachlichen Kompetenzen“ verorten.

Der grösste Nutzen liegt beim Einblick in einen Werdegang und Alltag einer Doktorandin oder Assistentin. Alle, ausser einer Mentee, stimmen diesem Nutzen zu. Auch über 90 % der Teilnehmerinnen hatten vom fachlichen Austausch mit einer erfahrenen Person einen Nutzen. Weitere Punkte, bei denen über 80 % einen Nutzen davon tragen konnten, konnten beim informellen Wissen und dem Erhalt von Informationen zu wissenschaftlichen Karrieren, der Klärung von Karriereabsichten sowie zielgerichtetem Arbeiten für die berufliche Laufbahn verortet werden. Weniger nützlich erschien das Programm den Mentees im Bezug auf ihre eigene Selbstsicherheit, wobei diese Fragen jeweils verschiedentlich als „nicht sinnvoll beantwortbar“ definiert wurden. Es scheint, als würden diese Faktoren zu allgemein greifen. Trotzdem haben verschiedene Mentees an mehr Selbstsicherheit gewonnen. Zusätzliche Informationen über das eigene Studiengebiet sowie Unterstützung bei studiumsbezogenen Aufgaben ist nicht als wichtiger Nutzungsfaktor angegeben worden. Da womentoring klar von Anfang an kommuniziert, dass es sich beim Programm nicht um eine Art Studienberatung handelt, beinhaltet dieses Resultat keinen Widerspruch zum Programmziel. Was die Vernetzung anbelangt, so scheint es doch auffällig, dass die Vernetzung als nicht sehr grosser Gewinn durch das Programm definiert worden ist. So sind es jeweils weniger als 50 %, welche eine erhöhte Vernetzung durch womentoring als zutreffend ankreuzten. Dies ist sicherlich auch darauf zurück zu führen, dass an den Rahmenveranstaltungen, insbesondere auch an den Mittagstischen, eher wenige Mentees und Mentorinnen teilgenommen haben. Dies scheint ein wichtiger Punkt, welchen man im nächsten Durchgang beachten sollte.

Obwohl dieser quantitative Teil im Vergleich zum fünften Durchgang eher schlechter ausfällt, geben beim insgesamten Nutzen doch immer noch über 90% an, vom Programm profitiert zu haben (ca. 25 % trifft völlig zu, 25 % trifft vorwiegend zu, 45 % trifft teilweise zu und 5 % trifft vorwiegend nicht zu). Aufgrund diesen Erkenntnissen sowie den Angaben von allen Mentees das Programm weiterzuempfehlen, kann also davon ausgegangen werden, dass auch dies Runde den meisten Teilnehmerinnen etwas gebracht hat und ein Erfolg war. Die kritischen Stimmen sollten jedoch sicherlich gehört werden und das Programm immer wieder angepasst werden (siehe Kapitel 7).

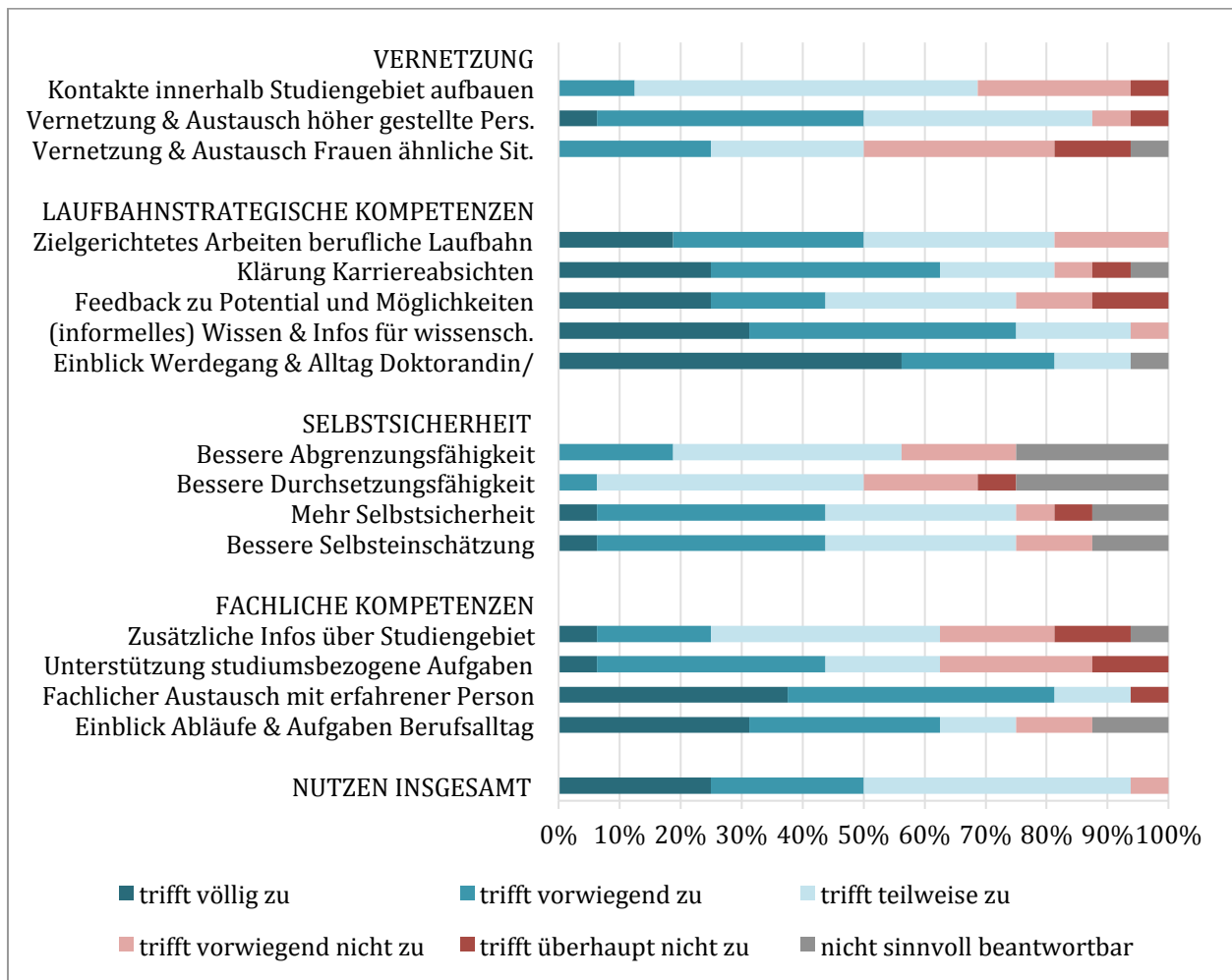


Abbildung 3: Von den Mentees wahrgenommener Nutzen der Programmteilnahme

6.2 Entscheidungstendenzen Mentees

In der Schlussevaluation wurde den Mentees die Frage gestellt, ob sie sich im Anschluss an das Programm vorstellen könnten, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Diese Frage wurde von 12 Mentees mit „eher ja“ und von 4 Mentees mit „eher nein“ beantwortet. Folgende Zitate aus den Evaluationsformularen zeigen das Spektrum an den von den Mentees genannten Begründungen für ihre Entscheidungstendenz auf:

Dissertation eher ja...

„... weil ich in den letzten 2 Jahren bemerkt habe, dass mir wissenschaftliches Arbeiten sehr zusagt.“

„... weil mich die Tätigkeit nach wie vor fasziniert“.

„... weil mich sowohl die Forschung als auch die Lehre sehr interessiert“.

„... weil es einige Argumente und Perspektiven auf meinen Forschungsgegenstand gibt, die ich gerne in die laufende wissenschaftliche Diskussion einbringen möchte“.

„... weil es mein Traum ist und meine Mentorin hat mich dabei unterstützt.“

„... weil ich nun eine konkrete Vorstellung erhielt, was eine wiss. Karriere beinhaltet“.

Dissertation eher nein...

„... weil ich Geld verdienen möchte und das ist die ersten Jahren in der Wissenschaft nicht möglich“.

„Ich möchte wieder an Lebensqualität gewinnen. Geregelter Arbeitszeiten von ca. 8 Stunden pro Tag und ein angemessener Lohn hören sich zur Zeit angenehmer an als zu doktorieren.“

6.3 Nutzen für die Mentorinnen

Im Rahmen der Schlussevaluation wurden die Mentorinnen nach ihrem subjektiven Erleben der Mentoringbeziehung gefragt. Die Mehrheit der Mentorinnen beurteilte diese als positiv, angenehm und bereichernd und die Gespräche als offen und vertrauensvoll. Die Rolle als Mentorin wurde als spannend empfunden. Mehrere Mentorinnen fanden es schön, Erfahrungen weiterzugeben und dadurch auch selbst gemachte Erfahrungen nochmals durchdenken und eine eigene Standortbestimmung vornehmen zu können.

Folgende Aussagen der Mentorinnen verdeutlichen den Nutzen, den auch sie als Mentorinnen aus dem Programm ziehen konnten:

„Die Aufgabe und die dabei gemachten Erfahrungen waren für mich eine Bereicherung.“

„Am besten gefallen hat mir, meine Erfahrungen an jemanden weiterzugeben, der sich wirklich dafür interessierte (ist ja bisweilen im wissenschaftlichen Bereich nicht so).“

„Ich habe die Beziehung zu meiner Mentee als positiv und ehrlich erlebt. Ich hoffe, dass ich meiner Mentee gute und ausführliche Einblicke in meine Arbeit, meine persönliche Lebenssituation als Mutter und wissenschaftliche Mitarbeiterin und Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn geben konnte.“

„Ich fand beides sehr bereichernd; es war ein gutes Gefühl, einer Nachwuchswissenschaftlerin helfen zu können“.

„Die Mentoringbeziehung habe ich als sehr gut erlebt und meine Rolle als Mentorin erfüllend; es war eine gute und interessante Erfahrung.“

„Sehr positiv! Es war für mich sehr schön einer jüngeren Frau zu helfen, die genau dieselben Probleme erlebt, die ich erlebt habe. Rückblickend konnte ich meiner Mentee viele gute Tipps geben und einige Ängste und Zweifel abbauen helfen.“

Die Frage, ob sie für den nächsten Durchgang wieder als Mentorinnen angefragt werden dürften, haben 9 der 16 befragten Mentorinnen mit „ja“ beantwortet. Die 7 Mentorinnen, die nicht mehr zur Verfügung stehen, erklären dies damit, dass sie entweder die Uni Bern oder sogar die Stadt Bern verlassen würden oder in der nächsten Runde sonst viel zu tun haben.

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. Den diesbezüglichen Nutzen des Programms sehen die Mentorinnen vor allem darin, dass den Teilnehmerinnen durch den direkten Austausch mit einer im Wissenschaftsbetrieb verankerten Frau ein realistisch(er)es Bild des Berufs- und Forschungsalltags vermittelt wird. Dadurch wird den Mentees der Prozesscharakter des Doktorierens näher gebracht und sie werden dazu ermuntert, sich auf diesen Prozess einzulassen. Damit trägt womentoring zu einer „Entmystifizierung“ des Doktorats bei und senkt die Hemmschwelle zum Einstieg deutlich. Von den Mentorinnen wurde auch der Aspekt der Vorbildfunktion betont, insbesondere auch was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht. Weiter sehen die Mentorinnen womentoring als nützlich für den Aufbau eines Netzwerkes.

Folgende Aussagen verdeutlichen, wo die Mentorinnen den Nutzen von womentoring verorten:

„Allgemein kann womentoring Hemmung abbauen und zeigen, dass ganz normale Frauen in der akademischen Welt erfolgreich sein können.“

„Es hilft aber sicher eine realistischere Vorstellung vom Vorhaben zu erlangen.“

„Es sensibilisiert auf die Problematik und fördert Netzwerke zwischen Frauen. In diesem allgemeinen Rahmen ist dies m.E. wichtig und gut.“

„Ich denke, es hilft den jungen Frauen zu sehen, dass es nicht nur einen Weg gibt und dass eine Diss nicht so gut planbar ist, aber auch gar nicht so akribisch geplant werden muss, es kann trotzdem klappen.“

„Auf verschiedenen Ebenen - Einblick in verschiedene Arbeits-/akademische Welten, Unterstützung beim Erarbeiten eines Exposés, einfach ein akademisch geschultes Gegenüber zu haben, mit dem man auch Sorgen teilen kann, die vielleicht bei der offiziellen Betreuerin nicht gehen.“

„Durch das Mentoring kann m.E. jedoch sicher eine bewusstere Karriereplanung in Angriff genommen werden, da man das wissenschaftlich-akademische Berufsfeld aus erster Hand kennenlernen kann.“

„Vielleicht daran, dass unterschiedliche Wege zu einem Doktorat führen können.“

„Die Gespräche im Mentoring-Tandem können die Mentee unterstützen, sich systematisch Gedanken über die eigene Laufbahn zu machen und dabei Vor- und Nachteile einer Diss oder eines anderen Berufswegs abzuwägen.“

Die Mentorinnen wiesen aber auch auf die Grenzen eines Instruments wie womentoring hin, die sie vor allem in den strukturellen Rahmenbedingungen sehen:

„Ich denke, dass sich der Erfolg von Womentoring vor allem während des Doktorats zeigen wird.“

„Ich bin mir nicht so sicher, ob nicht andere Faktoren gewichtiger sind bei der Entscheidung (Wunsch nach Berufstätigkeit, Geld verdienen, Reisen, Familie).“

„Allerdings denke ich, dass der Frauenanteil beim Mittelbau recht gut ist. Das Nadelöhr sind eher die höheren Anstellungen, wie z.B. Professur.“

„Ich finde aber, die so geführten Gespräche helfen bedingt, es bräuchte ebenso Forschungsprojekte von und für Frauen.“

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 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen

Aus Sicht der Teilnehmerinnen sollten sicherlich Auftakt und Abschlussveranstaltung beibehalten werden. Die Auftaktveranstaltung dürfte ein wenig kürzer ausfallen. Auch die Erfahrungsberichte der Professorinnen und vor allem auch die Veranstaltung zur Finanzierung einer Diss sollten in der nächsten Runde beibehalten werden. Die Kritik daran war, dass die Veranstaltungen manchmal etwas zäh daher kamen. Innovativere und lebhaftere Formen wären erwünscht.

Die informellen Mittagstische sollten laut Teilnehmerinnen auch auf Abendessen ausgedehnt werden. Auch wurde vorgeschlagen, nicht nur zusammen zu essen, sondern auch kulturell etwas zusammen zu unternehmen (Theater, Kino, Weidegustation).

Bezüglich des Workshop-Angebots der Beratungsstelle fielen die Meinungen auseinander. Die einen Mentees fanden den Zielvereinbarungsworkshop besser als den Laufbahnplanungskurs und bei anderen war dies genau umgekehrt. Weiter wurde von zwei Mentees gewünscht, einen Workshop zum Thema „Bewerbungen, Jobsuche und Verfassen eines Proposals“ angeboten zu erhalten.

Bei den Mentorinnen war die Meinung zum Workshop „Beratung & Coaching“ einheitlicher. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen finden, diesen Kurs müsse unbedingt beibehalten werden.

Ein paar Mentorinnen wünschten sich die Ausweitung des Workshops „Beratung & Coaching“ auf einen ganzen Tag, damit der Kurs nicht so oberflächlich bliebe und die Leiterin vermehrt konkrete Inputs geben könnte.

Die informelle Veranstaltung „Abendessen der Mentorinnen“ sollte aus Sicht der Teilnehmerinnen unbedingt beibehalten werden. Mehrere Mentorinnen hätten sich zudem mehr Austauschmöglichkeiten nur für Mentorinnen gewünscht, zum Beispiel in Form von extra für Mentorinnen angebotenen Mittagstischen oder einem zusätzlichen Abendessen.

Einige Mentorinnen thematisierten zudem die Möglichkeit, den Kreis der Mentorinnen auch für Männer zu öffnen oder in der Wissenschaft tätige Männer als Referenten zu engagieren. Auch an der Abschlussveranstaltung wurde dieser Wunsch von verschiedenen Teilnehmerinnen geäußert.

Grundsätzlich wurde auch noch erwähnt, dass es zu viele Evaluationen gab.

7.2 Empfehlungen der Projektkoordinatorin

Wie bereits erwähnt, hat sich womentoring in seiner jetzigen Form sehr bewährt und ist auch in der sechsten Projektrunde von den Teilnehmerinnen gut beurteilt worden. Das Programm sollte nach Ansicht der Projektkoordinatorin für die nächste Runde deshalb grösstenteils so beibehalten werden. Neben generellen Empfehlungen werden nachfolgend die in den vorangehenden Kapiteln bereits angeschnittenen Verbesserungsvorschläge für das gesamte Programm nochmals zusammengefasst:

Auswahl Mentees

- Bezüglich der Anzahl Duos waren 17 Paare total im Rahmen. Die Projektkoordinatorin hätte sich vorstellen können, 2-3 mehr anzunehmen. Es ist jedoch auf die letzte und vorletzte Runde hinzuweisen, wo beide Koordinatorinnen die Zahl 18 als Limite empfohlen haben.
- Die Verteilung der Fachrichtung war dieses Mal kein Thema. Es hatte zwar wiederum viele Psychologinnen, aber dies wurde von keiner anderen Mentee als Negativpunkt dargestellt.
- Grundsätzlich wäre es natürlich schön, wenn jede Mentee fachspezifisch beraten werden könnte. Da womentoring klar ein interdisziplinäres Programm ist, kann dieses Ziel jedoch nicht wirklich erreicht werden. Eventuell müsste dies anfangs bei der Info- sowie Auftaktveranstaltung klarer betont werden. Fachspezifische Unterstützung sollte vor allem via Mentorin oder bei Einzelgesprächen bei der Beratungsstelle erbracht werden.
- Bezüglich des Einstiegs ins Programm wird die Teilnahme von Studentinnen im 2. oder 3. Mastersemester empfohlen. Abgeraten wird zudem von der Teilnahme von Studentinnen, welche sich während eines Teils des Programms in einem Austauschsemester befinden, da ein längeres Fernbleiben Auswirkungen auf die Teilnahme am Rahmenprogramm und auf die Gestaltung der Mentoring-Beziehung hat.

Matching

- Beim Matching der Mentoring-Duos hat es sich sehr bewährt, falls es zu Schwierigkeiten bei der Suche kommt, direkt über die InstitutssekretärInnen zu gehen. Diese kennen ihre Assistentinnen gut und wissen oft sehr gut, welche Assistentin auf das gesuchte Profil am besten passt.
- Weiter soll das Matching so früh wie nur möglich gemacht werden, damit die schon koordinierten Duos auch die Möglichkeit haben, sich schon im Sommer zu treffen.
- Eventuell könnte man für eine Runde ausprobieren, männliche Mentoren anzufragen. Diese müssten jedoch dringend „gender-Wissen“ vorweisen können. Es könnte beim Bewerbungsformular die Möglichkeit der Auswahl geben, ob man lieber einen Mann oder eine Frau als MentorIn hätte. Da es für die Frage, ob auch männliche Mentoren für die

Zielsetzung des Programms Sinn machen, keine abschliessende Antwort gibt, wird empfohlen, dies nochmals mit den Verantwortlichen der AfG zu besprechen und wenn man sich auch für männliche Mentoren entscheidet, dies dann evtl. in einer Runde als Versuch auszuprobieren.

Funktionieren der Duos

- Damit die Duos problemfrei funktionieren, ist es sehr wichtig, dass die Rolle der Mentorin für alle klar gemacht wird. Es soll unbedingt bei der Auftaktveranstaltung und evtl. auch beim Workshop für die Mentorinnen darauf hingewiesen werden, dass sie eine „beratende“ sowie „unterstützende“ Rolle einnehmen sollten und die Ziele der Mentees zu akzeptieren hätten (Verhinderung, dass Mentees überfordert oder zu sehr „gepusht“ werden)

Teilnahme Rahmenprogramm

- Um die Teilnahme am Rahmenprogramm zu fördern, werden folgende Schritte empfohlen: Das Jahresprogramm sollte beibehalten werden. Das meint, dass die Termine der ersten Programmhälfte (Auftaktveranstaltung, Workshops Beratungsstelle) zusammen mit der Aufnahmebestätigung ins Programm und die Termine zur zweiten Programmhälfte (Mittagstische, Fachbeiträge, Zwischen- und Schlussveranstaltung) so früh wie möglich (spätestens im Dezember) den Teilnehmerinnen mitgeteilt werden.
- Empfohlen wird zudem die Versendung des Jahresprogramms per Post und per E-Mail, um die Verbindlichkeit zu verdeutlichen.
- 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.
- Auch sollte der Vernetzungscharakter des Rahmenprogramms betont werden.
- Weiter müssen die Wochentage sowie die Uhrzeiten der Veranstaltungen unbedingt variieren.
- 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.

Rahmenprogramm allgemein:

- Möglichst frühzeitiges Erstellen eines Jahresprogramms und dieses per E-Mail und per Post an die Teilnehmerinnen versenden.
- Den Nutzen der einzelnen Veranstaltungen für die Mentees deutlich hervorheben und kommunizieren.
- Wochentage und Uhrzeiten der Veranstaltungen variieren.

- Neben den Workshops der Beratungsstelle, der Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung sowie den Mittagstischen, reichen 2-3 zusätzliche Veranstaltungen im Sinne von Fachbeiträgen völlig aus.

Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung:

- Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung in ihrer etablierten Form beibehalten; dürfen aber ruhig auch gekürzt werden oder lebhafter und innovativer gestaltet werden
- Die für Mentees und Mentorinnen getrennte Zwischenevaluationsveranstaltung beibehalten
- Die Zwischenevaluationsformulare weglassen oder auf jeden Fall freiwillig machen
- Zwischenevaluation für Mentees möglichst nicht in den Prüfungswochen, evtl. erst Anfangs Frühjahrssemester (z.B. erste Woche des FS) und möglichst kurz halten
- Abschlussveranstaltung mit einem gemeinsamen Mittagessen beenden
- Bei der Abschlussveranstaltung sollte darauf geachtet werden, dass die Evaluation in Kleingruppen nicht all zu fest mit den Formularen überschneidet, damit die Teilnehmerinnen danach nicht müde sind, die Formulare vollständig auszufüllen.

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 Gender (2013 nicht durchgeführt, evtl. nochmals abklären), Mentoring Phil.nat. und Mentoring am IPW empfohlen
- Männliche 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. Da dies verschiedentlich gewünscht wurde (Evaluation und Abschlussveranstaltung), darf dies ruhig mal ausprobiert werden, wobei sicherlich die Auswahl der Referenten sehr genau getroffen werden muss

Workshops (Beratungsstelle der Berner Hochschulen):

Workshop „Zielvereinbarung“

- Unbedingt mit Frau Scheuber zuerst absprechen, was später in Auftaktveranstaltung bzgl. Zielformulierung noch gemacht wird respektive als Projektkoordinatorin am Kurs teilnehmen, damit sich das Thema „Zielformulierung“ nicht wiederholt. Weiter könnte mit Frau Scheuber abgeklärt werden, inwiefern das Zielvereinbarungsformular schon im Workshop bearbeitet werden könnte. Frau Scheuber informieren, dass die ersten Treffen mit den Mentorinnen bis dahin bei fast allen Mentees noch nicht passiert ist.

- Es wäre sinnvoll, wenn ein Handout für die Abwesenden verschickt werden könnte

Workshop „Laufbahnplanung“

- Die Mentees vor dem Workshop konkrete Fragen formulieren lassen und diese Frau Scheuber zukommen lassen; so könnten konkretere Inputs von Seiten der Seminarleiterin vorbereitet werden.
- Bei der Einteilung der Gruppen unbedingt auf eine adäquate Fächerverteilung achten.
- Betonen, dass allen StudentInnen der Universität Bern kostenlose Einzelberatungen bei der Beratungsstelle offenstehen
- Es wäre sinnvoll, wenn ein Handout für die Abwesenden verschickt werden könnte

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, Kurs 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 für alle und Abendessen der Mentorinnen beibehalten
- Die Mittagstische mindestens einmal durch ein gemeinsames Abendessen aller Teilnehmerinnen ersetzen
- Mehr Austauschmöglichkeiten nur für Mentorinnen anbieten, indem zum Beispiel ein Mittagstisch oder ein weiteres Abendessen nur für die Mentorinnen angeboten wird
- Eventuell anstatt gemeinsam zu essen, auch mal gemeinsam eine kulturelle Veranstaltung besuchen.