

Schlussbericht und Evaluation

Womentoring, 3. Runde

Projektkoordination womentoring

Nelly Jaggi
StudentInnenschaft der Universität Bern
Lerchenweg 32
3000 Bern 9

womentoring@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch/aktuelles/womentoring3

Inhalt

1. Einleitung

2. womentoring 3

Evaluation

3. Ausschreibung und Bewerbung

3.1. Mentees

3.2. Mentorinnen

3.3. Bewerbungen

4. Evaluation der Teilnehmerinnen und Matching

4.1. Mentees

4.2. Mentorinnen

4.3. Matching

5. Evaluation zu den Erwartungen und Leistungen des Programms

5.1. Erwartungen an das Programm

5.2. Nutzen und Leistungen des Programms

5.3. Persönlicher Nutzen des Mentoringprogramms

5.4. Engagement der Mentorin bezüglich der Förderbeziehung

5.4. Häufigkeit des Kontakts

5.5. Zukunft

5.6. Gesamtnutzen

5.7. Negative Auswirkungen/Weiterempfehlung

5.8. Umsetzung wichtiger Schritte im Mentoringjahr

5.9. Kritikpunkte der Mentees

6. Evaluation Rahmenprogramm

6.1. Auftakt

6.2. Kritik an der Auftaktveranstaltung

6.3. Zwischenbilanz

6.4. Schlussbilanz

6.5. Evaluation des Programms an der Schlussveranstaltung

6.6. Andere Anlässe:

6.6.1. Kurs Coaching und Beratung für Mentorinnen

6.6.2. Mittagessen für Mentorinnen

6.6.3. Mittagstisch

6.7. Aufruf zu eigenen Ideen

6.8. Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen für das Rahmenprogramm:

1. Einleitung

Womentoring konnte im Studienjahr 2006/2007 zum dritten Mal durchgeführt werden.

Im Wesentlichen ist womentoring 3 gleich aufgebaut wie womentoring 2. Gewisse Änderungen wurden bezüglich der Zielgruppe vorgenommen. Durch die Umstellung der Universität Bern vom Lizentiatssystem auf Bachelor und Master, wurden nicht mehr nur Studentinnen im Hauptstudium, sondern auch Studentinnen im Master- oder im fortgeschrittenen Bachelorstudium angesprochen.

Im Zentrum stand erneut die Entscheidungsfindung für oder gegen eine Dissertation und einen akademische Karriere.

Leitung und Koordination des Pilotprojekts womentoring und der zweiten Projektrunde haben grosse Vorarbeit geleistet und dadurch den Aufwand für die Koordination von womentoring 3 erleichtert. Das Pensum der Koordinatorin von womentoring 3 wurde nach 9 Monaten Laufzeit um 10% gekürzt.

Das Rahmenprogramm wurde erneut gestrafft. Wie in einer weiteren Runde das Rahmenprogramm zeitlich und inhaltlich angepasst werden soll, muss geprüft werden.

Nach einer kurzen Einführung zu den Eigenheiten des Programms womentoring folgt die eigentliche Evaluation in Form eines Berichts.

Auf die Evaluation der Teilnehmerinnen und des Matchings folgt die Evaluation zu den Erwartungen und den Leistungen des Programms. Dieser Teil der Evaluation basiert auf dem Leitfaden für die Eigenevaluation von Mentoring-Projekten des Bundesprogramms Chancengleichheit (151/04). Rücklaufquote: 11 von 12.¹ Als weitere Grundlage für die Evaluation dienen die Anmeldeformulare der Mentees und die Zielvereinbarungen der teilnehmenden Duos.

In einem weiteren Teil wird auf das Rahmenprogramm eingegangen und versucht, Bilanz dazu zu ziehen. Dabei fließen Statements von Mentees und Mentorinnen in die Berichterstattung mit ein, die im Rahmen einer gemeinsamen Bilanz an der Schlussveranstaltung gefallen sind.

2. Womentoring 3

TrägerInnenschaft der dritten Runde des Mentoringprogramms womentoring ist erneut die StudentInnen-schaft der Universität Bern (SUB).² Womentoring nimmt damit bei den universitären Mentoringprojekten, die vom Bundesprogramm Chancengleichheit unterstützt werden, eine Sonderstellung ein. Das Projekt richtet sich von StudentInnen an Studentinnen.

Die Projektleitung oblag bis Februar 2007 Sarah Gerhard, SUB-Vorstand Ressort Gleichstellung, danach übernahm Daniel Mullis, Nachfolger im Ressort Gleichstellung, die Leitung. Die Projektkoordination wird von einer Studentin übernommen, die sich aufgrund einer Stellenausschreibung bewirbt.

Unterstützt wird das Projekt vom Bundesprogramm Chancengleichheit, von der Unileitung, von der Abteilung für die Gleichstellung, von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen und von der Stiftung Marie Böhlen³.

Im Zentrum des Mentorings steht das sogenannte one-to-one Mentoring. Ein Rahmenprogramm gibt den Teilnehmerinnen Inputs für die Arbeit im Duo und bietet ihnen die Möglichkeit zur Vernetzung und zu einer vertieften Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsproblematik.

Die Mentees stehen im Zentrum des Programms, Mentorinnen können sich bewerben, werden individuell gesucht oder von den Mentees selber vorgeschlagen.⁴

Ziel des Programms ist es, längerfristig den Anteil der Frauen in der Lehre der Universität zu erhöhen. Womentoring erachtet es als wichtig, dass die Studentinnen bereits in der Phase des Studienabschlusses unterstützt und beraten werden, da sich dieser Übergang immer wieder als schwierig erweist. Ziel des Mentorings ist es, den Entscheidungsprozess für oder gegen einen akademische Karriere begleitet zu können, auch wenn sich die Studentin am Ende der Programmdauer gegen eine Dissertation entscheidet.

Für die Mentorinnen bietet das Programm die Chance, sich vertiefte Coaching- und Beratungskompetenzen anzueignen. Wobei es wichtig ist, festzuhalten, dass womentoring weder eine Studienberatung noch ein Ersatz für ungenügende Betreuungsverhältnisse ist.

1 Eine Teilnehmerin weilt für längere Zeit im Ausland und konnte daher den Fragebogen bis Ende der Projektlaufzeit nicht retournieren. Angaben zur Person sind aber bei der Koordination vorhanden.

2 Das Pilotprojekt wurde vom Verband der Schweizer Studierenden (VSS-UNES), der StudentInnen-schaft der Universität Bern (SUB), der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV-CSAJ initiiert. Bieri 2002, Begleitstudie womentoring.

3 Stiftung Marie Böhlen der SP Frauen Kanton Bern, weitere Informationen: <http://www.spfrauenbe.ch/stiftungfrauen.html>

4 womentoring hat erneut nur weibliche Personen für die Betreuung der Mentees ausgesucht. Die Projektleitung und die Koordination sehen diesen Entscheid aber nicht als zwingend notwendig.

Evaluation

3. Ausschreibung und Bewerbung

Folgende Mittel wurden für die Ausschreibung des Programms genutzt:

3.1 Mentees:

- Artikel im unikum, dem Magazin der StudentInnenschaft der Uni Bern
- E-Mail an alle Studierenden der Uni Bern⁵
- Streuung von Flyern auf dem Universitätsgelände (Mensen, Anschlagbretter, Flyerauslagen)
- Plakate an den Anschlagbrettern der SUB (mit detaillierten Flyern)
- Hinweis auf dem elektronischen schwarzen Brett der Universität Bern
- Informationsveranstaltung für alle interessierten Studentinnen (Teilnehmerinnenzahl: ca. 20)⁶
- Homepage⁷

Die Teilnehmerinnen sind durch folgende Informationsquellen auf womentoring aufmerksam geworden (Anzahl Nennungen):

StudienkollegIn (4), Abteilung für die Gleichstellung (3), offizielle Informationsorgane der Universität (5), Informationsveranstaltung (2), SUB (1), unikum (1)

3.2 Mentorinnen

- Artikel im unilink
- Mail an alle Mentorinnen der 1. und der 2. Runde
- Plakate an den Plakatwänden der SUB
- Hinweis auf der Homepage der Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB)
- E-Mail an alle eingeschriebenen Doktorandinnen
- Homepage⁸

3.3. Bewerbungen

Die Bewerbungsfrist für die Mentees lief vom Mai bis Ende Juni, die Frist wurde dann bis Ende Juli verlängert.

Beworben haben sich 14 Studentinnen. Die Koordination und die Projektleitung haben alle Bewerbungen geprüft und als gut befunden. Kriterien für einen positiven Bescheid waren die Motivation der Bewerberinnen und die Berücksichtigung bei der Verteilung der Teilnehmerinnen über die verschiedenen Institute und Fakultäten. 13 Studentinnen wurden in das Programm aufgenommen, für eine Studentin konnte keine geeignete Mentorin gefunden werden.

Eine Studentin hat das Programm nach der Auftaktveranstaltung abgebrochen. Als Grund hat sie angegeben, das Projekt sei zu sehr auf das Einschlagen einer wissenschaftlichen Karriere angelegt. Projektleitung und Koordination sind der Meinung, dass das bei der Ausschreibung hinreichend kommuniziert wurde, aber das Missverständnis bereits in der Bewerbung der betroffenen Studentin hätte erkannt werden können.⁹

4. Evaluation der Teilnehmerinnen und Matching

4.1. Mentees

Qualifikationsstufen der Mentees zu Beginn des Mentorings:

- 1 Doktorandin
- 9 (1) Studentinnen im Hauptstudium
- 2 Bachelorstudentinnen

5 Leider ist es nicht möglich, eine E-Mail an alle Studentinnen zu schicken. Um trotzdem möglichst nur die Zielgruppe anzusprechen, wurde bereits im Betreff der E-Mail betont, dass sich der Inhalt nur an Frauen richtet.

6 Die Infoveranstaltung zeugte für ein grosses Interesse am Projekt. Leider haben sich danach wenige Studentinnen auch wirklich für das Projekt angemeldet. Es ist zu befürchten, dass es schwieriger wird, da neu für das Masterstudium nur noch zwei Jahr vorgesehen sind und es schwierig ist, während des Schreibens der Masterarbeit noch an einem Mentoringprogramm teilzunehmen.

7 Bestandteil der Homepage der SUB: www.sub.unibe.ch/aktuelles/womentoring3

8 Bestandteil der Homepage der SUB: www.sub.unibe.ch/aktuelles/womentoring3

9 Betreffende Mentee, resp. Mentorin wird jeweils in Klammern angegeben, wenn ihre Erwähnung sinnvoll ist.

Qualifikationsstufen der Mentees am Ende des Mentorings:

- 1 Doktorandin
- 3 Lizentiat/Diplom
- 6 Studentinnen im Hauptstudium
- 2 Masterstudentinnen

Fächerverteilung:

- 3 Sprach- und Literaturwissenschaften
- 2 (3) Historische- und Kulturwissenschaften
- 4 Sozialwissenschaften
- 1 Rechtswissenschaften
- 1 Naturwissenschaften
- 1 Medizin

Altersverteilung:

- 9 zwischen 23 und 26 Jahren
- 3 zwischen 33 und 35 Jahren

Lebenssituation:

Alle Mentees sind weiblich und haben keine Kinder.

4.2. Mentorinnen

Teilgenommen haben 13 (14) Mentorinnen. Eine Mentee wurde von zwei Mentorinnen betreut, da die erste Mentorin nach dem ersten Semester die Universität Bern verlassen hat. Die Mentee wurde in der zweiten Hälfte der Laufzeit durch eine Assistentin desselben Instituts betreut.

Fächerverteilung:

- 1 Theologie
- 3 Sprach- und Literaturwissenschaften
- 2 (3) Historische- und Kulturwissenschaften
- 4 Sozialwissenschaften
- 1 Rechtswissenschaften
- 1 Naturwissenschaften
- 1 Medizin

Positionen:

- 3 Dozentinnen
- 1 Lektorin
- 1 Assistentin/Habilitandin
- 7 Assistentinnen/Doktorandinnen
- 1 (1) Doktorandin

Alle die Mentorinnen standen zum Zeitpunkt des Matchings alle in einem Anstellungsverhältnis mit der Universität Bern.

4.3. Matching

4 Mentees haben bei der Bewerbung ihre Wunschmentorin angegeben und selber ersten Kontakt aufgenommen. Drei Duos kamen zustande, eine Wunschmentorin konnte aufgrund eines Auslandsaufenthalts nicht mitmachen, die Mentee hat anschliessend nicht am Programm teilgenommen, da keine andere Mentorin gefunden werden konnte, die ihren Vorstellungen entsprach.

Die restlichen Mentorinnen wurden durch die Koordination angefragt.

Die angefragten Assistentinnen, Doktorandinnen und Dozentinnen reagierten sehr positiv auf die Anfragen, die meisten haben zugesagt. Gründe für Absagen waren grosse Arbeitsbelastung und beendete Ausstellungsverhältnisse an der Universität.¹⁰

Einige der Mentorinnen, die sich aus eigener Initiative beworben haben, konnten an keine Mentee vermittelt werden.

Es hat sich gezeigt, dass Mentoring inzwischen im Mittelbau zu einem bekannten Instrument geworden ist, es war im Gegensatz zu den beiden vorangegangenen Runden einfacher, die Frauen für eine Mitarbeit zu gewinnen.

¹⁰ Eine Assistentin, die aufgrund grosser Arbeitsbelastung nicht zur Verfügung stand, hat aber ihre Mitarbeit im Falle einer weiteren Projektgruppe angeboten.

5. Evaluation zu den Erwartungen und Leistungen des Programms:

5.1. Erwartungen an das Programm

Gründe für die Teilnahme der Mentees am Programm. Genannt werden die drei jeweils als am wichtigsten erachteten Antworten. In Klammern jeweils die Anzahl Nennungen.

Vernetzung:

Ein vermehrter Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe (4), eine bessere universitäre Einbindung (2), vermehrter Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen höherer Qualifikationsstufe (1).

Akademische Karriere:

Am meisten genannt wurde, dass von womentoring erwartet wurde, einen besseren Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere zu erhalten (7), ein grosses Bedürfnis war eine Klärung der Karriereaussichten (5) und ein Feedback zu den eigenen Qualifikationen (3). Weiter genannt wurde: Wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn erlernen (1) und die Überlegungen bezüglich Dissertation mit einer Frau einer höheren Qualifikationsstufe erörtern (1).

Persönliche Unterstützung:

Persönliches, zielgerichtetes Arbeiten (3), Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit (2) und die Klärung der eigenen Karriereabsichten (1).

Fachliche Unterstützung:

Fachliche Unterstützung erhoffen sich die Mentees bei der Durchführung eines konkreten Forschungsprojektes (1), bei einer Publikation (1) und bei der Laufbahnplanung (1).

5.2. Nutzen und Leistungen des Programms

Am meisten genannt wurde ein vermehrter Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe (4). Weiteren Nutzen sahen die Mentees in der besseren universitären Einbindung (1), der besseren Kenntnis für die Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke (1), einen vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen höherer Qualifikationsstufen (1) und eine bessere Vernetzung innerhalb der Fakultät (1)

Karrierespezifische Unterstützung:

Die meisten Mentees schätzen den Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere (5) und die Möglichkeit zur Klärung der eigenen Karriereziele (6). Genannt wurde auch, dass sie durch das Programm ein Feedback zur eigenen Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere erhalten haben (3)

Persönliche Unterstützung:

Genannt wurden eine Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit (2), ein zielgerichtetes Arbeiten in Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere (1), Verbesserung der Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit (2), ein besseres Selbstverständnis als Wissenschaftlerin (2) und die fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojekts

Fachliche Unterstützung:

Fachliche Unterstützung bei der Durchführung eines konkreten Forschungsprojektes (1) und bei der Laufbahnplanung (1)

Es zeigt sich, dass sich Erwartungen und Nutzen/Leistung gut entsprechen.

5.3. Persönlicher Nutzen des Mentoringprogramms

Die Mehrheit der Mentees sieht mehr Klarheit bezüglich der akademischen Karriereziele und sind noch wie vor motiviert oder motivierter, eine akademische Karriere einzuschlagen. Nur auf 2 der Mentees trifft diese Aussage nicht zu.

5.4. Engagement der Mentorin bezüglich der Förderbeziehung

Die Mehrheit der Mentees schätzt das Engagement ihrer Mentorin meist als eher gross oder sehr gross ein.

5.4. Häufigkeit und Art des Kontakts

Das persönliche Treffen zwischen Mentee und Mentorin stand für die meisten Duos im Vordergrund. Die

Mehrheit traf sich mindestens 4 bis 7 mal oder mehr. Zudem hatten die meisten Duos Kontakt per E-Mail.¹¹

Alle Mentees haben mit ihrer Mentorin eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen.

Ein Grossteil der Duos will den Kontakt auch nach dem Ende der offiziellen Projektlaufzeit weiterführen (8). Drei Duos haben den Kontakt nach der offiziellen Laufzeit beendet.

Der Zeiteinsatz für das Projekt war sehr unterschiedlich, die Angaben reichen 10 bis 45 Stunden, wobei eine Mentee keine Angaben gemacht hat. Die grossen Unterschiede sind einerseits auf ein unterschiedliches Engagement, andererseits auf die Schwierigkeit, den Zeitaufwand im Nachhinein zu rekonstruieren, zurückzuführen. Die Mehrheit der Mentees schätze ihre zeitlichen Ressourcen als genügend ein. Eine Mentee beklagte sich darüber, dass ihre Mentorin jeweils zu anderen Tageszeiten verfügbar gewesen ist als sie selber. Grundsätzlich hatte die Projektkoordination den Eindruck, dass das Engagement der Mentees in der ersten Projekthälfte grösser war. Teilweise sind die Ursachen dafür sicher darin zu finden, dass einige der Mentees in der zweiten Hälfte der Laufzeit mit dem Abschluss des Lizentiats beschäftigt waren.

5.5. Zukunft

8 sehen es als wahrscheinlich, eine ausseruniversitäre Karriere zu verfolgen, 5 sehen es als wahrscheinlich, in den nächsten zwei Jahren eine universitäre Mittelbauposition innezuhaben. 1 erachtet es als wahrscheinlich, teilweise in die universitäre Forschungen eingebunden zu bleiben, 1 erachtet es als wahrscheinlich, eine Dissertation zu schreiben, ohne dabei als Assistentin an der Universität angestellt zu sein (Mehrfachnennungen sind möglich)

5.6. Gesamtnutzen

Der Gesamtnutzen wird von den meisten Mentees als eher gross (7) oder als sehr gross (2) gesehen. Als positiver Nebeneffekt wurden unter anderem der Zugang zur Beratungsstelle der Berner Hochschulen genannt.

5.7. Negative Auswirkungen/Weiterempfehlung

Eine Mentee schätzte den Nutzen als eher klein ein. Keine Mentee hatte den Eindruck, dass die Teilnahme am Projekt sich für sie negativ ausgewirkt hätte und alle würden eine Teilnahme weiterempfehlen.

5.8. Umsetzung wichtiger Schritte im Mentoringjahr

- Die Hälfte erreichte wichtige Etappen zur hin zur nächsten Qualifikationsstufe und fast die Hälfte erreichte eine nächste formale Qualifikationsstufe.
 - Ein Viertel der Mentees nahmen an Konferenzen und Tagungen teil.
 - Ein Viertel der Mentees konnte ein eigenes Forschungsprojekt initiieren.
 - Ein Viertel der Mentees erreichte in der Laufzeit ein neues Beschäftigungsverhältnis mit der Universität
 - Weiter genannt wurden der Erhalt eines Stipendiums (2), der Aufbau wissenschaftlicher Forschungskoo- peration mit Dritten (2), die Erreichung eines qualifizierteren Anstellungsverhältnisses an einer Universität (2) und zusätzliche Motivation für das Studium und das Verfassen einer Dissertation.
- Der Einfluss des Programms wurde bei allen Punkten sehr unterschiedlich beurteilt.

5.9. Kritikpunkte der Mentees

Einzig eine Mentee war der Ansicht, dass andere Mentees sich selber zu wenig mit ihrer Zukunft auseinandergesetzt haben.

6. Evaluation Rahmenprogramm

6.1. Auftakt

An der Auftaktveranstaltung, die von 9.00 bis 15.00 stattfand, wurden die Mentees und die Mentorinnen auf verschiedene Arten mit dem Instrument Mentoring bekannt gemacht. 4 Mentorinnen waren verhindert, von den Mentees waren alle 13 anwesend.¹²

Inhalte der Auftaktveranstaltung waren eine Vorstellungsrunde, eine Einführung in das Projekt womentoring durch die Projektkoordination, eine Einführung ins Mentoring durch Claudia Willen, Abteilung für die Gleichstellung, Workshops zu den Erwartungen und Zielen, ein Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin der letzten

11 4 Duos trafen sich 4-6 Mal, 5 Duos trafen sich 7 Mal oder öfters. Nur ein Duo hat sich lediglich 1-3 Mal getroffen. 3 Duos hatten 1-3 Mal Kontakt per E-Mail, 4 Duos 4-6 Mal, 3 hatten 7 Mal oder mehr Kontakt per E-Mail. Ein Duo hatte keinen Kontakt per E-Mail. Telefonischen Kontakt hatte nur ein Duo (1-3 Mal).

12 Einige der Teilnehmerinnen (Mentees und Mentorinnen) konnten allerdings nur am Vormittag oder am Nachmittag teilnehmen.

Runde¹³, ein Input zur Zielvereinbarung durch Patrizia Mordini, Psychologin und Initiatorin von womentoring und ein Mittagessen. Am Ende der Veranstaltung war Zeit eingeplant für das Erarbeiten der Zielvereinbarung zwischen Mentee und Mentorin.¹⁴ Die Zielvereinbarung musste in den nächsten 4 Wochen ausgefüllt werden, 13 Zielvereinbarungen wurden ausgefüllt zurückgesandt.

6.2. Kritik an der Auftaktveranstaltung

Nach der Ansicht der Teilnehmerinnen dauerten gewisse Programmpunkte zu lange und hätten gestrafft oder kombiniert werden können. Nicht vernachlässigt werden darf dabei aber die Zielvereinbarung. Sie bildet einen zentralen Bestandteil der Mentoringbeziehung und es ist sinnvoll, genügend Inputs zu möglichen Zielen zu geben.¹⁵ Vorstellungsrunden, Kaffeepausen und ein Mittagessen hingegen erweisen sich als ideale Plattform zum gegenseitigen Kennenlernen und zum Knüpfen von Netzwerken.

6.3. Zwischenbilanz

Die Zwischenbilanz fand (zum ersten Mal) nur für die Mentees statt. Am Vormittag führte Frau Dr. Eva Scheuber von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen einen Kurs in Laufbahnplanung durch. Teilgenommen haben 8 Mentees. Die Rückmeldungen zum Workshop war unterschiedlich, einige waren der Ansicht, sie hätten davon profitiert, anderen empfanden ihn als überflüssig. Der Kurs hat aber allen mit zusätzlichem Informationsmaterial zur Stellensuche und zu Finanzierungsmöglichkeiten für eine Dissertation weitergeholfen.

Danach gab es ein gemeinsames Mittagessen und im Gespräch wurde mit den Mentees Zwischenbilanz gezogen. Teilgenommen haben daran 6 Mentees und es kamen sehr interessante Gespräche zustande. Es entstand der Anschein, dass vor allem engagierte Mentees die Veranstaltung besucht haben. Durch die Abwesenheit der Mentorinnen kam es zu entspannten und persönlichen Diskussionen über die bereits gemachten Erfahrungen, die alle teilnehmenden Mentees weitergebracht haben.

Die abwesenden Mentees haben bei der Koordination per E-Mail Zwischenbilanzfragen beantwortet.

6.4. Schlussbilanz

An der Schlussbilanz nahmen 3 Mentorinnen teil. Die Gründe für die Abwesenheit waren vielfältig, es stellte sich aber heraus, dass nur Mentorinnen teilnehmen möchten, deren Mentee auch anwesend ist. Von den Mentees waren 7 anwesend. Abwesenheitsgründe der Mentees waren Auslandsaufenthalt (1), Arbeitsüberlastung (1), Bewerbungsgespräch für Dissertationsstelle (1), Arbeit (2).

Der erste Teil bestand aus einem sehr spannenden Gespräch mit Natalie Imboden zu Gleichstellungsfragen auf der politischen Ebene, der zweite Teil aus einer Evaluation. Anschliessend gab es ein gemeinsames Mittagessen.

Aufgrund der gemachten Erfahrungen mit der Auftaktveranstaltung wurde die Schlussbilanz auf den Vormittag beschränkt.

Die Schlussbilanz fand ganz am Ende des Semesters statt. Das wurde zu Beginn des Programms

so gewünscht, hat sich aber im Nachhinein als Fehler erwiesen, da die meisten in dieser Phase sehr beschäftigt waren mit Prüfungen oder die letzte Lehrveranstaltung des Semesters nicht verpassen wollten.

6.5. Evaluation des Programms an der Schlussveranstaltung

Die Mentees und die anwesenden Mentorinnen haben sich alle positiv zur Mentoringbeziehung geäussert und würden das Programm weiterempfehlen.

Das Rahmenprogramm wurde grundsätzlich geschätzt, wenngleich die Länge kritisiert wurde. Die Gespräche mit Gästen wurden sehr geschätzt.

Es besteht ein Interesse an zusätzlichen informellen Treffen. Es wurde auch eingewendet, dass es an nur drei Kernveranstaltungen (Auftakt, Zwischenbilanz, Abschluss) fast unmöglich sei, einander kennen zu lernen. Zudem ist es wahrscheinlich, dass man nicht an allen drei Veranstaltungen teilnehmen kann.

Eine Mentee hat vorgeschlagen, einen monatlichen Mittagstisch zu organisieren, an der die Mentees die Gelegenheit hätten, sich gegenseitig besser kennenzulernen und zu vernetzen. Beklagt wurde, dass es zu viele Workshops gegeben habe. Eine Mentorin bemerkte, dass für die Mentorinnen keine grosse Vernetzung stattfindet. Diese Bemerkung wurde im Rahmen des Programms nicht zum ersten Mal gemacht. Für die Mentorinnen war das Interesse an den Rahmenveranstaltungen daher nicht so gross. Vor allem für Mentorinnen, die bereits zum zweiten oder zum dritten Mal teilnehmen, sollte das Rahmenprogramm eine vermehrte Möglichkeit zur Vernetzung bieten, um nicht eine zusätzliche Belastung darzustellen.

13 Eingeladen war das Duo, leider musste die Mentorin kurzfristig wieder absagen.

14 Dieser Programmpunkt war fakultativ, es war auch möglich, die Zielvereinbarung zu einem späteren Zeitpunkt auszufüllen.

15 Dafür werden idealerweise Resultate aus bereits vergangenen Workshops miteinbezogen. Es ist sinnvoll, wenn diese Resultate von der Koordination jeweils weitergegeben werden.

Ein grosses Problem stellt die Festlegung eines Termins für Veranstaltungen dar, der wirklich allen Teilnehmerinnen behagt. Doodle-Terminumfragen haben sich hierbei als nützlich herausgestellt.

6.6. Andere Anlässe:

6.6.1. Kurs Coaching und Beratung für Mentorinnen

Für die Mentorinnen fand ein Kurs in Coaching und Beratung statt. Der Kurs wurde an zwei verschiedenen Terminen angeboten, 4 Mentorinnen haben teilgenommen.

Der Kurs wurde von Frau Dr. Eva Scheuber von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen durchgeführt. Einerseits bedeutete der Kurs für die Mentorinnen eine zusätzliche zeitliche Belastung, andererseits haben einige der teilnehmenden Mentorinnen bereits einen solchen oder einen ähnlichen Kurs besucht.¹⁶

6.6.2. Mittagessen für Mentorinnen

Teilgenommen haben 6 Mentorinnen. Das Essen fand im Restaurant Zebra in der Länggasse statt. Ein solches informelles Treffen müsste regelmässig stattfinden um zu Erfolgen bezüglich dem Knüpfen von Netzwerken zu führen.

6.6.3. Mittagstisch

Mittagstisch mit Elisabeth Häni von der Fachstelle UND und Rachel Mader, wissenschaftliche Assistentin Institut für Kunstgeschichte Uni Bern. Teilgenommen haben 15 Personen. Solche Anlässe sollten vermehrt durchgeführt werden und wurden von den Teilnehmerinnen positiv bewertet. Die Teilnehmerinnen sollten je nach Interessenslage daran teilnehmen können.

6.7. Aufruf zu eigenen Ideen

Die Mentees wurden explizit aufgefordert, ihre Wünsche zum Rahmenprogramm zu äussern. Wenige Anregungen gingen daraufhin bei der Koordination ein. Eine Mentee hat sich einen Besuch von Tove Soiland gewünscht.¹⁷ Eine andere Mentee hat sich einen Input zum Thema Work Life Balance gewünscht. Die betreffende Mentee hat auch vom Angebot des Mentoring phil.-nat. profitiert, dass sich an einer gemeinsamen Veranstaltung genau dem Thema gewidmet hat. Diesem Wunsch wurde zudem Rechnung getragen, indem eine Referentin der Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen) eingeladen wurde und eine wissenschaftliche Assistentin und Mutter von drei Kindern einen spannenden Einblick in ihre Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie gegeben hat. Mit der Einladung von Natalie Imboden, Grünes Bündnis, Stadträtin, konnte auch dem Wunsch einer Mentee nach einem Input zu Gleichstellung und Politik Rechnung getragen werden.

Womentoring kann keine fachspezifische Veranstaltungen wie Tagungsbesuche anbieten, da das Projekt interdisziplinär ist. Einige Mentees haben aber von ihren Mentorinnen die Gelegenheit erhalten, gemeinsam eine Tagung zu besuchen und diese Erfahrung als sehr wertvoll eingestuft.

6.8. Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen für das Rahmenprogramm:

Mit einer Zusammenarbeit der Mentoringprogramm an der Uni Bern können Ressourcen gespart werden und vielfältigere Angebote für die TeilnehmerInnen gemacht werden. Mit einer Veranstaltung des Mentoring phil.-nat. wurde ein erster Schritt in diese Richtung getan.

Organisatorische und finanzielle Details müssen für weitere Kooperationen geklärt werden.

¹⁶ Eine Mentorin (genaue Anzahl) hat bereits zum dritten Mal am Programm teilgenommen, einen Mentorin hat selber ein Mentoringprojekt koordiniert und war bereits für andere Projekte Mentorin, einen Mentorin hat im Rahmen ihrer Ausbildung Coaching- und Beratungskompetenzen erwerben können.

¹⁷ Betreffende Mentee hat das Programm aber bereits nach wenigen Wochen wieder abgebrochen.