

*u<sup>b</sup>*

---

b  
UNIVERSITÄT  
BERN



# womentoring 2010/2011

**Das Mentoringprogramm von & für Studentinnen an der Universität Bern  
Schlussbericht und Evaluation der 5. Projektrunde**

Sarah Baumann  
Projektkoordinatorin  
StudentInnenschaft der Universität Bern  
Lerchenweg 32  
3012 Bern

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

Bern, August 2011

## Dank

Einmal mehr haben viele Menschen mit ihrem Engagement und ihrer wertvollen Unterstützung zum Erfolg von womentoring beigetragen. Ein spezieller Dank geht an Anja Ghetta, die als Mitglied des SUB-Vorstandes und Verantwortliche des Ressorts Gleichstellung die Projektleitung von womentoring innehatte und mich mit ihrem Elan und ihren Ideen stets tatkräftig unterstützt hat. Ein herzliches Dankeschön geht weiter an all jene Menschen, die durch ihre Begleitung und wertvollen Inputs zum Erfolg auch der fünften Runde von womentoring beigetragen haben. Besonders bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei Sabine Höfler 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 Anita Rietschin (Projektkoordinatorin 2008/09), 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. Sabine Sczesny, Prof. Dr. Gabriele Rippl, Marina Richter und lic.iur. Zita Küng.

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**

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>2. KURZÜBERBLICK WOMENTORING</b>	<b>6</b>
2.1 Zielsetzungen	6
2.2 Trägerinnen und Projektleitung	7
<b>3. AUSSCHREIBUNG UND TEILNEHMERINNEN</b>	<b>7</b>
3.1 Ausschreibung	7
3.2 Bewerbungen	9
3.3 Teilnehmende Mentees	10
3.4 Anfrage Mentorinnen und Matching	11
<b>4. ARBEIT IN DEN DUOS</b>	<b>14</b>
4.1 Treffen der Duos	14
4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos	14
4.3 Unterstützung seitens Projektkoordination	16
<b>5. RAHMENPROGRAMM</b>	<b>16</b>
5.1 Zielvereinbarungsworkshop (für Mentees)	18
5.2 Auftaktveranstaltung	18
5.3 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen	19
5.4 Workshop Laufbahnplanung für Mentees	20
5.5 Mittagstische	21
5.6. Zwischenevaluation / Abendessen für Mentorinnen	21
5.7 Zwischenevaluationsveranstaltung	22
5.8. Erfahrungsbericht Prof. Dr. Susan Emmenegger	23
5.9. Veranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben“	24
5.10 „Mein Leben balancieren“ – Veranstaltung zu Work-Life-Balance mit Zita Küng	25
5.11. Abschlussveranstaltung	26
5.12 Evaluation und Inhalte Rahmenprogramm	27
5.13 Kommunikation seitens Projektkoordination	27

<b>6. NUTZEN DES PROGRAMMS</b>	<b>27</b>
6.1 Nutzen für die Mentees	27
6.2 Entscheidungstendenzen Mentees	30
6.3 Nutzen für die Mentorinnen	31
6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen	32
<b>7. GESTALTUNGSEMPFEHLUNGEN NÄCHSTE RUNDE</b>	<b>34</b>
7.1 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen	34
7.2 Empfehlungen der Projektkoordinatorin	35
<b>ANHANG</b>	
<i>ANHANG A:</i> Ergebnisse Auftaktveranstaltung – Workshop Erwartungen	39
<i>ANHANG B:</i> Ergebnisse Zwischenevaluation Mentees	40
<i>ANHANG C:</i> Ergebnisse Abschlussveranstaltung	42
<i>ANHANG D:</i> Evaluationsformular Womentoring Mentees	43
<i>ANHANG E:</i> Evaluationsformular Womentoring Mentorinnen	48

## 1. EINLEITUNG

Das von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm womentoring wurde 2002 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit realisiert. Im Studienjahr 2010/11 konnte es nun bereits zum fünften Mal und erstmals ausserhalb des Bundesprogramms erfolgreich durchgeführt werden. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm richtet sich an Studentinnen im Haupt- oder Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Idee befassen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Das Programm stiess wiederum auf eine grosse Nachfrage, die Zahl der Anmeldungen überstieg jene der letzten Projektrunde sogar um fünf Bewerberinnen. Die bei jeder Projektrunde angestiegene Zahl an Bewerbungen, aber auch zahlreiche weitere Anfragen von interessierten potentiellen Mentees und Mentorinnen im Laufe der fünften Projektrunde machen deutlich, dass womentoring einen hohen Bekanntheitsgrad erlangt und sich als Mentoringprogramm an der Universität Bern etabliert hat.

Im Aufbau folgte die fünfte Projektrunde im Wesentlichen dem letzten Durchgang. Auch wurden die Erfahrungen und Empfehlungen aus der letzten Runde in die Ausgestaltung insbesondere des Rahmenprogramms miteinbezogen. Eine eigentliche Neuheit der fünften Projektrunde findet sich in der Vernetzung und konkreten Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen der Universität Bern, insbesondere mit dem Mentoring phil.-nat., dem Mentoring Gender und dem Mentoring am IPW.

Der vorliegende Schluss- und Evaluationsbericht bietet einerseits einen Überblick über die Inhalte und Aktivitäten der fünften Projektrunde von womentoring (Laufzeit März 2010 bis August 2011) und fasst andererseits die Resultate der Schlussevaluation zusammen. Der Bericht baut auf den bisherigen Berichten auf, insbesondere auf der Evaluation der vierten 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 fünften 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 von und 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, wobei die fünfte Projektrunde (2010/11) erstmals ausserhalb des Bundesprogramms Chancengleichheit stattfand. womentoring richtet sich an Studentinnen im Haupt- oder Masterstudium der Universität Bern, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn interessieren und sich mit der Frage auseinandersetzen möchten, was es bedeutet, zu promovieren. Als Mentorinnen kommen Assistentinnen oder Doktorandinnen desselben oder eines ähnlichen Fachgebietes in Frage. womentoring arbeitet mit der Methode des one-to-one Mentoring. Im Zentrum 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 in Bezug auf eine wissenschaftliche 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 Haupt- oder 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 beides 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 fünften Projektrunde von womentoring ist die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB). Im Gegensatz zu den letzten Projektrunden fand die fünfte 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 Mai 2010 Romina Loliva vom SUB-Vorstand, Ressort Gleichstellung, danach übernahm Anja Ghetta als deren Nachfolgerin im SUB-Vorstand die Projektleitung. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde als befristete 25%-Stelle (März 2010 – August 2011) ausgeschrieben und mit Sarah Baumann, Masterstudentin der Geschichte und der Philosophie, besetzt. Da das Programm wiederum auf grosse Resonanz stiess und die Teilnehmerinnenzahl wieder jener der vierten Projektrunde entsprach, wurde das Arbeitspensum der Koordinatorin ab Juni 2010 – in Entsprechung des Arbeitspensums für die letzte Projektrunde – auf 30% erhöht. Die Mehrkosten wurden von der Abteilung für die Gleichstellung Frauen und Männern der Universität Bern übernommen.

## 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 fünfte 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. Zusätzlich zu den bewährten Ausschreibungskanälen wurde eine Sitzung des StudentInnenrats als Möglichkeit genutzt, für das Projekt zu werben. Im Folgenden wird ein Überblick über die genutzten Kanäle für die Programmausschreibung und -werbung gegeben:

- **Flyer**

Um die Informationen zum Programms breit zu streuen, wurden 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. Für zukünftige Projektrunden wird empfohlen, nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Informationsmail ausschliesslich an Studentinnen gesendet werden könnte.

- **Beitrag im unikum**

Für die Ausgabe 144 (April 2010) des *unikum*, dem Magazin der SUB, wurden womentoring unter der Rubrik „nachgefragt“ zwei Spalten zur Verfügung gestellt. Zu der von der *unikum*-Redaktion festgelegten Leitfrage „Was ist womentoring?“ verfasste die Projektkoordinatorin einen Kurzartikel mit den wichtigsten Informationen zum Programm sowie einem Hinweis auf die Informationsveranstaltung und das Bewerbungsverfahren. Zudem fragte die Koordinatorin eine ehemalige Mentee an, welche für die zweite Spalte einen Kurzartikel in Form eines subjektiven Erfahrungsberichtes verfasste.

Bereits im Hinblick auf die sechste Projektrunde wurde in der 151. Ausgabe (Mai 2011) des *unikum* ein zweiseitiges Interview mit einem Mentoring-Duo der fünften Projektrunde publiziert. Das Interview macht deutlich, dass sich womentoring als Instrument zur Nachwuchsförderung etabliert hat.

- **Hinweis im unilink**

Im „unilink“, der Hauszeitung der Universität Bern, wurde in der Maiausgabe 2010 unter der Rubrik „Tipps und Termine“ ein kurzer Artikel mit einem Projektbescrib 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 Juni 2010 ein Programmhinweis plaziert, welcher Assistentinnen und Doktorandinnen auf das Programm und die Möglichkeit zur Übernahme einer Mentorinnenrolle aufmerksam machte.

- **Elektronisches Anschlagbrett der Uni Bern**

Mitte April 2010 wurde auf dem elektronischen Anschlagbrett der Uni Bern ein Hinweis für die Informationsveranstaltung aufgeschaltet

- **Homepage der SUB**

Zusätzlich zur Internetseite von womentoring, die ein fester Bestandteil der Homepage der SUB ist, wurde während den Monaten Mai-Juli 2010 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.

- **Informationsveranstaltung**

Eine stündige Informationsveranstaltung fand am 5. Mai 2010 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. Die Veranstaltung erfreute sich wiederum grosser Nachfrage. So nahmen rund 28 interessierte Frauen – darunter 26 potentielle Mentees und 2 potentielle Mentorinnen – an der Veranstaltung teil.<sup>1</sup>

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 (8x)
- Flyer (4x)
- Empfehlung durch Bekannte (3x)
- Anschlagbrett (2x)
- Bericht unikum (1x)
- Anderes (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. Bemerkenswert ist, dass mehrere Mentees durch Bekannte auf womentoring aufmerksam geworden sind. Dies zeigt, dass sich das Projekt an der Universität Bern einen Namen gemacht hat. Für die nächste Runde wären zu den bekannten Informationskanälen allenfalls neue zu prüfen, um das Programm insbesondere unter potentiellen Mentorinnen noch bekannter zu machen.

### 3.2 Bewerbungen

Am Programm interessierte Studentinnen konnten sich mittels eines Bewerbungsformulars bei der Projektkoordinatorin bewerben. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist (31. Mai 2010) sind rund 25 Bewerbungen eingetroffen. Im Vergleich zur letzten Projektrunde, für welche sich 20 Studentinnen beworben hatten, verzeichnete das Programm hinsichtlich der Nachfrage damit eine erneute Steigerung.

---

<sup>1</sup> Die Anzahl Teilnehmerinnen an der Informationsveranstaltung lag damit zwischen jener der dritten (20 Interessentinnen) und jener der vierten (35 Interessentinnen) Projektrunde.

Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen wurden 18 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 weiter aus folgenden zwei Gründen: Zum einen wurde bei der Festlegung der maximalen Teilnehmerinnenzahl die Empfehlung der letzten Koordinatorin berücksichtigt, die eher davon abriet, womentoring mit mehr als 18 Mentees bzw. 36 Duos durchzuführen.<sup>2</sup> Das Bestreben, unter den Teilnehmerinnen ein Gruppen- und Zusammengehörigkeitsgefühl entstehen zu lassen, bildete damit ein wichtiges Kriterium, mit insgesamt 36 Teilnehmerinnen der Zahl der letzten Projektrunde zu folgen. Zum anderen erfüllten sieben Bewerberinnen die erforderlichen Teilnahmekriterien nur teilweise: 3 Bewerberinnen planten den Einstieg ins MA-Studium erst für das Herbstsemester 2011 und hätten sich damit während der gesamten Laufzeit des Programms im BA-Studium befunden, während 2 Bewerberinnen ihr Studium bereits abgeschlossen hatten und nicht mehr an der Universität Bern immatrikuliert waren. Einer weiteren Bewerberin wäre aufgrund eines geplanten Auslandsaufenthaltes im Frühjahrssemester 2011 nur die Teilnahme an der ersten Hälfte des Programms möglich gewesen, während eine andere Bewerberin für das FS 2011 bereits als Doktorandin an der Universität Bern immatrikuliert war. Indem an zentralen Teilnahmekriterien festgehalten wurde (Masterstudentin und Teilnahme am gesamten Programm), konnte eine konsequente und nachvollziehbare Begründung der Absagen garantiert werden. Den 7 Bewerberinnen wurde schriftlich und mit Anfügung einer Begründung mitgeteilt, dass sie leider nicht ins Programm aufgenommen werden konnten. Den 3 Bachelorstudentinnen wurde die Teilnahme an der nächsten Projektrunde empfohlen. Die angehende Doktorandin wurde auf das Programm „Mentoring Deutschschweiz“ hingewiesen. Zudem wurden alle 7 Bewerberinnen auf das Kursprogramm der AfG sowie auf die Beratungsstelle der Berner Hochschulen aufmerksam gemacht.

Die 18 aufgenommenen Studentinnen wurden per E-Mail darüber informiert, dass für sie nach einer Mentorin gesucht wird.

### 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 fünften Projektrunde waren insgesamt drei Fakultäten im Programm vertreten. Während die WISO- und die Rechtsfakultät in der fünften Runde nicht mehr vertreten waren, nahmen dafür fünf Studentinnen der Naturwissenschaftlichen Fakultät am Programm teil. Als Erklärung für das Fehlen von Teilnehmerinnen aus der medizinischen sowie der theologischen Fakultät sei auf den letzten Schlussbericht hingewiesen, der bereits den unterschiedlichen Stellenwert eines Doktorats an

<sup>2</sup> Vgl. womentoring 2008/2009. Schlussbericht und Evaluation zur 4. Runde, vorgelegt von Anita Rietschin, November 2009, 29.

der medizinischen Fakultät sowie die geringe Anzahl Studierenden insgesamt an der theologischen Fakultät als mögliche Gründe thematisierte.<sup>3</sup> Auffallend für die fünfte Projektrunde ist die hohe Anzahl an Psychologiestudentinnen. Der hohe Frauenanteil im Psychologiestudium dürfte dafür ein wichtiger Grund sein.

2008/09

2010/11

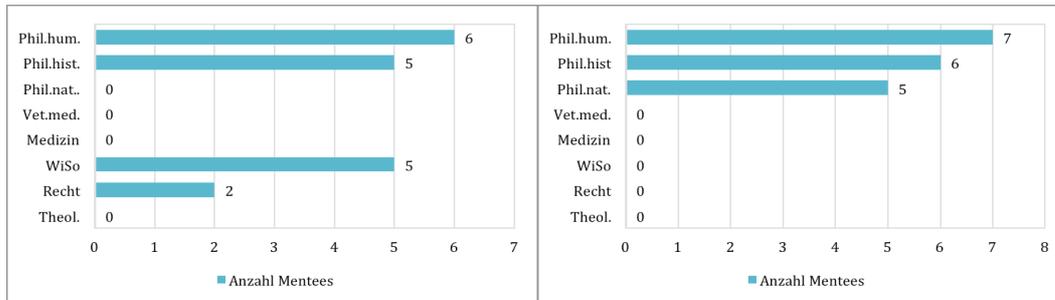


Abbildung 1: Vergleich Anzahl Mentees nach Fakultätszugehörigkeit vierte (2008/09) und fünfte (2010/11) Projektrunde

2008/09

2010/11

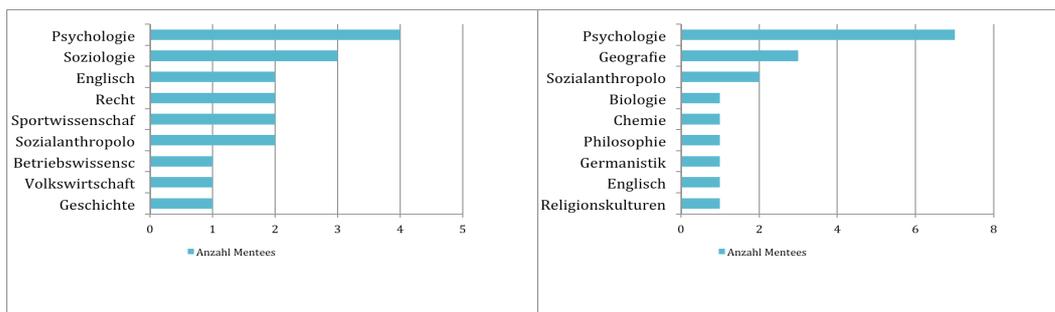


Abbildung 2: Vergleich Anzahl Mentees nach Fächern vierte (2008/09) und fünfte (2010/11) Projektrunde

Folgende Hauptfächer wurden in der fünften Projektrunde von den aufgenommenen Mentees belegt: Psychologie (7), Geografie (3), Sozialanthropologie (2), Biologie (1), Chemie (1), Philosophie (1), Germanistik (1), Englisch (1), Religionskulturen (1).

### 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. Leider stimmten ihre Fachrichtungen (Theologie/Judaistik und Informatik/Mathematik) nicht mit den Studienrichtungen der aufgenommenen Mentees überein, so dass sie nicht ins Programm aufgenommen werden konnten. Ihre Bewerbungen wurden aber auf der Liste potentieller

<sup>3</sup> Vgl. womentoring 2008/2009, 9.

Mentorinnen für die sechste Projektrunde vermerkt.

Damit wurde von der Projektkoordinatorin für alle 18 Mentees aktiv nach einer Mentorin gesucht. Von der Möglichkeit, auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin zu nennen, hatten drei Mentees Gebrauch gemacht.<sup>4</sup> Bei einer Mentee sagte die Wunschmentorin sofort zu, während die von den anderen beiden Mentees vorgeschlagenen Assistentinnen absagten. Die Koordinatorin übernahm daraufhin die Mentorinnen-Suche auch für diese beiden Mentees, wobei eine der Mentees ebenfalls weiterhin aktiv mitsuchte und schlussendlich auch eine Zusage von einer von ihr angefragten Habilitandin erhielt.

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. Eine weitere Anfrage wurde zudem an eine Assistentin, deren Bewerbung in der letzten Projektrunde nicht berücksichtigt werden konnte, gerichtet.

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.

Neu wurde in dieser Projektrunde eine Informationsmappe für interessierte bzw. potentielle Mentorinnen zusammengestellt.<sup>5</sup> Der Anstoss für die Informationsmappe erfolgte allerdings erst nach dem Matching, so dass sie für diese Projektrunde noch nicht breit verwendet werden konnte. Für die sechste Projektrunde ist sie aber als Beilage zur Anfrage potentieller Mentorinnen zu empfehlen.

Insgesamt wurden 31 Assistentinnen angefragt. Erfreulicherweise überwogen damit die Zusagen die Negativbescheide. Die Reaktionen auf die Anfragen fielen denn auch ausnahmslos positiv aus. Alle angefragten Assistentinnen und Doktorandinnen fanden das Projekt unterstützenswert und hätten sich grundsätzlich gerne als Mentorinnen zur Verfügung gestellt. Die Mehrheit 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
- Sehr hohe Arbeitsbelastung
- Forschungsaufenthalt im Ausland
- Schwangerschaft

---

<sup>4</sup> Zwei Mentees haben bereits auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin genannt, während eine weitere Mentee zu einem späteren Zeitpunkt eine Wunschmentorin nannte.

<sup>5</sup> Die Infomappe enthält den Projektbeschrieb, Informationen zum Mentoring-Tandem und Matching-Prozess, einen Leitfaden für die Mentoring-Zusammenarbeit, Anregungen für die Aktivitäten der Mentoring-Duos, eine Vorlage der Zielvereinbarung, eine Vorlage für das Kurzprotokoll des Mentoring-Austausches sowie den Leitfaden für das Abschlussgespräch der Mentoring-Duos.

Bis Ende August 2010 konnte für jede Mentee eine Mentorin mit weitgehender Fachübereinstimmung gefunden werden. Bei drei Mentees musste bei der Mentoring-Suche auf ein anderes Institut innerhalb ihrer Fachdisziplin ausgewichen werden. Von den 18 teilnehmenden Mentorinnen hatten zwei bereits an einer früheren Runde von womentoring mitgemacht. Für die restlichen 16 Mentorinnen war das Programm neu.

## 4. ARBEIT IN DEN DUOS

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.<sup>6</sup> 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. Bei einigen Duos bildete der gemeinsame Besuch einer Fachtagung oder eine „Führung“ durch das Institut den Rahmen für eines der Treffen. Mehrere Duos kommunizierten zwischen den persönlichen Gesprächen zudem über E-Mail. Die Art und Anzahl der Treffen entsprach mehrheitlich den Vorstellungen, wie sie die Duos zu Beginn des Programms formuliert hatten.

### 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 persönlichen Motivation für oder gegen eine Dissertation
- Klärung des Anforderungsprofils für eine Dissertation
- Klärung der Vor- und Nachteile einer Dissertation bzw. einer Anstellung in der Forschung
- Klärung der Rahmenbedingungen einer Dissertation (u.a. Anbindung am Institut, Finanzierungsmöglichkeiten, zeitlicher Aufwand)
- Überblick über Bewerbungsmöglichkeiten für eine Dissertation
- Hinweise zur Suche von Betreuungspersonen für eine Dissertation
- Übersicht gewonnen über Tätigkeiten und Pflichten einer Doktorandin / Assistentin
- Einblick in das Institut und das wissenschaftliche Arbeiten
- Gemeinsamer Besuch einer Fachtagung

---

<sup>6</sup> Drei Duos fielen diesbezüglich etwas aus dem Rahmen. Bei zwei Duos standen die Mentees zu Beginn des Programms kurz vor ihrem Studienabschluss und konnten aufgrund einer Anstellung bzw. einem Auslandsaufenthalt an der zweiten Hälfte von womentoring nicht mehr teilnehmen. Bei einem weiteren Duo befand sich die Mentee in der ersten Hälfte des Programms in einem Austauschsemester, so dass sich das Duo in dieser Zeit weniger häufig treffen konnte.

- Hilfestellung bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen
- Aufzeigen und Besprechen von Alternativen zu einer Dissertation
- Entscheidung getroffen bezüglich „Dissertation: ja oder nein“
- Besprechung von Auslands Optionen
- Festlegung konkreter laufbahnstrategischer Schritte im Anschluss an das Studium
- Gewinn klarerer Perspektiven bezüglich persönlicher und beruflicher Laufbahn
- Besprechung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Privatleben und Dissertation
- Auf- und Ausbau des Netzwerkes der Mentee
- Ausgeglichenere Life-Work-Balance

Aus der Gesamtevaluation ergibt sich, dass fast alle Mentoring-Duos die Mehrheit der von ihnen gesteckten Ziele erreicht haben.

#### **Highlights:**

- Konstruktive und offene Gesprächskultur
- Persönliche Erfahrungsberichte der Mentorin
- Einblick in den Alltag der Mentorin
- Bereichernder Austausch für Mentee und Mentorin
- Symmetrie der Erwartungen
- Zielstrebigkeit und Selbständigkeit der Mentee
- Intensive Auseinandersetzung der Mentee mit Hinweisen der Mentorin
- Eingehen der Mentorin auf Bedürfnisse der Mentee
- Wahrnehmung einer konkreten persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bei der Mentee
- Das Ziel „Doktorat“ scheint nicht mehr unerreichbar bzw. der mit einem Doktorat verbundene Druck erscheint nicht mehr als so gross
- Konkretisierung der mit einem Doktorat verbundenen Vorstellungen
- Konkretes Coaching (z.B. Präsentation der Masterarbeit vor laufender Kamera mit anschließender Auswertung, Üben eines Vorstellungsgespräches)
- Treffen von Entscheidungen
- Erfolgreiche Stellensuche der Mentee

#### **Knackpunkte:**

- Mentorin brach während Mentoringjahr ihr Doktorat ab<sup>7</sup>
- Anfänglich unterschiedliche Kommunikationsebenen<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Nachdem die Mentorin sich nach Abbruch des Doktorats an die Projektkoordinatorin gewandt hatte, wurde zusammen mit der Mentee besprochen, ob beide die Mentoring-Beziehung unter den veränderten Umständen weiterführen möchten. Mentorin und Mentee sahen darin keine Schwierigkeiten und sprachen sich beide für eine Weiterführung der Mentoring-Beziehung aus.

- Unklare Zielvorstellungen bzw. unklare Formulierung der Bedürfnisse von Seiten der Mentee<sup>9</sup> und damit verbunden zu wenig strukturierte Gespräche
- Unsicherheit von Seiten der Mentorin bezüglich Nutzen der Gespräche für Mentee
- Starker Fokus auf Fragen zur Masterarbeit und zum Studium
- Unterschiedliche Fachbereiche Mentee – Mentorin
- Zeitmangel

### 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. Als besonders hilfreiche Unterstützung wurden die vorgängige Definition der Ziele der Mentees, die Thematisierung der Mentorinnen-Rolle während der Auftaktveranstaltung sowie die schriftlichen Leitfäden (Zielvereinbarungsformular, Leitfaden für das Abschlussgespräch) empfunden. Auch die im Rahmen des Workshops „Beratung & Coaching“ erhaltenen Inputs wurden als unterstützend empfunden.

## 5. RAHMENPROGRAMM

In Bezug auf Aufbau und Umfang wurde das Rahmenprogramm analog zur vierten Projektrunde von womentoring gestaltet. Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung wurden in ihrer etablierten Form beibehalten, ebenso die Anzahl der Fachbeiträge. 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. Folgende Themen wurden bezüglich der Fachbeiträge am häufigsten genannt: „Erfahrungsbericht einer Professorin“, „Finanzierung von Dissertationsvorhaben“, „Life-Work-Balance“. Zudem sprach sich die Mehrheit der Teilnehmerinnen für fakultative Mittagstische aus.

Auch die Kurse an der Beratungsstelle der Berner Hochschulen wurden entsprechend der letzten Projektrunde angeboten. Einzig der Workshop „Laufbahnplanung“ wurde auf Empfehlung der Koordinatorin der vierten Runde inhaltlich angepasst. Alle Kurse wurden

---

<sup>8</sup> In einem gemeinsamen Gespräch zwischen Mentee und Mentorin wurden die unterschiedlichen Kommunikationsebenen thematisiert und angepasst.

<sup>9</sup> Dieser Punkt wurde von zwei Duos genannt. Während ein Duo die Ziele in den gemeinsamen Gesprächen konkretisierte, blieb dieser Aspekt beim zweiten Duo ein Knackpunkt.

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 fünften 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
27.09.2010 & 30.09.2010	Mentees	<b>Workshop „Zielvereinbarung“</b> (doppelt geführt, jeweils 15.00-16.30)
01.10.2011	Alle	<b>Auftaktveranstaltung</b> (9.30-13.30)
08.11.2010 & 11.11.2010	Mentorinnen	<b>Workshop „Beratung &amp; Coaching“</b> (doppelt geführt, jeweils 14-16.30)
7.12.2010 & 9.12.2010	Mentees	<b>Workshop „Laufbahnplanung“</b> (doppelt geführt, jeweils 14-16.30)
12.01.2011	Alle	<b>Mittagstisch</b> (12.15-13.30)
28.01.2011	Mentees	<b>Zwischenevaluation</b> (17.00-19.00)
02.02.2011	Mentorinnen	<b>Zwischenevaluation / Abendessen</b> (19.00-22.00)
15.02.2011	Alle	<b>Mittagstisch</b> (12.15-13.30)
23.02.2011	Alle	<b>Erfahrungsbericht</b> Prof. Dr. Susan Emmenegger (16.30-18.00)
26.03.2011	Alle plus TeilnehmerInnen Mentoring Phil.nat., Mentoring Gender, Mentoring am IPW	<b>Veranstaltung «Finanzierung von Dissertationsvorhaben»</b> (17.00-19.00, anschliessender Apéro)
28.03.2011	Alle	<b>Mittagstisch</b> (12.15-13.30)
15.04.2011	Alle	<b>Abendessen</b> (19.00-22.00)
11.05.2011	Alle	<b>«Mein Leben balancieren»</b> – Veranstaltung zu Life- Work-Balance mit Zita Küng (17.00-19.00, anschliessender Apéro)
20.05.2011	Alle	<b>Abschlussveranstaltung</b> (09.30-13.30)

Tabelle 1: Veranstaltungen Rahmenprogramm 2010/2011

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. In Absprache mit der Seminarleiterin Dr. Eva Scheuber wurde dieser um eine halbe Stunde gekürzt. 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 16 Mentees am Zielvereinbarungsworkshop teilgenommen.

#### ***Bewertung durch die Teilnehmerinnen:***

Der Workshop wurde von der Mehrheit der Mentees positiv und als gute Vorbereitung für das Mentoring-Jahr beurteilt. Die Reflexion der eigenen Ziele und Wünsche wurde als hilfreiche Unterstützung empfunden, um zielgerichtet ins Programm einzusteigen. Der Workshop half den Mentees zudem dabei, offene Fragen auszuformulieren sowie ihre Ziele zu strukturieren. Besonders gefallen hat den Mentees auch die Möglichkeit, im Rahmen des Workshops die anderen Teilnehmerinnen kennenzulernen und sich untereinander über die Erwartungen hinsichtlich womentoring austauschen zu können. Von zwei Mentees wurde angemerkt, dass sie den Workshop als zu langfädig empfunden haben.

### 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 verteilt.<sup>10</sup> 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 Sabine Höfler 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 womentoring. Die ehemalige Mentee und Mentorin berichteten offen über ihre Erfahrungen

---

<sup>10</sup> Die Mappe enthielt eine Liste aller Teilnehmerinnen, einen Projektbeschrieb, den Leitfaden zur Zusammenarbeit, ein Kurzprotokoll für den Mentoring-Austausch, Tipps für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung und ein Zielvereinbarungformular.

während ihres Mentoring-Jahres. Während die Mentee den neuen Teilnehmerinnen unter anderem Tipps für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung mit auf den Weg gab, thematisierte die ehemalige Mentorin vor allem ihre Erfahrungen mit der Mentorinnen-Rolle. 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.

An der Auftaktveranstaltung nahmen 17 Mentees und 11 Mentorinnen teil. Da einige Teilnehmerinnen ohne ihre jeweilige Tandempartnerin anwesend waren, wurden für diese Duos ein Ersatztermin<sup>11</sup> sowie individuelle Treffen durchgeführt, um das Programm kurz vorzustellen, offene Fragen zu klären und die Mentoring-Beziehung offiziell zu starten.

Im Anschluss an die Auftaktveranstaltung wurde an alle Teilnehmerinnen ein Fragebogen bezüglich ihrer Wünsche zum Rahmenprogramm verschickt. Aus diesem Fragebogen ergaben sich ein Interesse der Mentees an regelmässig stattfindenden Mittagstischen sowie die prioritären Themen für die Fachbeiträge. Bei den Mentorinnen wurde zudem gefragt, ob ein Interesse an einer Zwischenevaluationsveranstaltung besteht und falls ja, in welcher Form diese stattfinden sollte. 17 Mentorinnen sprachen sich für eine Zwischenevaluation aus, wobei sich 16 Mentorinnen diese in Form eines informellen Abendessens wünschten.

### **5.3 Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen**

Kurze Zeit nach der Auftaktveranstaltung fand der zweieinhalbstündige Workshop „Beratung & Coaching“ für die Mentorinnen unter Leitung von Eva Scheuber der Berner Beratungsstelle statt. Das Seminar bot den Mentorinnen die Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen. Einen weiteren Schwerpunkt des Seminars bildete die Klärung und Abgrenzung der eigenen Rolle als Mentorinnen. 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 den Teilnehmerinnen durchgängig 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

---

<sup>11</sup> Am Ersatztermin nahmen drei Duos teil. Mit vier Duos wurde ein individuelles Treffen vereinbart.

spannend empfunden. Besonders geschätzt wurde auch der Austausch mit den anderen Mentorinnen.

Während einigen Mentorinnen aus dem Bereich der Psychologie der Inhalt des Kurses bereits weitgehend bekannt war, fügten mehrere Mentorinnen an, das Gelernte in den Gesprächen mit der Mentee und auch über die aktuelle Mentoring-Beziehung hinaus anwenden zu können. Eine Mentorin empfand den im Kurs vermittelten Coaching-Ansatz hingegen als nicht passend für die Gespräche mit ihrer Mentee, da diese mehr konkrete Informationen und weniger Hilfe bei der Entscheidungsfindung wünschte.

#### **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 Anlehnung an die Empfehlungen der letzten Projektrunde wurde zudem ein besonderer Fokus auf die Frage „Dissertation: ja oder nein?“ gelegt. 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 16 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. Mehrere Mentees merkten an, vom Workshop profitiert zu haben und im eigenen Tun bestärkt worden zu sein. Spannend war für die Teilnehmerinnen auch zu sehen, wo andere Masterstudentinnen stehen. Bezüglich der Inputs von Seiten der Seminarleiterin fielen die Beurteilungen allerdings unterschiedlich aus. Mehrere Mentees hätten sich mehr konkrete Inputs von Seiten der Seminarleiterin gewünscht. Kritisiert wurde zudem, dass die hohe Anzahl an Psychologiestudentinnen unter den Teilnehmerinnen dazu führte, dass die laufbahnstrategischen Inputs zu sehr auf Psychologinnen ausgerichtet waren. Die Mehrheit der Mentees empfand die Besprechung der einzelnen Laufbahn-Skizzen zudem als zu langatmig, insbesondere weil sich aufgrund ähnlicher offener Fragen und Unsicherheiten der Studentinnen Wiederholungen ergaben. Mehrere Mentees hätten sich deshalb kleinere Gruppen gewünscht.

## 5.5 Mittagstische

Aus dem Fragebogen zum Rahmenprogramm ergab sich, dass das Angebot organisierter Mittagstische von der Mehrheit der Teilnehmerinnen geschätzt würde. Die Daten aller Mittagstische wurden von der Koordinatorin im Voraus festgelegt und den Teilnehmerinnen mit dem Jahresprogramm Ende November 2010 kommuniziert. Für die Mittagstische wurden jeweils unterschiedliche Wochentage gewählt. Ein Mittagstisch wurde zudem auf Wunsch der Teilnehmerinnen durch ein gemeinsames Abendessen ersetzt. Jeweils 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“, „Casa d'Italia“, „Ali Baba“ statt. Insgesamt wurden drei Mittagstische sowie ein gemeinsames Abendessen durchgeführt. An den Essen nahmen neben der Projektleiterin- und koordinatorin jeweils vier bis acht Teilnehmerinnen teil, wobei erfreulicherweise – mit Ausnahme des Abendessens – jeweils mindestens zwei Mentorinnen anwesend waren. Ein geplanter Mittagstisch musste aufgrund mangelnder Anmeldungen verschoben 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. Einige Mentees merkten an, über die Mittagstische einen Einblick in andere Studiengänge erhalten und neue Kontakte geknüpft zu haben. Für eine Mentee waren es sogar eben diese Mittagstische, die ihr neben den Treffen mit der Mentorin, am meisten geholfen haben, das Studium und ein mögliches Doktorat aus verschiedenen Perspektiven zu sehen und so Entscheidungen treffen zu können. Angemerkt wurde allerdings auch, dass der Austausch und damit auch der Nutzen dieser Treffen nicht zuletzt davon abhing, wo am Tisch man sass. 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.

## 5.6. Zwischenevaluation / 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 nahmen an diesem Anlass auch die Projektleiterin und die Projektkoordinatorin teil, um sich über die Arbeit in den Duos zu erkundigen sowie allfällige Fragen oder Unsicherheiten zu klären.

Das Datum des Abendessens war bereits zusammen mit dem offiziellen Jahresprogramm festgelegt worden. Trotz frühzeitiger Bekanntgabe des Termins konnten ihn leider nicht alle Mentorinnen wahrnehmen.<sup>12</sup> Insgesamt nahmen 7 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 „Du Nord“ 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.

**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. Ursprünglich war geplant, dass die Mentees jeweils zuerst in einer Einzelarbeit und anschliessend in kleinen Gruppen ihre bisherigen Erfahrungen in der Mentoring-Beziehung sowie ihre Ziele für die kommenden Monate reflektieren. Für die Veranstaltung hatten sich 15 Mentees angemeldet, wovon sich 8 Mentees wieder abmeldeten. Da die Abmeldungen sehr kurzfristig und mehrheitlich am Veranstaltungstag selbst erfolgten,<sup>13</sup> wurde diese nicht verschoben. Insgesamt nahmen 7 Mentees an der Veranstaltung teil.

Aufgrund der geringen Teilnehmerinnenzahl und auf Wunsch der teilnehmenden Mentees wurden die Gruppenarbeiten durch eine offene Diskussionsrunde ersetzt. Die Veranstaltung verlor dadurch etwas an Struktur, insbesondere in Hinblick auf die Zielformulierung für den zweiten Teil des Programms. Zugleich ermöglichte es diese offene Form, dass jede Mentee über ausreichend Zeit für die Reflexion ihrer Mentoring-Erfahrungen und die Besprechung im Plenum verfügte. Dadurch kam ein angeregter und offener Austausch zustande, in dem die Teilnehmerinnen sowohl von der Projektkoordinatorin wie auch von den anderen Mentees Tipps für die weitere Beziehungsgestaltung erhielten. Zusätzlich erhielten alle Mentees ein Zwischenevaluationsformular, das sie beim nächsten Treffen mit ihrer Mentorin ausfüllen und an die Koordinatorin zurückschicken sollten.

<sup>12</sup> Die Mehrheit der angemeldeten Mentorinnen musste aus familiären Gründen oder krankheitsbedingt absagen.

<sup>13</sup> Von den 18 Mentees meldeten sich 3 Mentees aufgrund Praktika und Auslandsaufenthalt bereits weit im Voraus der Veranstaltung ab. In der Woche der Veranstaltung und am Veranstaltungstag selbst meldeten sich 2 Mentees aufgrund Vorstellungsgesprächen und 6 Mentees wegen Krankheit ab.

An die 11 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 konstruktiv 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 gut moderiert beurteilt. Insbesondere der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen wurde geschätzt. Die eher lockere Form der Veranstaltung hatte allerdings auch zur Folge, dass Sinn und Zweck der Veranstaltung nicht für alle Teilnehmerinnen ganz klar war.

**5.8. Erfahrungsbericht Prof. Dr. Susan Emmenegger**

Im Fragebogen zum Rahmenprogramm wurde der Wunsch nach einem Erfahrungsbericht von einer im Wissenschaftsbetrieb etablierten Frau von den Teilnehmerinnen mit Abstand am häufigsten geäussert. Auf Empfehlung einer Bekannten fragte die Projektkoordinatorin daraufhin Susan Emmenegger an, 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. Im Rahmen ihres Berichts erzählte Susan Emmenegger sehr offen über ihren Werdegang, Entscheidungsmomente, die Sonnen- und Schattenseiten einer universitären Laufbahn und ihre spezifischen Erfahrungen als Frau im Wissenschaftsbetrieb. Auf Bitte der Koordinatorin legte Frau Emmenegger in ihrem Bericht zudem einen weiteren Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Anschluss an den einstündigen Erfahrungsbericht stellte sich Frau Emmenegger den Teilnehmerinnen noch für Fragen zur Verfügung.

An der Veranstaltung nahmen insgesamt 12 Frauen teil, darunter 6 Mentees, 2 Mentorinnen, die Projektleiterin und Projektkoordinatorin, eine Mitarbeiterin der Abteilung für Gleichstellung sowie eine interessierte Kollegin der Koordinatorin. Aufgrund der abnehmenden Teilnehmerinnenzahl am Rahmenprogramm und dem Umstand, dass mehrere Mentees ohne Abmeldung dem Anlass ferngeblieben waren, wurde im Anschluss an die Veranstaltung per E-Mail nach den Abwesenheitsgründen gefragt sowie auf die Verbindlichkeit des Rahmenprogramms hingewiesen.

**Bewertung durch Teilnehmerinnen:**

Die Veranstaltung wurde von den meisten Teilnehmerinnen als sehr gelungen und spannend beurteilt. Geschätzt wurden insbesondere die offene und detailreiche Art und die Leidenschaft mit der Frau Emmenegger über ihren Werdegang und ihre Tätigkeit als Professorin sprach. Während einige Mentees den Erfahrungsbericht als anregend und motivierend empfanden, wurde allerdings auch mehrmals angemerkt, dass der Professorinnenberuf als sehr streng geschildert wurde und auf einige Mentees eher abschreckend wirkte.

Diejenigen Mentees, die der Veranstaltung ferngeblieben waren, begründeten dies mehrheitlich mit universitären und beruflichen Verpflichtungen.

**5.9. Veranstaltung „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben“**

In dieser Projektrunde von womentoring wurde erstmals eine Veranstaltung in Zusammenarbeit mit den anderen Mentoringprogrammen der Universität Bern durchgeführt. Gefördert wurde die Idee durch die regelmässigen Vernetzungstreffen der Koordinatorinnen der einzelnen Mentoringprogramme, welche von der AfG angeboten werden. womentoring richtete sich schliesslich mit einer konkreten Anfrage an die Koordinatorinnen der Programme Mentoring Gender, Mentoring am IPW, Mentoring phil.nat., VetMent und WISO-Mentoring. Das von den womentoring-Mentees gewünschte Thema „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationsvorhaben“ eignete sich aufgrund seiner grundlegenden Bedeutung besonders gut für eine programmübergreifende Veranstaltung. Die angefragten Koordinatorinnen sprachen sich denn auch sogleich für eine entsprechende Zusammenarbeit aus.

In den ersten Treffen wurde allerdings rasch deutlich, dass eine solche Veranstaltung sinnvollerweise getrennt nach dem jeweiligen Zielpublikum der Mentoring-Programme angeboten werden sollte. Denn während sich womentoring und Mentoring am IPW ausschliesslich an Masterstudentinnen richten, nehmen bei VetMent und WISO-Mentoring Doktorandinnen als Mentees teil. Die Programme Mentoring Gender und Mentoring phil.nat. richteten sich mit ihrem Angebot sowohl an Masterstudentinnen wie auch an Doktorandinnen. Da die Ausgangssituation und damit auch die Bedürfnisse von potentiellen und bereits tätigen Doktorandinnen in Bezug auf das Akquirieren von Forschungsgeldern unterschiedlich sind, wurde beschlossen, zwei Veranstaltungen – getrennt nach Doktorandinnen und Masterstudentinnen – anzubieten. womentoring arbeitete daraufhin mit dem Mentoring am IPW, Mentoring Gender und Mentoring phil.nat. zusammen.<sup>14</sup>

In der Vorbereitung der Veranstaltung durfte womentoring insbesondere von den Erfahrungen und dem Netzwerk der Koordinatorinnen Andrea Kofler und Patricia Felber profitieren. Über sie konnten mit Sabine Sczesny, Professorin für Sozialpsychologie, Gabriele Rippl, Professorin für

---

<sup>14</sup> Die an Doktorandinnen und Assistentinnen gerichtete Veranstaltung wurde von den Programmen VetMent, WISO-Mentoring, Mentoring Phil.nat. und Mentoring Gender in Zusammenarbeit mit Matthias Hirt von der Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) organisiert.

Englische Literaturen und Sprachen an der Universität Bern, und Marina Richter, Doktorassistentin am Departement für Sozialarbeit und Sozialpolitik der Universität Fribourg, drei hochkarätige und interessante Referentinnen für den Anlass gewonnen werden.<sup>15</sup>

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. Insgesamt nahmen 21 TeilnehmerInnen an der Veranstaltung teil, darunter 6 Mentees von womentoring. Im Anschluss an die Veranstaltung wurde ein gemeinsamer Apéro organisiert.

***Bewertung durch Teilnehmerinnen:***

Die Veranstaltung wurde von den Mentees als äusserst positiv beurteilt. Eine Mentee bezeichnete sie gar als Highlight im Programm. Die Referentinnen beeindruckten mit ihren offenen Berichten und ihre Schilderungen wurden als sehr interessant und nützlich empfunden. Besonders geschätzt haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Veranstaltung während des Apéros persönlich mit den Referentinnen unterhalten zu können. Diese gingen sehr gut auf die Mentees ein und nahmen sich Zeit, deren Fragen zu beantworten.

**5.10 „Mein Leben balancieren“ – Veranstaltung zu Work-Life-Balance mit Zita Küng**

Eine Veranstaltung zu „Work-Life-Balance“ war die dritte Priorität auf der „Wunschliste“ der Teilnehmerinnen. Dazu fragte die Koordinatorin Zita Küng – Unternehmensberaterin, Führungskräftecoach und Expertin für Gender Mainstreaming – an. Diese erklärte sich sogleich bereit, einen entsprechenden Workshop für die Teilnehmerinnen auszuarbeiten. In ihrem Referat bot Zita Küng zunächst einen gedanklichen Einstieg ins Thema, indem sie auf anschauliche und unterhaltsame Art und Weise auf theoretische Grundlagen zum Thema „Work-Life-Balance“ sowie Hindernisse und Strategien für ein ausbalanciertes Leben einging. In einem zweiten Teil hatten die Teilnehmerinnen dann die Möglichkeit, in einem kurzen Selbsttest Tipps für ihre eigene „Life-Work-Balance“ zu erhalten. Zwischendurch ging Zita Küng immer wieder auf die Fragen und persönlichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen ein. An der Veranstaltung nahmen insgesamt 21 Frauen teil, darunter 11 Mentees, 4 Mentorinnen, zwei Vertreterinnen der Abteilung für Gleichstellung, die Projektleiterin und Projektkoordinatorin sowie zwei interessierte Kolleginnen der Koordinatorin.

---

<sup>15</sup> Ebenfalls eingeladen gewesen wäre Linda Märk, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Schweizerischen Jahrbuchs für Politik am Institut für Politikwissenschaften der Universität Bern. Diese Referentin wäre insbesondere für die Mentees des Mentoring am IPW interessant gewesen. Leider musste Linda Märk krankheitshalber kurzfristig absagen.

***Bewertung durch die Teilnehmerinnen:***

Die Beurteilung der Veranstaltung durch die Teilnehmerinnen fiel sehr unterschiedlich aus. Die Aussagen reichten von „sehr gut“ bis „nicht so gut“. Einig waren sich die Teilnehmerinnen über die positive und sympathische Art der Referentin. Während einige Mentees anmerkten, von der Einstellung und den Ausführungen der Referentin profitiert zu haben, hätte sich die Mehrheit der Teilnehmerinnen allerdings ein Fachreferat und mehr wissenschaftliches Fachwissen gewünscht. Weiter hätten sich mehrere Mentees mehr konkrete Bezüge zu einer akademischen Laufbahn sowie einen stärkeren Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewünscht.

**5.11. Abschlussveranstaltung**

Die Abschlussveranstaltung fand wie die Auftaktveranstaltung an einem Freitagmorgen im AKI statt. Trotz frühzeitiger Kommunikation, war es nicht allen Teilnehmerinnen möglich, am Anlass teilzunehmen. Insgesamt nahmen 18 Frauen am Anlass teil, darunter 10 Mentees, 11 Mentorinnen, die Projektleiterin und Projektkoordinatorin sowie Sabine Höfler von der Abteilung für Gleichstellung.

Die Abschlussveranstaltung wurde 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. Besonders eindrücklich war es, festzustellen, dass die Einschätzungen der Mentorinnen weitgehend mit den erfüllten Erwartungen der Mentees übereinstimmten. Anschliessend folgte eine kurze Diskussion über die Frage, inwiefern das Instrument „Mentoring“ einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft leisten kann. Nach einem herzlichen Dankeschön an die Mentorinnen und einem kleinen Geschenk für ihr Engagement wurde das womentoring-Jahr mit einem gemeinsamen Apéro offiziell beendet.

## 5.12 Evaluation und Inhalte Rahmenprogramm

Der Umfang des Rahmenprogramms wurde von den Mentees und den Mentorinnen mehrheitlich als „genau richtig“ eingestuft, wobei die Tendenz eher in Richtung „zu gross“ als in Richtung „zu klein“ ging.<sup>16</sup> Die Themenwahl sowie die Mischung aus informativen und informellen Veranstaltungen wurden als gelungen, interessant und nützlich bezeichnet. Einige Teilnehmerinnen bedauerten, nicht häufiger am Rahmenprogramm teilgenommen zu haben – meist aufgrund der Berufstätigkeit und zeitlichen Überschneidungen. Kritisiert wurde die Terminlegung der Fachbeiträge auf den jeweils gleichen Wochentag sowie die gleiche Uhrzeit.<sup>17</sup> Dieser Punkt sollte für den nächsten Projektdurchgang unbedingt berücksichtigt werden.

## 5.13 Kommunikation seitens Projektkoordination

Die Kommunikation von Seiten der Koordinatorin wurde von den Teilnehmerinnen durchgängig als zuverlässig, professionell und angenehm bezeichnet. Geschätzt wurden die frühe Bekanntgabe der Termine durch das Jahresprogramm ebenso wie die Erinnerungsmails jeweils eine Woche vor einer anstehenden Veranstaltung. Für diesen Projektdurchgang wurden keine Terminumfragen geschaltet, sondern die Termine vorab fixiert und den Teilnehmerinnen früh genug bekanntgegeben. Gemäss den Rückmeldungen entsprach diese Form der Terminkommunikation den Teilnehmerinnen und sollte deshalb auch für den nächsten Durchgang 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 Teilnehmerinnen 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.

### 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.

<sup>16</sup> Mentees: zu gross (4), genau richtig (13), zu klein (0) / Mentorinnen: zu gross (1), genau richtig (10), zu klein (1).

<sup>17</sup> Von Seiten der Koordinatorin war vorgesehen, die Fachbeiträge auf jeweils wechselnde Wochentage festzulegen. Dies liess sich aber aufgrund der terminlichen Verpflichtungen der Referentinnen nicht realisieren.

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. Auch die Möglichkeiten zum sozialen Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen wurde als hilfreich für die Entscheidungsfindung bezüglich der eigenen Laufbahn sowie als Bereicherung der eigenen Studienzeit empfunden. Erfreulicherweise würden denn auch alle Mentees das Programm weiterempfehlen.

Nachfolgend werden einige Aussagen der Mentees zum Programm wiedergegeben:

*„Ich habe ein sehr reales Bild bekommen von dem, was es heisst Doktorandin zu sein und ein Doktorstudium durchzuführen. Das hilft mir sehr, denn ich sehe es jetzt als eine Studiumsphase, die ich gut aufnehmen kann. Früher kam ich mir ungeeignet dafür vor auch wenn ich gewusst habe, dass ich es sehr gerne machen würde.“*

*„womentoring gibt einem die Möglichkeit, sich einerseits mit anderen Studentinnen in der gleichen Situation zu vernetzen und ermöglicht andererseits auch einmalige Einblicke in die Arbeit einer Doktorandin. Und ganz grundsätzlich ist es schön, während der Entscheidungsfindung begleitet zu werden. Durch die Inputs kriegt dieser Prozess eine ganz andere Qualität – womentoring hat mich in gewisser Weise gezwungen, mich ganz bewusst auf den Prozess einzulassen; das habe ich als sehr wertvoll erlebt.“*

*„Im Rahmen von womentoring konnte ich auch viele andere Studentinnen kennenlernen, mich mit ihnen austauschen und zum Teil merken, dass man mit seinen Schwierigkeiten und Herausforderungen nicht alleine dasteht. Dieser Austausch, aber auch die Ratschläge und Unterstützung waren für mich sehr schön!“*

*„Durch womentoring kann man Leute kennenlernen, die einem aus ihrem wissenschaftlichen Alltag erzählen können und erhält dadurch sehr viele hilfreiche Infos für den beruflichen Werdegang. Dadurch kann man sich aktiv mit der eigenen Zukunft auseinandersetzen und diese versuchen, zu klären.“*

*„womentoring kann einem eine Perspektive geben, die man schlicht nicht hätte, wenn man am Programm nicht mitgemacht hätte.“*

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.<sup>18</sup>

Die *Abbildung 3* verdeutlicht, dass die Mentees ihren Nutzen vor allem auf der Ebene der „Laufbahnstrategischen Kompetenzen“ verorten. Insbesondere Fragen in Bezug auf die Klärung ihrer Karriereabsichten, den Einblick in den Werdegang und Alltag einer Doktorandin und das Erlangen von informellem Wissen für eine wissenschaftliche Laufbahn wurden von über 80 Prozent der Teilnehmerinnen mit „trifft völlig zu“ oder „trifft vorwiegend zu“ beantwortet. Auch bezüglich eines Feedbacks zum eigenen Potential sowie im zielgerichteten Arbeiten für die berufliche Laufbahn konnte die Mehrheit der Mentees einen Nutzen aus dem Programm ziehen.

Auf den Ebenen „Selbstsicherheit“ und „Selbsteinschätzung“ konnte die Mehrheit der Mentees ebenfalls profitieren. Den Nutzen auf der Ebene „Vernetzung“ sahen die Mentees überwiegend im Aufbau von Kontakten mit anderen Studentinnen sowie mit Frauen in einer ähnlichen Situation. Für den Austausch und die Vernetzung mit höher gestellten Personen wurde das Programm als weniger hilfreich erachtet. Denkbar ist dabei, dass die Mentees bei dieser Frage nicht an den Kontakt zu ihren Mentorinnen gedacht haben, da diese aufgrund der informellen Beziehungsform zwischen Mentee und Mentorin möglicherweise nicht mehr als „hierarchisch höher gestellt“ wahrgenommen wurde. Weiter kam die Netzwerkfunktion des Programms mit etablierten AkademikerInnen im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungen mehrmals zur Sprache. Dabei gaben vor allem jene Mentorinnen, die sich am Anfang ihres Doktorats befanden, an, noch über ein eher kleines Netzwerk mit in der Wissenschaft etablierten Personen zu verfügen. Andere Mentorinnen empfanden es zudem als schwierig, ihre Mentee in Kontakt mit höher gestellten Personen zu bringen, wenn es sich dabei zum Beispiel um ArbeitgeberInnen der Mentorinnen oder Mitarbeitende am Institut handelte.

Auf der Ebene „Fachliche Kompetenzen“ profitierten über 80 Prozent der Mentees vom fachlichen Austausch mit einer erfahrenen Person und über 70 Prozent vom Einblick in den Berufsalltag einer Doktorandin beziehungsweise Assistentin. In Bezug auf zusätzliche Informationen über das Studiengebiet sowie in der Unterstützung studiumsbezogener Aufgaben haben die Mentees nur wenig vom Programm profitiert. Da womentoring sich allerdings explizit nicht als Studienberatung versteht, sind diese tiefen Werte nachvollziehbar und widersprechen der Zielsetzung des Programms in keiner Weise.

Ihren gesamten aus dem Programm gezogenen Nutzen beurteilen die Mentees äusserst positiv: Über 90 Prozent erachten ihren Nutzen als „gross“ bis „sehr gross“ und keine einzige Mentee gab an, eher weniger oder gar nicht vom Programm profitiert zu haben.

---

<sup>18</sup> Zur quantitativen Auswertung des Programms wurden in der Schlussevaluation die Wirkungsdimensionen analog zur letzten Projektrunde abgefragt und ausgewertet.

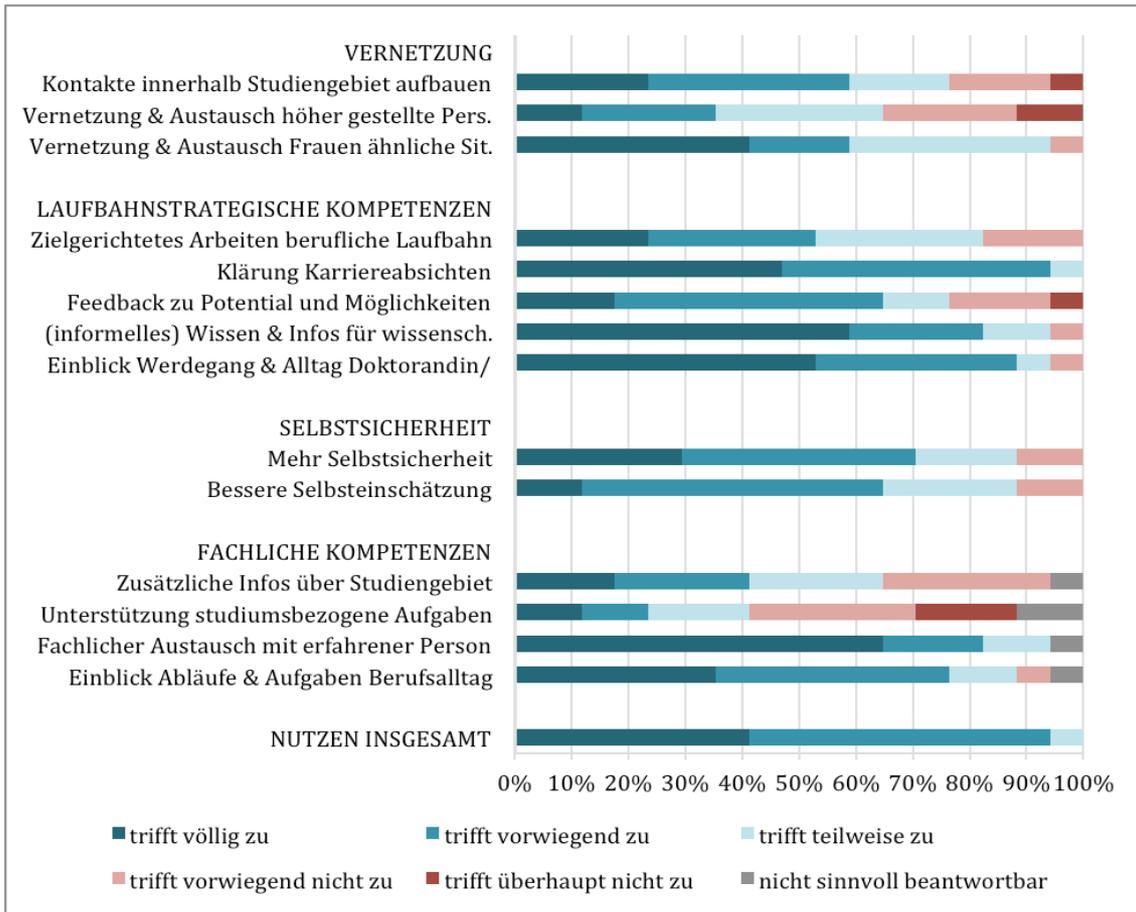


Abbildung 3: Von den Mentees wahrgenommener Nutzen der Programtteilnahme

## 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 13 Mentees mit „eher ja“ und von 2 Mentees mit „eher nein“ beantwortet. Zwei Mentees kreuzten beide Möglichkeiten auf dem Fragebogen an. Folgende Zitate aus den Evaluationsformularen zeigen das Spektrum an den von den Mentees genannten Begründungen für ihre Entscheidungstendenz auf:

### Dissertation eher ja...

„...weil ich sehr gute Erfahrungen machen konnte, welche mir helfen, die wissenschaftliche Laufbahn abzuschätzen.“

„...weil ich mich schon das ganze Studium dafür interessiert habe. womentoring hat mir dabei geholfen, diesen Wunsch zu durchleuchten und kritisch zu betrachten sowie mich definitiv dafür zu entscheiden.“

*„...weil ich mich als geeignet ansehe, eine Dissertation anzutreten.“*

*„...weil ich mir vorstellen kann, mich in Zukunft richtig tief in die Materie zu beissen; weil ich die Institution des Wissenschaftsbetriebes als solches spannend finde und ich mit dieser auch gerne weiter verbunden wäre.“*

*„...weil ich jetzt eine Dissertation beginne und mich die akademische Arbeit reizt.“*

### **Dissertation eher nein...**

*„...weil ich mich jetzt (zumindest vorläufig) für den Weg in die Praxis entschieden habe.“*

*„...weil ich ohne diese Laufbahn zu verfolgen wohl sehr viel früher mehr verdienen würde.“*

### **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. Einige Mentorinnen beurteilten die gemachten Erfahrungen als nützlich zur Erlangung von Führungskompetenzen. Mehrere Mentorinnen fanden es schön, Erfahrungen weiterzugeben und dadurch auch selbst gemachte Erfahrungen nochmals durchdenken und eine eigene Standortbestimmung vornehmen zu können. Betont wurde allerdings auch die Notwendigkeit, dass die Mentee ihre Bedürfnisse einbringt und die Mentoring-Beziehung als treibende Kraft aktiv gestaltet. Angesprochen wurde diesbezüglich auch eine teilweise Überforderung mit den unklar formulierten Erwartungen der Mentee an die Mentorin.

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

*„Ich fand die Mentoringbeziehung sehr angenehm und die Rolle als Mentorin sehr spannend, da ich durch die Erfahrung als Mentorin viele eigene Erfahrungen nochmals (kritisch) durchdenken konnte und meine Erfahrungen teilen durfte. Schlussendlich hat sich die Zusammenarbeit für uns beide sehr gelohnt.“*

*„Mir persönlich hat die Aufgabe als Mentorin insofern einiges gebracht, als sie auch mir eine berufliche Standortbestimmung ermöglichte und sich mir in der Auseinandersetzung mit einer jüngeren Kollegin die Gelegenheit bot, die eigenen Fortschritte dingfest zu machen und den eigenen akademischen „Reifungsprozess“ besser zu überblicken.“*

*„Ich fand das Mentoring-Programm auch für mich sehr interessant. Ich habe mich selbst wieder mit meiner Laufbahn beschäftigt und einen Schritt weiter gemacht.“*

*„Als ich angefragt wurde, war ich nicht sicher, ob ich der Rolle gerecht werde, da ich mich doch selber als Doktorandin oftmals mit vielen Fragen und Zweifeln in der Unilandschaft im allgemeinen und durch meinen Forschungsalltag bewege. Für mich war es wertvoll zu erfahren, dass das auch Teil des Mentoring ist, die Unsicherheiten zu thematisieren, die ja nicht nur persönlich, sondern strukturell bedingt sind, und wohl alle Doktorandinnen betreffen. Die Rolle als Mentorin hat mir so auch etwas geholfen, meine Position als Doktorandin (selbst)bewusster anzugehen.“*

Die Frage, ob sie für den nächsten Durchgang wieder als Mentorinnen angefragt werden dürften, haben 15 der 17 befragten Mentorinnen mit „ja“ beantwortet. Diese erfreulich hohe Zahl verdeutlicht, dass auch die Mentorinnen von der Teilnahme bei womentoring profitieren konnten und das Programm als positive Erfahrung erlebten. Die zwei Mentorinnen, welche die Frage verneinten begründeten dies mit einer momentanen zeitlichen Überlastung durch die Dissertation.

#### **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:

*„Der direkte Austausch mit einer fortgeschrittenen Kollegin ist bestimmt förderlich. Zunächst einmal lassen sich dabei Ängste und Unsicherheiten die „Blackbox Doktorat“ betreffend abbauen [...] Das Doktorat wird etwas entmystifiziert, das Doktorieren entdramatisiert, was die Hemmschwelle zum Einstieg wohl deutlich absenken dürfte. Insgesamt betrachtet ist bestimmt der Aspekt Vorbildfunktion nicht zu unterschätzen.“*

*„Ich denke, dass es für Studierende wichtig ist, dass sie sich ein Bild machen können, ‚falsche Annahmen‘ (bin zu wenig gut) revidiert werden und sie so auch den Mut haben, sich für diesen Weg zu entscheiden.“*

*„Ich fand es hilfreich, meiner Mentee meinen Arbeitsplatz zu zeigen, ihr auch die Möglichkeit zu geben, an laufenden Projekten mitzuwirken und eine Tagung zu besuchen. So hat sie einen ersten Einblick erhalten wie das so läuft als Dissertantin. Und sie hat auch gesehen, dass man als Frau durchaus eine Dissertation schreiben kann und gefördert wird...“*

*„Im Rahmen des Mentorings können die Studentinnen Biographien von Frauen mit Doktorat kennen lernen. Sie gewinnen Einblick in den Dissertationsalltag. Dadurch kann die Angst vor dem Schritt genommen werden. Letztlich ist es aber eine individuelle Entscheidung, ob man sich für eine Dissertation entscheidet.“*

*„Ich glaube, dass womentoring dazu beiträgt, dass Frauen mehr über das Doktorat wissen und im Falle einer Entscheidung diese bewusst und nicht naiv ist.“*

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

*„Allerdings kann das Instrument womentoring wohl nur begrenzt dazu beitragen, dass auch in der universitären „Chefetage“ der Frauenanteil erhöht wird. Dazu wären wohl primär strukturelle Massnahmen nötig.“*

*“Ich teile meine Zweifel am akademischen System ebenso mit wie meine Gründe, diese Laufbahn einzuschlagen. womentoring trägt sicherlich dazu bei, dass solche Entscheidungen bewusster getroffen werden können. Für Frauen ist die akademische Laufbahn aber weiterhin ein sehr schwieriger Weg.“*

## 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. Wie bereits im Anschluss an die letzte Projektrunde angemerkt, wird auch an dieser Stelle betont, dass das Programm in seiner jetzigen Form einen hohen und etablierten Standard erreicht hat und in dieser beibehalten werden sollte. Bei den aufgeführten Vorschlägen handelt es sich deshalb um Ideen und Vorschläge, die für die nächste Runde berücksichtigt werden könnten.

### 7.1 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen

Aus Sicht der Teilnehmerinnen sollten Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung in ihrer jetzigen Form beibehalten werden. Auch die Erfahrungsberichte von Professorinnen beziehungsweise Wissenschaftlerinnen wurden als unverzichtbarer Teil des Programms beurteilt und sollten in der nächsten Runde deshalb unbedingt wieder miteinbezogen werden. Die drei Themenfelder „Erfahrungsbericht“, „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationen“ und „Work-Life-Balance“ wurden mehrheitlich als passend auch für die nächste Projektrunde beurteilt. Allerdings sollte eine Veranstaltung zu „Work-Life-Balance“ stärker auf eine akademische Laufbahn zugeschnitten sein und den Aspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ miteinbeziehen. Weiter bestand von den Teilnehmerinnen ein Bedürfnis nach mehr Informationen beziehungsweise Erfahrungsberichten zu strukturierten Doktoratsprogrammen. Vorgeschlagen wurde weiter ein Workshop zum Thema „Kompetent referieren“ wie er auch von der Abteilung für Gleichstellung unter der Leitung von Yvonne Vogel angeboten wird.

Bezüglich des Workshop-Angebots der Beratungsstelle sollten sowohl der Zielvereinbarungworkshop für Mentees wie auch der Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen unbedingt beibehalten werden. Zwei Mentorinnen wünschten sich die Ausweitung des Workshops „Beratung & Coaching“ auf einen ganzen Tag. Der Workshop „Laufbahnplanung“ bedarf nach Ansicht mehrerer Mentees allerdings einer Überarbeitung. Um langatmige Wiederholungen in den Schilderungen der Lebensläufe zu vermeiden, wären kleinere Gruppen gewünscht. Empfohlen wurden zudem nach Fachbereichen eingeteilte Gruppen.

Die informellen Veranstaltungen „Mittagstische“ und „Abendessen der Mentorinnen“ sollten 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.

Angemerkt wurde von den Teilnehmerinnen weiter, dass für die Veranstaltungen unbedingt verschiedene Wochentage und Uhrzeiten gewählt werden müssten. Vorgeschlagen wurde

auch, dass die Anlässe an Randzeiten stattfinden, so dass auch Teilnehmerinnen, die ausserhalb von Bern arbeiten, daran teilnehmen können.

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. Eine Mentorin schilderte die Vorbildfunktion von männlichen Akademikern wie folgt:

*„Ich habe eine Reihe von „Forschungsfreundschaften“ mit Männern aus dem Mittelbau, in denen ich einen Einblick bekomme, wie sie sich selbst wahrnehmen beziehungsweise positionieren. Oftmals mit weniger Zweifeln, wie ich feststelle, und mit mehr Freude am „Wettbewerb“. Eine relativ weitgehende Kritik an womentoring könnte also die sein, ob es fraglich ist, mehr Doktorandinnen über die Kategorie Gender zu motivieren. Oder ob es wertvoll sein könnte, auch männliche Perspektiven und Habitusformen miteinzubeziehen in das Programm, damit die eigene, eventuell gendertypische Selbstbescheidung noch plakativer zum Vorschein kommt.“*

## **7.2 Empfehlungen der Projektkoordinatorin**

Wie bereits erwähnt, hat sich womentoring in seiner jetzigen Form sehr bewährt und ist auch in der fünften Projektrunde von den Teilnehmerinnen äusserst gut beurteilt worden. Das Programm sollte nach Ansicht der Projektkoordinatorin für die nächste Runde deshalb grösstenteils so beibehalten werden.

Bezüglich der Anzahl Duos scheint eine Zahl von 36 Teilnehmerinnen ideal. Es wird deshalb eher davon abgeraten, diese noch weiter zu erhöhen. Falls es die eingehenden Bewerbungen erlauben, wäre für die nächste Runde aber auf eine breitere Verteilung der Fachrichtungen zu achten. Sieben Mentees aus derselben Fachrichtung, wie es in dieser Runde bei den Psychologinnen der Fall war, wird als Höchstmass empfohlen, da ansonsten die Inputs bei den Workshops und Referaten zu fachspezifisch werden und der interdisziplinäre Austausch unter den Teilnehmerinnen zu kurz kommt. Bei der Aufnahme vieler Studentinnen aus derselben Fachrichtung ist zudem die sich erhöhende Schwierigkeit bei der Mentorinnensuche zu beachten. Bezüglich Bewerberinnen der Phil.nat.-Fakultät ist es wichtig, in Kontakt mit der Koordinatorin des Mentoring phil.nat. zu stehen. Die Phil.nat.-Fakultät verfügt mit dem Mentoring phil.nat. über ein eigenes Mentoringprogramm, welches seit 2011 auch für Masterstudentinnen offen steht. Für die nächste Projektrunde von womentoring wird deshalb empfohlen, die jeweiligen Aufnahmekapazitäten von womentoring und Mentoring phil.nat. abzuklären und zu besprechen, welches Programm die Interessen von Bewerberinnen aus der Phil.nat.-Fakultät besser abdeckt.

Beim Matching der Mentoring-Duos hat es sich sehr bewährt, nicht nur auf dieselbe Fachrichtung zu achten, sondern auch weiteren Gemeinsamkeiten zwischen der Mentee und der Mentorin Beachtung zu schenken. Gezeigt hat sich in dieser Runde, dass es sich lohnt, eventuelle Angaben der Bewerberinnen zu Seminararbeiten, bisherigen Tätigkeiten oder

Interessensschwerpunkten mit den Werdegängen und Forschungstätigkeiten potentieller Mentorinnen abzugleichen. Bestehen diesbezüglich Anknüpfungspunkte ist bereits ein wichtiger Grundstein für eine funktionierende Mentoring-Beziehung gelegt.

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) um den Jahreswechsel den Teilnehmerinnen kommuniziert 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. So könnte eine Veranstaltung zum Beispiel über Mittag angeboten werden.

Bezüglich des Einstiegs ins Programm wird die Teilnahme von Studentinnen im 2. oder 3. Mastersemester empfohlen. Das Programm soll gemäss Ausschreibung allen Masterstudentinnen offen stehen. Allerdings hat sich gezeigt, dass bei einem Einstieg direkt nach dem Bachelor Fragen zum Studium sowie zur Masterarbeit in den Vordergrund und die Auseinandersetzung mit der Laufbahn nach dem Studium in den Hintergrund treten kann. Im anderen Falle, wenn die Mentee bei Programmbeginn kurz vor Studienabschluss steht, besteht die Gefahr, dass sie aufgrund einer Anstellung oder eines Auslandsaufenthaltes nicht an der gesamten Laufzeit des Programms teilnehmen kann und die Mentoring-Beziehung frühzeitig (informell) beendet wird. 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.

Neben diesen generellen Empfehlungen werden nachfolgend die in den vorangehenden Kapiteln grösstenteils bereits angeschnitten Verbesserungsvorschläge für das gesamte Programm nochmals zusammengefasst:

#### **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

**Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung:**

- Auftakt-, Zwischenevaluations- und Abschlussveranstaltung in ihrer etablierten Form beibehalten
- Die für Mentees und Mentorinnen getrennte Zwischenevaluationsveranstaltung beibehalten

**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 Mentoringprogramme, um die Möglichkeit einer erneuten gemeinsamen Veranstaltung abzuklären; aufgrund des Zielpublikums wird insbesondere eine Zusammenarbeit mit den Programmen Mentoring Gender, Mentoring Phil.nat und Mentoring am IPW empfohlen
- Falls erneut eine Veranstaltung zu „Finanzierungsmöglichkeiten von Dissertationen“ angeboten wird, darauf achten, dass die Finanzierungsthematik stärker in den Vordergrund tritt; zudem könnte überlegt werden, ob eine solche – aufgrund der Brisanz und grundlegenden Bedeutung des Themas – für StudentInnen öffentlich gemacht wird
- Für eine Veranstaltung zu „Life-Work-Balance“ eine Fachperson engagieren; den Fachbeitrag stärker auf eine akademische Laufbahn zuschneiden und den Aspekt „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ miteinbeziehen
- 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

**Workshops (Beratungsstelle der Berner Hochschulen):****Überarbeitung Workshop „Laufbahnplanung“**

- Unter Absprache mit Frau Scheuber könnte der Workshop in zwei Teile geteilt werden. In einem ersten Teil würden die Bibliothek sowie die elektronischen Datenbanken der Beratungsstelle vorgestellt, um den Mentees eine selbständige Recherche zu ermöglichen. In einem zweiten Teil würde der eigentliche Workshop stattfinden. Die Mentees könnten vorab entscheiden, ob sie an beiden oder nur an einem Teil teilnehmen möchten.
- 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.

**Informelle Treffen:**

- Mittagstische für alle und Abendessen der Mentorinnen beibehalten

- Die Mittagstische 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

**Weitere Ideen:**

- Um den Austausch und die Vernetzung unter den Teilnehmerinnen zu fördern könnte auf der womentoring-Internetseite ein – für womentoring-Teilnehmerinnen geschlossenes – online-Forum errichtet werden. Darin könnten die Teilnehmerinnen nützliche Informationen rund um die berufliche Laufbahnplanung einbringen und diese so allen Teilnehmerinnen zugänglich machen. Ebenso könnten offene Fragen eingebracht werden, um diesbezüglich Informationen von den anderen Teilnehmerinnen und der Projektkoordinatorin einzuholen.
- Für eine Veranstaltung Frauen einladen, die im Ausland dissertiert haben
- Eine Veranstaltung zu verschiedenen Formen des Doktorats („traditionelles“ Doktorat, „strukturiertes Doktorat“ wie Graduate Schools, Doktoratsprogramme usw.) anbieten

**ANHANG A: ERGEBNISSE AUFTAKTVERANSTALTUNG – WORKSHOP ERWARTUNGEN MENTEEES & MENTORINNEN****Erwartungen der Mentees****...an die Mentorinnen**

- Ehrlichkeit
- Offenheit
- Verständnis und Offenheit für Fragen der Mentees („dumme Fragen“ sind erlaubt)
- Interesse an den Anliegen der Mentees
- Kommunikation auf gleicher Augenhöhe
- Zuverlässigkeit
- Hilfe beim Aufbau eines Netzwerkes / Vermitteln von Kontakten
- Vermitteln von Insider-Wissen
- Erfahrungsberichte (Einblick in Persönliches)

**...an das Rahmenprogramm**

- Interdisziplinäres Networking, Vermittlung von Kontakten
- Vermittlung von Sicherheit, Selbstvertrauen
- Austausch
- Motivation
- Spass
- Inputs und Infos für wissenschaftliche bzw. berufliche Laufbahn
- Kennenlernen von nützlichen Angeboten
- Vorbereitung & Begleitung der Mentoring-Beziehung
- Ideenanstöße, Inputs für Fragen innerhalb des Mentoring

**Erwartungen der Mentorinnen****...an die Mentees**

- Ehrlichkeit
- Offenheit
- Direkte Kommunikation, Transparenz
- Eigeninitiative
- Vertraulichkeit
- Reflexion über die Rollen innerhalb der Mentoring-Beziehung
- Inhaltliche Erwartungen an sich selber und an die Mentorin formulieren
- Treffen vorbereiten (Fragen/Themen vorab mitteilen)
- Konkrete und zielorientierte Fragen formulieren
- Flexibilität und Offenheit in Bezug auf die Karriereplanung

**...an das Rahmenprogramm**

- Life-Work-Balance (mit Schwerpunkt auf „life“)
- Reflektion des Wissenschaftsbetriebes
- Erfahrungsaustausch unter Mentorinnen (Halbzeitveranstaltung)
- Standortbestimmung (Halbzeitveranstaltung)
- Inputs für Umgang mit Konflikten innerhalb der Mentoring-Beziehung
- Frühe Bekanntgabe von Terminen bzw. wichtige Termine (z.B. SNF) bei Terminplanung einplanen, nicht zu viele Termine
- Zusammenstellung von für Mentees nützlichen Angeboten
- Antwortkatalog auf häufige Fragen der Mentees (FAQ)

**ANHANG B: ERGEBNISSE ZWISCHENEVALUATION MENTEEES****Highlights**

- Klarheit über eigene Ziele
- Unterstützung bei Suche nach geeigneten Doktorats-/Postgraduateprogrammen
- Diskussion verschiedener beruflicher Möglichkeiten
- Knüpfen von Kontakten
- Umgang mit anderen Akteuren im wissenschaftlichen Betrieb
- Besprechung/Optimierung des eigenen CVs
- Gute Beziehung zur Mentorin
- Konstruktive Gespräche mit der Mentorin
- Nützliche Tipps und offene Antworten von Seiten der Mentorin
- Begeisterung der Mentorin für ihre Tätigkeit
- Hilfsbereitschaft und Motivation der Mentorin
- Thematische Diversität der Treffen
- Gemeinsame Abendessen
- Bestärkung in der Studienwahl
- Austausch über ‚Freud und Leid‘ des gemeinsamen Faches
- Ruhigere Haltung gegenüber Studium und Zukunft

**Knackpunkte**

- Mentorin brach während Mentoringjahr Doktorat ab
- Anfänglich unterschiedliche Kommunikationsebenen Mentee – Mentorin
- Wunsch nach mehr persönlichen Erfahrungsberichten von Seiten der Mentorin
- Anfängliches Gefühl, Mentorin von sich überzeugen zu müssen
- Das Gefühl, der Mentorin nichts zurückgeben zu können

**Bereits erreichte Ziele**

- Klarheit über Rahmen bzw. Ablauf einer Dissertation
- Thematisierung der Vor- und Nachteile einer Dissertation für berufliche und persönliche Laufbahn
- Thematisierung möglicher Schwierigkeiten bezüglich einer Dissertation (Motivation, Fähigkeit, usw.) und möglicher Lösungsansätze
- Abgleichung Fähigkeiten – Anforderungen für eine Dissertation
- Klärung Berufsmöglichkeiten in- und ausserhalb der Universität
- Aufzeigen von Alternativen zur Dissertation
- Information über PostGraduate-Programme (u.a. im Ausland)
- Übersicht über Bewerbungsmöglichkeiten
- Besprechung Bewerbungsunterlagen

- Diskussion möglicher Wege zwischen Abschluss des Studiums und Doktorat; Festlegen eines sinnvollen Zeitpunktes für ein Doktorat
- Diskussion über ‚inoffizielle Spielregeln‘ in der Wissenschaft
- Einblick ins Institut und in laufende Projekte
- Gemeinsamer Besuch Mentee/Mentorin einer Tagung
- Knüpfen von Kontakten
- Einblick in den Alltag und Überblick über Aufgaben/Tätigkeiten einer Doktorandin
- Festlegen eines Themas für die Masterarbeit

## **ANHANG C: ERGEBNISSE ABSCHLUSSVERANSTALTUNG**

### **Erfüllte Erwartungen:**

- Fällen einer Entscheidung „Diss: ja / nein“
- Entmystifizierung der Professorinnen-Rolle
- Realistische Einschätzung des Dissertations-Prozesses
- Eröffnen von Perspektiven
- Erweitern des eigenen Netzwerkes
- Einblick in Arbeitsalltag einer Doktorandin / Assistentin
- Ehrliche und offene Beziehung mit Mentorin
- Kommunikation von Mentee und Mentorin auf gleicher Augenhöhe
- Beitrag zur Reflexion der eigenen Prioritäten („Selbst-Mentoring“)
- Erfahrungs- und Ideenaustausch
- Erlangen von Sicherheit
- Problemlose Rollenklärung Mentorin/Assistentin
- Wissen über Mentoring & Coaching erlangt
- Einblick in heutige StudentInnengeneration

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

- Workshop Laufbahnplanung
  - zu wenig zeitliche Verfügbarkeit / zeitlicher Aufwand
  - unterschiedliche Fachbereiche Mentee – Mentorin
  - Fachreferate an gleichen Wochentagen
  - Mentee stellte konkretere Fragen als gemäss Coaching-Ansatz vermittelt
  - Zieldefinitionen bei Mentee zum Teil nicht mehr nötig
  - Mentee musste eher gebremst, denn motiviert werden
-

**ANHANG D: EVALUATIONSFORMULAR WOMENTORING MENTEEES**

Das Ausfüllen des Evaluationsformulars wird ca. 20 Minuten in Anspruch nehmen. Deine Angaben werden vertraulich behandelt. Sie dienen der allgemeinen Programmevaluation und sollen dazu beitragen, das Programm weiter zu optimieren und den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen anzupassen. Herzlichen Dank für deine Mithilfe!

---

**Name**

**1. Wie bist du auf womentoring aufmerksam geworden?**

- Anschlagbrett  
 Flyer  
 Bericht unikum  
 E-Mail der SUB  
 Empfehlung durch Bekannte  
 Anderes

**2. In welchen der folgenden Aspekte konntest du von deiner Teilnahme bei womentoring profitieren? (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft völlig zu, 0 = nicht sinnvoll beantwortbar)**

Vernetzung 1 2 3 4 5 0

Vermehrter Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen in ähnlichen Studiensituationen

Vermehrter Austausch und bessere Vernetzung mit hierarchisch höher gestellten Personen aus dem Wissenschaftsbetrieb

Bessere Kenntnisse über Möglichkeiten, Kontakte innerhalb meines Studiengebietes aufzubauen.

Laufbahnstrategische Kompetenzen 1 2 3 4 5 0

Einblick in den Werdegang und beruflichen Alltag einer

Doktorandin/Assistentin

Zugang zu (informellem) Wissen und Informationen im  
Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere

Feedback zu meinem Potential und meinen Möglichkeiten  
für eine wissenschaftliche Karriere

Eine Klärung meiner Karriereabsichten

Zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine beruflichen  
Ziele / meine berufliche Laufbahn

Selbstbestimmung und Selbstsicherheit 1 2 3 4 5 0

Bessere Selbsteinschätzung

Mehr Selbstsicherheit

Fachliche Unterstützung 1 2 3 4 5 0

Einen Einblick in verschiedene Abläufe und Aufgaben  
im Berufsalltag einer Doktorandin/Assistentin

Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit einer  
erfahreneren Person

Unterstützung bei studiumsbezogenen Aufgaben

Zusätzliche Informationen über mein Studiengebiet

### 3. Gibt es weitere Aspekte, in denen du vom Programm profitieren konntest?

#### 4. Dein Nutzen insgesamt

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

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

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

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

### 6. Rahmenprogramm

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

Zielvereinbarungsworkshop (Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Frau Scheuber)

- habe teilgenommen. Dein Eindruck?
- habe nicht teilgenommen

Workshop Laufbahnplanung (Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Frau Scheuber)

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

Mittagstische

- habe teilgenommen. Deine Bemerkungen?
- habe nicht teilgenommen

Zwischenevaluationsveranstaltung

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

Erfahrungsbericht von Prof. Susan Emmenegger

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

Veranstaltung zu „Finanzierung von Dissertationsvorhaben“ mit Prof. Sabine Sczesny, Prof. Gabriele Rippl und Marina Richter

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

Workshop «Mein Leben balancieren» mit Zita Küng

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

Wie beurteilst du den insgesamt den Umfang des Rahmenprogramms?

- zu gross
- genau richtig
- zu klein

Bemerkungen:

**7. Rahmenprogramm nächster Durchgang**

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

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

**8. Kommunikation seitens Projektkoordination**

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

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

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

**10. Allgemeine Bemerkungen:**

Das ausgefüllte Evaluationsformular bitte bis Mitte Juni 11 an die Projektkoordinatorin schicken

**HERZLICHEN DANK!**

StudentInnenschaft der Uni Bern (SUB)

Sarah Baumann

Projektkoordination womentoring

Lerchenweg 32

3000 Bern 9

womentoring@sub.unibe.ch

---

**ANHANG E: EVALUATIONSFORMULAR WOMENTORING MENTORINNEN**

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

---

**Name**

**1. Mentoringbeziehung**

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

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

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

**2. Rahmenprogramm**

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

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

- habe teilgenommen. Dein Eindruck?
- habe nicht teilgenommen

Mittagstische

- habe teilgenommen. Deine Bemerkungen?
- habe nicht teilgenommen

Gemeinsames Abendessen Mentorinnen (Restaurant DuNord)

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

habe nicht teilgenommen

Erfahrungsbericht von Prof. Susan Emmenegger, Institut für Bankrecht

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

habe nicht teilgenommen

Veranstaltung zu „Finanzierung von Dissertationsvorhaben“ mit Prof. Sabine Sczesny, Prof. Gabriele Rippl und Marina Richter

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

habe nicht teilgenommen

Workshop «Mein Leben balancieren» mit Zita Küng

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

habe nicht teilgenommen

Wie beurteilst du den insgesamt den Umfang des Rahmenprogramms?

zu gross

genau richtig

zu klein

Bemerkungen:

### **7. Rahmenprogramm nächster Durchgang**

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

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

### **8. Kommunikation seitens Projektkoordination**

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

**9. Teilnahme als Mentorin nächster Durchgang**

Dürfen wir dich für den nächsten Durchgang (Start Herbst 2012) wieder als Mentorin anfragen, falls sich eine Studentin aus deinem Fachbereich anmeldet? (Diese Angabe ist selbstverständlich unverbindlich)

- Ja  
 Nein

Bemerkungen

**10. Allgemeine Bemerkungen zum Programm**

Das ausgefüllte Evaluationsformular bitte bis Mitte Juni 11 an die Projektkoordinatorin schicken

**HERZLICHEN DANK!**

StudentInnenschaft der Uni Bern (SUB)

Sarah Baumann

Projektkoordination womentoring

Lerchenweg 32

3000 Bern 9

E-Mail: womentoring@sub.unibe.ch