

SUB



# WOMENTORING

EIN MENTORINGPROGRAMM

VON UND FÜR STUDENTINNEN\* DER UNI BERN

**womentoring 2016 | 2017**

**Schlussbericht der 8. Projektrunde**

**Claudia Amsler**

**Projektkoordinatorin**

**SUB – StudentInnenschaft der Universität Bern**

Lerchenweg 32

3012 Bern

womentoring@sub.unibe.ch

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

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	03
2	Kurzüberblick womentoring	04
	2.1 Zielsetzungen	04
	2.2 Trägerinnen* und Projektleitung	05
3	Ausschreibung und Teilnehmerinnen*	05
	3.1 Ausschreibung	05
	3.2 Bewerbungen	07
	3.3 Teilnehmende Mentees*	07
	3.4 Anfrage Mentorinnen* und Matching	08
4	Arbeit in den Mentoringduos	09
	4.1 Treffen der Duos	09
	4.2 Erreichte Ziele, Highlights und Knackpunkte in den Duos	10
5	Rahmenprogramm	10
	5.1 Evaluation Rahmenprogramm	15
	5.2 Kommunikation seitens Projektkoordination	15
6	Nutzen des Programms	16
	6.1 Nutzen für die Mentees*	16
	6.2 Entscheidungstendenzen der Mentees*	17
	6.3 Nutzen der Mentorinnen*	18
	6.4 Nutzen des Programms aus Sicht der Mentorinnen*	18
7	Gestaltungsempfehlungen nächste Runde	19
	7.1 Empfehlungen der Teilnehmerinnen*	19
	7.2 Empfehlungen der Projektkoordination	19

# 1 Vorwort

Das von der StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) getragene Mentoringprogramm womentoring wurde 2002 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit realisiert. Im Studienjahr 2016/2017 konnte es bereits zum achten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm richtet sich an Studentinnen\* im Masterstudium aller Fakultäten, die sich mit der Frage befassen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen.

Im Aufbau folgte die achte Projektrunde im Wesentlichen dem letzten Durchgang. Auch wurden die Erfahrungen und Empfehlungen aus den letzten Runden miteinbezogen. Der Austausch mit anderen Mentoringprogrammen wurde auch in dieser Runde durch Vernetzungstreffen weitergeführt.

Der vorliegende Schlussbericht bietet einerseits einen Überblick über die Inhalte und Aktivitäten der achten Projektrunde von womentoring (Laufzeit März 2016 bis August 2017) und fasst andererseits die Resultate der Schlussevaluation zusammen. Der Bericht baut auf den bisherigen Berichten auf. Durch die ausgeführten Schwerpunkte sowie die Empfehlungen im Schlussteil soll der Bericht zur Optimierung der nächsten Projektrunde beitragen und als Arbeitsgrundlage dienen. Die Evaluation basiert einerseits auf quantitativ und qualitativ erhobenen Fragebogendaten und andererseits auf den Erfahrungen der Projektkoordinatorin sowie Erkenntnissen aus Gesprächen mit Mentees\*, Mentorinnen\* und der Projektleitung.

Der Bericht gliedert sich in sechs Teile. Er beginnt mit einem kurzen Überblick über Ziele und Trägerinnen\* von womentoring. Anschliessend wird näher auf die Teilnehmerinnen\* der achten Runde eingegangen, gefolgt von einem Abschnitt über die Arbeit in den Mentoring-Duos, in dem die Ziele, Highlights und Knackpunkte in einzelnen Mentoringbeziehungen dargestellt werden. In einem nächsten Teil wird das Rahmenprogramm vorgestellt und mit den entsprechenden Rückmeldungen aus den Evaluationsfragebögen ergänzt. Weiter wird näher auf den Nutzen der Programmteilnahme für die Mentees\* und für die Mentorinnen\* eingegangen. Ideen und Gestaltungsempfehlungen für die nächste Runde von womentoring bilden den Abschluss des Berichts.

Dass womentoring bereits zum achten Mal durchgeführt werden konnte, ist sicherlich in erster Linie der SUB als Trägerin und der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG) als inhaltliche und finanzielle Unterstützerin zu verdanken. Es haben viele weitere Personen zum Gelingen beigetragen:

Ein spezieller Dank geht an dieser Stelle an Pia Portmann, welche als Mitglied des Vorstands der SUB und Ressortverantwortliche Gleichstellung die Projektleitung übernommen hat. Sie hat das Projekt wie auch mich als Koordinatorin in Entscheidungen unterstützt. Ich danke zudem Sabine Höfler von der AfG, die das Programm inhaltlich beraten und mit eigenen Inputs mitgestaltet hat. Ein weiterer Dank geht an Letizia Carigiet und Luisa Jakob und alle ehemaligen Projektkoordinatorinnen\* und Projektleiterinnen\* auf deren Erfahrungen und Empfehlungen ich das Programm aufbauen durfte.

Ganz herzlich bedanke ich mich bei Stefanie Feuz und Valérie Schäfer von der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, Matthias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern, Persson Perry

Baumgartinger von der Universität Wien sowie Michèle Amacker und Melanie Mettler der Universität Bern, die mit ihren Workshops und Beiträgen das Rahmenprogramm bestritten haben.

Weiter bedanke ich mich bei allen Teilnehmerinnen\*, die mitgedacht, mitgearbeitet und mitgestaltet haben und durch ihre Evaluationen und Kommentaren zur stetigen Verbesserung von womentoring beitragen.

Ein ganz besonderer Dank gilt schliesslich den Mentorinnen\*, die Zeit und Engagement aufgebracht haben, um eine Mentee\* ein Stück auf ihrem Weg zu begleiten und womentoring damit erst möglich gemacht haben.

Vielen Dank!

Claudia Amsler

August 2017

## **2 Kurzüberblick womentoring**

womentoring ist ein interdisziplinäres Mentoringprogramm für Studentinnen\* der Universität Bern. Die erste Realisierung fand 2002 im Rahmen des Bundesprogramms für Chancengleichheit statt. Seither wird es im Zweijahresrhythmus von der SUB angeboten. womentoring richtet sich an Studentinnen\* im Masterstudium der Universität Bern, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn interessieren und sich mit der Frage auseinandersetzen möchten, was es bedeutet, eine Dissertation zu schreiben. Als Mentorinnen\* kommen Assistentinnen\* oder Doktorandinnen\* desselben oder eines ähnlichen Fachgebietes in Frage.

womentoring arbeitet mit der Methode „one-to-one Mentoring“. Im Zentrum des Programms stehen die regelmässigen persönlichen Treffen zwischen Mentee\* und Mentorin\*. Während zwei Semestern werden die Mentees\* von ihrer Mentorin\* individuell begleitet und erhalten somit die Gelegenheit ihre Fragen bezüglich einer wissenschaftlichen Laufbahn zu klären. Ergänzt werden diese individuellen Treffen durch ein Rahmenprogramm, welches sich sowohl an die Mentees\* als auch an die Mentorinnen\* richtet.

### **2.1 Zielsetzungen**

womentoring unterstützt Studentinnen\* aus allen Fachbereichen im Masterstudium in ihrer Auseinandersetzung und Entscheidungsfindung hinsichtlich einer akademischen Laufbahn. Damit verfolgt das Projekt das übergeordnete Ziel der Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte an der Universität Bern mit der längerfristigen Perspektive der Erhöhung des Frauenanteils bei den Doktorierenden sowie den Professuren. Den Mentees\* bietet womentoring eine laufbahnspezifische Unterstützung, indem es ihnen den Kontakt zu einer Doktorandin\* oder Assistentin\* sowie karrierebezogenes Wissen vermittelt. Darüber hinaus schafft es die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs und der Vernetzung, welche zentrale Faktoren für eine erfolgreiche akademische Karriere darstellen. Die Teilnahme am Programm ermöglicht den Studentinnen\*, sich informelles Wissen anzueignen 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 der Anforderungen, welche eine Dissertation mit sich bringt, den Ausbau persönlicher Kompetenzen sowie die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

## **2.2 Trägerinnen\* und Projektleitung**

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

Die Projektleitung oblag bis Ende März 2016 Luisa Jakob vom SUB-Vorstand, Ressort Gleichstellung. Danach übernahm Pia Portmann, ihre Nachfolgerin im SUB-Vorstand, die Projektleitung. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde als befristete Stelle (März 2016 – August 2017) ausgeschrieben und mit Claudia Amsler besetzt.

## **3 Ausschreibung und Teilnehmerinnen\***

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

### **3.1 Ausschreibung**

Für die achte Projektrunde wurden die Ausschreibungskanäle angepasst, weil einige Kanäle in der Vergangenheit eine grössere Resonanz erreichten als andere. So wurde in dieser Runde insbesondere auf Online Kanäle gesetzt, die durch physische Flyer und Plakate ergänzt wurden. Zudem wurde das Design der Ausschreibung angepasst. Obwohl sich das vorgängige Design über mehrere Jahre bewährte, war es an der Zeit, eine neue Gestaltung zu konzipieren: Im neuen Design wurde der Dialog als Herzstück des Mentoringprogramms durch zwei abstrakte Sprechblasen, die sich überschneiden, gestalterisch hervorgehoben. Das Design wurde von der Projektkoordinatorin mit Hilfe eines freischaffenden Künstlers und Grafikers, Levent Pinarci, entworfen. Im Folgenden wird ein Überblick über die genutzten Kanäle für die Programmausschreibung und -werbung gegeben:

#### ***Flyer***

Um die Informationen zum Programm breit zu streuen und visibel in den universitären Gebäuden zu sein, wurden 500 Flyer in Postkartenformat gedruckt. Die Flyer enthielten die wichtigsten Informationen zum Programm, zur Internetseite von womentoring sowie zur Informationsveranstaltung. Sie wurden in den verschiedenen Universitätsgebäuden aufgelegt so zum Beispiel in den Mensen und an den Anschlagbrettern der SUB.

### ***Plakate***

An allen Anschlagbrettern der SUB wurden Plakate mit den wichtigsten Informationen zum Programm, zur Internetseite und Informationsveranstaltung angebracht.

### ***Mail via SUB-Verteiler***

Via E-Mail erhielten alle Studentinnen\*, die den Mitgliederbeitrag für die SUB entrichten, Informationen zum Programm sowie zur Informationsveranstaltung. Die Empfehlung der letzten Jahre die Verteiler der SUB nach Geschlecht\* aufzuschlüsseln konnte somit umgesetzt werden. Aufgrund der grossen Resonanz der letzten Jahre wurde dieser Kanal verstärkt genutzt.

### ***Hinweis im unilink***

Im „unilink“, der Hauszeitung der Universität Bern, wurde ein kurzer Hinweis mit einem Projektbeschreibung und einem Aufruf für Assistentinnen\* und Doktorandinnen\* als potentielle Mentorinnen\* publiziert. Während der Laufzeit erschien im Dezember (04/2016) ein Interview mit einem ehemaligen Mentoringduo.

### ***Information im MVUB-Flash***

Im MVUB-Flash, der elektronischen Informationsplattform für Mittelbauangehörige der Universität Bern, wurde ein Programmhinweis platziert, welcher Assistentinnen\* und Doktorandinnen\* auf das Programm aufmerksam machte.

### ***Elektronisches Anschlagbrett der Uni Bern***

Auch auf dem elektronischen Anschlagbrett der Uni Bern konnte ein Hinweis für die Informationsveranstaltung und die Bewerbung für womentoring aufgeschaltet werden.

### ***Homepage der SUB***

Zusätzlich zur Seite von womentoring, die ein fester Bestandteil der Homepage der SUB ist, widmete sich der Frontartikel der SUB Homepage dem Projekt und seinen Inhalten.

### ***Facebook SUB und UniBe***

Für die achte Runde wurde wiederum Werbung auf der SUB Facebook Seite gemacht. Diese Postings wurden von der Seite der Universität Bern geteilt.

### ***Informationsveranstaltung***

Eine stündige Informationsveranstaltung fand am 19. Mai 2016 um 18:15 Uhr im Hauptgebäude der Uni Bern statt. In der Infoveranstaltung wurde das Projekt womentoring vorgestellt, das Bewerbungsverfahren erklärt und Fragen diskutiert. Ilaria Bianchi, Mentee aus der siebten womentoring Runde, teilte zudem ihre Erfahrungen mit den Interessentinnen\*.

Es haben sich 20 Interessentinnen\* für die Infoveranstaltung angemeldet. An der Infoveranstaltung nahmen 28 Studentinnen\* teil. Neun haben sich in Folge dessen für womentoring beworben.

Um festzustellen, welche Ausschreibungskanäle am wirksamsten waren, wurden die Mentees\* in der Schlussevaluation danach gefragt, wie sie auf womentoring aufmerksam geworden sind. Mehr als drei viertel der Teilnehmerinnen\* gab an, dass sie durch das Mail der SUB darauf aufmerksam geworden sind. Auch die Empfehlung von Bekannten überzeugte drei Mentees\* zur Bewerbung. Die Ausschreibung über Anschlagbretter und Flyer ist indes nur noch teilweise von Nutzen. Das SUB-Mail kann somit wiederum den grössten Erfolg verzeichnen. Es bestätigt somit die Erkenntnis aus der siebten Runde, dass der Fokus auf digitale Werbung zu legen ist. Die Flyer und Poster sind jedoch für die Visibilität des Programms und physische Präsenz in den universitären Gebäuden trotzdem von Wichtigkeit.

### **3.2 Bewerbungen**

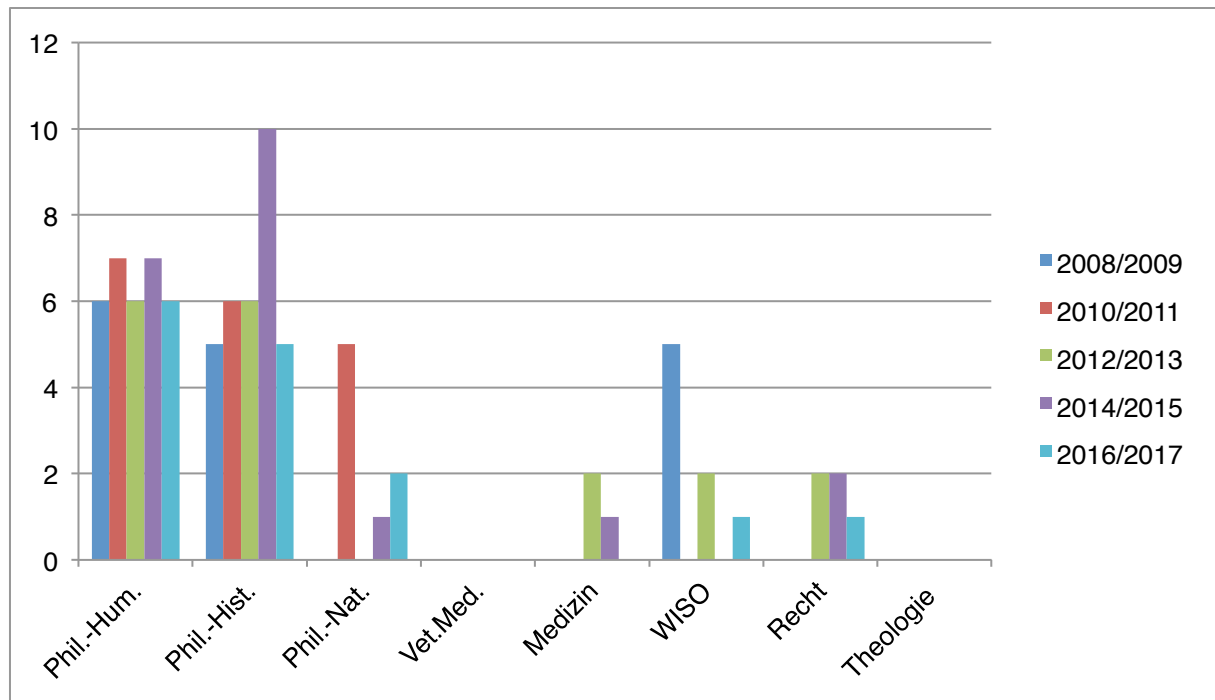
Am Programm interessierte Studentinnen\* konnten sich mittels eines Bewerbungsformulars bei der Projektkoordinatorin bewerben. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist (19. Juni 2016) sind 16 Bewerbungen eingetroffen. Im Vergleich zur letzten Projektrunde, für welche sich 27 Studentinnen\* beworben hatten, verzeichnete das Programm hinsichtlich der Nachfrage eine Abnahme. Diese Abnahme kam jedoch der Zielsetzung der maximalen Limite von 18 Mentees\* entgegen.

Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen wurden 15 Studentinnen\* ins Programm aufgenommen. Hauptkriterien für den positiven Bescheid waren die von den Bewerberinnen\* im Bewerbungsformular beschriebene Motivation sowie ihre Erwartungen an das Programm. Die Auswahl gestaltete sich relativ einfach. Da alle bis auf eine Bewerbung den Hauptkriterien gerecht wurden. Eine der Mentees\* war zum Zeitpunkt der Bewerbung keine Studentin\* der Universität Bern, sondern von der Universität Fribourg. Die 15 aufgenommenen Studentinnen\* wurden per E-Mail darüber informiert, dass für sie nach einer Mentorin\* gesucht wird.

### **3.3 Teilnehmende Mentees\***

In der achten Projektrunde waren 5 Fakultäten vertreten, wobei die meisten Mentees\* wiederum aus der Phil.-Hist. und der Phil.-Hum. Fakultät stammten. Wie in der folgenden Abbildung ersichtlich, gab es im Vergleich mit der siebten Runde wieder eine Bewerbung aus der WISO, jedoch keine aus der Medizin. Im Gegensatz zum letzten Jahr sind die Phil.-Hist. und Phil-Hum. Fakultät wieder mehr ausgeglichen.

In der folgenden Grafik ist die Verteilung der verschiedenen Fächer über die verschiedenen Programmrunden ersichtlich:



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

<i>Phil.-Hum. Fakultät:</i>	<i>6 Psychologie</i>
<i>Phil.-Hist. Fakultät:</i>	<i>1 Anglistik, 1 Spanisch, 2 Geschichte, 1 Sozialanthropologie</i>
<i>Phil.-Nat. Fakultät:</i>	<i>1 Physik, 1 Geographie</i>
<i>WISO:</i>	<i>1 Marketing</i>
<i>Rechtswissenschaftliche Fakultät:</i>	<i>1 Rechtswissenschaft</i>

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

### **3.4 Anfrage Mentorinnen\* und Matching**

Im Gegensatz zur letzten Runde haben sich im Vorfeld bereits vier interessierte Assistentinnen\* als potentielle Mentorinnen\* bei der Koordinatorin beworben. Erfreulicherweise konnten für drei von den vier Interessentinnen\* passende Mentees\* gefunden werden beziehungsweise es haben sich drei passende Mentees\* beworben.

Damit hat die Projektkoordinatorin für 12 Mentees\* aktiv nach einer Mentorin\* gesucht. Von der Möglichkeit, auf dem Bewerbungsformular eine Wunschmentorin\* zu nennen, hatte eine Mentee\* Gebrauch gemacht.



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. Zudem konnte die Koordinatorin auf Kontakte zurückgreifen, die sie durch ihre Anstellung am IZFG besass.

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 Interessensschwerpunkten bestanden. Passende Mentorinnen\* wurden schliesslich per E-Mail angefragt, ob sie sich im Rahmen von womentoring als Mentorinnen\* engagieren möchten.

Bei den Anfragen wurde im Mail kurz das Programm und die Aufgaben der Mentorinnen\* beschrieben sowie der Programmbeschrieb angehängt. Weiter wurde auf die Website von womentoring verwiesen. Im Gegensatz zur siebten Runde mussten nicht so viele Doktorandinnen\* und Assistentinnen\* angefragt werden, weil die meisten angefragten Mentorinnen\* relativ schnell antworteten wie auch zusagten. Dies kann durchaus damit zusammenhängen, dass das Matching früher angesetzt wurde als die letzten Jahre, um zu verhindern, dass die Anfragen in die vorlesungsfreie Zeit fallen. Die Reaktionen auf die Anfragen fielen ausnahmslos positiv aus. Alle angefragten Assistentinnen\* und Doktorandinnen\* fanden das Projekt unterstützenswert und hätten sich grundsätzlich gerne als Mentorinnen\* zur Verfügung gestellt. Einige Assistentinnen\* oder Doktorandinnen\*, die absagen mussten, äusserten denn auch den Wunsch, für die nächste Runde wieder angefragt zu werden.

Im Vergleich zur siebten Runde konnte für die achte Runde für alle Mentees\* eine passende Mentorin\* gefunden werden. Dies hängt sicherlich mit der Anzahl der Mentees\* zusammen, die im Vergleich zum letzten Jahr gesunken ist und so eine grössere Anzahl von potentiellen Mentorinnen\* zur Verfügung stand.

## **4 Arbeit in den Mentoringduos**

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**

Grösstenteils trafen sich die Duos ein Mal im Monat. Bei einzelnen Duos kam es zu unregelmässigen und/oder spontanen Treffen. Die Art und Anzahl der Treffen entsprach für alle den Vorstellungen, wie sie die Duos zu Beginn des Programms formuliert hatten. Ein Duo wird die Treffen noch einige Zeit weiterführen, da studienbedingt einige Treffen ausfallen mussten. Einzelne Duos haben sich am Anfang mehr Treffen vorgenommen, was sie dann aber nicht einhalten konnten, weil die Vorbereitung auf die einzelnen Treffen intensiver war als angenommen. Einige Mentees\* werden auch in Zukunft ihre Mentorin\* kontaktieren können.

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

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

Die Duos beschrieben ihre Beziehungen ähnlich wie in der siebten Runde als herzlich, unterstützend und offen sowie auf Augenhöhe. Die gemeinsame Zeit sei für die Mentees\* motivierend gewesen. Die Einblicke in den Alltag der Mentorin\* und die gemeinsamen Gespräche haben zudem den Mentees\* zu Entscheidungen verholfen.

Im Verlauf des Programms wurde die Koordinatorin von zwei Duos angeschrieben und darüber informiert, dass ihre Mentee\* sich gegen ein Doktorat entschied. Die Koordinatorin hat die Duos motiviert, sich weiterhin zu treffen und beispielsweise Bewerbungen miteinander zu besprechen und bei Interesse am Rahmenprogramm teilzunehmen, weil ein Mentoring in jedem Fall weiterhin bereichernd sein kann. Die Duos haben das Angebot angenommen und haben sich weiterhin getroffen wie auch an vereinzelt Veranstaltungen teilgenommen.

## 5 Rahmenprogramm

Hinsichtlich des Aufbaus und Umfangs wurde das Rahmenprogramm analog zur siebten 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 geklärt. Im Vergleich zur siebten Runde haben sich konkrete Vorschläge abgezeichnet: Beispielsweise ein Workshop zu Empowerment und eine Erfahrungsberichtveranstaltung, die hinter die Kulissen des akademischen Alltags von Professorinnen blicken lässt.

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

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

> Freitag: 14. Oktober 2016

Auftaktveranstaltung womentoring (obligatorisch für Mentorinnen\* und Mentees\*)

> Mittwoch: 2. November 2016

Mobilität in der akademischen Karriere – Erfahrungen (familiäre) Herausforderungen und

Chancen (freiwillig, wurde von den verschiedenen Mentoringprogrammen der Universität Bern organisiert)

> Donnerstag: 17. November 2016

Struktur und Finanzierung einer Dissertation mit Matthias Hirt

(für Mentees\* obligatorisch)

> Montag: 28. November / Freitag, 9. Dezember 2016

Laufbahnplanung mit Valérie Schäfer

(für Mentees\* obligatorisch)

> Dienstag: 13. Dezember / Donnerstag: 15. Dezember 2016

Coaching für Mentorinnen\* mit Stefanie Feuz

(freiwillig für Mentorinnen)

> Montag: 20. Februar 2017

Zwischenevaluation

(für Mentees\* obligatorisch)

> Donnerstag: 16. März 2017

Brown Bag Lunch „Erfahrungsberichte“ von Prof. Dr. Michèle Amacker und Dr. Melanie Mettler

(für Mentees\* obligatorisch und Mentorinnen\* freiwillig)

> Montag: 1. Mai 2017

Empowerment und Reflexion mit Persson Perry Baumgartinger

(für Mentees\* obligatorisch und Mentorinnen\* freiwillig)

> Donnerstag: 18. Mai 2017

Abschlussveranstaltung

(obligatorisch für Mentorinnen\* und Mentees\*)

## **Auftaktveranstaltung**

Die Veranstaltung fand an einem Freitagmorgen in der UniS statt und dauerte einen halben Tag. Anschliessend an die Veranstaltung gab es einen Apéro riche, der zu einem informellen Kennenlernen einladen sollte.

Als Einstieg ins Programm wurde den Teilnehmerinnen\* zu Beginn der Veranstaltung eine Mappe mit den wichtigsten Unterlagen verteilt. 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 die Ziele und Grenzen des Programms sowie die Notwendigkeit, dass die Mentees\* die Mentoring-Beziehung aktiv gestalten und sich mit Fragen und Wünschen selbst einbringen. Es folgte ein Referat von Sabine Höfler von der AfG über die Notwendigkeit von Mentoringprogrammen an der Universität Bern. In Gruppenarbeit wurden die Erwartungen der Teilnehmerinnen\* an die Mentoring-Partnerin\* sowie an das Rahmenprogramm erarbeitet. In getrennten Gruppen diskutierten die Mentees\* und Mentorinnen\* ihre Erwartungen und stellten die Ergebnisse anschliessend im Plenum vor. Zum Schluss der Veranstaltung erläuterte die Koordinatorin noch die wichtigsten Informationen zum weiteren Verlauf des Programms.

***Bewertung durch Teilnehmerinnen:***

Die Auftaktveranstaltung wurde von allen Teilnehmerinnen\* als positiv bewertet. Die Atmosphäre sei sehr angenehm gewesen, die Veranstaltung sei sehr gut strukturiert und informativ gewesen. Die Veranstaltung und der anschliessende Apéro riche wurden sehr geschätzt, da sie ermöglichten, die anderen Mentoring-Duos kennenzulernen.

**Veranstaltung „Struktur und Finanzierung einer Dissertation“**

Auch in dieser Projektrunde wurde eine Veranstaltung zum Thema Dissertation und Finanzierungsmöglichkeiten angeboten. Aufgrund der Rückmeldungen der letzten Runden wurde diese Veranstaltung bereits in der ersten Hälfte des Programms durchgeführt. Dr. Mathias Hirt von der Nachwuchsförderung der Universität Bern hat die verschiedenen Arten von Promotionen (freies/strukturiertes Doktorat, Doppeldoktorat, EU) und Finanzierungsmöglichkeiten (Assistenz, Projektförderung, Personenförderung) aufgezeigt. Ein Schwerpunkt bildete die Struktur und die Rahmenbedingungen für ein Doktorat unter dem Aspekt von Mobilität und Vereinbarkeit. Am Schluss konnten spezifische Fragen an den Referenten gestellt werden. Es nahmen insgesamt 12 Mentees\* teil.

***Bewertung durch die Teilnehmerinnen\*:***

Die Veranstaltung wurde von den Mentees\* grösstenteils als informativ und interessant beurteilt, welche endlich alle nötigen Informationen zum Doktorat zusammengetragen habe. Die Hälfte der Teilnehmerinnen\* fanden jedoch die Informationen eher demotivierend und desillusionierend. Dieses Feedback sollte bei der nächsten Durchführung beachtet werden.

**Workshop Laufbahnplanung für Mentees\***

Der Workshop „Laufbahnplanung“ diente den Mentees\* dazu, sich aktiv mit der eigenen Laufbahn auseinanderzusetzen. Während des Seminars wurden sowohl der bisherige Werdegang reflektiert als auch zukünftige Perspektiven besprochen. Die Mentees\* reflektierten ihre bisherige Laufbahn sowie mögliche Zukunftsperspektiven und diskutierten über ihre Unsicherheiten in Kleingruppen. Dies wurde anschliessend mit Dr. Valérie Schäfer, der Workshopleiterin der Beratungsstelle der Berner

Hochschulen, besprochen. An diesem doppelt geführten Workshop haben 14 Mentees\* teilgenommen.

***Bewertung durch Teilnehmerinnen\*:***

Inhaltlich wurde der Workshop von den Mentees\* durchwegs positiv beurteilt. Der Austausch in den Kleingruppen war für die Mehrheit der Mentees\* sehr hilfreich, um sich der eigenen Ausgangslage und Zukunftsziele bewusst zu werden. Auch die Inputs der Workshopleiterin wurden als sehr hilfreich bewertet. Diese durchwegs positive Bewertung kann darauf zurückgeführt werden, dass die vereinzelt Kritikpunkte der letzten Runde an die Workshopleiterin zurückgemeldet und diese somit äusserst adäquat umgesetzt wurden.

**Workshop „Beratung & Coaching“ für Mentorinnen\***

Für die Mentorinnen\* wurde der Workshop „Beratung & Coaching“ unter der Leitung von Stefanie Feuz der Beratungsstelle der Berner Hochschulen organisiert. Das Seminar bot den Mentorinnen\* die Gelegenheit, sich mit verschiedenen Beratungs- und Coachingmethoden vertraut zu machen. Für den Workshop haben sich insgesamt 12 Mentorinnen\* angemeldet.

***Bewertung durch die Teilnehmerinnen\*:***

Der Workshop wurde von den Teilnehmerinnen\* positiv bewertet. Die Inputs wurden als wertvoll und hilfreich sowie lösungsorientiert geschätzt. Die Leitung des Workshops wurde als sehr gut hervorgehoben. Vereinzelt wurde vorgeschlagen, dass der Workshop kurz nach Beginn des Programms stattfinden sollte.

**Zwischenevaluationsveranstaltung**

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. Aus gesundheitlichen Gründen konnte die Koordinatorin den Termin nicht wahrnehmen. Da sich viele für die Zwischenevaluation angemeldet hatten, entschied sich die Koordinatorin, dass der Termin trotzdem unter Selbstorganisation der Mentees\* und Mentorinnen\* stattfinden sollte, was ohne Probleme möglich war.

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

***Bewertung der Teilnehmerinnen\*:***

Der informelle Austausch wurde von den Teilnehmerinnen\* geschätzt, jedoch wurde das Treffen wie auch die Evaluation selbst als nicht nötig bewertet.

## **Brown Bag Lunch „Erfahrungsberichte“**

Diese Veranstaltung wurde neu initiiert auf Wunsch der Mentees\* und Mentorinnen\*. Dieser Wunsch geht Hand in Hand mit dem Ziel von womentoring die Vielfalt von Biographien in der akademischen Laufbahn sichtbar zu machen und das einheitliche Bild einer geradlinigen Karriere zu durchbrechen. Der Brown Bag Lunch sollte ausgehend von zwei unterschiedlichen Erfahrungsberichten eine Plattform bieten, um über individuelle Begebenheiten wie auch Diskriminierungsstrukturen sprechen zu können. Es nahmen 5 Mentorinnen\* und 6 Mentees\* teil.

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

Die Teilnehmerinnen\* beurteilten die Veranstaltung als sehr spannend und beeindruckend, wie die Akademikerinnen\* von ihrem Beruf und ihrem Leben erzählten und schätzen die Möglichkeit, hinter die universitären Kulissen zu blicken.

## **Workshop „Empowerment und Reflexion“ mit Persson Perry Baumgartinger**

Auch dieser Workshop wurde neu konzipiert, um den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen\* des womentorings, die an der Auftaktveranstaltung geäußert wurden, gerecht zu werden. Für diesen Workshop wurde der Coach, Wissenschaftler, Trainer in den Bereichen Sprache & Macht, Gender & Diversity aus Wien engagiert. Im Workshop ging es insbesondere darum, den bisherigen akademischen Karriereverlauf oder die berufliche Situation auf individueller wie auch struktureller Ebene zu reflektieren, sich neue Wege zu überlegen und sich darüber mit anderen auszutauschen. Im Zentrum standen des Weiteren vorhandene Selbstermächtigungsstrategien zu teilen und neue in der Gruppe herauszuarbeiten.

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

Diese Veranstaltung wurde äusserst gelobt, inhaltlich wie auch in ihrer unkonventionellen Leitung und Strukturierung. Ein Format für Reflexion und Empowerment, das von einer externen Person angeleitet wird, wurde sehr geschätzt. Viele Teilnehmerinnen\* haben hervorgehoben, dass die Veranstaltung ihnen einerseits beruflich wie auch privat etwas gebracht habe. Es nahmen 5 Mentorinnen\* und 6 Mentees\* am Workshop teil.

## **Abschlussveranstaltung**

Die Abschlussveranstaltung fand an einem Donnerstagnachmittag statt und war sehr informell angelegt. So gab es begleitend zu der Veranstaltung einen Apéro, der zu einer lockeren Atmosphäre beitragen sollte. Wie bei den anderen Veranstaltungen waren auch an dieser wiederum nicht alle Teilnehmerinnen\* anwesend, es nahmen 10 Mentees\* und 8 Mentorinnen\* teil.

Die Abschlussveranstaltung wurde mehr oder weniger analog zur letzten Runde gestaltet. Im Rahmen einer kurzen Vorstellungsrunde erzählten alle Teilnehmerinnen\* ein Highlight aus ihrem Mentoringjahr. Erfreulicherweise bezeichnete dabei die Mehrheit der Mentees\* ihre Beziehung zur Mentorin\* beziehungsweise den Austausch als Highlight. Anschliessend reflektierten die Teilnehmerinnen\* in

einer ersten Gruppenarbeit, welche anfänglichen Erwartungen an das Programm erfüllt wurden und wo Diskrepanzen bestanden. In einer zweiten Gruppenarbeit erarbeiteten die Teilnehmerinnen\* ihren Nutzen, den sie aus dem Programm ziehen konnten. Während die Mentees\* in diesem Workshop eine Standortbestimmung bezüglich ihrer beruflichen und persönlichen Position vor und nach womentoring vornahmen, reflektierten die Mentorinnen\* vor allem ihre Rolle als Mentorin\* und den persönlichen Nutzen, den sie aus dieser Erfahrung ziehen konnten. Die Ergebnisse wurden jeweils im Plenum vorgetragen. Die Mentorinnen\* diskutierten zudem die Frage, was sie ihrer Einschätzung nach ihren Mentees\* mit auf den Weg geben konnten. Anschliessend folgte eine Diskussion darüber, was am Mentoringprogramm allenfalls geändert werden könnte und inwiefern eine Öffnung für weitere Geschlechter für die Teilnehmerinnen\* infrage kommen könnte.

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

Die Abschlussveranstaltung wurde von den Teilnehmerinnen\* sehr geschätzt, weil es einen informellen Raum für Austausch und Reflexion wie auch Kritik gab. Hervorgehoben wurde, dass die Koordinatorin für eine angenehme Stimmung sorgte und auch an Kritik interessiert war, um das Programm zu verbessern. Insgesamt kann ähnlich wie in der letzten Runde hervorgehoben werden, dass die Evaluationsbögen eher als unnötig angesehen werden und ein offener Austausch und Reflexion innerhalb einer Veranstaltung über das Programm mehr geschätzt wird.

### **5.1 Evaluation Rahmenprogramm**

Der Umfang des Rahmenprogramms wurde von den Mentees\* und den Mentorinnen\* mehrheitlich als „genau richtig“ eingestuft. Die Themenwahl sowie die Mischung aus informativen und informellen Veranstaltungen wurden als gelungen, interessant und nützlich bezeichnet. Mehr als drei viertel der Teilnehmerinnen\* bedauerten, nicht häufiger am Rahmenprogramm teilgenommen zu haben – meist aufgrund Berufstätigkeit, Care-Verpflichtungen und anderen zeitlichen Überschneidungen. Es wurden deutlich mehr informelle Treffen gewünscht.

Inhaltlich wurden vor allem der Empowerment und Reflexions Workshop hervorgehoben. Allgemein kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen\* das Programm so belassen würden – einzige Veranstaltung, die als nicht notwendig eingestuft wurde, war die Zwischenevaluation.

### **5.2 Kommunikation seitens Projektkoordination**

Die Kommunikation von Seiten der Koordinatorin wurde von den Teilnehmerinnen\* gelobt und als sehr gut bezeichnet. Die Informationen waren hilfreich und die Koordinatorin habe motiviert gewirkt und für eine angenehme Atmosphäre gesorgt. Hervorgehoben wurde, dass es schön gewesen sei, dass die Koordinatorin an den Teilnehmerinnen\* und ihren Entscheidungsfindungen interessiert war. Hinsichtlich der Kommunikation wurde vermehrt angemerkt, dass es zu viele Doodles gegeben habe und dass allenfalls ein Doodle gar nicht notwendig wäre und die Termine, wenn frühzeitig angekündigt, von der Koordinatorin selbstständig fixiert werden könnten.

## 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 sowohl die in qualitativer als auch quantitativer Form erfolgten Rückmeldungen der Mentees\* und Mentorinnen\* berücksichtigt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Rücklaufquote der Evaluationsbögen eher niedrig war.

### 6.1 Nutzen für die Mentees\*

Die Mehrheit der Mentees\* bezeichnete womentoring als ein gut strukturiertes und organisiertes Programm, durch welches sie zur Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Zukunft motiviert wurden. Der Austausch mit ihren Mentorinnen\* wurde als einmalige Gelegenheit geschätzt, einen Einblick in den Arbeitsalltag einer Doktorandin\* beziehungsweise Assistentin\* zu erhalten. Dadurch wurden den Mentees\* neue Perspektiven auf das Doktorat eröffnet und allfällige Unsicherheiten und Ängste relativiert. Erfreulicherweise würden alle Mentees\* das Programm weiterempfehlen.

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

„[...] , weil es eine grosse Chance ist, sich aktiv mit der Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere auseinanderzusetzen und in Kontakt mit tollen Menschen zu treten.“

„[...] , weil das Programm eine fundierte Grundlage für meine Entscheidung bot [...] .“

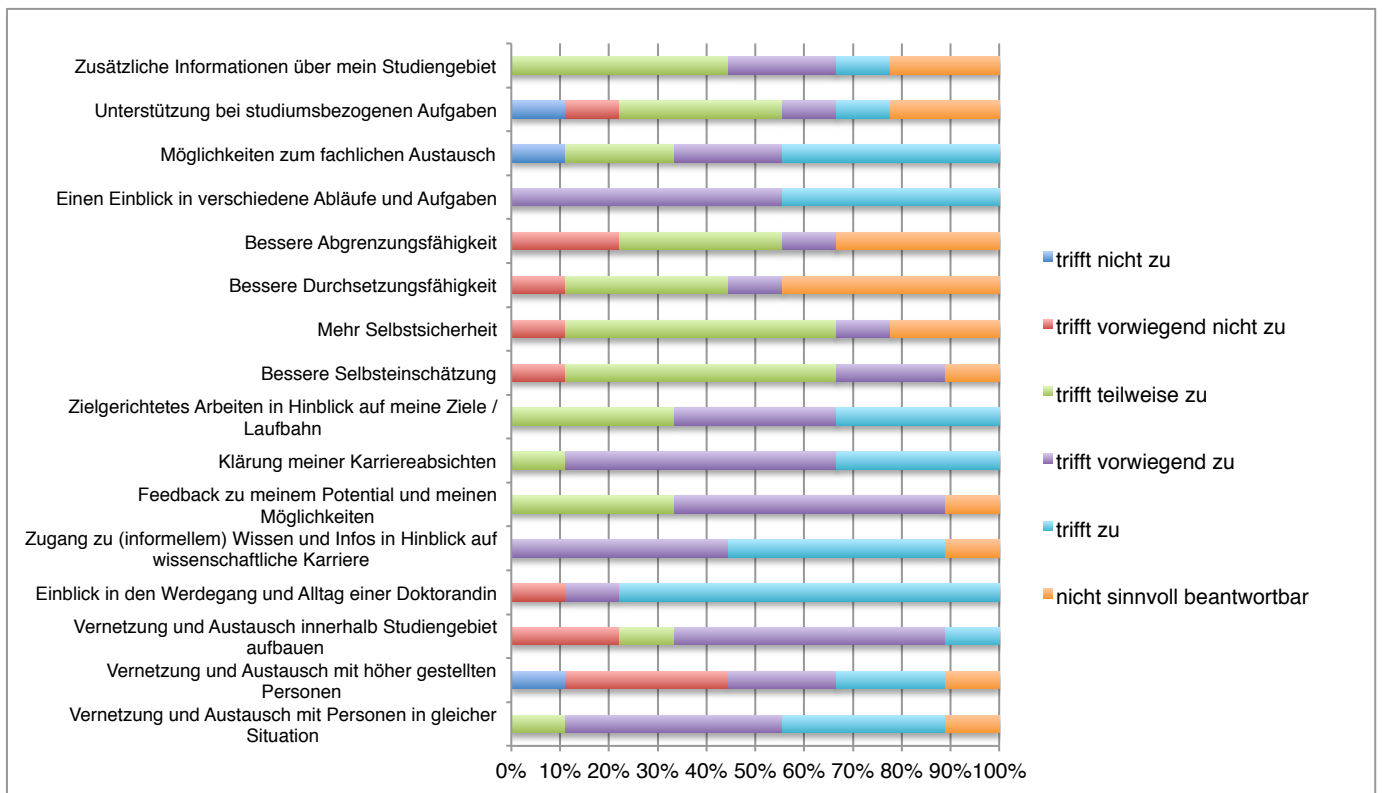
„[...] , weil der Austausch mit der Mentorin sehr hilfreich ist, um sich über seine eigenen Ziele klar zu werden und eine konkrete Entscheidung für oder gegen ein Doktorat treffen zu können.“

Um den Nutzen, den die Mentees\* aus dem Programm ziehen konnten, auch quantitativ erfassen zu können, wurden die Mentees\* gebeten, diesen hinsichtlich der Aspekte Vernetzung, laufbahnstrategische Kompetenzen, Selbstsicherheit sowie fachliche Kompetenzen auf einer Skala von 1 bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“ – „trifft völlig zu“) einzuschätzen.

Es scheint, dass die Mentees\* zu einem grossen Teil von laufbahnstrategischen Kompetenzen profitieren konnten. So sahen die Mentees\* den grössten Nutzen, indem sie einen Einblick in den Werdegang und Alltag der Mentorin\* sowie in die verschiedenen fachlichen Abläufe und Aufgaben erhielten. Im Gegensatz zur letzten Runde fiel die Einschätzung hinsichtlich der Selbstbestimmung und Sicherheit positiv aus. Diese positive Veränderung hängt sicherlich mit dem Workshop „Empowerment und Reflexion“ zusammen, der genau diese Felder thematisierte. Positiv wurden zudem auch der Zugang zum informellen Wissen und die Informationen über die Möglichkeiten der wissenschaftlichen Karriere bezeichnet. Auch die Vernetzung wurde hervorgehoben, jedoch grösstenteils auf Peer Ebene und nicht hinsichtlich akademisch höher gestellten Personen. Die



Mentoring-Duo-Beziehung wird somit eher als ein Peer Austausch verstanden. In der folgenden Grafik werden die verschiedenen Kompetenzen gegenübergestellt:



## 6.2 Entscheidungstendenzen der Mentees\*

In der Schlussevaluation wurde den Mentees die Frage gestellt, ob sie sich im Anschluss an das Programm vorstellen könnten, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Die Frage wurde sehr unterschiedlich beantwortet. Einige konnten diese Frage noch nicht beantworten, andere wiederum waren sich ihres Entschlusses sicher. Nachfolgend exemplarisch zwei Antworten der Mentees\*:

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

Eher ja,

„weil wissenschaftliches Arbeiten eine Leidenschaft von mir ist und für mich Mobilität kein Problem ist.“

Eher nein,

„weil ich durch das Programm gemerkt habe, dass ich meine Zeit und Kraft nicht auf diese Weise investieren möchte, sondern in einen Job in der Privatwirtschaft, mit besserem Lohn und weniger administrativen Aufgaben (z.B. Arbeiten für Prof.). Zur Zeit möchte ich die Uni verlassen und ausserhalb Karriere machen.“

### **6.3 Nutzen der Mentorinnen\***

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

„Die Mentoringbeziehung empfand ich als sehr angenehm. Wir haben diese sehr persönlich gestaltet, gerade wenn ich es mit anderen Duos des Mentoringprogramms vergleiche [...]. Eine solche Form der Mentoringbeziehung ist mir lieber, als ein trockener, rein karriereorientierter Austausch. Ich bin mir aber bewusst, dass das nicht mit jeder Mentee gepasst hätte.“

„Eine sehr respektvolle Beziehung mit intensiven Gesprächen. Es war schön zu sehen, dass das Teilen von Erfahrungen einer anderen Person bei ihrer Entscheidungsfindung helfen kann.“

„Wir führten eine sehr enge Beziehung. Dadurch habe ich sehr viel über Kommunikation und Unterstützung von weiblichen Wissenschaftlerinnen auch in vulnerablen Situationen gelernt.“

„Ich fand die Mentoringbeziehung sehr angenehm und lernte auch viel über die Rolle als Mentorin – insbesondere welche Fragen dabei bei der eigenen Karriere aufkommen und über die eigenen Entscheidungen und Bedürfnisse. Es war auch spannend für mich zu sehen, welche Fragen und Schwierigkeiten sich in den Augen der Mentee hinsichtlich eines Doktorats stellten.“

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

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

„Ich denke dass womentoring ein sehr wichtiges Programm ist, dass Frauen insofern dabei behilflich sein kann ein Doktorat anzufangen, als ihnen die Angst davor genommen und ihr Selbstvertrauen gestärkt wird.“

„Womentoring ist ein tolles Programm, um andere Frauen und interessante Persönlichkeiten in der Wissenschaft kennenzulernen und gemeinsam etwas Kleines bezüglich Frauenquote in der Wissenschaft (zumindest auf der Doktoratsstufe) bewirken zu können.“

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

## **7 Gestaltungsempfehlungen nächste Runde**

Nachfolgend werden Ideen und Verbesserungsvorschläge für die nächste Runde sowohl aus Sicht der Teilnehmerinnen\* als auch aus Sicht der Projektkoordinatorin zusammengetragen. Bei den aufgeführten Vorschlägen handelt es sich um Ideen und Vorschläge, die für die nächste Runde berücksichtigt werden könnten.

### **7.1 Empfehlungen der Teilnehmerinnen\***

- Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung wurden von den Mentees\* wie den Mentorinnen\* geschätzt. Die Abschlussveranstaltung wurde insbesondere für ihre Informalität und die Möglichkeit, Kritik zu äussern, gelobt.
- Die beiden angebotenen Workshops der Beratungsstelle der Berner Hochschulen wurden beide positiv aufgenommen und sollten wieder angeboten werden, wobei es wichtig ist, die Workshopleiterinnen über die Zusammensetzung der Gruppe zu informieren, damit die Gruppenteilung nach Fachrichtung erfolgen kann.
- Ein Workshop in Richtung „Empowerment & Reflexion“ sollte unbedingt wieder angeboten werden.
- Von einer Mentee\* wurde vorgeschlagen, einen Workshop rund um das Thema „Abgrenzung“ anzubieten. Es könnte ein Workshop sein, der thematisiert, wie Studentinnen\* wie auch Doktorandinnen\* genügend Distanz zu ihrer wissenschaftlichen Arbeit gewinnen können und sich auch zum universitären Betrieb abgrenzen können – so viel beispielsweise in diesem Zusammenhang auch das Stichwort der Überidentifizierung. Allenfalls könnte dieses Themenfeld mit der Thematik der Vereinbarkeit kombiniert werden.
- Es wurde vereinzelt eine verstärkte „Politisierung“ des Programms gewünscht, dass ein Raum geschaffen werden könnte, indem auch diskutiert werden kann, wie systemkritisch interveniert werden kann. Eine Mentorin\* hat vorgeschlagen explizit Veranstaltungen zur Thematik Frauen in der Wissenschaft anzubieten, obwohl die Thematik stets omnipräsent sei und auch vereinzelt diskutiert werde.
- Bei der nächsten Durchführung sollte vermieden werden, für jede Veranstaltung ein Doodle zu erstellen, sondern Termine sollten einfach gesetzt werden und früh genug bekannt gegeben werden.

## **7.2 Empfehlungen der Projektkoordination**

### ***Vorbereitung***

- Obwohl im Gegensatz zur letzten Runde die Formulare angepasst wurden, gab es immer noch Darstellungsfehler. Es sollten nach Möglichkeit Onlineformulare erstellt werden, so könnte auch eine Mischung aus Papier- und E-Dokumenten vermieden werden.

### ***Auswahl Mentees\****

- Die Teilnehmerinnen\*zahl war mit insgesamt 30 Frauen\* für die Workshops wie auch das Matching adäquat. Die maximale Teilnehmerinnen\*zahl sollte somit bei 18 bleiben.
- Die Öffnung gegenüber Studenten\* sollte weiterhin vermieden werden – von den Teilnehmerinnen\* wurde der Austausch unter Frauen\* geschätzt und als politisch wichtig eingestuft, weil solche Räume für Frauen\* an der Uni fehlen und sie als notwendig erachtet werden, weil die Universität als männlich strukturiert erlebt wird.
- Die unausgeglichene Verteilung der Fachrichtungen war in den anderen Runden immer wieder ein Thema. Die unterschiedliche Verteilung scheint aber auch tatsächlich konkret mit den Disziplinen und ihrer Strukturierung zusammenzuhängen, so ist es in gewissen Disziplinen für konkrete Berufsfelder erforderlich zu doktorieren (bspw. Phil.-Hum./Phil.-Nat.), wohingegen in anderen Disziplinen ein Doktorat beinahe ausschliesslich mit einer akademischen Laufbahn gleichgesetzt wird und nicht mit der Möglichkeit in anderen Berufsfeldern zu arbeiten (bspw. Phil.-Hist.). Für diese strukturellen Unterschiede sollte sensibilisiert werden.

### ***Matching***

- Es hat sich als äusserst fruchtbar erwiesen, dass Matching vor der vorlesungsfreien Zeit zu starten, bevor ein Grossteil der Assistentinnen\* und Doktorandinnen\* abwesend sind.
- Beim Matching hat sich insbesondere auch eine Art Schneeballprinzip als dienlich gezeigt: So wurden auch teilweise die Assistentinnen\*, die bereits zugesagt haben, nach möglichen Mentorinnen\* gefragt.

### ***Arbeit in den Mentoringduos***

- Die Arbeit in den Mentoringduos verlief in dieser Runde ausgezeichnet. Es scheint wichtig zu sein, als Koordinatorin sich als mögliche Anlaufstelle für Probleme sichtbar zu machen. Dies kann an der Auftaktveranstaltung hervorgehoben werden wie auch im Mailverkehr immer wieder unterstrichen werden. So schienen die Mentoringduos bei Unsicherheiten oder vereinzelt Problemen die Koordinatorin zu kontaktieren und nach Hilfe zu fragen – dieser Kontakt war sehr wichtig, um den Duos eine gewisse Sicherheit zu geben, da den Mentorinnen\* doch eine grosse Verantwortung zukommt.

### ***Teilnahme Rahmenprogramm***

- Es wird empfohlen das Rahmenprogramm für das erste Semester vor der Auftaktveranstaltung bekannt zu geben und die Termine ohne Doodle zu fixieren. Auch das Rahmenprogramm für das zweite Semester sollte wenn möglich noch im Dezember gemacht werden.
- Empfohlen wird nur noch eine Kommunikation via Mail, da es sonst zu unnötigen Verdoppelungen kommen kann, wenn beispielsweise noch per Post kommuniziert wird.
- Ein Remindermail zwei Wochen vor der Veranstaltung hat sich bewährt.
- Die Teilnehmerinnen\*anzahl am Rahmenprogramm war trotz des Obligatoriums für Mentees\* eher klein. Es sollte neu ausgehandelt werden, inwiefern die Begriffe wie „obligatorisch“ und „freiwillig“ im Format Womentoring tatsächlich anwendbar sind und welche Strategien unabhängig von diesen Begrifflichkeiten für eine erhöhte Teilnahme eingesetzt werden könnten.

### ***Rahmenprogramm allgemein***

- Womentoring ist ein interdisziplinäres Programm und auch wenn fachspezifische Inhalte wünschenswert sind, bleibt das Rahmenprogramm allgemein. Die fachspezifische Unterstützung erfolgt durch die Mentorin\* bzw. kann in Einzelgesprächen mit der Beratungsstelle der Berner Fachhochschule gedeckt werden. Dies sollte an der Info- und Auftaktveranstaltung bewusst gemacht werden.
- Das Rahmenprogramm sollte möglichst frühzeitig an die Teilnehmerinnen\* per Mail versendet werden.
- Indem der Nutzen des Rahmenprogramms hervorgehoben werden kann, ist es wichtig, die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen\* an der Auftaktveranstaltung abzufragen und das Programm so anzupassen.
- Die Variation der Wochentage und Zeiten sollte unbedingt beibehalten werden. Dabei ist gerade im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit zu achten, dass grössere Veranstaltungen (gerade bei Mentorinnen\*) tagsüber stattfinden.
- Auch in der kommenden Runde sollte die Zusammenarbeit mit den anderen Mentoringprogrammen gesucht werden, um weitere Veranstaltungen anbieten zu können und damit der Vernetzungscharakter des Programms visibel bleibt.

### ***Veranstaltungen Rahmenprogramm***

#### **Auftakt- und Abschlussveranstaltung**

- Auftakt- und Abschlussveranstaltung in ihrer Form beibehalten.
- Die Zwischenevaluationsformulare weglassen und eine informelle Veranstaltung machen, die Raum für Austausch und Reflexion zur Verfügung stellt.
- Apéros, welche die Veranstaltungen rahmen, beibehalten, da diese auch eine Möglichkeit für informellen Austausch ermöglichen.

### Fachbeiträge

- Bei der Wahl der Referent\*innen darauf achten, dass diese aus einem Fachbereich kommen, mit dem sich möglichst viele Teilnehmerinnen\* identifizieren können.
- Frühzeitige Kontaktaufnahme mit den Koordinatorinnen\* der anderen an der Universität Bern laufenden Mentoringprogrammen, um die Möglichkeit einer erneuten gemeinsamen Veranstaltung abzuklären; eine solche Zusammenarbeit kann auch bei den halbjährlich stattfindenden Vernetzungstreffen der Mentoringprogrammen diskutiert werden.
- Das Einbinden von Doktoranden\* oder Professoren\* für Erfahrungsberichte oder Fachbeiträge ist durchaus erwünscht; dabei sollte allerdings auf die Vermeidung einer Stereotypisierung von Geschlechterrollen und auf eine geschlechterspezifische Sensibilisierung geachtet werden.

### Workshops

- Bei der Einteilung der Gruppen unbedingt auf eine adäquate Fächerverteilung achten beziehungsweise den Workshopleiterinnen\* nicht nur eine Namensliste zukommen lassen, sondern auch die jeweilige Fächerverteilung.
- Betonen, dass allen Student\*innen der Universität Bern kostenlose Einzelberatungen bei der Beratungsstelle offenstehen.
- Workshop „Beratung und Coaching“ für Mentorinnen\* unbedingt beibehalten und möglichst früh ansetzen.

### Informelle Treffen

- Es sollten pro Semester von der Koordinatorin mindestens ein informelles Treffen organisiert werden, für weitere informelle Treffen sind die Mentees\* und Mentorinnen\* zuständig. Dadurch können sie sich Vernetzungs- und Koordinationsfähigkeiten aneignen.
- Die informellen Treffen sollen auch Mentorinnen\* ansprechen, damit sie Austauschmöglichkeiten über ihre Coaching-Kompetenzen haben.