



Mentoring Deutschschweiz bringt Wissenschaftlerinnen voran

Wirkung und Nutzen des Programms 2001-2006

Sabine Lask, Louise Graf
Abteilung für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
der Universität Bern

Statistische Daten
Dr. Ingrid Stucki, Bern

1.	Einleitung	3
2.	Mentoring Deutschschweiz: Ziele, Konzepte, Massnahmen	3
3.	Evaluationskonzepte und Datenmaterial	5
4.	Ergebnisse der Programmevaluationen: Zufriedenheit und Nutzen aus Sicht der Mentees	7
5.	Fazit	18
6.	Literatur.....	19

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht bietet einen umfassenden Überblick über die Wirkung und den Nutzen von Mentoring Deutschschweiz von 2001-2006. Zu Beginn werden Aufbau, Hintergrund und Ziele des Mentoring-Programms für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgestellt. Im nächsten Kapitel werden die Evaluationskonzepte und die im Weiteren verwendeten Daten beschrieben sowie zwei Publikationen vorgestellt, die zusätzliche Informationen zu Mentoring Deutschschweiz enthalten. Anschliessend wird das Datenmaterial in Hinblick auf die Leistungen von Mentoring Deutschschweiz aus Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgewertet, wobei auch untersucht wird, wie ehemalige Mentees den Nutzen des Programms rückblickend bewerten. Das Fazit schliesslich enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Resultate. Die Ergebnisse zeigen, dass Mentoring Deutschschweiz ein wirksames Instrument zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist und damit zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung an Deutschschweizer universitären Hochschulen beiträgt.

2. Mentoring Deutschschweiz: Ziele, Konzepte, Massnahmen

Mentoring Deutschschweiz

Mentoring Deutschschweiz ist ein Programm für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine akademische Laufbahn anstreben. Seit 2001 haben insgesamt 155 Mentees in vier Laufzeiten am Programm teilgenommen und nach wie vor ist das Interesse an Mentoring und Mentoring-Programmen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen gross. Es steht ausser Frage, dass Mentoring ein wichtiges Instrument der Nachwuchsförderung ist. So werden auch seit 2001 Mentoring-Programme im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit gefördert.

Warum Mentoring?

Mentoring Deutschschweiz ist vor dem Hintergrund der Unterrepräsentation von Frauen auf der Stufe der Professuren entwickelt worden. Das Programm ist eingebettet in den Kontext der aktuellen Forschung zur Chancenungleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Einer der wichtigsten Faktoren, der die akademische Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen behindert, ist die schlechtere Einbindung von Frauen in akademische Netzwerke. Folglich haben Frauen auch weniger Zugang zu relevanten Informationen als Nachwuchswissenschaftler, sie erhalten weniger Unterstützung und haben geringere Möglichkeiten für Kollaborationen. Oft verzerren traditionelle Muster und Rollenvorstellungen die Wahrnehmung hervorragender Leistung von Wissenschaftlerinnen. Sie erhalten daher weniger Unterstützung und Ermutigung für eine wissenschaftliche Laufbahn als ihre männlichen Kollegen. Mentoring Deutschschweiz ist so konzipiert, dass Aspekte, die eine wissenschaftliche Laufbahn von Frauen erschweren, berücksichtigt und gezielt angegangen werden.

Wie funktioniert Mentoring?

Mentoring Deutschschweiz ist als ein One-to-one Mentoring für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert worden. Ein sogenanntes Rahmenprogramm, das aus vier Veranstaltungen besteht, welche die Mentoring-Beziehung flankieren und zu einem Peer-Austausch anregen sollen, rundet das Programm ab. Mentoring Deutschschweiz richtet sich speziell an Hochqualifizierte, d.h. Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen. Im Mentoring-Angebot an Schweizer Universitäten ist Mentoring Deutschschweiz damit das Programm, das sich an die Gruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet, die in ihrer Karriere am weitesten fortgeschritten sind. Im Vergleich zu Studentinnen handelt es sich um eine kleine Zielgruppe, die vor sehr speziellen Problemen steht. Nachwuchswissenschaftlerinnen sind hochqualifiziert und spezialisiert. Sie weisen eine hohe Mobilität auf und ihre Netzwerke sind überuniversitär angelegt. Für diese Zielgruppe werden ausserdem relativ wenig Karriere unterstützende Massnahmen angeboten. Diese Faktoren sind der Grund, weshalb Mentoring Deutschschweiz als ein Kooperationsprojekt Deutschschweizer universitärer Hochschulen konzipiert worden ist. Die Zusammenarbeit wird von allen Universitäten der Deutschschweiz getragen. Zusammen mit dem Réseau Romand bietet Mentoring Deutschschweiz mit dieser spezifischen Ausrichtung ein einzigartiges Angebot für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz an.

Die Erkenntnisse über die schlechtere Einbindung von Frauen in Netzwerke haben das Vorgehen bei der Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren entscheidend beeinflusst und zwar insofern, als diese fachspezifisch sowie national und international gesucht werden. Dadurch soll das Netzwerk der Mentees erweitert werden und sie sollen durch eine in der akademischen Wissenschaft etablierte Person (Professorin oder Professor) eine konkrete Unterstützung für ihre Laufbahn bzw. für ihren unmittelbar nächsten Karriereschritt erhalten. Die Probleme von einseitiger Abhängigkeit oder fachlicher Konkurrenz, die aus der Nachwuchsbetreuung bekannt sind, werden durch das Programm berücksichtigt und sind in dessen Konzeption eingeflossen. Die Vermittlung der Mentoring-Beziehung ist auf „karrierespezifische“ Unterstützung angelegt, die weder die Betreuungssituation tangieren noch das Arbeitsverhältnis der Mentees berühren soll. Mentorinnen und Mentoren werden sorgfältig entsprechend den Zielen und Bedürfnissen der Mentee gesucht und angefragt. Dabei wird eine Mentoring-Partnerschaft ausserhalb des Instituts und der Universität der Mentee gesucht und mögliche Konfliktpotentiale werden zusammen mit der Mentee reflektiert.

Mentoring Deutschschweiz setzt auf ein fachspezifisches Mentoring, d.h. Mentee und Mentor/in sollen idealerweise im gleichen oder in einem fachverwandten Gebiet arbeiten. Mentoring Deutschschweiz geht bei dieser Vorgabe davon aus, dass nur ein Experte/eine Expertin mit Bezug zum spezifischen Feld der Nachwuchswissenschaftlerin diese optimal bei ihren konkreten Laufbahnzielen unterstützen und eine realistische Einschätzung ihrer Möglichkeiten und Potenziale geben kann. Auch hier spielt der Netzwerk-

gedanke mit: Durch den Kontakt zu Mentor oder Mentorin soll das Netzwerk der Mentee erweitert werden, sei dies durch die oder den Mentor/in selbst oder durch Kontaktvermittlung durch diese.

Der Wissenschaftsbetrieb hat seine eigenen Spielregeln und die Zeitressourcen aller Beteiligten – der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Professor/innen – sind beschränkt. Deshalb werden Professoren und Professorinnen für die konkreten Anliegen einer Mentee angefragt und werden mit minimalem organisatorischem Aufwand belastet. Sie erhalten gebündelte Informationen zum Programm und zu Mentoring und es werden ihnen Hilfsmittel für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung zur Verfügung gestellt. Mentor/in und Mentee gestalten die Mentoring-Beziehung selbstständig und ihren Ressourcen entsprechend.

Ziele von Mentoring Deutschschweiz

Mentoring Deutschschweiz ist im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit entwickelt worden, mit dem Ziel, die Zahl der Professorinnen an den Schweizer universitären Hochschulen zu erhöhen. Als Beitrag zur Erreichung dieses Gesamtziels hat sich Mentoring Deutschschweiz folgende Ziele gesetzt: Das Programm will Nachwuchswissenschaftlerinnen motivieren und ermutigen, ihre universitäre Laufbahn konsequent weiterzuerfolgen. Es will das Selbstverständnis der Mentees als Wissenschaftlerinnen stärken, den Mentees Informationen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems vermitteln und ihre Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft fördern. Zudem will Mentoring Deutschschweiz einen konkreten Beitrag leisten, das Netz der Mentees durch die ausgewählten Mentorate zu erweitern und sie dabei unterstützen weitere formelle und informelle Kontakte zu knüpfen. Schliesslich geht es darum, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Bewusstsein für mögliche strukturelle Hindernisse im Wissenschaftssystem entwickeln, sodass sie adäquate Handlungsstrategien entwickeln und ihre individuellen Leistungen besser einschätzen können. Aus diesem Grund hat Mentoring Deutschschweiz verschiedene Leistungen definiert, die zur Erreichung der oben aufgeführten Ziele beitragen sollen. Die Leistungen beziehen sich auf die Bereiche Vernetzung, Karriere spezifische und persönliche Unterstützung. Sie können dem Rahmenprogramm und/oder der Mentoring-Beziehung zugeordnet werden.

3. Evaluationskonzepte und Datenmaterial

Evaluationen

Zur Überprüfung der gesetzten Ziele wird Mentoring Deutschschweiz laufend evaluiert. Die erste Evaluation wurde 2004 nach der zweiten Laufzeit durchgeführt¹ und die Programmevaluation wird seither in Form einer Selbstevaluation fortgeführt. Ebenso liegen Feedbacks zu den einzelnen Veranstaltungen des Rahmenprogramms in quantitativer und qualitativer Form vor, welche Aussagen zur Zufriedenheit der Programmteilnehmerinnen mit den erbrachten Leistungen von Mentoring Deutschschweiz machen. Im Juli

¹ Spreyermann 2004

2007 wurde zusätzlich eine Fragebogenerhebung aller ehemaligen Mentees (Programme 1 bis 3) durchgeführt, um deren rückwirkende Einschätzung des Programms zu erfassen. Darüber hinaus sind nach jedem Zyklus Erfahrungen und Einschätzungen von Mentees, Mentor/innen und den Programmverantwortlichen zusammengetragen und zur Optimierung des Programms genutzt worden. Ferner liegen aus der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit quantitative und qualitative Analysen des Nutzens und der Wirkung von Mentoring-Programmen vor². In diese Untersuchungen sind Daten von Mentoring Deutschschweiz eingeflossen, die den Nutzen und die Wirkung von Mentoring Deutschschweiz und Mentoring-Programmen im Allgemeinen dokumentieren.

Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring, Porträtband von Lucia Probst und Claudia Willen³

Neben Aussagen zur Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit den erbrachten Leistungen von Mentoring Deutschschweiz interessiert ebenfalls, wie Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Mentoring-Beziehung konkret nutzen. Im Porträtband von Probst und Willen wird nachgezeichnet, was Mentoring-Programme leisten und wie Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring in ihrer akademischen Laufbahn unterstützt werden. Zwei der darin enthaltenen Porträts von Mentoring-Tandems sind von Mentoring Deutschschweiz. Sie geben einen Einblick in die individuellen Zielsetzungen der Mentees und den Nutzen, den sie aus Mentoring Deutschschweiz für ihre Laufbahn gezogen haben. Auch die zwei Mentoren kommen zu Wort und geben Einschätzungen zum Programm Mentoring Deutschschweiz ab.

Establishing Mentoring in Europe, Guideline-Manual von eument-net⁴

Hier werden Mentoring-Programme für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, darunter Mentoring Deutschschweiz, als best practice beschrieben. Das Manual gibt Einblick in bewährte Mentoring-Konzepte und deren Etablierung. Ausführlich sind die Zielsetzungen, das Programm-Design und die Implementierung von Mentoring Deutschschweiz beschrieben. Im vorliegenden Bericht wird denn auch auf eine ausführliche Darstellung des Konzepts von Mentoring Deutschschweiz verzichtet und auf das Guideline-Manual von eument-net verwiesen.

Verwendete Daten

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten aus den Selbstevaluationen der Mentoring Deutschschweiz Programme 2 und 3 in einer Stichprobe zusammengeführt. Der Rücklauf der an die Mentees verschickten Fragebögen betrug über beide Programme hinweg im Durchschnitt 80%. In Tabelle 1 wird die Verteilung der Stichprobe auf die jeweiligen Programme getrennt nach Status der Mentees dargestellt.

² Bachmann et al. 2004

³ Probst/Willen 2007

⁴ eument-net 2008

	Doktorandinnen	Postdoc/Hab	Total
Programm 2	12	20	32
Programm 3	10	14	24
Total	22	34	56

Tabelle 1. Stichprobenbeschreibung der Evaluationen aus Programm 2 und 3
Anmerkung: Status jeweils zu Beginn des Programms

Für die im Juli 2007 durchgeführte Erhebung zum Nutzen von Mentoring Deutschschweiz wurden alle Mentees angeschrieben, die an den Programmen 1 bis 3 teilgenommen hatten und zu ihren Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm befragt. Der Rücklauf der Fragebögen betrug 53%. Der Tabelle 2 kann die Verteilung der Stichprobe auf die jeweiligen Programme getrennt nach Status der Mentees entnommen werden.

	Doktorandinnen	Postdoc/Hab	Habilitiert	Total
Programm 1	7	8	1	16
Programm 2	9	12	0	21
Programm 3	6	13	0	19
Total	22	33	1	56

Tabelle 2. Stichprobenbeschreibung der rückblickenden Fragebogenerhebung zu Programm 1 bis 3
Anmerkung: Status jeweils zu Beginn des Programms

Im Folgenden wird auf die Ergebnisse der rückwirkenden Erhebung der Programme 1 bis 3 als Ergebnisse der *rückblickenden Erhebung* Bezug genommen und auf die Daten aus den Selbstevaluationen als Ergebnisse der *Evaluation*.

Ergänzend zu den Ergebnissen dieser quantitativen Erhebungen werden Zitate aus Leitfaden-Interviews mit je zwei ehemaligen Mentees und ihren Mentoren zum Nutzen und zur Wirkung von Mentoring Deutschschweiz aus dem Porträtband von Probst und Willen herangezogen. Ebenso werden schriftliche Einschätzungen von Mentees aus dem 4. Programm aufgeführt.

4. Ergebnisse der Programmevaluationen: Zufriedenheit und Nutzen aus Sicht der Mentees

A. Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung und dem Rahmenprogramm

Abbildung 1 kann man entnehmen, dass die in der Evaluation befragten Mentees mit dem Verlauf der Mentoring-Beziehung mehrheitlich zufrieden waren. Aus den Interviews mit den Mentees geht hervor, dass klare Zielsetzungen und eine gute Vorbereitung der Treffen wesentlich zum Gelingen der Mentoring-Beziehung beitragen. Als hilfreiches Instrument wird auch die Mentoring-Vereinbarung genannt. Dass

auch die Mentor/innen von der Beziehung profitieren können, bestätigt folgende Aussage eines Mentors:

„Ich fand das Programm ausgesprochen positiv und habe selber auch dazu gelernt.“⁵

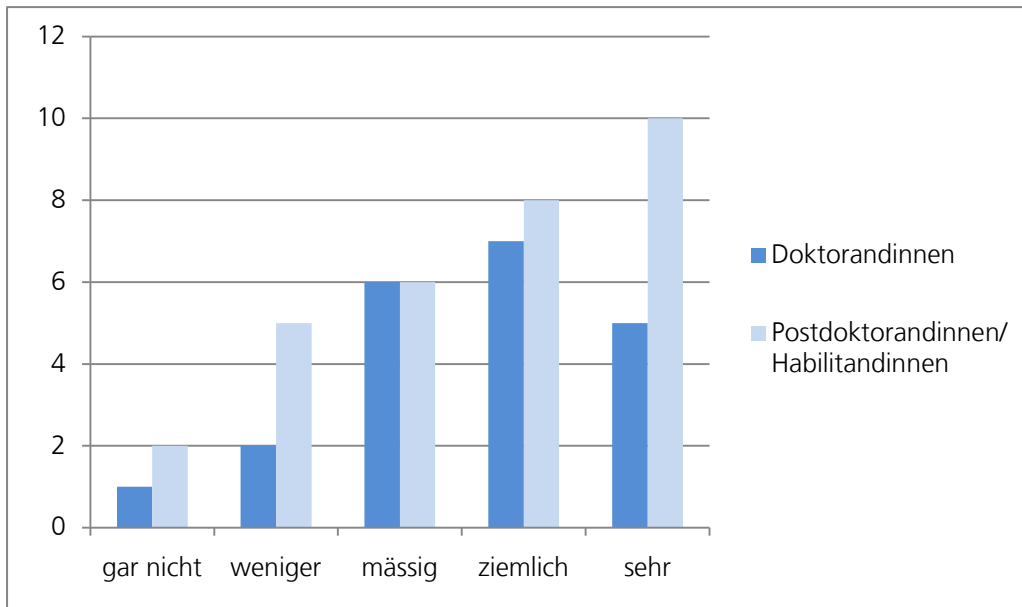


Abbildung 1. Zufriedenheit mit dem **Verlauf der Mentoring-Beziehung**

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 21$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 31$

Die Arbeit der Programmverantwortlichen wird in der Evaluation von fast allen Mentees als gut oder sehr gut beurteilt (Abbildung 2). Dasselbe gilt für den Ablauf und die Organisation des Programms (Abbildung 3). Die Organisation von Mentoring Deutschschweiz wird auch von den interviewten Mentoren geschätzt. Insbesondere erwähnen diese die unaufwändige und wenig bürokratische Organisation des Programms als positiven Faktor sowie die vom Programm verfolgte fachliche Nähe von Mentee und Mentor/in⁶.

Von den Mentees würden bis auf wenige Ausnahmen alle das Programm Mentoring Deutschschweiz zur Förderung einer akademischen Laufbahn weiterempfehlen. Diese positive Beurteilung des Programms zeigt sich auch im folgenden Zitat eines Mentors, der Mentoring als wirksame Massnahme sieht, um die Frauenquote in der Wissenschaft zu steigern:

„Ich finde, dass es ein wirklich gutes Programm ist, das es sehr ernsthaft betrieben wird. Und ich glaube, dass es effizient und wirksam ist.“⁷

⁵ Probst/Willen 2007: 55

⁶ Probst/Willen 2007: 54, 63

⁷ Probst/Willen 2007: 55

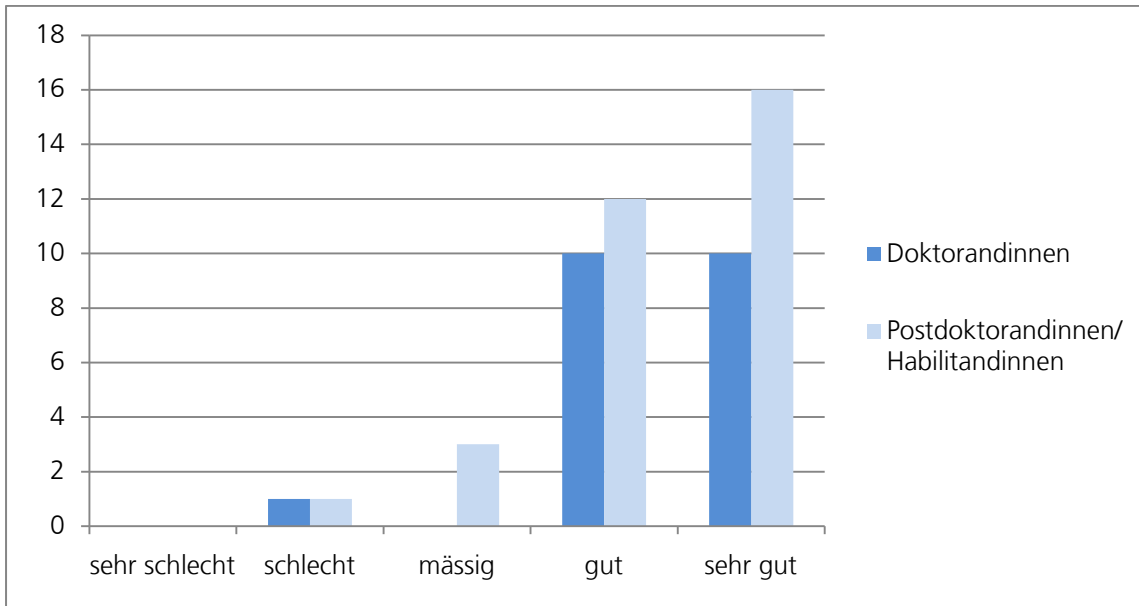


Abbildung 2. Beurteilung der **Arbeit der Programmverantwortlichen**

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 34$



Abbildung 3. Beurteilung der **Organisation und des Ablaufs** des Programms

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 21$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 31$

B. Wichtige Leistungen von Rahmenprogramm und Mentoring-Beziehung

Mentoring Deutschschweiz erbringt auf verschiedenen Ebenen wichtige Leistungen. Das zeigen sowohl die Ergebnisse der Evaluation, die hier zuerst dargestellt werden, wie auch diejenigen der rückblickenden Erhebung, auf welche weiter unten eingegangen wird. In der Evaluation wird unterschieden zwischen Leistungen, die das Rahmenprogramm erbracht hat, und Leistungen, die die Mentoring-Beziehung erbracht hat. Leistungen, die hier von mindestens einem Drittel der befragten Mentees genannt wurden, sind in Tabelle 3 (Rahmenprogramm) und Tabelle 4 (Mentoring-Beziehung) aufgeführt. Die wichtigste

Leistung des Rahmenprogramms liegt nach der Einschätzung der Befragten im Bereich der Vernetzung. Hier haben Doktorandinnen wie auch Habilitandinnen stark vom Rahmenprogramm profitiert. Diese Vernetzung mit „Gleichgesinnten“ wird von den Mentees sehr geschätzt und als bereichernd empfunden. Den motivierenden Peer-Effekt im Rahmenprogramm kann auch das folgende Statement einer Mentee aus dem 4. Programm untermauern:

„Das Programm hat mich bestärkt, weiter meine akademische Laufbahn zu planen und nicht einen anderen Weg einzuschlagen. Vor allem die Informationen über Förderungsmöglichkeiten und der Austausch mit anderen Akademikerinnen, die teilweise schon ein Stück weiter sind, haben mir neuen Auftrieb gegeben.“⁸

Darüber hinaus wird an diesem Statement deutlich, dass Mentoring Deutschschweiz einen motivierenden Einfluss auf das Festhalten und Fortführen einer akademischen Karriere hat. Für die Nachwuchswissenschaftlerinnen führt die Teilnahme am Mentoring-Programm desweiteren zu einer Klärung der Karriereziele.

Das Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn wurde vor allem von den Doktorandinnen als eine wichtige Leistung des Rahmenprogramms gesehen. Die Habilitandinnen verfügten wahrscheinlich schon eher über die nötigen Strategien und konnten wohl daher weniger diesbezüglichen Nutzen aus dem Programm ziehen.

Bezüglich der Gewinnung von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit und der Erhöhung des Selbstverständnisses als Wissenschaftlerinnen scheinen die Doktorandinnen wiederum etwas mehr profitiert zu haben als die Habilitandinnen, sowohl im Rahmenprogramm als auch in der Mentoring-Beziehung.

Unterstützung	Doc	Postdoc/Hab	Total
<i>Im Bereich Vernetzung</i>			
Vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	77.3% (17)	70.6% (24)	73.2% (41)
Bessere Kenntnisse, wie ich wissenschaftliche Netzwerke nutzen kann	40.9% (9)	47.1% (16)	44.6% (25)
<i>Karrierespezifische Unterstützung</i>			
Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn	50.0% (11)	26.5% (9)	35.7% (20)
Eine Klärung meiner Karriereziele	40.9% (9)	44.1% (15)	42.9% (24)

⁸ Lask 2007: 9

Unterstützung	Doc	Postdoc/Hab	Total
<i>Persönliche Unterstützung</i>			
Erhöhung meines Selbstvertrauens und meiner Selbstsicherheit	54.5% (12)	38.2% (13)	44.6% (25)
Erhöhung meines Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin	50.0% (11)	50.0% (17)	50.0% (28)

Tabelle 3. Wichtige **Leistungen** die das **Rahmenprogramm** erbringt

Anmerkungen: N_{Doktorandinnen} = 22, N_{Habilitandinnen} = 34

Bei den Leistungen der Mentoring-Beziehung schätzen die Mentees insbesondere, dass sie ein Feedback zu ihrer Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere erhalten. Dieser Nutzen wird sowohl von den interviewten Mentees wie auch den Mentoren betont. Eine Mentee gibt an, dass es sehr nützlich für sie war, von ihrem Mentor zu hören, welche Erfahrungen ihr noch fehlten. Anders als sonst im universitären Alltag habe sie ein unabhängiges Urteil in Bezug auf ihr Können erhalten. Die Einschätzung des eigenen Potenzials durch eine unabhängige Person hält denn auch ein befragter Mentor für eine der grössten Chancen eines Mentorings⁹.

Neben dieser zentralen Leistung der Mentoring-Beziehung scheinen es die Nachwuchswissenschaftlerinnen auch sehr zu schätzen, einen Einblick in den Werdegang und das Leben einer Professorin oder eines Professors erhalten zu haben.

Was Austausch und Vernetzung mit Professor/innen angeht, profitieren Habilitandinnen und Postdoktorandinnen mehr von der Mentoring-Beziehung als es Doktorandinnen tun. Eine Erklärung mag vielleicht darin liegen, dass fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem stärkeren Selbstvertrauen (qua ihre Position) in Interaktionen hineingehen, sie mehr Routine im Umgang mit Professor/innen haben und ihnen Netzwerken vertrauter ist.

Die Netzwerkerweiterung, die Mentoring Deutschschweiz bietet, beschränkt sich aber nicht auf den Kontakt zu einer Mentorin oder einem Mentor und zu den anderen Programmteilnehmerinnen – es eröffnen sich darüber hinaus auch neue Arbeitskontakte. Das zeigen die Aussagen zweier interviewter Mentees, die beide sagen, dass sie auch die Mitarbeitenden, beziehungsweise die Forschungsgruppe ihres Mentors kennengelernt hätten¹⁰. Den Nutzen von Mentoring in Bezug auf Vernetzung betont auch eine weitere Mentee:

„Andererseits hilft mir meine Mentorin, auch ausserhalb der Schweiz (v. a. in Europa) ein Netzwerk von Wissenschaftler/innen aufzubauen, welches mir in Zukunft hoffentlich nützlich sein wird bezüglich Kollaborationen.“¹¹

⁹ Probst/Willen 2007: 59, 61

¹⁰ Probst/Willen 2007: 50, 58

¹¹ Lask 2007: 9

Neben konkreten Kontakten vermittelt die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz den Nachwuchswissenschaftlerinnen auch bessere Kenntnisse darüber, wie sie wissenschaftliche Netzwerke nutzen können. Die Doktorandinnen scheinen hier mehr von der Mentoring-Beziehung zu profitieren, während die Habilitandinnen und Postdoktorandinnen in dieser Hinsicht einen stärkeren Nutzen aus dem Rahmenprogramm ziehen.

Leistung	Doc	Postdoc/Hab	Total
<i>Im Bereich Vernetzung</i>			
Vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professor/innen	31.8% (7)	58.8% (20)	47.4% (27)
Bessere Kenntnisse wie ich wissenschaftliche Netzwerke nutzen kann	50% (11)	32.4% (11)	38.6% (22)
<i>Karrierespezifische Unterstützung</i>			
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	63.6% (14)	58.8% (20)	59.6% (34)
Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn	45.5% (10)	32.4% (11)	36.8% (21)
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	72.7% (16)	70.6% (24)	70.2% (40)
Eine Klärung meiner Karriereziele	54.5% (12)	35.3% (12)	42.1% (24)
<i>Persönliche Unterstützung</i>			
Unterstützung für mein zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	36.4% (8)	50% (17)	43.9% (25)
Erhöhung meines Selbstvertrauens und meiner Selbstsicherheit	54.5% (12)	35.3% (12)	42.1% (24)
Erhöhung meines Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin	40.9% (9)	29.4% (10)	33.3% (19)

Tabelle 4. Wichtige Leistungen welche die Mentoring-Beziehung erbringt

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitandinnen}} = 34$

C. Der Nutzen im Rückblick

In der rückblickenden Erhebung wurden die Nachwuchswissenschaftlerinnen gefragt, wie sie den Nutzen von Mentoring Deutschschweiz im Nachhinein einschätzen würden. In Tabelle 5 wird aufgeführt, wie viele Mentees hier angaben, Mentoring Deutschschweiz hätte für sie einen bestimmten Nutzen mindestens teilweise erbracht (d.h. sie haben „trifft teilweise“ zu oder „trifft zu“ angegeben). Wie schon die Evaluation zeigt auch die rückblickende Erhebung, dass die Klärung von individuellen Karrierechancen eine sehr wichtige Leistung von Mentoring Deutschschweiz ist. Daneben ist besonders hervorzuheben, dass die Mentees durch die Teilnahme am Mentoring-Programm motiviert werden, ihre universitäre Karriere

weiterzuverfolgen. In der rückblickenden Erhebung geben über 80% der Mentees an, dass dies der Fall gewesen sei. Auch das folgende Zitat einer Mentee zeigt, dass Mentoring Deutschschweiz zur Motivation der Nachwuchswissenschaftlerinnen beiträgt:

„Die Gespräche mit meiner Mentorin haben mich dazu motiviert, auch nach Abschluss meiner Dissertation eine wissenschaftliche Tätigkeit weiterzuverfolgen.“¹²

Neben der Klarheit über die eigenen Chancen und der Motivation, eine akademische Karriere weiterzuverfolgen, bringt die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz den Nachwuchswissenschaftlerinnen auch konkrete karrierespezifische Unterstützung. So geben die Mentees an, die Teilnahme am Programm habe sie laufbahnstrategisch kompetenter gemacht. Zudem wurde den Mentees Wissen über die Funktionsweisen des Wissenschaftssystems oder eines spezifischen Fachbereichs vermittelt – Wissen, zu welchem sie ohne Mentor/in möglicherweise keinen Zugang gehabt hätten. Dass dieses Wissen um die „ungeschriebenen Gesetze“ des Wissenschaftssystems äusserst wichtig ist, betont einer der interviewten Mentoren:

„Dass jemand weiss, was auf dem Markt der Wissenschaft zählt, ist für mich die Erfolgskomponente Nummer eins. Es braucht Leute, die einem das beibringen.“¹³

Vergleichsweise wenige Mentees sind der Meinung, das Programm hätte ihre methodisch-fachlichen Fähigkeiten gestärkt. Dies ist allerdings auch kein erklärtes Ziel von Mentoring Deutschschweiz, da es Aufgabe der jeweiligen Betreuer/innen der Dissertation oder Habilitation sein sollte und Mentoring Deutschschweiz eine karrierespezifische Unterstützung bieten will. Deshalb entspricht dieses Ergebnis auch den Erwartungen.

Nutzen von Mentoring Deutschschweiz	Doc	Postdoc/Hab	Total
Rückblickend hat Mentoring Deutschschweiz...	Trifft teilweise zu bis trifft zu	Trifft teilweise zu bis trifft zu	Trifft teilweise zu bis trifft zu
...mir mehr Klarheit bezüglich meiner Karriere-chancen vermittelt	95.5% (21)	79.4% (27)	85.7% (48)
...mich motiviert meine universitäre Karriere weiterzuverfolgen	81.8% (18)	82.4% (28)	82.1% (46)
...mich laufbahnstrategisch kompetenter gemacht	90.9% (20)	73.5% (20)	71.4% (40)
...meine persönliche Fähigkeiten als Wissen-schaftlerin gestärkt	86.4% (19)	76.5% (26)	80.4% (45)
...mir geholfen neue Netzwerke aufzubauen	72.7% (16)	70.6% (24)	71.4% (40)
...mir Wissen über Funktionsweisen des Wissen-schaftssystems vermittelt	68.2% (15)	73.5% (25)	71.4% (40)

¹² Lask 2007: 9

¹³ Probst/Willen 2007: 54

Nutzen von Mentoring Deutschschweiz	Doc	Postdoc/Hab	Total
Rückblickend hat Mentoring Deutschschweiz...	Trifft teilweise zu bis trifft zu	Trifft teilweise zu bis trifft zu	Trifft teilweise zu bis trifft zu
...mir einen verbesserten Zugang zur Wissenschaftlichen Gemeinschaft vermittelt	54.5% (12)	52.9% (18)	53.6% (30)
...meine methodisch-fachlichen Fähigkeiten gestärkt	22.7% (5)	32.4% (11)	28.6% (16)

Table 5. Nutzen von Mentoring Deutschschweiz: Was sagen die Mentees im Rückblick?

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 34$

D. Gesamtnutzen für die wissenschaftliche Karriere

Neben dem Nutzen von Mentoring Deutschschweiz in spezifischen Bereichen wurde auch die Einschätzung des Gesamtnutzens für die wissenschaftliche Karriere erhoben. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, schätzt in der Evaluation rund die Hälfte aller Mentees den Nutzen des Programms für die wissenschaftliche Karriere als gross bis sehr gross ein. Für sämtliche Doktorandinnen und den überwiegenden Teil der Postdoktorandinnen/Habilitationdinnen ergibt sich ein diesbezüglicher Nutzen aus dem Mentoring-Programm, wobei dieser von den Doktorandinnen tendenziell etwas höher eingeschätzt wird als von den Habilitationdinnen.

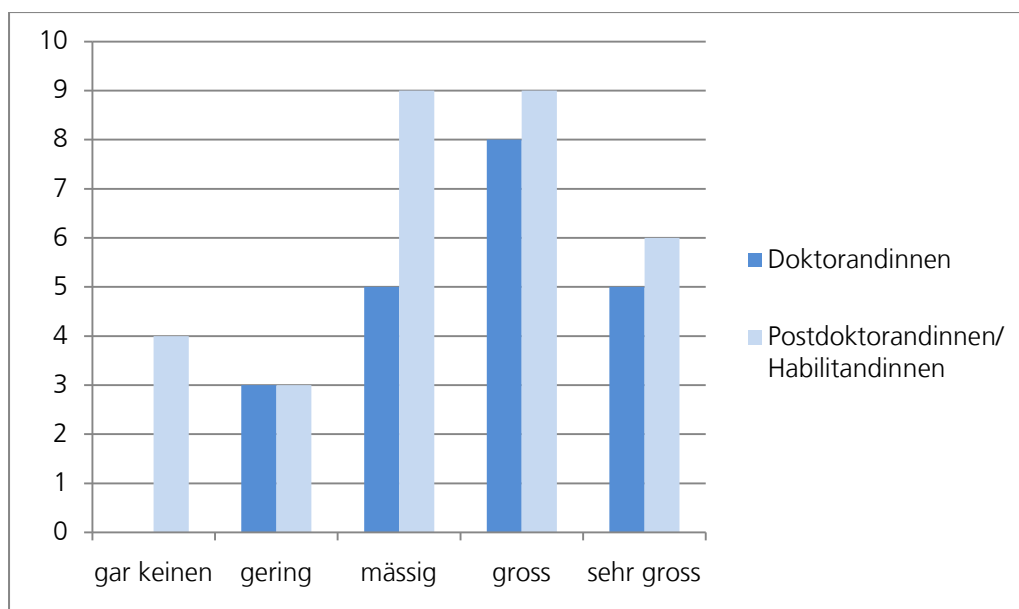


Abbildung 4. Einschätzung des Gesamtnutzens von Mentoring Deutschschweiz für die wissenschaftliche Karriere (Evaluation)

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 21$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 31$

Die Ergebnisse aus der rückblickenden Erhebung zeichnen ein ähnliches Bild (Abbildung 5). 41.1% aller Mentees in dieser Erhebung schätzen den Gesamtnutzen als gross bis sehr gross ein; 78.6% bewerten ihn

vom Mittelwert an aufwärts. Die Einschätzung der Doktorandinnen liegt hier deutlich über derjenigen der Postdoktorandinnen und Habilitandinnen; lediglich zwei von 22 Doktorandinnen geben einen geringen Gesamtnutzen an, bei den Postdoktorandinnen/Habilitandinnen sind es zehn, die einen geringen bis gar keinen Nutzen proklamieren. Demgegenüber schätzen aber auch fünf Postdoktorandinnen/Habilitandinnen den Nutzen des Programms für ihre wissenschaftliche Karriere als sehr gross ein.

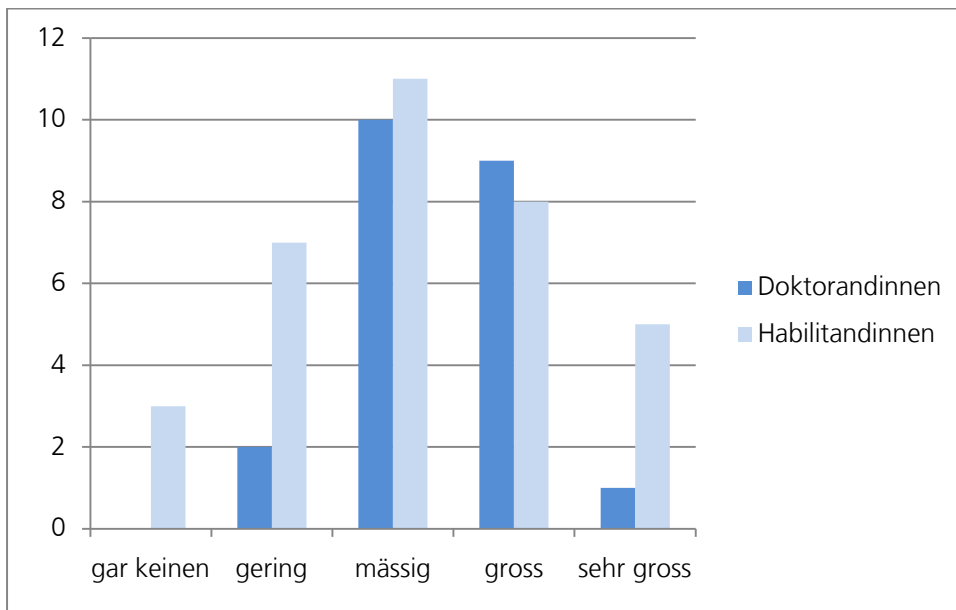


Abbildung 5. Einschätzung des Gesamtnutzens von Mentoring Deutschschweiz in Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere (rückblickende Erhebung)

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitandinnen}} = 34$

E. Langfristige Wirkung von Mentoring Deutschschweiz

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen profitieren auch nach Programmende von ihrer Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz. So sagt eine interviewte Mentee, sie habe durch das Mentoring vieles gelernt, was ihren beruflichen Weg langfristig beeinflussen werde¹⁴. Und auch eine andere Mentee meint, dass die Mentoring-Beziehung für sie beruflich sehr hilfreich war und es immer noch sei¹⁵. Diese Aussagen der Mentees über den langfristigen persönlichen Nutzen aus dem Mentoring-Programm werden durch die Resultate der rückblickenden Erhebung gestützt. Abbildung 6 zeigt, inwieweit die ehemaligen Mentees der Aussage zustimmen, dass ihnen die Erfahrungen aus dem Mentoring-Programm in ihrer heutigen Position immer noch von Nutzen sind. Insbesondere die Doktorandinnen geben an, auch in ihrer heutigen Position noch von den Erfahrungen aus dem Mentoring-Programm zu profitieren. Dies ist umso bemerkenswerter, wenn man bedenkt, dass für viele Mentees das Programm nun schon bis zu fünf Jahre zurückliegt.

¹⁴ Probst/Willen 2007: 49

¹⁵ Probst/Willen 2007: 58

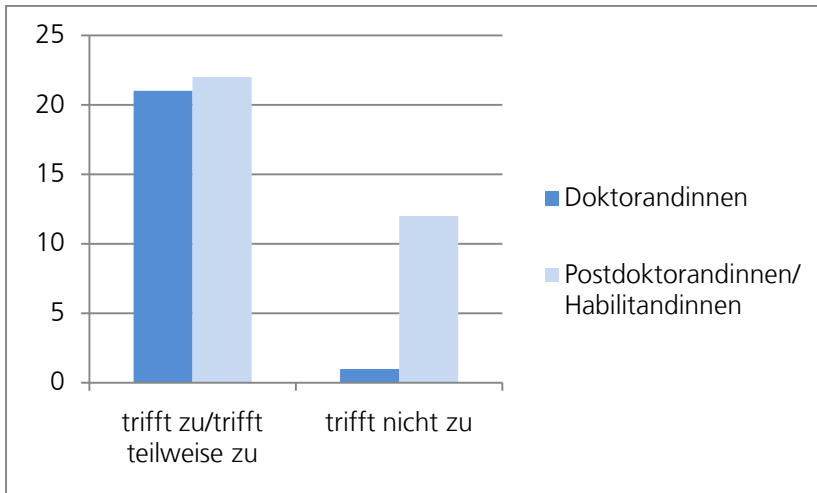


Abbildung 6. Die **Erfahrungen** aus Mentoring Deutschschweiz sind **für die Mentees in ihrer heutigen Position von Nutzen** (rückblickende Erhebung)

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 34$

In Abbildung 7 wird dargestellt, wie viele Mentees in der rückblickenden Erhebung der Aussage beipflichten, dass Mentoring Deutschschweiz einen Beitrag zur Erreichung ihrer heutigen beruflichen Position geleistet hat. Für den überwiegenden Teil der Doktorandinnen, aber auch für einen grossen Teil der Habilitandinnen, hat das Mentoring-Programm zumindest teilweise einen Beitrag zur Erreichung ihrer momentanen beruflichen Position geleistet. Nur 18,2% der Doktorandinnen und gut ein Viertel der Habilitandinnen geben an, Mentoring Deutschschweiz habe nichts dazu beigetragen. Zehn Mentees aus der rückblickenden Erhebung haben in der Zwischenzeit eine Professur inne (inklusive Assistenzprofessuren und Förderprofessuren). Drei von ihnen schätzen den Nutzen des Programms dafür rückblickend als sehr gross ein, fünf sprechen ihm einen grossen Nutzen zu und für zwei von ihnen war der Nutzen eher gering.

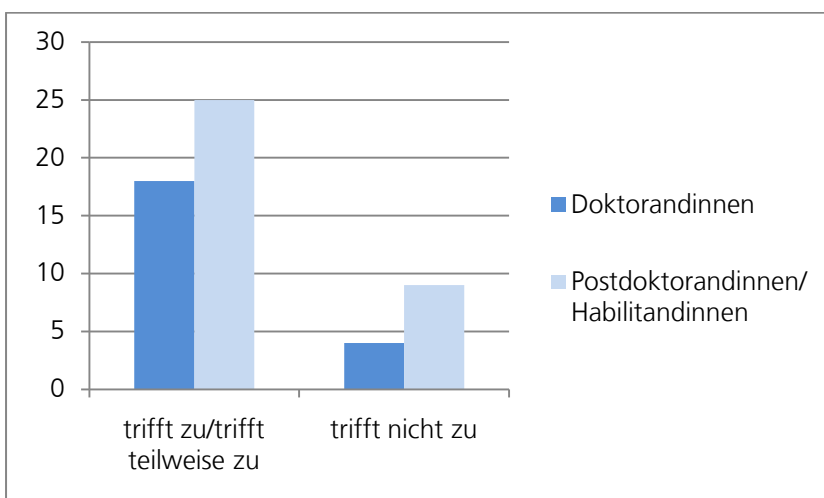


Abbildung 7. Mentoring Deutschschweiz hat einen **Beitrag zur Erreichung der heutigen beruflichen Position** der Mentees geleistet (rückblickende Erhebung)

Anmerkungen: $N_{\text{Doktorandinnen}} = 22$, $N_{\text{Habilitationdinnen}} = 34$

Tabelle 6 zeigt, inwieweit Mentoring Deutschschweiz zur Umsetzung weiterer konkreter Karriereschritte beigetragen hat. Den ersten beiden Spalten kann entnommen werden, wie viele der Mentees aus der rückblickenden Erhebung einen entsprechenden Karriereschritt umgesetzt haben, und den letzten beiden Spalten, wie viele davon den Beitrag, den das Mentoring-Programm dazu geleistet hat, als eher gross oder gar als ausschlaggebend bezeichnen.

Bei der Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe schätzt insbesondere ein grosser Teil der Habilitandinnen den Beitrag von Mentoring Deutschschweiz als eher gross bis ausschlaggebend ein. Aber auch bezüglich der Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes und der Durchführung eines Forschungsaufenthaltes im Ausland sind viele Mentees der Meinung, das Mentoring-Programm habe einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung dieses Schrittes geleistet. Wenn man in Betracht zieht, wie viele andere Faktoren bei der Erreichung dieser Karriereschritte eine Rolle spielen, so ist der Anteil der Mentees, die dem Mentoring- Programm einen grossen bis ausschlaggebenden Beitrag beimessen, doch beachtlich. Was die Publikation von Arbeiten betrifft, geben hingegen relativ wenige Mentees an, dass Mentoring hier hilfreich gewesen sei. Mentoring kann aber auch in dieser Hinsicht durchaus wirksam sein, wie die Aussage einer Mentee zeigt, die sagt, dass sie in der Mentoring-Beziehung sehr hilfreiches Feedback für die strategische Vermarktung ihrer Papers erhalten habe, und diese mittlerweile von renommierten Journals angenommen worden seien¹⁶.

Konkreter Karriereschritt	Karriereschritt umgesetzt		Beitrag von Mentoring Deutschschweiz zur Umsetzung eher gross oder ausschlaggebend	
	Doc	Postdoc/Hab	Doc	Postdoc/Hab
Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe	77.3% (17)	50.0% (17)	23.5% 4	64.7% 11
Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	59.1% (13)	55.9% (19)	38.5% 5	26.3% 5
Forschungsaufenthalt im Ausland erhalten	27.3% (6)	26.5% (9)	33.3% 2	44.4% 4
Aufbau wiss. Forschungskoperation mit Dritten	45.5% (10)	41.2% 14	20.0% 2	21.4% 3
Publikation von Arbeiten	63.6% (14)	73.5% (25)	7.1% 1	16.0% 5

Tabelle 6. Einschätzung des **Beitrages** des Mentoring-Programms zur Umsetzung konkreter Karriereschritte

Anmerkungen: N_{Doktorandinnen} = 22, N_{Habilitandinnen} = 34

¹⁶ Probst/Willen 2007: 51

5. Fazit

Die Ergebnisse der Erhebungen lassen sich im Hinblick auf die Zielerreichung von Mentoring Deutschschweiz in fünf Kernaussagen zusammenfassen:

- Mentoring Deutschschweiz motiviert Wissenschaftlerinnen und bestärkt sie deutlich in ihrer akademischen Laufbahn.
- Mentoring Deutschschweiz fördert die vertikale und horizontale Vernetzung.
- Das Programm macht Nachwuchswissenschaftlerinnen laufbahntechnisch kompetenter.
- Mentoring Deutschschweiz trägt zur Umsetzung konkreter Karriereschritte bei, insbesondere auch zur Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe.
- Die Wissenschaftlerinnen profitieren auch nach Programmende noch von den Erfahrungen aus dem Mentoring-Programm.

Das übergeordnete Ziel von Mentoring Deutschschweiz ist, die Zahl der Professorinnen an den Schweizer universitären Hochschulen zu erhöhen. Wie die in den vorliegenden Bericht eingeflossenen Untersuchungsergebnisse zeigen, leistet das Programm einen Beitrag gegen das überproportionale Ausscheiden von Frauen aus akademischen Laufbahnen und trägt somit dazu bei, dass mehr Frauen auf den höheren Stufen der akademischen Karriere vertreten sind. Wichtige Faktoren für die Unterrepräsentation von Frauen auf Professurebene sind, dass Frauen weniger laufbahnspezifische Unterstützung erhalten als Männer und schlechter in akademische Netzwerke eingebunden sind. Frauen haben deshalb weniger Zugang zu informellem Wissen und zu relevanten Informationen und erhalten weniger Motivation und Ermutigung als ihre männlichen Kollegen.

Die Zusammenstellung der Ergebnisse zeigt, dass Mentoring Deutschschweiz als Programm für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei all diesen Faktoren wichtige Leistungen für die Programmteilnehmerinnen erbringt. Indem in die Analyse sowohl Ergebnisse aus der laufenden Programmevaluation wie auch aus einer rückblickenden Erhebung einbezogen worden sind, lassen sich Aussagen über die längerfristige Wirkung des Programms machen. Es zeigt sich, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen den Nutzen des Programms auch rückblickend positiv beurteilen, und die Erfahrungen aus dem Mentoring ihnen Jahre nach ihrer Programmteilnahme immer noch hilfreich sind. Mentoring erweist sich als wirksames Instrument zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und trägt zur Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung bei.

6. Literatur

- Bachmann, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003 (Schriftenreihe BBW 2004/1D). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- eument-net (Hrsg.) (2008): Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics and researchers. Fribourg: eument-net.
- Lask, Sabine (2007): Zwischenbilanz des 4. Programms zu Handen des SNF. Universität Bern: Mentoring Deutschschweiz. <http://www.mentoring.unibe.ch/pdfs/Zwischenbilanz_Report-SNF.pdf> 30.09.2009
- Müller, Franziska; Bachmann, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine (2007): Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000-2007. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Probst, Lucia; Willen, Claudia (2007): Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring. Zwölf Porträts aus drei Programmen. Hrsg. von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.
- Spreyermann, Christine (2004): Evaluationsbericht Mentoring Deutschschweiz. Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere. Hrsg. vom Büro Sfinx – Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision.
- Spreyermann, Christine, Rothmayr, Christine (2008): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007. Im Auftrag des Lenkungsausschusses des .Bundesprogramms. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.

Evaluationsberichte und Programminformationen: www.mentoring.unibe.ch