



Universität Luzern · Fachstelle für Chancengleichheit
Projektleitung Mentoring Deutschschweiz
www.academic-mentoring.ch

Evaluationsbericht

Mentoring Deutschschweiz

Programm 6

April 2010 – März 2012

Das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen
zur Unterstützung einer akademischen Laufbahn

Katja Koch/Julia Grünenfelder: Koordinatorin Mentoring Deutschschweiz, Universität Luzern

Simone Sprecher: Programmleitung Mentoring Deutschschweiz, Universität Luzern

Vorgelegt von:

Simone Sprecher
Programmleitung Mentoring Deutschschweiz

Fachstelle für Chancengleichheit
Universität Luzern
Frohburgstrasse 3
Postfach 4466
6002 Luzern
+41 (0)41 229 51 40
simone.sprecher@unilu.ch

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
1 Einführung.....	5
2 Das 6. Programm Mentoring Deutschschweiz	5
2.1 Programmziele und Kurzbeschreibung.....	5
2.2 Ausschreibung und Auswahlverfahren der Mentees.....	5
2.3 Mentees und Mentorinnen/Mentoren des 6. Programms	6
2.4 Rahmenprogramm.....	7
3 Programmevaluation: Ziele, Grundlagen und methodisches Vorgehen	9
4 Das Programm aus Sicht der Mentees	9
4.1 Erwartungen der Mentees an das Programm	9
4.2 Organisation und Gestaltung der individuellen Mentoring-Beziehungen	11
4.3 Unterstützung durch Mentoringbeziehung und Rahmenprogramm	12
4.4 Wirkung und Nutzen des Gesamtprogramms	15
4.5 Zufriedenheit mit dem Gesamtprogramm und der Programmorganisation.....	17
5 Das Programm aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren.....	18
5.1 Motivation zur Mitarbeit und Erwartungen an das Programm	18
5.2 Zufriedenheit mit dem Gesamtprogramm und der Programmorganisation.....	19
6 Schlussfolgerungen	19
Anhang	21
A) Fragebogen Mentees	
B) Fragebogen Mentorinnen und Mentoren	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Institutionelle Verortung der Mentorinnen/Mentoren	7
Abbildung 2: Erwartungen bezüglich Vernetzung (n=24)	10
Abbildung 3: Erwartungen bezüglich persönlicher Karriere (n=24)	10
Abbildung 4: Erwartungen bezüglich persönlicher Unterstützung (n=24)	11
Abbildung 5: Erwartungen bezüglich fachlicher Unterstützung (n=24)	11
Abbildung 6: Kontakte zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren (n=24)	12
Abbildung 7: Persönlicher Nutzen durch die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz für eine wissenschaftliche Karriere (n=24)	17
Abbildung 8: Motivation/Erwartung, mit der sich Mentorinnen/Mentoren am Programm beteiligten (n=14)	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mentees pro Hochschule	6
Tabelle 2: Mentees nach Fachrichtung	6
Tabelle 3: Status der Mentees (Qualifikationsstufe)	7
Tabelle 4: Unterstützungsleistung von Mentoringbeziehung und Rahmenprogramm (n=24, Mehrfachnennungen möglich)	13
Tabelle 5: Unterstützungsleistungen von Mentoring Deutschschweiz nach akademischer Stufe (meistgenannte)	14
Tabelle 6: Unterstützungsleistungen von Mentoring Deutschschweiz, die am meisten genannt wurden (aufgeteilt nach Mentees mit und ohne SNF-Förderung)	15
Tabelle 7: Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung konkreter Karriereschritte (Anzahl Nennungen)	16

1 Einführung

Mentoring Deutschschweiz, das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Laufbahn, wurde von April 2010 bis März 2012 zum sechsten Mal durchgeführt.

Der vorliegende Evaluationsbericht „Mentoring Deutschschweiz – Programm 6“ gibt einen Überblick über das Programm und präsentiert die Ergebnisse der Abschlussevaluation. Aufgrund der im September 2011 durchgeführten Zwischenevaluation (siehe „Bilanz Zwischenbericht zu Händen des SNF“) und der hier vorgestellten Schlussevaluation werden Schlüsse gezogen betreffend Wirksamkeit von Mentoring Deutschschweiz in Bezug auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Deutschschweizer Hochschulen.

2 Das 6. Programm Mentoring Deutschschweiz

2.1 Programmziele und Kurzbeschreibung des Programms

Mentoring Deutschschweiz ist ein Programm für Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und fortgeschrittenen Doktorandinnen zur Unterstützung ihrer akademischen Karriere. Als Instrument der individuellen Nachwuchsförderung wird es seit 2001 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten durchgeführt und verfolgt das Ziel, eine angemessene Beteiligung von Frauen und Männern an den Hochschulen auf allen Stufen zu erreichen.

Mentoring Deutschschweiz ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Mentoring-Austausch mit einer wissenschaftlich erfahrenen Person und eine Vernetzung über die Grenzen der eigenen Universität hinaus. Mittels *one-to-one Mentoring* und einem *begleitenden Rahmenprogramm* werden Nachwuchswissenschaftlerinnen zur gezielten Laufbahnplanung angeregt und in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerinnen gestärkt. Durch gezielte Vernetzung – dem Aufbau von formellen und informellen Netzwerken – wird eine bessere Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Scientific Community gefördert.

Das 6. Programm Mentoring Deutschschweiz – ein Kooperationsprojekt der Universitäten Basel, Bern, Fribourg, Luzern, St. Gallen, Zürich und der ETH Zürich – startete im April 2010 und endete im März 2012. Aus den sieben Partnerinstitutionen konnten insgesamt 34 Nachwuchswissenschaftlerinnen am Programm teilnehmen. Das 6. Programm Mentoring Deutschschweiz wurde zu zwei Dritteln durch den Schweizer Nationalfonds und die beteiligten Partnerinstitutionen finanziert, ein Drittel wurde vom Bundesprogramm Chancengleichheit geleistet. Projektleitung und -koordination übernahm neu fürs 6. Programm die Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der Universität Luzern (die Programme 1-5 wurden von 2001-2009 an der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern geleitet und koordiniert).

2.2 Ausschreibung und Auswahlverfahren der Mentees

Die Ausschreibung des 6. Programms von Mentoring Deutschschweiz erfolgte im Frühjahr 2010 über die sieben Deutschschweizer Partnerhochschulen (Universitäten Basel, Bern, Fribourg, St. Gallen, Luzern, Zürich sowie die ETH Zürich) und den SNF. Am 21. Mai 2010 wurde die Informationsveranstaltung von Mentoring Deutschschweiz erstmalig in Luzern durchgeführt, an welcher sich 65 Interessentinnen über das Programm informierten. Die Bewerbung erfolgte per Bewerbungsformular, Motivationsschreiben und Lebenslauf bis zum 25. Juni 2010. Die Mentees wurden nach einem standardisierten Auswahlverfahren in Rücksprache mit den Partnerhochschulen ausgewählt und Mitte August 2010 über ihre Teilnahme informiert.

Das Interesse an der 6. Ausschreibung war ausserordentlich gross: 95 Nachwuchswissenschaftlerinnen haben sich für die 6. Programmzeit von Mentoring Deutschschweiz beworben (53 Doktorandinnen und 42 Postdoktorandinnen / Habilitandinnen). Damit erhielt die Programmleitung über ein Drittel zusätzliche Bewerbungen als in den Jahren zuvor.

Die meisten Bewerbungen gingen aus den Exakten und Naturwissenschaften und den Geisteswissenschaften ein. Dicht gefolgt von Bewerberinnen aus den Bereichen der Technischen Wissenschaften, der Sozialwissenschaften sowie der Medizin / Pharmazie.

Von den 95 Bewerberinnen wurden 31 zu diesem Zeitpunkt vom SNF gefördert (18 Doktorandinnen und 13 Postdotorandinnen / Habilitandinnen).

Aufgrund der zahlreichen hervorragenden Bewerbungen wurden insgesamt 34 Kandidatinnen für die Teilnahme am Programm ausgewählt, obwohl gemäss Programmausschreibung nur 30 Plätze zur Verfügung gestanden hätten.

2.3 Mentees und Mentorinnen/Mentoren des 6. Programms

Die 34 Mentees des 6. Programms von Mentoring Deutschschweiz stammen von allen Deutschschweizer Universitäten sowie der ETH Zürich (Tabelle 1).

Tabelle 1: Mentees pro Hochschule

Universität	Teilnehmerinnen	Teilnehmerin SNF-gefördert
Basel	5	1
Bern	5	3
Fribourg	3	0
St. Gallen	2	0
Luzern	2	1
Zürich	11	8
ETH	6	1
Gesamt	34	14

Tabelle 2 stellt die Zugehörigkeit zu den einzelnen Fachrichtungen der Mentees dar. Die vom SNF geförderten Mentees fallen insbesondere in die Kategorien Exakte und Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Medizin / Pharmazie, Sozialwissenschaften sowie Interdisziplinäre Forschung.

Tabelle 2: Mentees nach Fachrichtung

Fachrichtung	Teilnehmerinnen	Teilnehmerinnen mit SNF-Förderung
Exakte und Naturwissenschaften	5	3
Geisteswissenschaften	6	3
Interdisziplinär	4	2
Medizin & Pharmazie	2	1
Rechtswissenschaften	1	0
Sozialwissenschaften	7	5
Technische Wissenschaften	3	0
Wirtschaftswissenschaften	6	0
Gesamt	34	14

Von den 34 Mentees wurden 14 (7 Doktorandinnen, 7 Postdotorandinnen / Habilitandinnen) vom SNF im Bereich der Karriere- oder Projektförderung finanziell unterstützt (MHV-Beitrag: 3, Projektförderung: 9, Ambizione-Beitrag: 1, Stipendium für angehende Forschende: 1). Eine weitere Mentee konnte zur Programmmitte erfolgreich einen MHV-Beitrag einwerben.

15 der 34 Mentees im Programm 6 waren Doktorandinnen, 19 habilitierten sich bzw. absolvierten ein Postdoktorat (Tabelle 3).

Tabelle 3: Status der Mentees (Qualifikationsstufe)

Status	Anzahl	Anzahl mit SNF-Förderung
Doc	15	7
Postdoc / Habil	19	7
Gesamt	34	14

Mentoring Deutschschweiz vermittelte für 33 der 34 Mentees eine Mentorin oder einen Mentor. Insgesamt handelte es sich um 19 Frauen und 14 Männer. Für die Hälfte waren es die ersten Erfahrungen als Mentorin oder Mentor in einem formellen Programm. Knapp die Hälfte der Mentorinnen und Mentoren kamen von ausländischen Hochschulen (48%), davon überwiegend aus Deutschland (Abbildung 1).

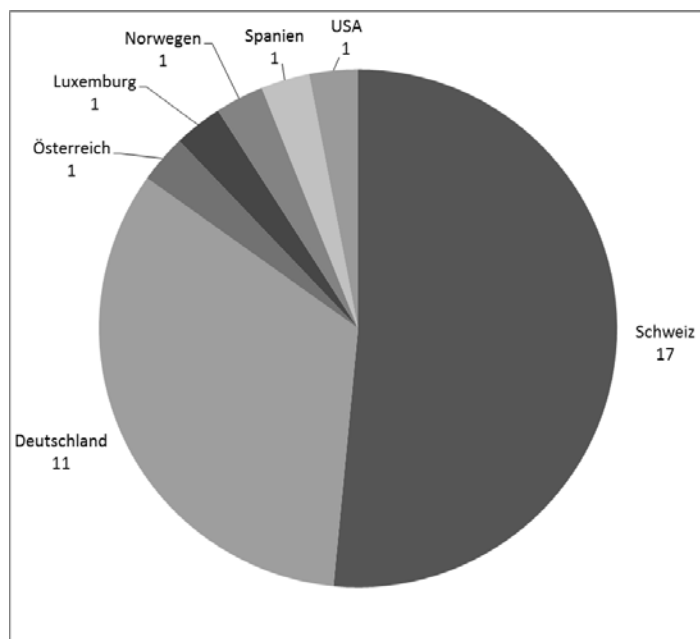


Abbildung 1: Institutionelle Verortung der Mentorinnen/Mentoren

2.4 Rahmenprogramm

Das Rahmenprogramm, welches die one-to-one Mentoringbeziehung ergänzte, bestand aus fünf Veranstaltungen und richtete sich ausschliesslich an die teilnehmenden Mentees. In diesen Veranstaltungen hatten die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich mit verschiedenen Themen in Bezug auf ihre akademische Karriere und das Mentoring auseinanderzusetzen, sich gegenseitig kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen. Durch die Workshops hatten die Teilnehmerinnen zudem die Gelegenheit, sich mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Programms zu vernetzen.

- **Einführungsveranstaltung**, 13. September 2010:
Kennenlernen der Mentees untereinander, Einführung in die Mentorinnen-/Mentorensuche, Erstellung Stärken- und Kompetenzprofil, Netzwerkanalyse
Durchführung: Susanne Matuschek (MATUSCHEK CONSULTING) & Katja Koch (Programmkordiniatorin Mentoring Deutschschweiz)
- **Laufbahnworkshop für Doktorandinnen**, 7. Februar 2011:
Standortbestimmung und aktive Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Durchführung: Dr. Sarah Shephard (Scientific Communication, Zürich)

Laufbahnworkshop für Habilitandinnen / Postdoktorandinnen, 11. Januar 2011:

Bewerbungs- und Berufungstraining

Durchführung: Prof. Dr. Elisabeth Cheauré (Universität Freiburg, Deutschland)

- **Zwischenbilanz, 10. Juni 2011:**
Erfahrungsaustausch zum Thema Mentoring und Entwicklung von Strategien zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung
Durchführung: Katja Koch (Programmkoordinatorin MDCH), Simone Sprecher (Programmleitung MDCH), Prof. Dr. Monika Jakobs und Prof. Dr. Sandra Lavenex (beide Universität Luzern)
- **Zusatzworkshop „Wissenschaft, Familie, Kinder“, 13. September 2011:**
Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
Durchführung: Prof. Dr. Elisabeth Cheauré (Universität Freiburg, Deutschland)
- **Abschlussveranstaltung, 20. Januar 2012:**
Rückblick und Ausblick: Nutzen von Mentoring Deutschschweiz und Perspektiven und Schritte für den weiteren Karriereverlauf
Durchführung: Susanne Matuschek (MATUSCHEK CONSULTING) & Simone Sprecher (Leiterin der Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern)

Die ersten drei Veranstaltungen wurden im Zwischenbericht vom September 2011 vorgestellt. Seit dem Zwischenbericht fanden jedoch zwei weitere Veranstaltungen statt.

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn

Ein ganztägiger Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn fand am 13. September 2011 statt. Er richtete sich an Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder, mit und ohne Kinderwunsch, mit und ohne familiäre Aufgaben und wurde von Frau Prof. Dr. Elisabeth Cheauré (Universität Freiburg/Breisgau) durchgeführt. Es nahmen 14 Mentees teil, darunter 6 vom SNF geförderte.

Im ersten Block regte Prof. Cheauré die Teilnehmerinnen an, über sogenannte psychosoziale Aspekte der Familiengründung nachzudenken. Hierbei diskutierten die Mentees Themen wie „Der ideale Zeitpunkt für Kinder innerhalb einer wissenschaftlichen Karriere“, „Persönliche Konflikte in Bezug auf die zeitlichen Ressourcen für Kinderbetreuung und wissenschaftliches Arbeiten“ sowie mögliche Reaktionen aus dem persönlichen Umfeld.

In einem weiteren Block wurde die Universität als Arbeitsplatz für Familien beleuchtet. Neben dem Thema, ob Familien an Universitäten akzeptiert sind, entstand eine ausgedehnte Diskussion darüber, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen bewertet und evaluiert werden. Die zahlreichen persönlichen Berichte der Teilnehmerinnen mit Kindern zeigten, dass sich viele von ihnen einem hohen Druck ausgesetzt fühlten, mit kinderlosen Kolleginnen und Kollegen mithalten zu können. Die Referentin leitete die Diskussion dann auf die Frage, ob Teilzeitbeschäftigung eine Option für Nachwuchswissenschaftlerinnen sein kann und welche Konsequenzen mit einem reduzierten Pensum einhergehen.

In einem letzten Block stand die Organisation des Alltags mit Kindern im Mittelpunkt. Hier berichtete die Referentin insbesondere aus ihrem eigenen Erfahrungsschatz und sprach Themen wie Betreuungsmodelle und die Möglichkeit des Delegierens verschiedener familiärer Aufgaben an.

Eine rege Diskussion ergab sich am Schluss des Workshops zum Thema Mobilitätsanforderungen innerhalb der Wissenschaft und die Vereinbarkeit mit Familie. Hierbei konnten einige Teilnehmerinnen von ihren eigenen Auslandsaufenthalten mit Kindern berichten. Als vielfach unlösbares Zukunftsproblem betrachteten viele Mentees das Niederlassen an einem Ort, sofern auch der Partner eine wissenschaftliche Karriere anstrebt (Dual Career).

Abschlussveranstaltung

Bei der ganztägigen Abschlussveranstaltung ging es darum, sowohl Rückschau zu halten („Was hat mir Mentoring Deutschschweiz gebracht?“) wie auch in die Zukunft zu schauen („Und jetzt – wie weiter?“). Durchgeführt wurde der Workshop von Susanne Matuschek (MATUSCHEK CONSULTING) und Simone Sprecher (Leiterin Fachstelle für Chancengleichheit, Uni Luzern). Es nahmen 16 Mentees

teil, davon waren 9 durch den SNF gefördert. Zum Mittagessen stiessen zudem Vertreterinnen dreier Partnerinstitutionen dazu.

Mithilfe der an der Einführungsveranstaltung ausgefüllten Fragebögen zur Kompetenz-, Defizit- und Netzwerkanalyse zogen die Teilnehmerinnen zu Beginn Bilanz über die 1.5 Jahre seit Beginn der Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz. Neben einer systematischen Selbsteinschätzung blieb auch genügend Zeit für kurze Inputs der Referentin zu persönlichen Anliegen der Mentees. Rückblickend zeigte sich, dass v.a. Doktorandinnen zu Beginn des Programms ihre wissenschaftliche Unabhängigkeit tief bewerteten, da sie oftmals in vorgegebenen Projekten arbeiteten. Auch das Bewusstsein zu Zielen der persönlichen Entwicklung sei noch nicht gereift gewesen. Hier hätte die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz verstärkt zu einer Konkretisierung beigetragen.

Am Nachmittag richteten die Teilnehmerinnen dann den Blick auf die Zukunft. Die Themen Mobilität und Finanzierung der eigenen Forschung standen dabei im Zentrum. Susanne Matuschek erläuterte mögliche nächste wissenschaftliche Etappen und passende Fördergefässe in der Schweiz und Europa.

3 Programmevaluation: Ziele, Grundlagen und methodisches Vorgehen

Die Evaluation des 6. Programms Mentoring Deutschschweiz ist eine Selbstevaluation, durchgeführt von der Programmleitung Mentoring Deutschschweiz. Sie baut auf den bisherigen Programmevaluationen aus Bern auf. Ziel der Evaluation ist, die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Inhalten und der Organisation des Programms zu erfassen sowie Wirkung und Nutzen des Programms im Hinblick auf die Erreichung der Programmziele abzuschätzen.

Die Abschlussevaluation basiert auf einer anonymisierten Onlineumfrage. Die Mentees und die Mentorinnen/Mentoren wurden als zwei separate Gruppen befragt. So wurden zwei unterschiedliche Fragebogen (siehe Anhang) erstellt, die mit den gleichen Kernelementen aufgebaut waren, wobei die Mentees expliziter auf ihre Erwartungen und Zielsetzungen befragt wurden als die Mentorinnen und Mentoren. Zudem wurde das Rahmenprogramm stärker gewichtet. Der Fragebogen der Mentorinnen und Mentoren konzentrierte sich mehrheitlich auf die Mentoringbeziehung.

Die Abschlussevaluation wurde im März 2012 durchgeführt. Die Befragten hatten einen Monat Zeit um den Fragebogen zu beantworten. 24 der 34 Mentees (8 Doktorandinnen und 16 Postdoktorandinnen/Habilitandinnen) haben den Fragebogen ausgefüllt, die Rücklaufquote beträgt damit 70%. Von den 24 Mentees, die an der Evaluation teilnahmen, erhielten während der Programmlaufzeit 9 eine Förderung durch den SNF. Dabei handelt es sich vorwiegend um Projektförderungen und Stipendien für angehende und fortgeschrittene Forschende (je 3). Bei den Mentorinnen und Mentoren war die Rücklaufquote niedriger. 14 der 33 Mentorinnen und Mentoren (42%) haben die Abschlussevaluation ausgefüllt.

4 Das Programm aus Sicht der Mentees

4.1 Erwartungen der Mentees an das Programm

In der Evaluation wurden die Mentees gefragt, welche Erwartungen sie rückblickend ans Programm Mentoring Deutschschweiz gehabt hatten. Erwartungen, welche die meisten Mentees gehabt hatten, betrafen den vermehrten Austausch und die bessere Vernetzung mit Frauen der gleichen Qualifikationsstufe (20 von 24 Mentees; 83%) und mit Professorinnen/Professoren (20 von 24 Mentees; 83%) (Abbildung 2). Die Erwartungen in Bezug auf diesen Punkt waren bei allen hoch, d.h. bei Doktorandinnen und Postdoktorandinnen und bei Mentees mit und ohne SNF-Förderung. Prozentual mehr Doktorandinnen (88%) als Postdoktorandinnen (81%) und mehr nicht-SNF-geförderte Mentees (87%) als SNF-geförderte Mentees (78%) erwarteten eine Vernetzung mit Frauen der gleichen Qualifikationsstufe. Umgekehrt war es betreffend Vernetzung mit Professorinnen/Professoren: Prozentual mehr Postdoktorandinnen (88%) als Doktorandinnen (75%) und mehr SNF-geförderten Mentees (89%) als nicht-SNF-geförderte Mentees (80%) erwarteten eine solche Vernetzung.

Eine Mehrzahl der Mentees erwartete zudem bessere Kenntnisse darüber, wie man wissenschaftliche Netzwerke besser nutzen kann (15 von 24 Mentees). 17 von 24 Mentees wollten wirkungsvolle Stra-

tegien für eine akademische Karriere erlernen, 17 von 24 Mentees wollten ein Feedback zu ihrer Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere. Diese und weitere Erwartungen der Mentees – gegliedert nach Vernetzung (Abbildung 2), persönlicher Karriere (Abbildung 3), persönlicher Unterstützung (Abbildung 4) und fachlicher Unterstützung (Abbildung 5) – sind im Folgenden tabellarisch aufgelistet.

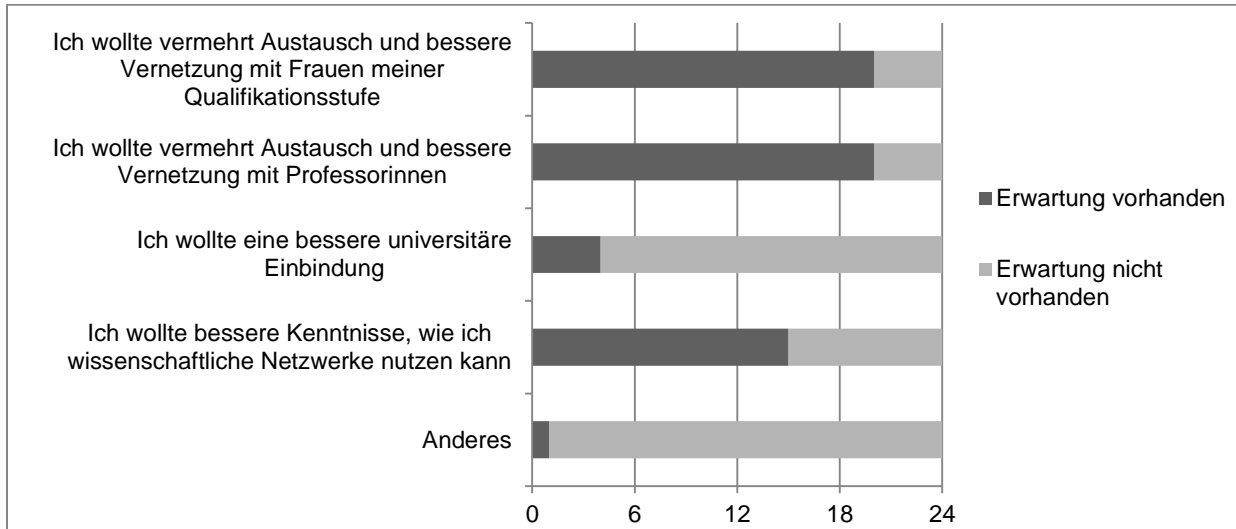


Abbildung 2: Erwartungen bezüglich Vernetzung (n=24)

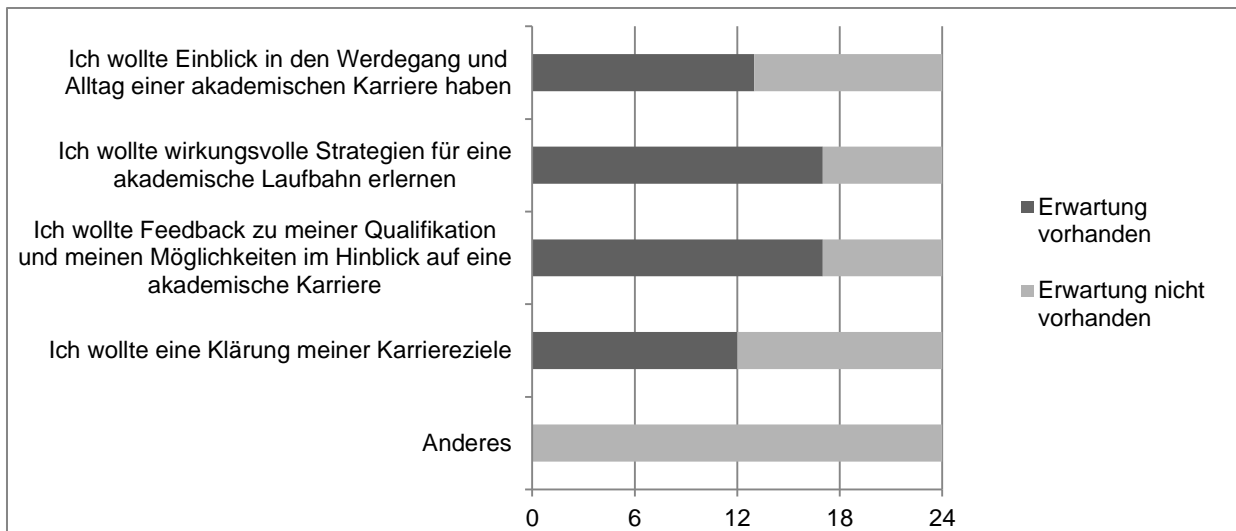


Abbildung 3: Erwartungen bezüglich persönlicher Karriere (n=24)

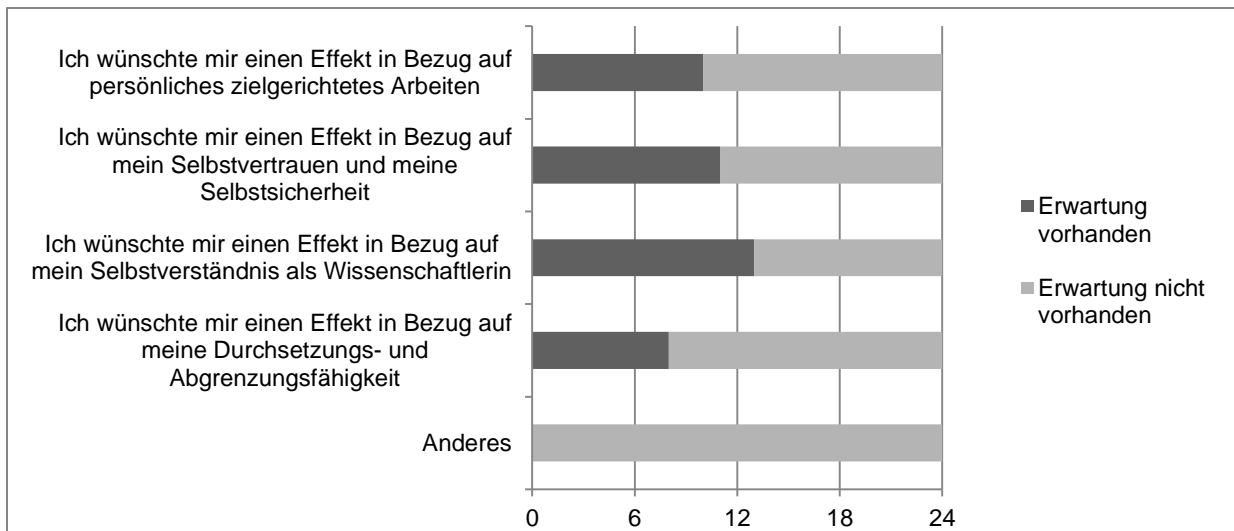


Abbildung 4: Erwartungen bezüglich persönlicher Unterstützung (n=24)

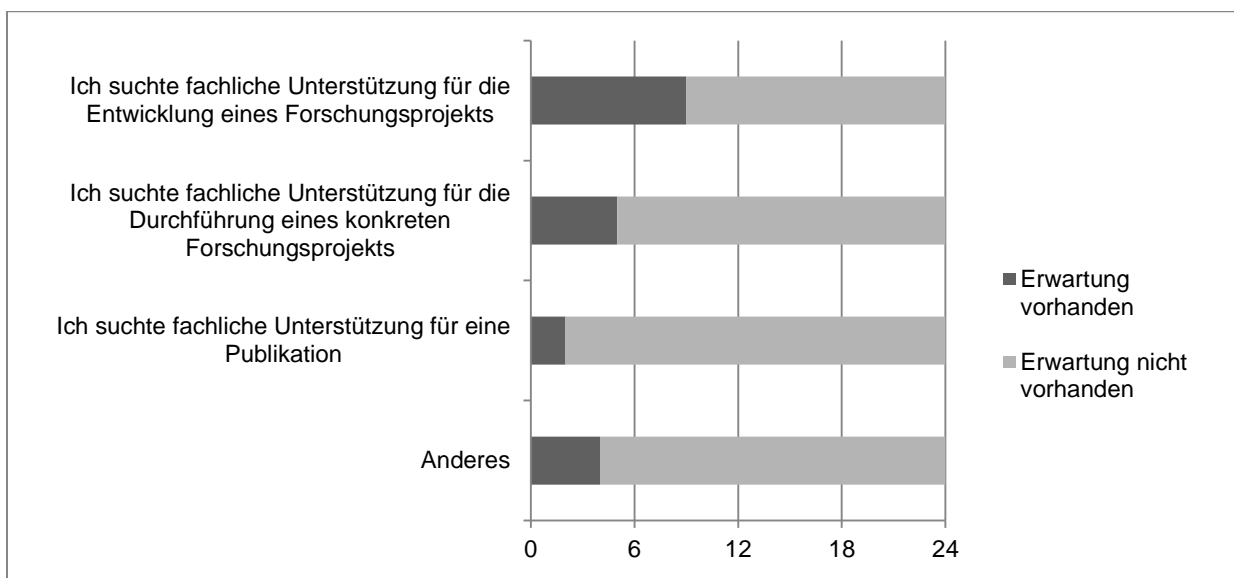


Abbildung 5: Erwartungen bezüglich fachlicher Unterstützung (n=24)

4.2 Organisation und Gestaltung der individuellen Mentoring-Beziehungen

Die Mentees und die Mentorinnen/Mentoren hatten während des Programms regelmässig Kontakt, um sich über karriererelevante Themen auszutauschen. Wie sie diesen Austausch gestalteten, bestimmten die Mentees mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor selbst. Nach der Matchingphase wurden Form und Ziele der Mentoring-Beziehung von beiden Parteien festgelegt. Dies wurde idealerweise in einer Mentoring-Vereinbarung festgehalten.

12 der 24 Mentees (50%), welche den Fragebogen ausgefüllt haben, hatten Ziele und Vorgehen für das Mentoring in einer schriftlichen Vereinbarung mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor festgelegt. Von diesen 12 Mentees finden 11, dass der Mentoring-Austausch in etwa der schriftlichen Vereinbarung entsprach. Die Mentees ohne schriftliche Vereinbarung begründen ihren Entscheid damit, dass sie ihre Ziele und die Kommunikationsform lieber mündlich mit der Mentorin/dem Mentor festgelegt hätten, dass ihnen eine schriftliche Vereinbarung zu „bürokratisch“ erschien, sie eine solche nicht für notwendig hielten und/oder Ziele und Inhalte lieber nur für einzelne Treffen ad hoc definierten. Eine Mentee verzichtete auf die schriftliche Vereinbarung, weil sie die knappe Zeit der Mentorin nicht für diese Sache beanspruchen wollte. Eine andere Mentee (auf Postdoktoratsstufe, ohne SNF-Förderung) hatte keine schriftliche Vereinbarung, weil ihre Mentoring-Beziehung gar nie zustande kam.

Ein formelles Auswertungs- und Abschlussgespräch führten laut Angaben der Mentees und Mentorinnen/Mentoren mindestens 3 Mentoring-Paare durch. Von den Mentees gibt 1 von 24 an, dass ein solches stattgefunden hatte, von den Mentorinnen/Mentoren 3 von 14. Der Kontakt mit der Mentorin oder dem Mentor wird aber gemäss Evaluation bei den meisten Paaren weitergeführt. 16 der 24 Mentees (67%) geben an, die Mentoring-Beziehung als informellen Kontakt weiterzuführen. Bei zwei Mentoring-Paaren wird der Austausch ausserhalb des Programms weitergeführt, nachdem sie ihre Ziele und die Form der Mentoring-Beziehung neu definiert hätten. Zwei Mentoring-Beziehungen wurden vorgängig aufgelöst, mit der Begründung, dass der Kontakt zwischen der Mentee und der Mentorin/dem Mentor eingeschlafen war und sich keine der beiden Parteien aktiv bemüht hatte, ihn wiederherzustellen.

Der häufigste Kontakt zwischen den Mentees und ihren Mentorinnen/Mentoren fand per Mail statt (Abbildung 6). Alle Teilnehmerinnen hatten mindestens einmal Mailkontakt. 58% der Befragten hatte mehr als 4 Mal Kontakt per Mail. Im Durchschnitt telefonierten die beiden Parteien zwischen 1-3 Mal während der Laufzeit des 6. Programms. Auch ein persönliches Treffen fand im Schnitt 1-3 Mal statt. Nur bei zwei Mentees kam es nie zu einer persönlichen Begegnung. Nur eine Mentee, die an der Umfrage teilgenommen hat, hatte ihre Mentorin/ihren Mentor mehr als 7 Mal persönlich getroffen. Auffallend ist, dass ein persönliches Treffen öfters stattfand als ein telefonisches Gespräch. 19 von 24 Mentees (80%) schätzen das Engagement ihrer Mentorin/ ihres Mentors rückblickend als hoch bis sehr hoch ein.

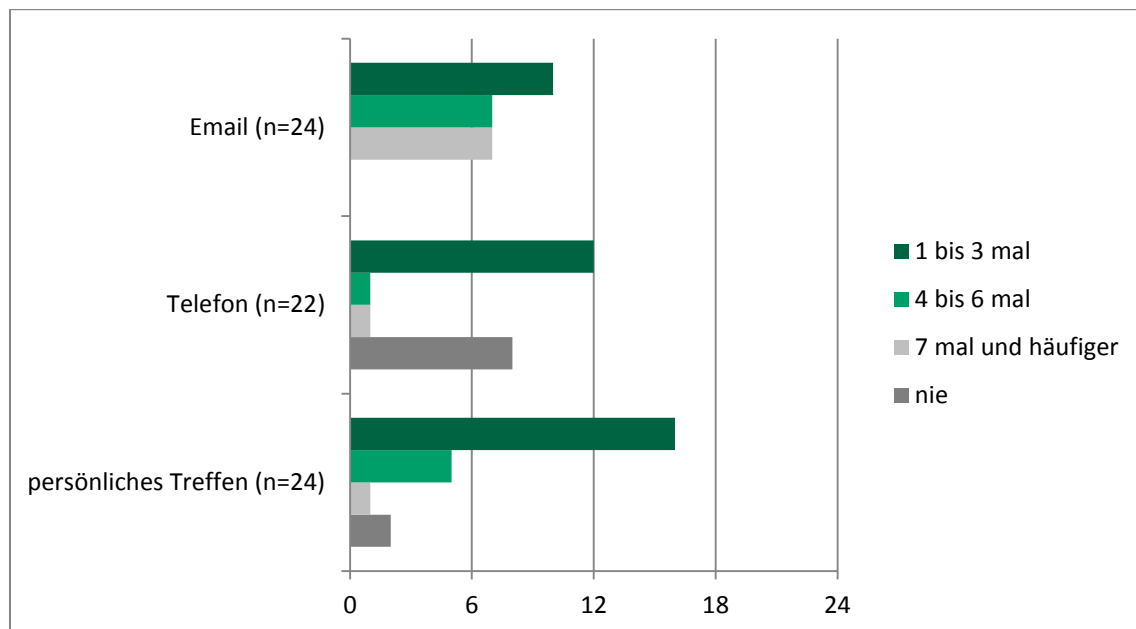


Abbildung 6: Kontakte zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren (n=24)

4.3 Unterstützung durch Mentoringbeziehung und Rahmenprogramm

Die Kombination von one-to-one Mentoring und Rahmenprogramm ermöglichte es, die Mentees gezielt in unterschiedlichen Bereichen zu unterstützen (Tabelle 4).

Für den vermehrten Austausch und die bessere Vernetzung mit Frauen gleicher Qualifikationsstufe half den Mentees insgesamt vor allem das Rahmenprogramm. Unterstützung für eine bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren bot vorwiegend die Mentoring-Beziehung. In Bezug auf verbesserte Kenntnisse, wie wissenschaftliche Netzwerke genutzt werden können, werden die Mentoring-Beziehung und das Rahmenprogramm als ähnlich hilfreich eingestuft: 14 der 24 befragten Mentees (58%) half die Mentoring-Beziehung, 12 der 24 (50%) das Rahmenprogramm.

Die Mentees konnten dank Mentoring Deutschschweiz einen Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere gewinnen und sie lernten wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn kennen. Von 24 Mentees geben 14 an, durch die Mentoring-Beziehung Unterstützung beim Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien erhalten zu haben und 13 durch das Rahmenprogramm. Ein Feedback zur Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere er-

hielten 19 von 24 Mentees innerhalb der Mentoring-Beziehung und 5 von 24 durch das Rahmenprogramm.

Eine Minderheit der Mentees erhielt durch das Programm eine fachliche Unterstützung (z.B. bei einer Publikation) oder Unterstützung in Bezug auf eine verbesserte Einbindung in universitäre Strukturen.

Tabelle 4: Unterstützungsleistung von Mentoringbeziehung und Rahmenprogramm (n=24, Mehrfachnennungen möglich)

	Die Mentoring-Beziehung ermöglichte ...	Die Teilnahme am Rahmenprogramm ermöglichte ...
Unterstützung im Bereich Vernetzung		
... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe.	7	20
... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professor/innen.	17	2
... bessere universitäre Einbindung.	5	2
... bessere Kenntnisse, wie ich wissenschaftliche Netzwerke nutzen kann.	14	12
Karrierespezifische Unterstützung		
... Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere.	16	15
... Kennen lernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn.	14	13
... Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere.	19	5
... eine Klärung meiner Karriereziele.	12	15
Persönliche Unterstützung		
... mein zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere.	12	10
... mein Selbstvertrauen und meine Selbstsicherheit.	9	11
... mein Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.	11	10
... meine Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit.	6	8
Fachliche Unterstützung		
... fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts.	11	0
... fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojekts.	9	2
... fachliche Unterstützung bei einer Publikation.	5	0

Obwohl Doktorandinnen und Postdoktorandinnen die Unterstützungsleistungen des Programms insgesamt sehr ähnlich einschätzen und wegen der kleinen Fallzahlen (siehe Tabelle 5) gruppenspezifische Aussagen nur mit Vorsicht gemacht werden sollten, zeichnen sich gewisse Tendenzen ab:

Postdoktorandinnen schätzen den Nutzen von Mentoring Deutschschweiz vor allem im Bereich der wissenschaftlichen Vernetzung als sehr hoch ein. Bei der Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe bot ihnen das Rahmenprogramm Unterstützung, bei der Vernetzung mit Professorinnen/Professoren die Mentoring-Beziehung. In der Mentoring-Beziehung holten sich Postdoktorandinnen zudem ein Feedback zu ihrer Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere.

Teilnehmerinnen auf Doktoratsstufe hingegen nutzten Mentoring Deutschschweiz – noch mehr als zur Vernetzung – zur Klärung der eigenen Karriereziele. Dazu half ihnen vor allem das Rahmenprogramm. Die Mentoring-Beziehung unterstützte viele Doktorandinnen beim Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn.

Tabelle 5: Unterstützungsleistungen von Mentoring Deutschschweiz nach akademischer Stufe (meistgenannte)

		Doktorandinnen		Postdoktorandinnen	
		Anzahl Nennungen/Anzahl Dokt.	Anteil	Anzahl Nennungen/Anzahl Postdokt.	Anteil
Das Rahmenprogramm ermöglichte...	... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	6/8	75%	14/16	88%
	...eine Klärung meiner Karriereziele	7/8	88%	8/16	50%
Die Mentoringbeziehung ermöglichte...	...vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professor/innen	4/8	50%	13/16	81%
	...Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	5/8	63%	14/16	88%
	...Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn	6/8	75%	8/16	50%

In Bezug auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den zwei Gruppen „SNF-geförderte Mentees“ und „nicht-SNF-geförderte Mentees“ können aufgrund der kleinen Fallzahlen (siehe Tabelle 6) ebenfalls keine verallgemeinernden Aussagen gemacht werden. Wir stellen trotzdem folgende Tendenzen fest:

SNF-geförderte und nicht-SNF-geförderte Mentees schätzen die Unterstützungsleistungen des Programms in grossen Teilen ähnlich ein. Sehr gross ist z.B. der Anteil an Mentees, welche durch Mentoring Deutschschweiz (vor allem durch das Rahmenprogramm) eine Unterstützung in Bezug auf die Vernetzung mit Peers erhielt, und zwar sowohl unter den SNF-geförderten wie auch unter den nicht-SNF-geförderten Mentees. Die Mentoring-Beziehung half Mentees aus beiden Gruppen, ein Feedback zur eigenen Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere zu erhalten.

SNF-geförderte Mentees schätzen die Unterstützungsleistungen von Mentoring Deutschschweiz jedoch in gewissen Bereichen höher ein als nicht-SNF-geförderte Mentees. Während 8 von 9 (88%) aller SNF-geförderten Mentees finden, dass ihnen das Rahmenprogramm einen Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere gegeben hat, empfinden dies nur 7 von 15 (47%) aller nicht-SNF-geförderten Mentees. Zudem schätzten SNF-geförderte Mentees – eher als nicht-SNF-geförderte Mentees – Mentoring Deutschschweiz (vor allem die Mentoring-Beziehung) als Unterstützung hinsichtlich des Kennenlernens von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn, einem vermehrten Austausch und einer besseren Vernetzung mit Professorinnen und Professoren.

SNF-geförderte Mentees schreiben dem Programm im Vergleich zu nicht-SNF-geförderten Mentees eher zu, dass es persönliche Unterstützung (wie zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere oder Selbstvertrauen und Selbstsicherheit) leiste: z.B. sagen 6 von 9 Mentees mit SNF-Förderung (67%), dass die Mentoring-Beziehung ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin unterstützt hat, wohingegen das nur 5 von 15 Mentees ohne SNF-Förderung (33%) sagen.

Tabelle 6: Unterstützungsleistungen von Mentoring Deutschschweiz nach Mentees mit und ohne SNF-Förderung (meistgenannte)

		Mentees mit SNF-Förderung		Mentees ohne SNF-Förderung	
		Anzahl Nennungen/Anzahl Mentees mit Förderung	Anteil	Anzahl Nennungen/Anzahl Mentees ohne Förderung	Anteil
Das Rahmenprogramm ermöglichte...	... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	8/9	89%	12/15	80%
	...Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	8/9	89%	7/15	47%
Die Mentoringbeziehung ermöglichte...	...vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professor/innen	8/9	89%	9/15	60%
	...Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	7/9	78%	12/15	80%
	...Kennenlernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn	7/9	78%	7/15	47%

4.4 Wirkung und Nutzen des Gesamtprogramms

Mentoring Deutschschweiz hat nach Einschätzung der Mentees auf verschiedenen Ebenen eine konkrete Wirkung erzielt.

Das Programm hatte positive Auswirkung auf das Erreichen bestimmter Karriereziele während der Programmlaufzeit. Die Mentees konnten im Fragebogen über ihre Karriereschritte Auskunft geben. Gefragt wurde, ob Mentees gewisse Karriereschritte umsetzen konnten und als wie gross sie den Einfluss des Mentoring-Programms einschätzen (Tabelle 7).

Am meisten Unterstützung bot das Programm beim Erreichen einer wichtigen Etappe zur nächsten Qualifikationsstufe. Von 21 Mentees konnten 19 Mentees (12 Postdoktorandinnen und 7 Doktorandinnen) bzw. 90% der Mentees eine wichtige Etappe erreichen. Von den 19 Mentees sagen 15 (79%), dass das Mentoring-Programm dazu beigetragen hätte, dass sie diese Etappe erreichen konnten. Vor allem bei Postdoktorandinnen scheint Mentoring Deutschschweiz beim Erreichen dieses Karriereschrittes unterstützend gewirkt zu haben: 11 von 12 Postdoktorandinnen (92%) sagen, dass das Programm einen Beitrag geleistet hätte. Bei den Doktorandinnen sagen das 4 von 6 Mentees (67%).

Laut der Evaluation haben von 19 antwortenden Mentees 15 (10 Postdoktorandinnen und 5 Doktorandinnen) bzw. 79% eine nächste formale Qualifikationsstufe erreicht. Es handelt sich dabei vorwiegend um das Fertigstellen ihrer Dissertation oder Habilitation. Das Mentoring-Programm hat bei 3 dieser 15 Personen keinen Beitrag dazu geleistet, bei 9 einen geringen, bei 2 einen grossen und bei einer Person war das Programm ausschlaggebend für das Erreichen dieses Karriereschritts. Insgesamt hat das Programm damit bei 12 der 15 Mentees (80%) einen Beitrag geleistet. Das Programm hat auch vielen Mentees geholfen, eine Einladung oder eine Präsentation von ihren Arbeiten an Konferenzen und Tagungen zu bekommen. Drei der befragten Mentees geben an, dass das Mentoring-Programm dafür ausschlaggebend war. Weiter half das Programm mehreren Mentees, ein eigenes Forschungsprojekt zu initiieren.

Tabelle 7: Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung konkreter Karriereschritte (Anzahl Nennungen)

	Karriere-schritt nicht umgesetzt	Karriere-schritt umgesetzt	Einschätzung Mentee: Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung des Karriereschrittes			
			Mentoring-Beitrag ist ausschlaggebend	Beitrag ist eher gross	Beitrag ist eher klein	Mentoring leistet keinen Beitrag
Erreichung der nächsten formalen Qualifikationsstufe	4	15 (79%)	1	2	9	3
Erreichung einer wichtigen Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe	2	19 (90%)	2	8	5	4
Einladung/Präsentation von Arbeiten an Konferenzen und Tagungen	3	20 (87%)	3	5	5	7
Erhalt eines wissenschaftlichen Preises	13	8 (38%)	0	0	1	7
Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	2	20 (91%)	2	6	5	7
Erhalt eines Stipendiums	6	15 (71%)	1	3	4	7
Forschungsaufenthalt an einer anderen Universität im Ausland	7	14 (67%)	1	3	4	6
Aufbau einer wissenschaftlichen Forschungskoooperation mit Dritten	5	17 (77%)	1	3	6	7
Publikation von Arbeiten	3	19 (86%)	0	4	5	10
Neu ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität	11	11 (50%)	2	0	2	7
Qualifizierteres Beschäftigungsverhältnis an der Universität	8	11 (58%)	1	0	3	7

Das Programm ist für die Mentees aber auch über die Programmlaufzeit hinaus von Nutzen. Zum Zeitpunkt der Evaluation hatten 15 von 24 Mentees (63%) mehr Klarheit bezüglich ihrer akademischen Karriereziele und 14 von 24 (58%) hatten mehr Klarheit bezüglich ihrer Karrierechancen als vor dem Programm (Abbildung 7). Auch die Motivation, eine akademische Karriere anzustreben, wurde bei 15 von 24 Mentees (63%) dank des Programms gesteigert bzw. bestätigt.

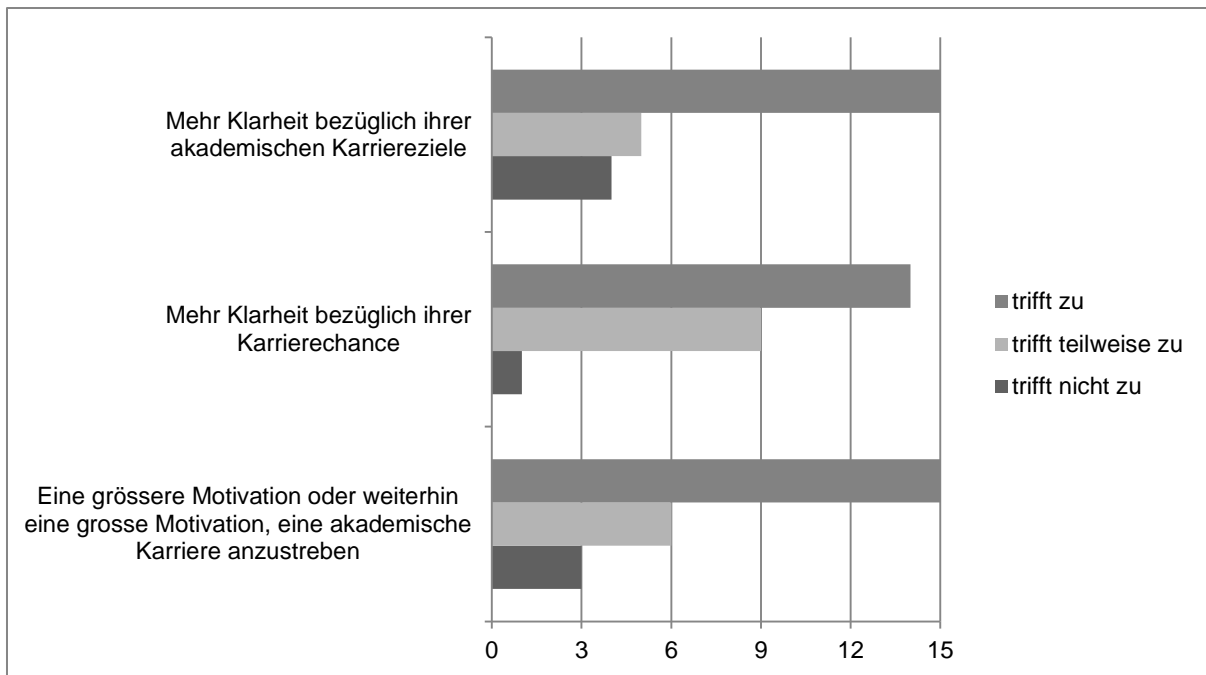


Abbildung 7: Persönlicher Nutzen durch die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz für eine wissenschaftliche Karriere (n=24)

Der Nutzen von Mentoring Deutschschweiz für die wissenschaftliche Karriere wird von einer grossen Mehrheit der antwortenden Mentees (19 von 23; 83%) als gross bis sehr gross eingestuft.

4.5 Zufriedenheit mit dem Gesamtprogramm und der Programmorganisation

Die Mentees sind grundsätzlich zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Mentoring-Beziehung und dem Rahmenprogramm. Die 16 antwortenden Postdoktorandinnen schätzen die Mentoring-Beziehung wie auch das Rahmenprogramm tendenziell ein bisschen besser ein als die 8 antwortenden Doktorandinnen (mit dem Vorbehalt, dass Verallgemeinerungen bei so wenigen Einschätzungen kritisch sind).

Mit dem Verlauf ihrer Mentoring-Beziehung sind 14 (10 Postdoktorandinnen und 4 Doktorandinnen) der insgesamt 24 Mentees sehr zufrieden (davon 6 vom SNF-geförderte), 5 ziemlich zufrieden, 3 mässig zufrieden, und je eine Mentee weniger und eine gar nicht zufrieden (beides Postdoktorandinnen, die nicht vom SNF gefördert wurden). Die kritischen Stimmen begründen ihre Einschätzung damit, dass die Mentorin doch nicht wie erwartet die geeignete Person fürs Weiterkommen auf der Karriereleiter war, dass fachliche Rückmeldung zu einer Publikation das persönliche Verhältnis strapaziert hätten und dass die Mentoring-Beziehung – teils aufgrund geringer Eigeninitiative – keinen wesentlichen Nutzen gebracht hätte.

Das Rahmenprogramm haben 23 Mentees bewertet, von denen 22 sehr oder ziemlich damit zufrieden sind. Eine Mentee (Doktorandin, nicht-SNF-gefördert) ist mässig zufrieden. Keine der Befragten bezeichnete die Leistung des Rahmenprogramms als unzureichend. Gelobt werden vor allem die Inhalte der Workshops und die Referentinnen, aber auch die gute Stimmung und der gebotene Raum zum persönlichen Austausch. Mehrmals geäussert wird der Wunsch nach individuellen Coachings. Kontrovers (positiv und negativ) beurteilt wird, dass der grösste Teil des Rahmenprogramms für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gemeinsam durchgeführt wurde (nur der Laufbahnworkshop wurde getrennt durchgeführt).

Für 17 der 23 Mentees (74%), die den Fragebogen ausgefüllt haben, kam das Angebot von Mentoring Deutschschweiz zum richtigen Zeitpunkt. Drei Mentees empfanden ihre Teilnahme am Programm als zu früh, ebenfalls drei als zu spät. Die Gründe dafür sind unterschiedlich und abhängig von der persönlichen Situation der Mentees und in welcher Phase der akademischen Laufbahn sie sich befinden. Eine Mentee auf Postdoc-Stufe argumentiert zum Beispiel, dass das Programm für sie eher zu früh kam, da sie erst am Anfang der Postdoc-Zeit war. Eine andere Mentee auf Postdoc-Stufe argumentiert

hingegen, dass sie eine Teilnahme am Programm kurz vor oder kurz nach Abschluss des Doktorats als sinnvoller empfunden hätte. Ob eine Teilnahme am Programm während oder nach der Dissertation sinnvoller und hilfreicher ist, wird von den Mentees kontrovers diskutiert.

Die Organisation und der Ablauf des Programms wird von 21 der 24 befragten Mentees (88%) als gut bis sehr gut befunden. Mehrmals positiv hervorgehoben wird der angemessene zeitliche Aufwand, die gute Organisation (z.B. klare Informationen zum Programmablauf) und die freundliche Unterstützung durch die Programmkoordination. Auch mit der Arbeit der Programmkoordinatorin bezüglich der Vermittlung der Mentorin /des Mentors und in der Beratung ist die grosse Mehrheit der Mentees (20 von 24; 83%) zufrieden bis sehr zufrieden.

5 Das Programm aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren

5.1 Motivation zur Mitarbeit und Erwartungen an das Programm

Bei der Umfrage wurden die Mentorinnen/Mentoren gefragt, mit welcher Motivation und mit welchen konkreten Erwartungen sie sich am Programm Mentoring Deutschschweiz beteiligten. In Abbildung 8 sind ihre Antworten aufgelistet.

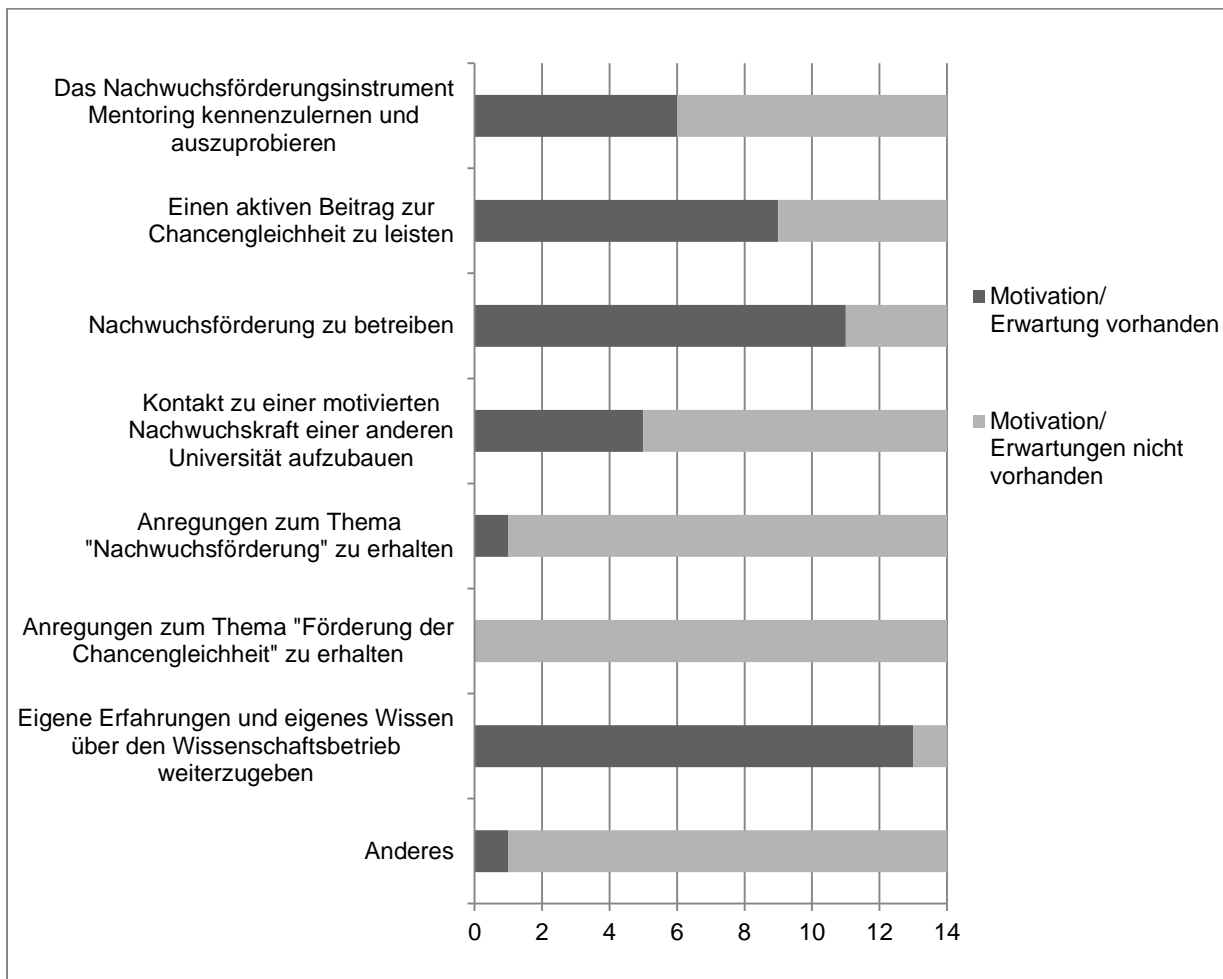


Abbildung 8: Motivation/Erwartung, mit der sich Mentorinnen/Mentoren am Programm beteiligten (n=14)

Die Mehrheit der Mentorinnen/Mentoren nahmen mit der Motivation, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, am Mentoring Deutschschweiz teil. 11 der 14 befragten Mentorinnen/Mentoren gaben dieses Kriterium bei der Umfrage an. Zudem wollten 13 von 14 Mentorinnen/Mentoren eigene Erfahrungen und eigenes Wissen weitergeben. Neben der Nachwuchsförderung wollten auch 9 der 14 befragten Mentorinnen/Mentoren einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit leisten. Anregungen zu den Themen „Nachwuchsförderung“ und „Förderung der Chancengleichheit“ zu bekommen, war aber nur für ganz wenige ein Motivationsgrund.

5.2 Zufriedenheit mit dem Gesamtprogramm und der Programmorganisation

Die Zufriedenheit mit dem Programm Mentoring Deutschschweiz ist unter den Mentorinnen und Mentoren grundsätzlich gross. Von den 14 befragten Mentorinnen/Mentoren geben 11 (79%) an, dass sie zufrieden oder sehr zufrieden mit der Erfüllung der persönlichen Erwartungen (siehe 5.1) sind. Drei Mentorinnen/Mentoren sind mässig bis gering zufrieden mit der Erfüllung ihrer persönlichen Erwartungen. Niemand gibt an, dass sie/er gar nicht zufrieden sei.

Das Engagement der Mentees wurde von 11 der 14 Mentorinnen/Mentoren sehr, von 3 ziemlich geschätzt. Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war ebenfalls sehr hoch: 12 der 14 Mentorinnen/Mentoren (86%), die an der Umfrage teilnahmen, beurteilten die Mentoring-Beziehung als gut bis sehr gut. Auch mit der Zielerreichung im Rahmen der Mentoring-Beziehung (gemessen an den vereinbarten Zielen) sind 11 der 13 antwortenden Mentorinnen und Mentoren zufrieden bis sehr zufrieden.

12 von 14 Mentorinnen/Mentoren beurteilen den zeitlichen Aufwand als eher bis sehr angemessen (im Sinne von ausreichend und leistbar). Niemand stuft den Zeitaufwand als gar nicht angemessen ein.

Aufgrund ihrer Erfahrungen beurteilen 11 von 14 Mentorinnen/Mentoren den Nutzen eines Mentoring-Programms als Instrument zur Karriereförderung von Frauen an Universitäten als gross bis sehr gross. So würden auch 12 der 14 befragten Mentorinnen/Mentoren das Mentoring Deutschschweiz weiterempfehlen, 2 würden es mit gewissen Vorbehalten tun. Die wenigen Mentorinnen/Mentoren, die ihre Einschätzung begründet haben, liefern folgende Argumente: Mentoring Deutschschweiz könne Frauen darin unterstützen, ihre Karriere mit mehr Selbstbewusstsein zu planen, wichtige Netzwerke (v.a. internationale) herzustellen sowie Zugang zu fachwissenschaftlichen Informationen zu schaffen. Zudem könne eine „unabhängige, ungefilterte Meinung aus dem universitären Umfeld“ kostbar für die Mentee sein. Eine Person zweifelt, ob ein one-to-one Mentoring unbedingt einen formellen Rahmen brauche. Eine andere Person merkt an – wahrscheinlich in Bezug auf die gleichstellungsorientierten Ziele des Gesamtprogramms –, dass bei ihrem Mentoring-Austausch geschlechterspezifische Fragen nicht im Vordergrund gestanden seien.

Zehn Mentorinnen/Mentoren wären bereit in einem weiteren Mentoring-Programm mitzuwirken, was ihre Zufriedenheit mit dem Programm noch einmal verdeutlicht.

6 Schlussfolgerungen

Die Evaluation des 6. Programms Mentoring Deutschschweiz zeigt, dass das Programm sowohl von den Mentees wie auch von den Mentorinnen/Mentoren als wichtige Stütze und sinnvolles Instrument zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen wahrgenommen wird. Durch die Formalisierung der Mentoring-Beziehung innerhalb des Programms wird ein Rahmen geschaffen, in dem laufbahnrelevante Themen ausserhalb direkter Abhängigkeitsverhältnisse diskutiert werden können. Die hohe Zahl an Bewerbungen für die 6. Programmlaufzeit zeigt, dass das Programm für diese Zielgruppe attraktiv ist.

Erwartungen und Wünsche, welche die Mentees im Vorfeld ihrer Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz hatten, wurden gut durch das Programm abgedeckt. Mittels Mentoring-Austausch und Rahmenprogramm können die Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Bereichen ihren Erwartungen entsprechend unterstützt werden. Dies geschieht zum Beispiel in Bezug auf den „vermehrten Austausch und die bessere Vernetzung mit Frauen der gleichen Qualifikationsstufe“ und „mit Professorinnen und Professoren“; in Bezug auf „bessere Kenntnisse, wie wissenschaftliche Netzwerke genutzt werden können“; in Bezug auf einen „Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere“; in Bezug auf das „Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn“; und in Bezug auf die „Einschätzung der eigenen Qualifikation und der Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere“.

Die gezielte (internationale) Vernetzung ausserhalb der eigenen Hochschule trägt zu einer verbesserten Integration der Teilnehmerinnen in das Wissenschaftssystem bei. Der intensive Austausch mit einer unabhängigen und mit dem Wissenschaftsbetrieb vertrauten Person ermutigt zahlreiche Mentees, ihre Karriere weiter zu verfolgen.

Um als sinnvolles Instrument zur Förderung des weiblichen Nachwuchses zu gelten und weder als unzureichende noch als unverhältnismässige Mehrbelastung erlebt zu werden, ist ein gutes Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag ausschlaggebend. Die Evaluation zeigt, dass sowohl die Mentees wie auch die Mentorinnen/Mentoren mit dem Verhältnis zufrieden sind. Damit bestätigt sich Mentoring Deutschschweiz als effizientes und wirksames Instrument der individuellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Für vom SNF geförderte Nachwuchswissenschaftlerinnen bedeutet die Programmteilnahme eine zusätzliche Unterstützung in ihrer Karriere. Die Kombination aus SNF-Förderung und Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz erachten zahlreiche Mentees als Motivations Schub für ihre wissenschaftliche Laufbahn.

Zudem trägt die Beteiligung des SNF an Mentoring Deutschschweiz massgeblich zur Wertschätzung und Anerkennung des Programms in der Wissenschaftsgemeinde bei. Die zahlreichen Rückmeldungen von Mentorinnen und Mentoren weisen darauf hin, dass Mentoring Deutschschweiz auch von vielen teilnehmenden Professorinnen und Professoren als wertvoll erachtet wird.



Anhang

- A) Fragebogen Mentees
- B) Fragebogen Mentorinnen und Mentoren

Fragebogen zur Evaluation Mentees

Liebe Mentee

Mit 34 ausgewählten Mentees haben Sie am 6. Programm von Mentoring Deutschschweiz teilgenommen. Das Programm wurde am 20. Januar 2012 mit der Schlussveranstaltung offiziell abgeschlossen. Als Teil des Bundesprogramms Chancengleichheit wird Mentoring Deutschschweiz fortlaufend evaluiert. Deshalb möchten wir mit diesem Fragebogen gerne von Ihnen erfahren, wie Sie rückblickend den Nutzen von Mentoring Deutschschweiz für Ihre Laufbahn einschätzen. Ihre Rückmeldungen sind für uns sehr wertvoll und werden vertraulich behandelt – herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen!

A Organisation und Gestaltung der Mentoring-Beziehung

1. Wie oft und in welcher Form hatten Sie Kontakt mit Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor?

	Nie	1 bis 3 mal	4 bis 6 mal	7 mal und häufiger
Email	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
telefonisch	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
persönliche Treffen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

2. Hatten Sie und die Mentorin / der Mentor Ziele und Vorgehen für das Mentoring in einer schriftlichen Vereinbarung gemeinsam festgelegt?

₁ Ja ₂ Nein

₃ Wenn nein, warum nicht?

.....

.....

3. Falls ja, entsprach der Mentoring-Austausch in etwa der schriftlichen Vereinbarung?

₁ Ja ₂ Nein

₃ Wenn nein, warum nicht?

.....

.....

4. Wie schätzen Sie rückblickend das Engagement der Mentorin / des Mentors bezüglich der Mentoring-Beziehung ein?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr hoch	<input type="checkbox"/> ₂ hoch	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ niedrig	<input type="checkbox"/> ₅ sehr gering
--	---	---	--	--

5. Wenn „mässig“ bis „sehr gering“, begründen Sie bitte Ihre Antwort:

.....

.....

6. Hat ein formelles Auswertungs- und Abschlussgespräch zwischen Ihnen und Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor stattgefunden?

- ₁ Ja
- ₂ Nein

7. Wie ist die Mentoring-Beziehung nach Ablauf des Programms Mentoring Deutschschweiz (evtl. im Rahmen des Schlussgesprächs) geregelt?

- ₁ Die Mentoring-Beziehung wurde mit Ablauf des offiziellen Programms beendet und aufgelöst.
- ₂ Der Mentoring-Austausch wurde neu definiert (Zeitrahmen, Ziele, Art der Kontakte) und wird unabhängig vom Programm Mentoring Deutschschweiz weitergeführt.
- ₃ Der Kontakt wird nach Ablauf des offiziellen Programms als informeller Kontakt weitergeführt.
- ₄ Abbruch vor Programmende aus folgendem Grund:.....
.....
.....
- ₅ Keine gegenseitige Regelung.
- ₆ Anderes.....

B Erwartungen an das Mentoring-Programm

8. Welches waren Ihre Erwartungen an Mentoring Deutschschweiz im Bereich Vernetzung (z.B. Ziele der Vereinbarung)?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ₁ (1) Ich wollte vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe.
- ₂ (2) Ich wollte vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit ProfessorInnen.
- ₃ (3) Ich wollte eine bessere universitäre Einbindung.
- ₄ (4) Ich wollte bessere Kenntnisse, wie ich wissenschaftliche Netzwerke nutzen kann.
- ₅ (5) Anderes

9. Welches waren Ihre Erwartungen an Mentoring Deutschschweiz in Bezug auf die persönliche Karriere?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ₁ (6) Ich wollte Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere haben.
- ₂ (7) Ich wollte wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn erlernen.
- ₃ (8) Ich wollte Feedback zu meiner Qualifikation und meinen Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere.
- ₄ (9) Ich wollte eine Klärung meiner Karriereziele.
- ₅ (10) Anderes

10. Welches waren Ihre Erwartungen an Mentoring Deutschschweiz in Bezug auf die persönliche Unterstützung?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ₁ (11) Ich wünschte mir einen Effekt in Bezug auf persönliches zielgerichtetes Arbeiten.
- ₂ (12) Ich wünschte mir einen Effekt in Bezug auf mein Selbstvertrauen und meine Selbstsicherheit.
- ₃ (13) Ich wünschte mir einen Effekt in Bezug auf mein Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.
- ₄ (14) Ich wünschte mir einen Effekt in Bezug auf meine Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit.
- ₅ (15) Anderes

11. Welches waren Ihre Erwartungen an Mentoring Deutschschweiz in Bezug auf die fachliche Unterstützung?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ₁ (16) Ich suchte fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts.
- ₂ (17) Ich suchte fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojekts.
- ₃ (18) Ich suchte fachliche Unterstützung für eine Publikation.
- ₄ (19) Anderes

C Beurteilung der Mentoring-Beziehung und des Programms

12. Welche Unterstützung erbrachten die Mentoring-Beziehung und das Programm im Bereich Vernetzung?

(Mehrfachantworten möglich)

		Die Mentoring-Beziehung ermöglichte ...	Die Teilnahme am Rahmenprogramm ermöglichte ...
(1)	... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(2)	... vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professor/innen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(3)	... bessere universitäre Einbindung.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(4)	... bessere Kenntnisse, wie ich wissenschaftliche Netzwerke nutzen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂

13. Welche karrierespezifische Unterstützung erbrachten die Mentoring-Beziehung und das Programm?

(Mehrfachantworten möglich)

		Die Mentoring-Beziehung verschaffte mir ...	Die Teilnahme am Rahmenprogramm verschaffte mir ...
(5)	... Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(6)	... Kennen lernen von wirkungsvollen Strategien für eine akademische Laufbahn.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(7)	... Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(8)	... eine Klärung meiner Karriereziele.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂

14. Welche persönliche Unterstützung erbrachten die Mentoring-Beziehung und das Programm?
(Mehrfachantworten möglich)

		Die Mentoring-Beziehung hatte einen positiven Einfluss auf ...	Die Teilnahme am Rahmenprogramm hatte einen positiven Einfluss auf ...
(9)	... mein zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(10)	... mein Selbstvertrauen und meine Selbstsicherheit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(11)	... mein Selbstverständnis als Wissenschaftlerin.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(12)	... meine Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂

15. Welche fachliche Unterstützung erbrachten die Mentoring-Beziehung und das Programm?
(Mehrfachantworten möglich)

		Durch die Mentoring-Beziehung erhielt ich ...	Durch die Teilnahme am Rahmenprogramm erhielt ich ...
(13)	... fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(14)	... fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojekts.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂
(15)	... fachliche Unterstützung bei einer Publikation.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂

16. Rückblickend, wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf Ihrer Mentoring-Beziehung?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

17. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

.....

.....

18. Rückblickend, wie zufrieden sind Sie mit den Leistungen des Rahmenprogramms von Mentoring Deutschschweiz?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

19. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

.....

.....

20. Kam das Angebot von Mentoring Deutschschweiz zum richtigen Zeitpunkt im Hinblick auf den damaligen Stand Ihrer akademischen Laufbahn?

₁ Ja ₂ Nein, zu früh ₃ Nein, zu spät

21. Wenn „nein“, bitte begründen Sie Ihre Einschätzung:

.....

D Wirkung und Nutzen des Mentoring-Programms

22. Welche konkreten Karriereschritte haben Sie im vergangenen Jahr umgesetzt? Und wie schätzen Sie den Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung dieser Schritte ein?

		Karriere- schritt umgesetzt	Karriere- schritt nicht umgesetzt	Bitte geben Sie an, wie hoch Sie den Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung des Karriereschrittes einschätzen.			
				Mentoring- Beitrag ist ausschlag- gebend	Beitrag ist eher gross	Beitrag ist eher klein	Mentoring leistet keinen Beitrag
1	Erreichung der nächsten formalen Qualifikationsstufe, nämlich	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2	Erreichung einer wichtigen Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3	Einladung/Präsentation von Arbeiten an Konferenzen und Tagungen	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
4	Erhalt eines wissenschaftlichen Preises	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
5	Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
6	Erhalt eines Stipendiums	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
7	Forschungsaufenthalt an einer anderen Universität im Ausland	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
8	Aufbau einer wissenschaftlichen Forschungskooperation mit Dritten	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
9	Publikation von Arbeiten	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
10	Neu ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität, nämlich	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
11	Qualifiziereres Beschäftigungsverhältnis an der Universität, nämlich	<input type="checkbox"/> ₁ ja	<input type="checkbox"/> ₂ nein	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

23. Persönlicher Nutzen durch die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz für eine akademische Karriere.

Ich habe heute...

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
... mehr Klarheit bezüglich meiner akademischen Karriereziele.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
... mehr Klarheit bezüglich meiner Karrierechancen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
... eine grössere Motivation oder weiterhin eine grosse Motivation, eine akademische Karriere anzustreben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃

24. Hatte die Teilnahme an Mentoring Deutschschweiz weitere Effekte auf Ihre Karriere?

- ₁ nein
- ₂ ja, nämlich:
-

25. Wenn Sie insgesamt eine Bilanzierung vornehmen, wie beurteilen Sie den Nutzen von Mentoring Deutschschweiz für Ihre wissenschaftliche Karriere?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr gross	<input type="checkbox"/> ₂ gross	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ gering	<input type="checkbox"/> ₅ gar keinen
---	--	---	---	---

26. Würden Sie Mentoring Deutschschweiz als Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen?

- ₁ ja
- ₂ nein, denn
-
- ₃ nur unter gewissen Bedingungen, nämlich
-
-

F Beurteilung der Programmorganisation

27. Wie beurteilen Sie die Organisation und den Ablauf des Programms?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr gut	<input type="checkbox"/> ₂ gut	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ schlecht	<input type="checkbox"/> ₅ sehr schlecht
---	--	---	---	--

28. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

.....

.....

29. Wie beurteilen Sie die Arbeit der Programmverantwortlichen bezüglich der Vermittlung einer Mentorin/eines Mentors sowie in der Beratung?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr gut	<input type="checkbox"/> ₂ gut	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ schlecht	<input type="checkbox"/> ₅ sehr schlecht
---	--	---	---	--

30. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

.....
.....

G Abschliessende Fragen

31. Haben Sie Kinder?

- ₁ Nein
- ₂ Ja, nämlich (Anzahl):.....
In welchem Alter? ₁ 0 - 5-jährig
₂ 6 - 13-jährig
₃ älter als 14 Jahre

32. Hatten Sie während des Mentoring-Programms Verantwortung für (familiäre) Betreuungsaufgaben?

- ₁ Nein
- ₂ Ja, Betreuung von Kindern
- ₃ Ja, Betreuung von sonstigen Personen

33. Wenn ja, in welchem Umfang waren Sie für die Betreuung verantwortlich?

- ₁ max. 2 Tage pro Woche
- ₂ 3 - 4 Tage pro Woche
- ₃ 5 und mehr Tage pro Woche

34. Gibst es noch etwas, das wir nicht angesprochen haben, das Sie uns aber gerne mitteilen möchten?

.....
.....
.....
.....

Ende des Fragebogens

Mentoring Deutschschweiz dankt Ihnen für das Ausfüllen des Fragebogens!

Bitte retournieren Sie diesen Fragebogen per Post im beigefügten Rückantwortkuvert bis zum 1. März 2012.

Fragebogen zur Evaluation Mentorinnen und Mentoren

Das sechste Programm Mentoring Deutschschweiz wurde mit der Schlussveranstaltung vom 20. Januar 2012 abgeschlossen. Als Teil des Bundesprogramms Chancengleichheit und teilfinanziert durch den Schweizerischen Nationalfonds wird Mentoring Deutschschweiz fortlaufend evaluiert. Mittels dieses Fragebogens möchten wir gerne Ihre Einschätzungen und Erfahrungen in Bezug auf Mentoring Deutschschweiz erheben. Ihre Rückmeldung ist für uns sehr wertvoll und wird vertraulich behandelt – herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen!

A Organisation und Gestaltung der Mentoring-Beziehung

1. Haben Sie und Ihre Mentee Ziele und Vorgehen für das Mentoring in einer schriftlichen Vereinbarung gemeinsam festgelegt?

- ₁ Ja
₂ Nein, fahren Sie mit Frage 3 fort.

2. Die Vereinbarung soll zur Klärung gegenseitiger Erwartungen und als Instrument für die gezielte und verbindliche Gestaltung der Mentoring-Beziehungen dienen.
 Hat die Vereinbarung in Ihrem Fall diesen Zweck erfüllt?

- ₁ Ja ₂ Nein
₃ Wenn nein, begründen Sie bitte Ihre Einschätzung:
-
-

3. Wie oft und in welcher Form hatten Sie Kontakt mit Ihrer Mentee?

	Nie	1 bis 3 mal	4 bis 6 mal	7 mal und häufiger
Email	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
telefonisch	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
persönliche Treffen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

4. Erscheint Ihnen der Zeitaufwand angemessen im Sinne von ausreichend und leistbar?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ eher	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ eher nicht	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	---	--

5. Das 5. Programm Mentoring Deutschschweiz wurde am 22. Januar 2010 offiziell beendet. Haben Sie und Ihre Mentee ein formelles Abschlussgespräch geführt?

- ₁ Ja
- ₂ Nein

6. Wie ist die Mentoring-Beziehung nach Ablauf des Programms Mentoring Deutschschweiz geregelt?

- ₁ Die Mentoring-Beziehung wurde mit Ablauf des offiziellen Programms beendet und aufgelöst.
- ₂ Der Mentoring-Austausch wurde neu definiert (Zeitraumen, Ziele, Art der Kontakte) und wird unabhängig vom Programm Mentoring Deutschschweiz weitergeführt.
- ₃ Der Kontakt mit der Mentee wird nach Ablauf des offiziellen Programms als informeller Kontakt weitergeführt.
- ₄ Abbruch vor Programmende
- ₅ Keine gegenseitige Regelung
- ₆ Anderes

B Organisation und Unterstützungsleistung des Programms

7. Die Programmkoordinatorin hat Sie mit der Dokumentationsmappe Mentoring Deutschschweiz und Veranstaltungsberichten informiert und war jederzeit für Sie ansprechbar. Wie gut unterstützt fühlten Sie sich bei Ihrer Aufgabe als Mentor/in?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr gut	<input type="checkbox"/> ₂ gut	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ schlecht	<input type="checkbox"/> ₅ sehr schlecht
---	--	---	---	--

8. Bitte begründen Sie Ihre Antwort, wenn Sie nicht mit der Organisation und Unterstützung zufrieden waren:

.....
.....

C Motivation zur Mitarbeit und Erwartungen an das Mentoring-Programm

9. Sie haben sich als Mentor/in zur Verfügung gestellt. Mit welcher Motivation und mit welchen konkreten Erwartungen beteiligten Sie sich am Programm Mentoring Deutschschweiz? (Mehrfachantworten möglich)

Es ging mir darum,

- ₁ das Nachwuchsförderungsinstrument Mentoring kennenzulernen und auszuprobieren.
- ₂ einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.
- ₃ Nachwuchsförderung zu betreiben.
- ₄ Kontakt zu einer motivierten Nachwuchskraft einer anderen Universität aufzubauen.
- ₅ Anregungen zum Thema "Nachwuchsförderung" zu erhalten.
- ₆ Anregungen zum Thema "Förderung der Chancengleichheit" zu erhalten.
- ₇ eigene Erfahrungen und eigenes Wissen über den Wissenschaftsbetrieb weiterzugeben.
- ₈ Anderes

D Beurteilung der Mentoring-Beziehung und des Programms

10. Sie haben während 12-15 Monaten einen Mentoring-Austausch mit einer Nachwuchswissenschaftlerin gepflegt. Rückblickend, wie zufrieden sind Sie ...

10.1 ... mit dem Engagement der Mentee?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

10.2 ... mit dem Verlauf der Mentoring-Beziehung?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

10.3 ... mit der Zielerreichung im Rahmen der Mentoring-Beziehung (gemessen an den vereinbarten Zielen)?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

10.4 ... mit der Erfüllung Ihrer persönlichen Erwartungen (vgl. Frage 16: Motivation und Erwartungen)?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr	<input type="checkbox"/> ₂ ziemlich	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ weniger	<input type="checkbox"/> ₅ gar nicht
---	---	---	--	--

11. Wie beurteilen Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen den Nutzen des Instruments Mentoring Deutschschweiz zur Karriereförderung von Frauen an den Universitäten?

<input type="checkbox"/> ₁ sehr gross	<input type="checkbox"/> ₂ gross	<input type="checkbox"/> ₃ mässig	<input type="checkbox"/> ₄ gering	<input type="checkbox"/> ₅ keinen
---	--	---	---	---

12. Haben Sie grundsätzliche Anmerkungen zum Nutzen des Instruments Mentoring?

.....
.....

13. Gibt es Aspekte des Mentoring-Programms oder des Mentoring-Austauschs, die Sie als besonders wertvoll erachten? Wenn ja, welche?

.....
.....
.....

14. Gibt es für Sie als Mentor/in Aspekte des Mentoring-Programms oder des Mentoring-Austauschs, die Sie als besonders herausfordernd erachten?

.....
.....

15. Würden Sie Mentoring Deutschschweiz als Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen?

<input type="checkbox"/> ₁ nein	<input type="checkbox"/> ₂ teils/teils	<input type="checkbox"/> ₃ ja
---	--	---

16. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

.....
.....

E Abschliessende Fragen

17. Sind dies Ihre ersten Erfahrungen als Mentor/in in einem Programm?

- ₁ Ja
₂ Nein

18. Wären Sie bereit, in einem weiteren Programm als Mentor/in mitzuwirken?

- ₁ Ja ₂ Nein
₃ Wenn ja, bitte geben Sie Ihren Namen an:

19. Gibst es noch etwas, das wir nicht angesprochen haben, das Sie uns aber gerne mitteilen möchten?

.....
.....

Ende des Fragebogens

Mentoring Deutschschweiz dankt Ihnen für Ihre Kooperation und Ihr Engagement als Mentorin oder Mentor!
Bitte retournieren Sie diesen Fragebogen per Post im beigefügten Rückantwortkuvert bis zum 1. März 2012.