

0 Management Summary Evaluation WIN 5 (2005/06)

WIN – ein erfolgreiches Programm für bald 150 Duos:

Novartis und die Universität Basel führen gemeinsam das einzigartige Cross-Mentoringprogramm WIN – women into industry – durch. Aktuell läuft es mit 26 Duos bereits im 6. Durchgang. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse des im Frühjahr 2006 abgeschlossenen 5. Durchgangs zusammen.

Ziel von WIN ist es, jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Basel während eines Jahres einen vertieften Einblick in die Industrie zu ermöglichen und sie dadurch in ihrer Entscheidung zu unterstützen, ob sie eine Karriere in der Industrie anstreben, eine Laufbahn als Wissenschaftlerin an der Universität weiterverfolgen oder eine andere berufliche Perspektive ins Auge fassen wollen. Die Mentees werden dabei von einer Führungs- oder Fachperson von Novartis (Mentor/in) begleitet und individuell unterstützt. Im Rahmenprogramm werden themenspezifische Inhalte und aktuelle Fragen wie Laufbahnplanung, Karrierestrategien oder Work-Life-Balance vertieft, gleichzeitig bietet es informelle Gelegenheiten zur Erweiterung der individuellen Netzwerke.

Das Profil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von WIN 5:

Im fünften Durchgang 2005/06 nahmen 25 Wissenschaftlerinnen der Universität Basel teil, 17 aus naturwissenschaftlichen Disziplinen und 8 aus anderen Wissenschaftsbereichen. 21 Mentees waren zu Beginn des Programms Doktorandinnen und 4 Postdoc, während dem Mentoringjahr haben 7 Frauen ihr Doktorat abgeschlossen. Von Seiten Novartis waren 10 Mentorinnen und 15 Mentoren engagiert. Ausser einem Mentor arbeiteten alle im Unternehmensbereich Novartis Pharma. Das Durchschnittsalter der Mentor/innen lag bei 45 Jahren und ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 14 Jahren. Das Durchschnittsalter der Mentees lag bei 31,5 Jahren; die Altersdifferenz von 13,5 Jahren unterstreicht den Ansatz des klassischen One-to-one-Mentoring. Die Mentees waren überwiegend ausländischer Herkunft – 9 stammten aus Deutschland, 7 Mentees aus der Schweiz. Drei Frauen waren Mutter eines Kindes, eine Mentee hatte zwei Kinder.

Die **Evaluation** wurde in Form einer schriftlichen Befragung aller Mentees und Mentor/innen ein Monat nach Abschluss des offiziellen Mentoringjahres durchgeführt. Mit 86% war der Rücklauf noch nie so hoch, bei den Mentees betrug er gar 96%, was das grosse Engagement der Beteiligten widerspiegelt.

WIN – auch im fünften Durchgang ein mehrfacher Gewinn:

WIN erhält auch im 5. Durchgang sowohl von den Mentees wie auch von den Mentor/innen sehr gute Noten. Auf einer 5-er Skala liegt der Durchschnittswert der **Gesamtzufriedenheit** bei den Mentees bei 4,5 Punkten und bei den Mentor/innen bei 4,4 Punkten.

Für die **Mentees** waren die wichtigsten **Erfolgsfaktoren von WIN** die Vermittlung von Kontakten zu Novartis Mitarbeitenden durch die Mentor/innen und das Kennenlernen von verschiedenen Berufsbildern innerhalb Novartis. Auch das Rahmenprogramm und die Kontakte zu den Mit-Mentees werden als wesentlich für den Erfolg des Mentoringjahres erachtet. Durch die Teilnahme bei WIN ist das Bild eines Grosskonzerns bei einer Mehrheit der Mentees besser geworden. So hat WIN – ebenfalls bei einer Mehrheit der Mentees – zu einer Laufbahnentscheidung beigetragen. Knapp die Hälfte hat sich für die Industrie entschieden und die meisten konnten bereits eine solche Stelle antreten, fünf Wissenschaftlerinnen sogar bei Novartis. Auch die **Mentor/innen** profitierten durch ihre Teilnahme bei WIN. Für sie bedeutete es eine persönliche Genugtuung, eigene Erfahrungen nutzbringend weiterzugeben. Sie erlebten zudem eine allgemeine „Horizontenerweiterung“ und konnten ihre Coaching-Kompetenzen vertiefen. Bei den männlichen Mentoren erhöhte sich das Verständnis für karriere-orientierte Berufsfrauen. Die grösste Herausforderung für die Mentor/innen bestand darin, genügend Zeit zu finden, um die mit WIN verbundenen Aufgaben neben den anderen Verpflichtungen einzubauen. Vor dem Hintergrund positiver Erfahrungen würde sich die grosse Mehrheit wieder als Mentor/in zur Verfügung stellen. Als **Positivpunkte im Konzept von WIN** treten Programmstruktur, gute Organisation und Workshops sowie die zusätzlichen Angebote hervor. Bei einer Mehrheit der Beteiligten bestehen die Absicht und das Interesse, die durch WIN entstandenen **Kontakte** weiter zu pflegen. **Verbesserungsvorschläge** gibt es vor allem in zwei Bereichen: Einerseits werden Vorschläge zur Programmstruktur durch die Aufnahme von zusätzlichen Bausteinen oder Anpassungen bei der Gestaltung der Workshops gemacht. Andererseits wird eine Optimierung der Auswahl der Mentees und der Mentor/innen und des Matchings gewünscht.

Qualitätsentwicklung auf hohem Niveau:

Auch vor dem Hintergrund des positiven Gesamtergebnisses dürfen die kritischen Rückmeldungen nicht unbeachtet bleiben. Den Gründen für die Unzufriedenheit mit dem Matching muss nachgegangen werden. In diesem Zusammenhang gilt es auch weiterhin, gleich zu Beginn des Programms die Rollen und Aufgaben der Beteiligten und insbesondere die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Auch die Vorschläge für Anpassungen in der Programmstruktur werden vom Programmteam geprüft. Im Rahmen einer nochmaligen Profilierung des Programms soll dabei in Zukunft noch stärker auf drei Schwerpunkte fokussiert werden, nämlich: 1. Einblick in ein Grossunternehmen und in konkrete Berufsbilder der Industrie, 2. Gendersensible Informationen zu laufbahnrelevanten Themen und 3. Erwerb der Schlüsselkompetenz „zielfokussiertes Arbeiten“.