

WIN 6 Evaluation - Executive Summary

Die Evaluation von WIN 6 zeigt eine unverändert positive Einschätzung des Programms durch alle Beteiligten. Rund drei Viertel der Mentees und MentorInnen haben an der Evaluation teilgenommen. Die Befragung der Mentees erfolgte erstmalig via Online-Umfrage in Deutscher Sprache, die MentorInnen wurden mit einem Englischen Fragebogen befragt. Die Frage nach der Zweisprachigkeit des WIN Programms stellt sich erneut, vor allem bei Novartis, wenn es darum geht, geeignete und motivierte MentorInnen zu finden.

25 Mentees, Doktorandinnen und Postdocs der Universität Basel, nahmen vom April 2006 bis April 2007 am etablierten Cross-Mentoringprogramm WIN-women into Industry, teil. Sie wurden dabei zu etwa gleichen Teilen von Mentorinnen und Mentoren von Novartis bei der Erreichung der individuellen Ziele sowie der Programmziele unterstützt. Es zeigt sich, dass Doktorandinnen in der Mittel- bis Endphase am meisten profitieren und das notwendige zeitliche Engagement am besten vereinbaren können. WIN wird dabei interessanterweise als Umsetzungsinstrument zur persönlichen und beruflichen Zielerreichung angesehen. Eine Teilnahme in einer Frühphase wird wegen unklarer oder wechselnden persönlichen Zielen als nicht ideal gewertet, die Teilnahme als PostDoc eher als zu spät eingestuft.

Die Mentor-Mentee Duos hatten dabei meist einmal monatlich ein persönliches Treffen, ergänzt durch eine ähnliche Anzahl von telefonischen bzw. e-Mail Kontakten. In den meisten Fällen entwickelte sich die Beziehung sehr schnell. Sie wird charakterisiert durch Offenheit, Vertrauen und unkomplizierten Umgang. Einige wenige Duos müssen als nicht erfolgreich taxiert werden, da eine Vertrauensbasis nicht aufgebaut werden konnte oder die Distanz zu gross blieb. In zwei Fällen musste die Programmleitung aktiv werden. Allfällige Altersunterschiede wurden in keinem Fall als hinderlich eingestuft. Weibliche sowie männliche Mentoren wurden genau gleich geschätzt, in vielen Fällen wurde auch bei letzteren viel Gemeinsames angegeben. Die aufgebauten Beziehungen und Kontakte werden gemäss Aussagen zum Zeitpunkt der Evaluation in der einen oder anderen Form weitergeführt, dies gilt in gleichem Masse für die Kontakte zu den Mit-Mentees von WIN 6. Die meisten Mentees geben an, erst zu einem späteren Zeitpunkt, mit zusätzlicher Erfahrung, selbst als Mentorin wirken zu wollen.

Die Selbständigkeit und Eigeninitiative der einzelnen Mentees, aber auch der Projektgruppe, die mehrere Workshops eigeninitiativ organisiert und durchgeführt haben, muss sehr positiv hervorgehoben werden. Diese Einschätzung wiederholt und verstärkt sich auch im laufenden Programm WIN 7.

WIN scheint den Charakter eines Labels zu haben, innerhalb von Novartis so etwas wie ein „Passepartout“ zu sein. Das entspricht dem Programmziel, welches Einblick in das industrielle Umfeld verspricht und zeugt von grosser Offenheit und Support der besuchten Linienorganisationen. Dabei werden einzelne Stimmen laut, wonach MentorInnen „nur“ initiale Türöffner seien und die Mentees, von aussen wahrgenommen, so etwas wie Informations- und Zugangsprivilegien geniessen.

Für die MentorInnen seitens Novartis war „Mentoring“ grösstenteils Neuland. Die mit WIN 6 gewonnene Erfahrung wird sehr positiv bewertet, drei Viertel der MentorInnen stellen sich wiederum als MentorIn zur Verfügung. Dies ist umso bemerkenswerter, wenn man das zusätzliche zeitliche Engagement berücksichtigt.

Die Hauptmotivation ist dreifach: Weitergabe von Erfahrung die man selbst kaum machen durfte, Interaktion mit jungen Leuten und ihren Berufs- und Lebensfragen sowie die Chance für Selbstreflexion und angewandtes Coaching. Der Rekrutierung und Auswahl der MentorInnen muss weiterhin entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt und die initiale Entwicklung der Duos vermehrt monitoriert werden.

Die Gesamtwertung des WIN Programms wird sowohl von Mentees wie von MentorInnen mit einem 90%igem Erfolg angegeben.

Besonders wertvoll waren für die Mentees das Instrument „Who- is-who“, der Kick-off Workshop und das Begrüssungstreffen. Als Hauptbenefit wurde genannt: Kennen lernen verschiedener Jobs bei Novartis sowie der Kontakt und der Austausch innerhalb der Peergruppe - ob es allerdings für Letzteres ein ganzes WIN Programm braucht, bleibe dahingestellt. Eine Bewertung von WIN 6 mittels drei Adjektiven ergab ein konsistent positives Bild hinsichtlich Effekt, Art und Austausch sowie der Struktur des Programms.

Kontroverser wurden die von den Mentees organisierten Inputs zu „Frau und Karriere“ und „Work-life Balance“ beurteilt. Diese Module werden nicht vom Programmteam angeboten, die Auseinandersetzung mit genderspezifischen Laufbahnfragen und Karrierestrategien wird aber als Programmziel definiert. Einige Mentees wünschten sich eine Aufnahme dieser Module ins reguläre Programm, gleichzeitig wurden genau diese Themen von anderen Mentees als unwichtigste Elemente der Programmziele genannt. Speziell Themen wie „Hürden für Frauen“, „Familie & Karriere“ sowie „Mentorinnen als Rollenvorbilder“.

Hinsichtlich Berufs- und Karriereaussichten in der Akademie zeigte sich ein relativ klares Bild: Universitäre Forschung und Rollen im Universitären Forschungsnebenbetrieb sind unattraktiv. Klar favorisiert wird eine Beschäftigung in der Privatindustrie (sicher 5x KMU, 7 x Grossbetrieb) Vorstellungen bzw. Gründe dafür sind die Karrierechancen sowie das kompetitive Umfeld. Einzig das Argument der Forschungsfreiheit spricht für die Uni, wobei in Kombination mit der Beurteilung des Praxisbezuges offen bleiben muss, ob es sich dabei um einen Mythos handelt. Die Arbeitszeit wird als kein differenzierendes Argument betrachtet.

Hinsichtlich Möglichkeiten an der Universität selbst und bei NGOs ist wenig bekannt, was sich diesbezüglich in einer hohen Anzahl (9x) von „unschlüssig“ äussert. Hinsichtlich einer ferneren Berufstätigkeit werden aber alle Optionen beibehalten. Der pragmatische Ansatz schimmert durch: „Erstmals dort einsteigen wo die grössten konkreten Chance liegen“. Diese Einschätzung wird verstärkt durch die Feststellung, dass bei vielen Mentees der Fokus auf einer konkreten Stelle liegt und dabei die einzigartige Chance einer breiteren Gesamtsicht und einem vertiefteren Einblick in unbekanntere Abteilungen in den Hintergrund tritt. Dieser Trend bestätigt und verstärkt sich im laufenden Programm WIN 7.

Die Selbsteinschätzung bezüglich der Chancen eines Berufseinstiegs nach der langen Phase der wissenschaftlichen Qualifikation fällt für einige Wissenschaftlerinnen ernüchternd aus. Ein Drittel (7x) gibt an, entweder überqualifiziert zu sein, oder stellen fest, dass der Bedarf in ihrem Fachgebiet nicht vorhanden ist. Solche Zustände sollten Anlass zu Besorgnis geben. Drei Mentees haben nach dem WIN-Jahr einen Vertrag, neun finden die Einschätzung zu früh.

Als Vorschläge für weitere Veranstaltungen und eine Erweiterung des Informationsbedarfs wurden genannt: Karriereoptionen an der Uni, Möglichkeiten für Quereinsteigerinnen, Möglichkeiten für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen. Diese wurden bei der Durchführung von WIN 7 teilweise mitberücksichtigt.

12/ 07 Stanislaw Bukowiecki / Nicole Kälin

Angaben zur Zusammensetzung der Mentee Gruppe WIN 6, Durchschnittsalter 31

Dissertationsphase: Früh 7, Mitte und Schluss 14,, Postdoc / Habil 5

Nationalitäten: CH 13, D 7, F 2, A 1, Andere EU 2 (Niederlande, Ungarn), nicht EU 1 (Tunesien)

Fächer: Biologie 8, Chemie 4, Pharmazie 3, Physik 1, Medizin 1, Rechtswissenschaften 2, Psychologie 3, Geistes-/Sozial-/Kulturwissenschaften 4

WIN 6 Evaluation

