

## **WIN 7 Evaluation - Executive Summary**

Die Evaluation von WIN 7 zeigt eine unverändert positive Einschätzung des Programms durch alle Beteiligten. Leicht höher bewertet durch Mentees, geringfügig tiefer bei den MentorInnen. Rund zwei Drittel der Mentees und die Hälfte der MentorInnen haben an der Evaluation teilgenommen. Die Rücklaufquote ist deutlich tiefer als im Vorjahr. Die Befragung der Mentees erfolgte wieder konventionell, per Fragebogen und Mail 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.

MentorInnen und teilweise auch Mentees regen ausserdem, aus Verfügbarkeitsgründen, eine Straffung der obligatorischen Workshops an.

Als Opportunität für das Ressort Chancengleichheit, wurden die Mentees bei der Umfrage einmalig und zusätzlich um Angaben betreffend ihrer Situation als Dual Career Couple, Bewertung beruflicher Aspekte sowie soziodemografische Angaben wie Bildungsstand der Eltern und Partner gebeten. Auch für WIN ergeben sich daraus mögliche Anhaltspunkte für die weitere Programmgestaltung, sowie praktische Hinweise für das Matching von Duos.

25 Mentees, Doktorandinnen und Postdocs der Universität Basel, nahmen vom April 2007 bis April 2008 am etablierten Cross-Mentoringprogramm WIN-Women Into Industry, teil. Sie wurden dabei von 60% Mentorinnen und 40% Mentoren von Novartis bei der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele sowie der Programmziele unterstützt, im Vorjahr 50-50! Es zeigt sich, dass Doktorandinnen primär in der Endphase, aber auch in der Mittelphase bzw. als Postdoc am meisten profitieren. Das notwendige zeitliche Engagement ist dabei am besten in der Mittelphase zu vereinbaren. Eine Teilnahme in einer Frühphase wird wegen unklarer oder wechselnden persönlichen Zielen als nicht ideal gewertet, bei der Teilnahme als Postdoc empfehlen Mentoren den Zeitpunkt gleich zu Beginn, als Orientierungshilfe.

Die MentorIn-Mentee Duos trafen persönlich zweiwöchentlich bis zwei monatlich: Intensität gegenüber Vorjahr eher steigend und breiter streuend. Diese Treffen werden in der Regel ergänzt durch regelmässige Kontakte per Telefon oder e-Mail, meist alle 2 Wochen.

In allen Fällen entwickelte sich in diesem Durchgang die Beziehung sehr schnell. Sie wird durchwegs charakterisiert durch Offenheit, Vertrauen und unkomplizierten Umgang. Einige wenige Duos hatten Startschwierigkeiten bedingt durch Ausfälle von Mentoren und Mentees. In drei Fällen war die Unterstützung durch die Programmleitung nötig.

Allfällige Altersunterschiede wurden in keinem Fall als hinderlich eingestuft. Weibliche wie männliche Mentoren wurden gleichermassen geschätzt. Die Mentees nannten Gemeinsames (Interesse & Familie) doppelt so häufig bei Mentorinnen als bei Mentoren, ein ähnliches Verhältnis ergab sich hinsichtlich ähnlichem Hintergrund und Denkweise. Die aufgebauten Beziehungen und Kontakte zu den MentorInnen werden gemäss Aussagen zum Zeitpunkt der Evaluation in der einen oder anderen Form weitergeführt, der Kontakte zu den Mit-Mentees / Peergruppe von WIN 7 steht gleichermassen oder leicht stärker im Vordergrund.

Zwei Mentees würden gerne als formale Mentorinnen und sieben lieber informell wirken. Drei Mitgliedschaften bei WIN Alumnae ergaben sich bis dato aus WIN7. Einige Mentees geben an, erst zu einem späteren Zeitpunkt, mit zusätzlicher Erfahrung, selbst als Mentorin wirken zu wollen. Auch die Rückmeldung zur Teilnahme an weiteren Förderprogrammen lautet mehrheitlich „später“, was sich aus der Intensität und der Verarbeitung der Erkenntnisse aus WIN erklären lässt.

Die Selbständigkeit und Eigeninitiative der einzelnen Mentees, speziell aber der Projektgruppe, die mehrere Workshops eigeninitiativ organisiert und durchgeführt hat, muss wie schon im Vorjahr, sehr positiv hervorgehoben werden. Die Neugestaltung des Workshops „Laufbahnplanung“ war exemplarisch und hätte durchaus das Format eines

eigenständigen Modulbausteins im offiziellen Teil.

Bei den Mentees stellt sich teilweise das Problem der zeitlichen Verfügbarkeit genau so wie bei den Mentoren. Dies führte zu teilweise schwach besuchten, optionalen Events, die mit viel Commitment vorbereitet und von ReferentInnen durchgeführt wurden.

WIN scheint weiterhin den Charakter eines Labels zu genießen, innerhalb von Novartis so etwas wie ein „Passe partout“ zu sein. Das entspricht dem Programmziel, welches Einblicke in das industrielle Umfeld verspricht. Dies zeugt von grosser Offenheit und Support der besuchten Linienorganisationen. Dabei werden allerdings seitens der Mentoren einzelne Stimmen laut, die in gewissen Bereichen eine geringere Bereitschaft für Kontakte signalisiert. WIN scheint in der heutigen Novartis im Management etwas weniger Bekanntheitsgrad zu genießen; der Aufwand seitens der Mentoren muss vermehrt „verkauft“ und gerechtfertigt werden, der Benefit und Outcome des Programms müsste besser kommuniziert werden.

Für die MentorInnen seitens Novartis war „Mentoring“ wiederum grösstenteils Neuland. Die dabei mit WIN 7 gemachten Lernerfahrungen werden wiederum sehr positiv bewertet, zwei Drittel der MentorInnen geben an, sich wiederum als MentorIn zur Verfügung zu stellen (Rückgang gegenüber WIN6). Dies ist bemerkenswert, wenn man das erhebliche zeitliche Engagement berücksichtigt.

Die eigene, persönliche Hauptmotivation ist dabei dreifach: Wie im Vorjahr an oberster Stelle steht die Weitergabe von Erfahrung: Etwas zu geben, was man selbst nicht haben konnte aber als sehr wichtig betrachte, Interaktion mit jungen Leuten und ihren Berufs- und Lebensfragen, speziell auch Karriereanliegen von Frauen, sowie die Chance für die eigene Selbstreflexion (höherer Stellenwert) und an letzter Stelle angewandtes Coaching.

Der Rekrutierung und Auswahl der MentorInnen muss weiterhin entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt werden, wobei die Programmsprache ebenso wie die Verfügbarkeiten an den formalen WIN Workshops überdacht werden sollten. Einzelne sprachbedingte Absagen an ausschliesslich Englisch sprechende Mentorkandidaten führten zu einigem Unverständnis und Frustrationen. Als Möglichkeit der Effizienzsteigerung wurde von Seite der MentorInnen die Bildung von Duo' Gruppen vorgeschlagen.

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

Besonders wertvoll waren für die Mentees wiederum die Instrumente „Who- is-who“, der Kick-off Workshop und das Begrüssungstreffen. Favorit war aber der neu gestaltete Recruitment Workshop, bei dem erstmals eine Mentee ein „live“ Bewerbungsgespräch mit einer Staffingperson vor der gesamten Peergruppe hatte.

Als Hauptbenefit von WIN 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. Das Lunchtreffen der Mentees rangiert am höchsten, bezeichnenderweise werden diesbezüglich in den Kommentaren von Mentoren und Mentees vermehrte (auch gemeinsame) Networkingaktionen gewünscht.

Eine Bewertung von WIN 7 mittels drei Adjektiven ergab wiederum ein konsistent positives Bild hinsichtlich Effekt, Art und Austausch sowie der Struktur des Programms. Vermehrt wurde die Art von WIN erwähnt, während bei der Struktur, im Gegensatz zum Vorjahr, die Flexibilität und Individualität des Programms weniger hervorgehoben wurden.

Kontrovers, teilweise eher negativ wurde, wie im Vorjahr, die Erreichung der Programmziele „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. Eine Gesprächsrunde zu Work-Life-Balance wurde von der Mentee Projektgruppe organisiert, scheint aber in der Zielerreichung nicht genügend Gewicht gefunden zu haben. Naturwissenschaftlerinnen

urteilen diesbezüglich relativ positiv, während Nicht-Phil II und Frauen denen die Work-Life-Balance sehr wichtig ist, sind diesbezüglich nicht zufrieden. Frauen deren beiden Eltern einen Universitätsabschluss / Promotion haben, scheinen beim Ziel „Optionen der Vereinbarkeit von Familie & Beruf am wenigsten zu profitieren.

Einige Mentees wünschten sich, wie im Vorjahr, eine Aufnahme dieser Thematik ins reguläre Programm von WIN. Allerdings werden diese Themen bereits breit in der Öffentlichkeit diskutiert sowie Veranstaltungen angeboten, speziell auch an der Universität Basel.

Die Bedeutung eines Rollenvorbilds der MentorIn scheint teilweise in den Hintergrund zu treten, speziell bei den Naturwissenschaftlerinnen, für diese scheint auch die kulturelle Vielfalt innerhalb der Peergruppe wenig Einfluss zu haben.

Hinsichtlich Berufs- und Karriereaussichten in der Akademie bestätigt sich erneut ein relativ klares Bild: Universitäre Forschung und Rollen im universitären Forschungsnebenbetrieb sind unattraktiv, mit einer einzigen Ausnahme. Klar favorisiert wird eine Beschäftigung in einem Grossbetrieb. Gründe pro Industrie sind Lohn & Arbeitsbedingungen sowie Karrierechancen, aber auch Praxisbezug und die Zusammenarbeit. Bei Konkurrenz und Arbeitszeit sind zwei entgegengesetzte Lager (Industrie vs. Universität) auszumachen. Arbeitszeit spricht pro Industrie meist für Phil-II'erinnen, während pro Universität die meisten Nicht-Phil-II'erinnen argumentierten.

Nur das Argument der Forschungsfreiheit spricht eindeutig für die Uni.

Die meisten „Unschlüssige“ finden sich beim einem Karriereweg in der Forschung an der Akademie; eine Chance welche die Universität wahrnehmen sollte!

KMU und NGO sind deutlich Optionen für später. Bei einem Karriereweg auf Projektbasis bzw. Als Selbständige ergeben sich wiederum zwei gleichgrosse Gruppen: Ja / später oder sicher nicht. Bei den Pro waren die mehrheitlich Mentorinnen Rollenvorbilder. Eine Mentee hat ihre eigene Firma gegründet. Ein pragmatischer Ansatz schimmert wie bereits bei WIN6 durch: „Erstmals dort einsteigen wo die grössten konkreten Chance liegen, bzw. was man jetzt besser kennt“. Diese Einschätzung wird verstärkt durch die Feststellung, dass bei vielen Mentees der Fokus auf einer konkreten Stelle liegt.

Die Selbsteinschätzung bezüglich der Chancen eines Berufseinstieg, nach der langen Phase der wissenschaftlichen Qualifikation, fällt glücklicherweise in diesem Jahr nur für einzelne, der an der Evaluation teilnehmenden Wissenschaftlerinnen, ernüchternd aus. Geringen Bedarf sehen Psychologinnen, als schwierig empfinden es Naturwissenschaftlerinnen, speziell in der Situation als Dual Career Couple. Die Hälfte scheint in einer Phase der aktiven Suche, teilweise im Stadium des Auswahlverfahrens, zu sein. Der Beginn einer weiteren Zusatzausbildung bzw. der Erwerb eines didaktischen Ausweis werden je einmal genannt. Aus dem WIN 7 Jahr ergab sich für eine Postdoc eine Festanstellung bei Novartis in der Forschung. Keine weitere Mentee (Vorjahr 3) hat nach dem WIN-Jahr einen Vertrag erhalten bzw. eine permanente Stelle angetreten, acht finden die Einschätzung zu früh.

September 2008 Stanislaw Bukowiecki / Nicole Kälin

### **Angaben zur Zusammensetzung der Mentee Gruppe WIN 7, Durchschnittsalter 30.5 (Jg. 76/77)**

Dissertationsphasen:

Früh 3, Mitte 4, Schluss 13, Postdoc / Habil 5

Nationalitäten:

CH 12, D 5, F 2, I 1, Andere EU 3 (Malta, Serbien, Ungarn), nicht EU 2 (China, USA)

Fächer: Biologie 12, Chemie 2, Pharmazie 3, Rechtswissenschaften 2, Psychologie 3, Geistes-/Sozial-/Kulturwissenschaften 2, Geowissenschaften 1, Physik 0, Medizin 0,

Mentees mit Kindern: 3