

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
Schweizerische Universitätskonferenz SUK

© Bern 2007

GOOD PRACTICE

CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DEN SCHWEIZERISCHEN **HOCHSCHULEN**



EINFÜHRUNGEN

Chancengleichheit an den Hochschulen– ein Erfolgsmodell
DR. URSULA RENOLD UND CHARLES KLEIBER

Die Fachhochschulen auf dem Weg zugenderkompetenten und
gengerechten Institutionen
MARC-ANDRÉ BERCLAZ

Chancengleichheit ist für die Universitäten ein Qualitätskriterium
PROF. DR. HANS WEDER

Das Bundesprogramm Chancengleichheit als Katalysator
für die Sache der Frauen
PROF. DR. HEIDI WUNDERLI-ALLENSPACH

FACHHOCHSCHULEN

- 1 BERNER FACHHOCHSCHULE **Die Hochschule für Frauen!**
- 2 HAUTE ÉCOLE DE SUISSE OCCIDENTALE
Projekt cAsA: Karriere im Gesundheitswesen: Wie anpacken?
- 3 SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA
Englisch mit EGGS
- 4 FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ **Handbuch GenderKompetenz.**
Ein Leitfaden zur Förderung von Gender-Kompetenz an Fachhochschulen
- 5 FACHHOCHSCHULE OSTSCHWEIZ **Mehr Dozentinnen an die Fachhochschule Ostschweiz FHO**
- 6 HOCHSCHULE LUZERN **Female Band Workshops national**
- 7 ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE **Fachstelle Gender Studies der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften**

UNIVERSITÄTEN

- 8 UNI BASEL **Diss+ Trifakultäres Mentoring für Frauen in der Promotionsphase**
- 9 UNI BERN **Mentoring Geografie / Mentoring phil.nat**
- 10 UNI FRIBOURG **Regard.** Kursprogramm
- 11 UNI GENÈVE **Subside Tremplin.** Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 12 UNI LAUSANNE **Netzwerk für Peer-Mentoring LIEGE**
- 13 UNI LUZERN **eMentoring.**
Elektronisches Mentoring-Programm zur Förderung von Frauen in akademischen Karrieren (2000–2006)
- 14 UNI NEUCHÂTEL **Unterrichtsgestütztes Mentoring.** Interdisziplinärer Lehrgang in Gender Studies.
- 15 UNI ST GALLEN **netz+ Persönliche Netzwerke für den Erfolg in Wissenschaft und Wirtschaft**
- 16 UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA **Mentoringprogramm zur Förderung von Frauenkarrieren an der USI**
- 17 UNI ZÜRICH **Mentoring-Programm für Ärztinnen und Ärzte**

ETH

- 18 EPF LAUSANNE **DIE WISSENSCHAFTEN, DAS INTERESSIERT MICH!**
Steigerung des Interesses von jungen Mädchen an Wissenschaft und Ingenieurwesen
- 19 ETH ZÜRICH **Tandemplus Idea**

KOOPERATIONSPROJEKTE

- 20 SUPSI MANNO, USI LUGANO **Wisegirls.** Ein Mentoringprogramm
- 21 FACHHOCHSCHULEN **info+lunch.** Förderung von Frauen in technischen, gewerblichen und naturwissenschaftlichen Berufen
- 22 HOCHSCHULPLATZ LUZERN **Die Campus-Kinderkrippe auf dem Hochschulplatz Luzern**
- 23 UNIVERSITÉS DE SUISSE LATINE, EPF LAUSANNE **Réseau romand de mentoring pour femmes**
- 24 UNIVERSITÄRE HOCHSCHULEN DEUTSCHSCHWEIZ **Mentoring Deutschschweiz – das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen**
- 25 UNI ZÜRICH, UNI BASEL, UNI ST. GALLEN **Peer mentoring.** Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen an den Universitäten Zürich, Basel, St.Gallen

EVALUATIONEN

FACHHOCHSCHULEN

UNIVERSITÄTEN

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Schlussfolgerungen und Ausblick

RUTH GROSSENBACHER

Best Practice Good Practice Swiss Practice

DR. KATHARINA VON SALIS

KONTAKTE

IMPRESSUM

DR. URSULA RENOLD

Direktorin Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

CHARLES KLEIBER

Staatssekretär, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF



CHANGENGLEICHHEIT AN DEN HOCHSCHULEN – EIN ERFOLGSMODELL

Wie lässt sich die Qualität der Hochschulen messen? Prüfsteine dafür gibt es viele; einer der bedeutsamsten ist die Verwirklichung der Chancengleichheit.

Nach nunmehr sieben Jahren können die beiden Bundesprogramme Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen und an den Universitäten eine positive Bilanz verzeichnen. An allen Hochschulen gibt es Gleichstellungsorgane. Alle haben die Gleichstellungsarbeit verbindlich festgelegt und sind daran, die Ziele auf allen Ebenen, auch der Führungsebene, umzusetzen.

Seitens Fachhochschulen hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie über 170 Projekte mitfinanziert; die meisten davon betreffen die Motivation und Sensibilisierung junger Frauen für eine Berufswahl in den Bereichen Technik und Naturwissenschaft. Die Fachhochschulen haben neue Studiengänge mit gendergerechten Inhalten eingeführt, Projekte zur Förderung der Genderkompetenz umgesetzt, Mentoring, Vernetzung und Kinderbetreuungsangebote vorangetrieben.

Diese qualitativen Fortschritte sind jedoch nur die eine Seite der Medaille. Wahre Chancengleichheit ist nämlich erst dann verwirklicht, wenn sie sich auch quantitativ abbildet. Und hier besteht an den Fachhochschulen noch Handlungsbedarf, denn der Anteil weiblicher Studierender ist je nach Fachbereich immer noch sehr unterschiedlich. Während er in Gesundheit und sozialer Arbeit weit über 70% liegt, beträgt er in Technik und Informationstechnologie (IT) lediglich 5%. Untervertreten sind die Frauen auch unter den Dozierenden aller Fachbereiche.

Dasselbe Problem stellt sich auch für die Universitäten und die Eidgenössischen Technischen Hochschulen, besonders in den technischen Fächern. Dort beträgt der Frauenanteil bei den Studierenden 25,6% und bei den Professuren 6,5%. In Zukunft sollen gendergerechte Curricula entwickelt werden, die das Interesse und die Akzeptanz von Frauen in diesen Fächern erhöhen.

Das Bundesprogramm an den Universitäten hat das für 2006 gesetzte Ziel erreicht und kann im Durchschnitt aller Universitäten einen Anteil von 14% Professorinnen aufweisen. Dazu beigetragen haben neben dem Anreizsystem auch die Mentoringprojekte und das erweiterte Kinderbetreuungsangebot. Anhand einer qualitativen Analyse konnte der grosse Stellenwert von Mentoring nachgewiesen werden. Mentoring führt dazu, dass Frauen selbstsicherer und selbstbestimmter, laubahnstrategisch wie methodisch-fachlich kompetenter und in der wissenschaftlichen Gemeinschaft präsenter und integrierter sind.

Selbst wenn Frauen mittels Mentoring lernen, bestehende Hindernisse zu überwinden, steigt der Professorinnenanteil nicht automatisch an. Der Grund dafür ist hauptsächlich in den Strukturen und Abläufen der Hochschulen zu suchen, wie auch in den tief verankerten Rollenvorstellungen unserer nach wie vor männlich geprägten Gesellschaft. Dies ist bei der Umsetzung von Strategien zur Chancengleichheit an den Hochschulen, besonders auch bei Berufungsverfahren, zu beachten. Sie muss von den zuständigen politischen und akademischen Gremien mitgetragen werden.

Die Weiterführung der Gleichstellungsmassnahmen auf allen Stufen ist deshalb unerlässlich. Gleichstellung muss in die Abläufe der Hochschulen integriert werden. Gender Studies und Gender Controlling müssen intensiviert werden, um eine solide Informationsbasis für zukünftige Massnahmen zu erhalten. Genauso wichtig ist auch die kontinuierliche Sensibilisierung mittels einer geschlechtergerechten Kommunikation und verstärkter engerer Zusammenarbeit aller Beteiligten. Aktionen zur Mobilisierung und zur Förderung des Interesses von Frauen an den technischen Wissenschaften tun ein Übriges.

Die Chancengleichheit an den Hochschulen ist zwar auf guten Wegen. Sie muss aber zielstrebig weiter gefördert werden. Noch immer müssen sich zu viele begabte, hochqualifizierte Frauen zu einem bestimmten Zeitpunkt zwischen Karriere und Familie entscheiden. Frauen müssen sich deshalb weiterhin vernetzen; Vorbilder sollen ihnen vorleben, wie die Gleichstellung in Lehre, Forschung, Führung und Familie tatsächlich funktionieren könnte. Um das Potenzial der Frauen im Bereich Bildung und Forschung optimal auszuschöpfen, sind immer noch grosse Anstrengungen nötig. Doch der Einsatz wird sich lohnen: nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für unsere Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.

Die folgenden Beispiele zeigen, dass verschiedene Wege dazu beitragen.



MARC-ANDRÉ BERCLAZ

Vorsitzender des Leitungsausschusses der HES-SO und Präsident der KFH

DIE FACHHOCHSCHULEN AUF DEM WEG ZU **GENDERKOMPETENTEN UND GENDERGERECHTEN** INSTITUTIONEN

Einführung Introduction Introduzione

Die Hochschulen sind ein Spiegel der Gesellschaft. Dies gilt auch bezüglich Chancengleichheit. Wie in Wirtschaft und Gesellschaft sind auch an den Fachhochschulen Defizite auszumachen. Das Postulat der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an den Hochschulen noch nicht erfüllt.

Mit Unterstützung des Bundesprogramms Chancengleichheit haben die Fachhochschulen in den letzten sieben Jahren einen Prozess eingeleitet, Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit systematisch und kontinuierlich zu fördern. Mit verschiedensten Projekten haben sie versucht, Mitarbeitende und Studierende für die Thematik zu sensibilisieren und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Und dies durchaus mit Erfolg: alle Fachhochschulen haben Genderverantwortliche, die kompetent beraten und unterstützen; jede Hochschule verfügt über Informationsmaterial, Studien und Projekterfahrung zur Förderung der Chancengleichheit, zur Motivation von jungen Frauen für technische Studiengänge, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um Beruf oder Studium und Familie einfacher zu vereinbaren.

Die bisherigen Aktivitäten und der entsprechende Diskurs haben die Einsicht verstärkt, dass sich die Fachhochschulen als Dienstleistungsorganisationen im Bereich der Bildung und Forschung noch besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern ausrichten müssen. Die Dimension «Gender» beeinflusst Wissenschaft, Forschung, Lehre und Praxis in verschiedenster Form und muss ein wichtiger Aspekt im Denken und Handeln einer Hochschule sein. Indem sie den Genderaspekt als wichtiges Kriterium in ihre Politik und ihr Handeln aufnehmen, können sie auch einen Beitrag leisten, dass ihre Abgängerinnen und Abgänger sich dieser Problematik in ihrem späteren Berufsleben bewusst sind und über Kenntnisse verfügen, diesen Aspekt in ihrer beruflichen Tätigkeit zu beurteilen und einzubringen.

Für die Fachhochschulen stehen dabei vier Aspekte im Vordergrund, die bereits die ersten beiden Phasen des Bundesprogramms Chancengleichheit geprägt haben und die in der vorliegenden Publikation auch dokumentiert werden:

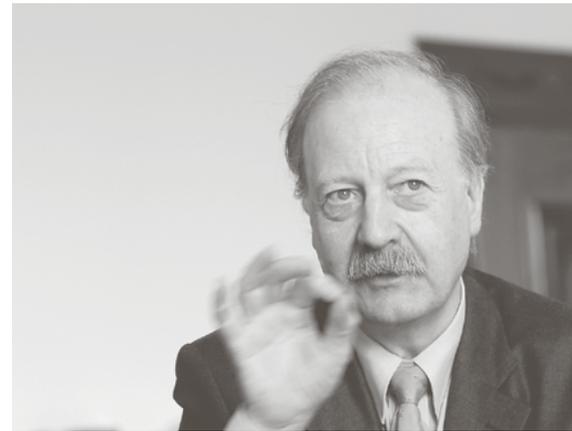
1. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Dozierenden, Studierenden und beim Führungspersonal
2. Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Beruf/Bildung und familiären Pflichten
3. Berücksichtigung der Genderthematik bei den Studieninhalten und Forschungsprojekten
4. Anpassung der Lehrmethoden an die Bedürfnisse von Frauen und Männern

Mit verschiedensten Projekten, die hier teilweise dokumentiert werden, haben die Fachhochschulen experimentiert und Erfahrungen gesammelt. In der nächsten Programmperiode wird es darum gehen, das Erreichte zu konsolidieren, die Erfahrungen auch andern Fachhochschulen zugänglich zu machen, das eigene Chancengleichheitsprogramm zu systematisieren und noch besser strategisch auszurichten und damit die Nachhaltigkeit zu stärken. Ziel ist und bleibt: Die Fachhochschulen wollen gendergerechte und genderkompetente Institutionen werden.

PROF. DR. HANS WEDER

Präsident der CRUS und Rektor der Universität Zürich

CHANGENGLEICHHEIT IST FÜR DIE UNIVERSITÄTEN EIN **QUALITÄTSKRITERIUM**



Einführung Introduction Introduzione

Chancengleichheit im Sinne gleicher Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen ist heute für alle Universitäten ein zentrales Anliegen. In den vergangenen Jahren hat sich die Situation überall wesentlich verbessert; entsprechend den spezifischen Gegebenheiten geht aber jede Universität etwas anders vor. Das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten» hat in den letzten sieben Jahren wertvolle Impulse gegeben. Es hat dazu beigetragen, dass qualitätsrelevante Abläufe wie etwa die Berufungsverfahren auch unter dem Gesichtspunkt eben der Chancengleichheit diskutiert werden. Der partizipative Ansatz des Lenkungsausschusses, das Engagement seiner Präsidentin und der Austausch von Wissen und die «good practices» zwischen den Universitäten haben ihre Wirkung getan. Zurückblickend lässt sich sagen, dass diese Bundesmittel gut investiert wurden.

Gerade weil weder die SUK noch die CRUS unnötige Harmonisierungen und Zentralisierungen anstreben, möchte ich vor allem auf die Entwicklungen an meiner eigenen Universität verweisen. Die Universität Zürich hat sich des Themas Chancengleichheit mit Entschlossenheit und Kreativität angenommen. Im August 2005 wurde ein prägnanter Verhaltenscodex Gender Policy verabschiedet und im Frühjahr 2006 durch ein umfassendes Implementierungskonzept ergänzt. Demnach wird den Anliegen beider Geschlechter auf allen Stufen Rechnung getragen; angestrebt wird insbesondere eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Gremien. Das Geschlecht darf an der Universität Zürich für niemanden nachteilige Folgen haben. Im universitären Alltag bekennen wir uns zu den Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie der Förderung des weiblichen Nachwuchses. Ein neuartiges Gleichstellungsmonitoring interpretiert statistische Daten im Hinblick auf die Maxime der Chancengleichheit und macht die Universitätsleitung auf auffällige Befunde aufmerksam.

Weil ähnliche Zielsetzungen und Massnahmen auch an den neun anderen Universitäten der Schweiz entwickelt wurden, ist es sinnvoll, wenn in der nächsten Projektperiode (2008–2011) die CRUS die Verantwortung für die Umsetzung des Programms übernimmt und die Projektkoordination in das CRUS-Generalsekretariat integriert wird. Europäische Initiativen wie das EU-Programm ERA-MORE oder die Rekrutierung von Forschenden nach dem «Code and Charter»-Konzept werden dazu beitragen, die Chancengleichheit als Qualitätskriterium zu verankern.



Einführung Introduction Introduzione

PROF. DR. HEIDI WUNDERLI-ALLENSPACH
Rektorin der ETH Zürich

DAS BUNDESPROGRAMM **CHANCEN- GLEICHHEIT ALS KATALYSATOR** FÜR DIE SACHE DER FRAUEN

Das Bundesprogramm Chancengleichheit (BPC) hat einen nachhaltigen Entwicklungsschub in der schweizerischen Hochschullandschaft ausgelöst. So ist das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft unbestritten, entsprechende Stellen an den Hochschulen sind normal, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Barrieren hat zugenommen. Niemand will im Ernst auf das Potenzial hoch qualifizierter Frauen verzichten.

Das Programm setzt auf konkrete Massnahmen, deren Bedeutung heute gemeinhin anerkannt wird. So hat sich Mentoring auch dank dem BPC als wertvolles Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses etabliert. Kinderbetreuungsangebote an Universitäten sind heute eine Selbstverständlichkeit, wenn auch das Angebot der Nachfrage noch nicht zu genügen vermag. Die Anzahl Vorbilder (sprich Professorinnen) hat sich tatsächlich erhöht; wieviel das Anreizsystem des BPC beigetragen hat, muss dahingestellt bleiben. Chancengleichheit entwickelt sich zunehmend zum Qualitätskriterium im Wettbewerb um die besten Köpfe. Unqualifizierte Bemerkungen über vermeintliche oder tatsächliche Geschlechterunterschiede oder die Chancengleichheit lösen heute heftige Reaktionen aus, hierzulande wie auch andernorts, wie es das Beispiel Larry Summers (ehemaliger Präsident der Harvard University) gezeigt hat.

Wir sind zweifellos weitergekommen. Das Ziel ist indessen erst erreicht, wenn das BPC überflüssig ist. Dies wird man daran erkennen, dass Frauen an Hochschulen auf allen Stufen eine Selbstverständlichkeit sind – als Rektorinnen, Präsidentinnen, Vorsitzende von Forschungskommissionen und Professorinnen. Wenn sich also die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass Innovation und Exzellenz auf der fruchtbaren Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den verschiedensten Lebenswelten basieren.

Projekt SHL

DIE HOCHSCHULE FÜR FRAUEN!

In der Land- und Forstwirtschaft arbeiten noch immer verhältnismässig wenige Frauen, obwohl sich diese Berufsfelder bestens eignen und die Branche von mehr Frauenpräsenz profitieren würde. Ähnlich präsentierte sich die Situation bis vor zwei Jahren an der Schweizerischen Hochschule für Landwirtschaft (SHL): Studentinnen waren stark untervertreten.

Das Projekt «SHL – die Hochschule für Frauen!» hat zum Hauptziel, mehr Frauen auszubilden. Um dies zu erreichen, setzt das Projekt auf allen Ebenen der SHL an und bezieht sowohl Studentinnen als auch Mitarbeitende mit ein. In erster Linie richten sich die Aktivitäten an die aktuellen und zukünftigen Studentinnen. So wurde das Informationsmaterial zum Studium in einer Befragung analysiert und unter Berücksichtigung von Genderaspekten überarbeitet, etwa indem in der Bildwelt Frauen und Männer gleichwertig vorkommen. Neu bietet die SHL Exkursionen für Gymnasialklassen an, die von Studentinnen geleitet werden. Dadurch erleben die Gymnasiastinnen, dass die SHL und deren Themenbereiche gerade auch für Frauen attraktiv sind. Eine besondere Herausforderung für zukünftige Agrostudientinnen stellt das einjährige Vorstudienpraktikum auf einem Bauernbetrieb dar. Hierbei werden die jungen Frauen nun speziell unterstützt: An einem Einführungstag sammeln sie Erfahrungen im Traktorfahren, bauen die Hemmungen vor Landmaschinen ab und diskutieren miteinander über (frauenspezifische) Erwartungen an das Praktikum und Befürchtungen davor.

Vor einem Jahr wurde das Netzwerk «SHL Ingenieurinnen» lanciert. Einmal pro Semester wird ein Anlass zu frauenspezifischen Themen organisiert. Das Netzwerk fördert den Kontakt unter Studentinnen, Absolventinnen und SHL-Mitarbeiterinnen. Unter anderem soll es

den Berufsübertritt erleichtern. Dies bezweckt auch das neu entwickelte Modul «Coaching für den Berufsübertritt», das explizit Frauenaspekte und die Verbindung von Beruf und Familie thematisiert.



Auch unter den Mitarbeitenden und der Direktion ist eine spürbare Sensibilisierung für die Genderaspekte gelungen. Dozierende erörtern gemeinsam

Massnahmen zur gendergerechten Gestaltung des Unterrichts, und Forschende integrieren vermehrt Genderaspekte in ihre Projekte, um deren Wirksamkeit zu erhöhen. Schliesslich setzt das Projekt im Personalbereich an, denn nur wenn Frauen an der SHL arbeiten und die Arbeitsbedingungen frauenfreundlich gestaltet sind, kann die Chancengleichheit nachhaltig umgesetzt werden. So ist die Verbindung von Familie und Beruf explizit in den Massnahmen für die Mittelbauförderung enthalten.

Die Resultate des Projektes dürfen sich sehen lassen: An der SHL sind die Genderfragen bereits zu einer gewissen Selbstverständlichkeit geworden. Der Anteil der Mitarbeiterinnen nimmt zu und der Anteil der Studentinnen hat sich in den letzten zwei Jahren verdoppelt – nicht nur, aber auch dank dem Projekt «SHL – die Hochschule für Frauen!». Immer mehr gut ausgebildete Frauen werden somit die Zukunft der sich rasch wandelnden Lebensmittel-, Forst- und Landwirtschaftsbranche mitgestalten.

2 Projekt cAsA

KARRIERE IM GESUNDHEITS- WESEN: WIE ANPACKEN?

Das Gesundheitswesen ist bekannt für zahlreiche «Frauenberufe». Davon zeugt auch die Anzahl Studentinnen, die sich für einen entsprechenden Studiengang an einer Fachhochschule (Physiotherapie, medizinische Radiologie, Ernährungsberatung, Pflege und Hebamme) entscheiden. Mit einem Fachhochschulstudium erwerben die jungen Frauen eine Tertiärbildung, auf die sie langfristig aufbauen und mit der sie ihre Kompetenzen in verschiedene Institutionen einbringen können.

Das Projekt cAsA (Une carrière dans la santé ...comment s'y prendre?) schliesst alle Studiengänge im Gesundheitsbereich an allen fünf Standorten der HES-SO ein. Sein Ziel ist die Laufbahnförderung junger Fachhochschulabsolventinnen durch:

- gemeinsames Mentoring
- lokale Foren oder Vorträge
- eine Informationsbroschüre über Laufbahnen im Gesundheitsbereich.

Das Projekt wendet sich zwar ausschliesslich an Studentinnen, es steht aber auch für Männerlaufbahnen im Gesundheitswesen offen, indem Männer an der Umfrage und durch ihre Rolle als Mentor daran teilnehmen.

Dadurch, dass Karriere machen an den Standorten der HES-SO stärker thematisiert wird, sind die Dozierenden aufgefordert, die Genderperspektiven der Berufswelt stärker in ihren Unterricht einzubeziehen.



KONTAKT Claudine Badoux, Fachhochschuldozentin, Leiterin Weiterbildung | Gemeinschaftliche Interventionen | HE dS Haute école de santé, 47, av. de Champel, 1206 Genève | Tel. direkt: 022 388 56 82 | claudine.badoux@hesge.ch

BISHERIGE TÄTIGKEITEN

- Erstellen einer Liste von Mentees an den fünf Westschweizer HES-SO-Standorten
- Aufbau einer Datenbank mit PraxisvertreterInnen, die als zukünftige MentorInnen in Frage kommen
- Durchführung von elf gemeinsamen Mentoring-Workshops mit über hundert Studentinnen, die kurz vor dem Abschluss stehen
- Umfrage bei knapp 300 Angehörigen von Gesundheitsberufen

ERSTE ERGEBNISSE

An einem Workshop vergleichen Studentinnen im letzten Jahr ihre Karrierevorstellungen mit den Laufbahnen von erfahrenen PraxisvertreterInnen. Dabei treten Fragen in den Vordergrund, welche die Studentinnen während ihrer Ausbildung nicht stellen, nämlich: «Wie integriert man sich in eine Institution, ein Team?», «Wie bewährt man sich an seiner ersten Stelle?», «Wie vereinbart man Familie, Freizeit und Beruf?», «Wie wichtig ist das berufliche Netzwerk?».

Aus den ersten Ergebnissen geht hervor, dass

- 96% der Mentees erfasst haben, was ihre Laufbahn fördern kann.
- 90% näher umschreiben konnten, was eine Karriere für sie bedeutet.
- 85% erfasst haben, was ihre Karriere behindern könnte.

Aus MentorInnensicht ergab die Umfrage, dass

- nur 46% der Befragten der Auffassung sind, Karriere gemacht zu haben, obwohl 84% ihre Laufbahn als erfolgreich ansehen.

Um Karriere zu machen, sind nach Ansicht der MentorInnen

- Wissbegierde, Freude am Lernen, persönliche Eigenschaften und Begeisterung für den Beruf genauso wichtig wie die beruflichen Kompetenzen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Studentinnen sich überhaupt bewusst werden müssen, dass Karriere machen eine Möglichkeit ist, und sich schon während des Studiums darauf vorbereiten müssen. Den PraxisvertreterInnen ist bewusst geworden, dass sie bei den zukünftigen AbsolventInnen eine wichtige unterstützende Funktion wahrnehmen können.

GEPLANTE TÄTIGKEITEN

Um mehr darüber zu erfahren, wie andere es geschafft haben, Karriere zu machen, werden lokal mit Partnern aus der Berufsbildung und der Arbeitswelt Vorträge mit Erfahrungsberichten organisiert.

Der Aufbau des Westschweizer MentorInnen-Netzwerks schafft die Voraussetzungen dafür, dass die Studentinnen leichter eine erste Stelle finden.



ENGLISCH MIT **EGGS**

Das Projekt «EGGS-English through Game-based & Gender-oriented Scenarios» bietet einen geschlechtergerechten Englischunterricht nach der Blended Learning Methode an. Dabei handelt es sich um eine Kombination aus Präsenzlernen (im Klassenraum) und Lernen auf Distanz mit Hilfe eines internetbasierten Videospieles: «Mysterycove».

Das Projekt wird vom Servizio Lingue e Mobilità der SUPSI durchgeführt. Für die Umsetzung der Gender-Dimension im Projekt zuständig ist der Servizio Gender der SUPSI in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

ZIELE

Durch EGGS erreichen Studierende, die in Englisch bereits Kenntnisse auf dem Sprachniveau B1 aufweisen, die Niveaustufe B2 des Europäischen Sprachenportfolios. Die innovative Besonderheit dieses Kurses liegt in der Anwendung einer geschlechtssensiblen Didaktik und in der spielerischen Ausrichtung des Videogames «Mysterycove». Dabei kommt der Gender-Aspekt vor allem auf der didaktischen Ebene (Aufbereitung der Übungen und der Dialoge zwischen den einzelnen Personen) und bei der Handlung (Charakterisierung der Personen und ihre Entwicklung innerhalb der Geschichte), die sich im Verlauf des Videospieles entfaltet, zum Tragen.

Obwohl der Hauptzweck von EGGS die Vermittlung von Sprachkompetenzen bleibt, ermöglicht dieser Kurs die Erreichung folgender Ziele:

- Studierende, die vor allem technisch interessiert sind, motiviert er für das Erlernen einer Sprache; umgekehrt führt er Studierende, die der Informatik gegenüber eher skeptisch eingestellt sind, an neue Technologien heran, indem das Studium der englischen Sprache mit Hilfe des Videospieles erfolgt.
- Er macht Studierende mit einer Kommunikationsart vertraut, die keine Gender-Stereotype verbreitet, wobei den Dialogen zwischen den Teilnehmenden am virtuellen Spiel besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird.
- Er setzt mit einer angepassten Didaktik und differenzierten Übungen vielfältige Lernformen um.
- Er bietet, da er teilweise online stattfindet, eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit des Studiums mit beruflichen und familiären Verpflichtungen.

KONTAKT Für die Projektdurchführung und für sprachliche Fragen: SUPSI Servizio Lingue e Mobilità | Germana D'Alessio | Palazzo E, 6928 Manno | Tel. 058 666 61 33, Fax 058 666 61 39 | germana.dalessio@supsi.ch | www.supsi.ch
Für Gender-Fragen: Danusia Tschudi | Palazzo E, 6928 Manno | Tel. 058 666 61 53, Fax 058 666 61 01 | danusia.tschudi@supsi.ch | www.gender.supsi.ch

Ein Leitfaden zur
Förderung von
Gender-Kompetenz an
Fachhochschulen

HANDBUCH GENDERKOMPETENZ

Nordwestschweiz

Im Zuge der europäischen Bildungsreformen und der Neudefinition von Ausbildungsprofilen kommt der verbindlichen Definition von Qualifikationen und Kompetenzen an Universitäten und Fachhochschulen ein zentraler Stellenwert zu. Als integraler Bestandteil dieser Bestimmungen gewann in den vergangenen Jahren auch der Begriff der «Gender-Kompetenz» zunehmend an Relevanz.

Was aber heisst «Gender-Kompetenz» im Fachhochschulkontext? Wie lässt sie sich in der Ausbildung, in Forschung und Entwicklung oder im Dienstleistungssektor der Hochschulen realisieren? Welche Bedeutung kommt ihr bei einer nachhaltigen Förderung von Gleichstellungsprozessen an den Fachhochschulen zu?

Fragen wie diese werden im Handbuch Gender-Kompetenz angegangen. Das Handbuch hat zum Ziel, Wissen und Instrumente bereitzustellen, welche die Lehre, Forschung und Beratung sowie ein geschlechtergerechtes Hochschulmanagement unterstützen können. Dabei will das Handbuch zum einen Führungsverantwortlichen, Dozierenden und Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Hilfestellungen zur Seite stehen, um «genderkompetent» zu handeln. Zum andern will es Gender-Kompetenz im Alltag der Hochschulen und deren Leitdisziplinen verankern. So kann das Handbuch die Qualität des Leistungsangebotes erhöhen und nachhaltig zur gesetzlich geforderten Gleichstellung der Geschlechter an den Fachhochschulen der Schweiz beitragen.

Aktualitäts- und praxisbezogen konzipiert wird das Handbuch in enger Kooperation mit Personenkreisen entwickelt, die als Mitarbeitende und Führungskräfte die Aktivitäten und Prozesse an den Fachhochschulen mitgestalten. So fliessen auch die Ergebnisse des Projekts «Gendergerechte technische FH-Studiengänge: Ein Entwicklungsprojekt der ZHW und HSW» ins Handbuch ein. Dieses Projekt der Fachstelle Gender-Studies ZFH zielt darauf, das verfügbare Wissen aufzuarbeiten und darauf aufbauend Strategien und konkrete Massnahmen für gendergerechte technische Studiengänge und genderkompetenten Unterricht zu entwickeln. Neben dieser Zusammenarbeit wird auch eine Kooperation mit dem Projekt «Gender-Kit» der FrauenBildungZug geprüft, dessen Schwerpunkt ein Instrument zur Evaluation gendergerechter Weiterbildung beinhaltet.

Angesichts der Reformen im Bildungswesen sind die Fachhochschulen der Schweiz vielfach gefordert: Als Sozialisationsinstanzen, Bildungsinstitutionen und Arbeitgeberinnen leisten sie ihren Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter im Unterricht, in Labors und Büros, aber auch in der Wirtschaft – und wo immer ihre Absolventinnen und Absolventen dereinst tätig sein werden. Damit dies möglich wird, müssen sie Notwendigkeit und Nutzen von Gender-Kompetenz erkennen und die erforderlichen Schritte zu deren Förderung unternehmen. Ein Zuwachs an Qualität sowie an Attraktivität im Bildungs- und Arbeitsmarkt ist ihnen dabei gewiss.

KONTAKT Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie | Prof. Dr. Brigitte Liebig | Tel. 062 287 78 30 | brigitte.liebig@fhnw.ch
lic. phil. Edith Rosenkranz-Fallegger | Tel. 062 287 78 35 | edith.rosenkranz@fhnw.ch
www.fhnw.ch





PROJEKT

MEHR DOZENTINNEN AN DIE FACHHOCHSCHULE OSTSCHWEIZ FHO

Fachhochschuldozentin und -dozent ist ein attraktiver Beruf: vielseitig, lebendig und mit einem hohen Grad an Selbständigkeit und Flexibilität. Trotzdem üben Frauen diesen Beruf weit weniger häufig aus als Männer. An den schweizerischen Fachhochschulen sind beispielsweise im Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen 22% der Dozierenden weiblich, im Fachbereich Technik und Informationstechnologien knapp 10%.

Mit dem dreijährigen Projekt «Mehr Dozentinnen an die FHO» setzt sich die Fachhochschule Ostschweiz FHO das Ziel, mehr Frauen für eine Lehr- und Forschungstätigkeit an ihrer Fachhochschule zu gewinnen. Im Zentrum des Projekts steht die Sensibilisierung von qualifizierten Fachfrauen für den Beruf der Fachhochschuldozentin. Mit Hilfe einer Informationskampagne werden Berufsfrauen mit Hochschulabschluss auf diese beruflich attraktive Alternative aufmerksam gemacht. Das wichtigste Informationsmedium ist dabei die Website www.fachhochschuldozentin.ch. Sie stellt das Berufsbild vor, gibt Auskunft über die notwendigen Berufsvoraussetzungen und informiert über die Fachhochschule Ostschweiz als Bildungs- und Forschungsinstitution.

Das Projekt bietet neben Information auch konkrete Unterstützung auf dem Weg zu einer Lehrtätigkeit: Frauen, die an einer Tätigkeit als Referentin, Lehrbeauftragte, Dozentin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin interessiert sind, können sich in einen internen Fachfrauenpool eintragen. Sie werden gezielt von der Fachhochschule Ostschweiz mit Stelleninseraten bedient und bei Bedarf für Lehraufträge, Tagungen oder Expertinentätigkeiten angefragt. Darüber hinaus stehen interessierten Frauen eine Auskunftsstelle und eine Laufbahnberatung zur Verfügung.

Das von den Gleichstellungsverantwortlichen initiierte Projekt steht kurz vor seinem Abschluss. Die bisherigen Erfahrungen sind ermutigend. Bei Berufsfrauen stösst die Tätigkeit als Fachhochschuldozentin und der Fachfrauenpool auf reges Interesse. Innerhalb eines Jahres haben sich über 150 Frauen in den Pool eingetragen. Sie verteilen sich auf alle für die Fachhochschule Ostschweiz relevanten Fachbereiche und decken die verschiedensten Spezialgebiete ab. Im Rahmen des Projekts konnten auch Angehörige der Fachhochschule Ostschweiz bei der Suche nach Fachfrauen erfolgreich unterstützt werden. Kleine Lehraufträge und Referatstätigkeiten wurden an Fachfrauen aus dem Pool vergeben. Zudem haben sich Frauen aus dem Pool auf die zugestellten Stelleninserate beworben.

Nachwuchsförderung von Frauen im Jazz

FEMALE BAND WORKSHOPS NATIONAL

HOCHSCHULE LUZERN – MUSIKHOCHSCHULE LUZERN (MHS)
BERNER FACHHOCHSCHULE – HOCHSCHULE DER KÜNSTE BERN (HKB)
ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE – ZÜRCHER HOCHSCHULE DER KÜNSTE (ZHDK)

Der Frauenanteil bei den Studierenden und auf der Bühne ist im Jazzbereich verschwindend klein. Besonders auffällig ist die Situation bei den Instrumentalistinnen. Seit Herbst 2004 bietet die Hochschule Luzern/Musik zur gezielten Nachwuchsförderung Bandworkshops für Mädchen und junge Frauen zwischen 12 und 20 Jahren an. Die vergangenen Workshops wurden gut besucht, und die jungen Frauen probten engagiert und begeistert.

Das Projekt setzt dabei gleich an mehreren Punkten an: Es holt die Mädchen und jungen Frauen an einem kritischen Punkt der Sozialisation ab, ermöglicht Band- und Auftrittserfahrungen und zeigt reale Vorbilder. Die Teilnehmerinnen erhalten in einem angeleiteten Rahmen die Möglichkeit, sich im Umgang mit der Technik zu üben, gestalterischen Einfluss zu nehmen und zu improvisieren. Das erarbeitete Wissen kann zudem in die Lehre integriert werden. Sowohl Dozierende als auch Studierende erfahren eine zunehmende Sensibilisierung für die erwähnte Thematik. Die Studierenden in den Musikpädagogiklehrgängen nehmen dabei eine wichtige Vermittlungsfunktion ein: Durch sie fließt das interne Wissen in externe Musikschulen ein. Die Erfahrungen der letzten Durchführungen zeigen, dass viele Teilnehmerinnen durch die Workshops einen stärkeren Zugang zur Musik erhalten und die Option, Berufsmusikerin zu werden, realistischer wahrnehmen. Ebenfalls fällt auf, dass die Mädchen und jungen Frauen über das Musizieren hinaus an Selbstvertrauen gewinnen, was sie auch in anderen Lebensbereichen unterstützen wird.



Die Female Band Workshops gewinnen nochmals an Attraktivität, indem sie von nun an einen nationalen Weg beschreiten. Ab dem Studienjahr 2007–2008 werden die Bandworkshops neu auch an der Hochschule der Künste Bern (HKB) und der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) angeboten. Die Hochschule Luzern/Musik stellt dabei das in den vergangenen Jahren erworbene Know-how und Wissen zur Verfügung. Im Gegenzug profitieren die Workshops von den Ressourcen und innovativen Gedankengängen der Berner und Zürcher Musikhochschulen. Gespräche über eine zukünftige Zusammenarbeit finden zurzeit auch mit weiteren Musikhochschulen statt.

FACHSTELLE GENDER STUDIES DER ZÜRCHER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN



Geschlechterforschung ist für Fachhochschulen neu und relevant. Sie liefert mit ihren Resultaten eine unverzichtbare Grundlage für die gendergerechte Gestaltung aller Bereiche der Fachhochschule und stellt einen engen Bezug zu den Berufsfeldern her, in denen die Absolventinnen und Absolventen nach ihrem Abschluss tätig sein werden.

Die Fachstelle Gender Studies der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

- implementiert Genderinhalte in der Lehre. Die Leiterin unterrichtet in verschiedenen Studiengängen zum Thema «Geschlecht in Gesellschaft, Alltag und Wissenschaft» oder führt zum Beispiel aus geschlechterspezifischer Sicht in die Geschichte der Sozialen Arbeit ein.
- bietet massgeschneiderte Weiterbildungen an, in denen Dozierende und Führungskräfte ihre Genderkompetenz gezielt erweitern können.
- führt eigene F&E-Projekte durch und strebt entsprechende Kooperationen an. So entwickelt sie zum Beispiel im Projekt «Gendergerechte technische FH-Studiengänge» gemeinsam mit Dozierenden neue Standards für die Didaktik in den technischen Studiengängen der ZHAW. Dieses Pilotprojekt wird in den nächsten Jahren auch in anderen Departementen umgesetzt. Die Fachstelle berät darüber hinaus die Zürcher Fachhochschule und die Departemente der ZHAW bei der Entwicklung von Genderforschungsprojekten und der gendergerechten Gestaltung von Forschungs- und Umsetzungsprojekten allgemein.
- schreibt alle zwei Jahre gemeinsam mit der Kommission für Chancengleichheit den Förderpreis Gender Studies der Zürcher Fachhochschule für herausragende Abschlussarbeiten aus.
- berät Studierende, die sich in ihren schriftlichen Arbeiten oder mündlichen Kursbeiträgen mit der Geschlechterthematik auseinandersetzen.
- organisiert regelmässig Tagungen zur Angewandten Geschlechterforschung und Chancengleichheit an Fachhochschulen.

Mit dem Aufbau von Lehr-, Forschungs- und Beratungsprojekten leistet die Fachstelle Pionierarbeit im Bereich der Gender Studies und der Forschung. Genderinhalte sind heute in verschiedenen Curricula verankert und die ZHAW wird in den nächsten Jahren neue F&E-Projekte zur Genderthematik lancieren. Gerade hier bietet sich den Fachhochschulen ein neues Feld mit grossem Potenzial: Ergänzend zur universitären Grundlagenforschung können sie die gesellschaftliche Relevanz der angewandten Geschlechterforschung aufzeigen.

DISS+ TRIFAKULTÄRES MENTORING FÜR FRAUEN IN DER PROMOTIONSPHASE

ZIELPUBLIKUM

Diss+ ist ein trifakultäres Mentoringprogramm für Doktorandinnen aus der Theologischen, Juristischen und Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel. Die Teilnehmerinnen (Mentees) – Doktorandinnen in der Planungsphase oder am Anfang einer Dissertation – werden während eines Jahres von einer Professorin/einem Professor der drei Fakultäten (Mentorin/Mentor) begleitet und individuell beraten. Im Zentrum stehen die berufliche Standortbestimmung, Finanzierungsmöglichkeiten, wissenschaftliche Publikationen, professionelles Networking und die Auseinandersetzung mit Themen wie Work-Life-Balance.

BEGLEITPROGRAMM

Neben der Arbeit im Mentoring-Duo werden verschiedene Rahmenveranstaltungen (Kick-Off, Zwischenhalt, Schlussworkshop) und ein modular konzipiertes Begleitprogramm (Workshops zur «Forschungsfinanzierung», «Laufbahnplanung», zu «Publikationsmöglichkeiten, Grants, Preisen und Tagungen», zu «Kommunikation und Leadership») angeboten. Themen der drei Rahmenveranstaltungen sind die Einführung der Mentees und der MentorInnen ins Mentoring, weiter «Management by Objectives» (Führen durch Zielvereinbarung), Standortbestimmung, Umsetzung der Ziele, verbesserte Selbststeuerung bei der Ausrichtung der eigenen Aktivitäten, Überprüfung der zu erreichenden Ziele (Zwischenbilanz am Zwischenhalt) und Selbstreflexion.

Die Mentees haben sich zu einer Peer-Gruppe zusammengeschlossen, um auch nach Ablauf des Mentoringprogramms weiter in Kontakt zu bleiben und Anlässe zu relevanten Themen zu organisieren.

ÜBERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN VON DISS+

Diss+ unterstützt die Mentees, ihre Dissertation effizient zum Abschluss zu bringen und die Zukunftsplanung aktiv mitzugestalten.

Die Mentorinnen und Mentoren profitieren vom Einblick in die Praxis anderer Fakultäten und reflektieren vor diesem Hintergrund die Bereiche Nachwuchsförderung und Chancengleichheit in ihrer Fakultät. Ihr Engagement geht in ihr Lehr-Portfolio ein. Die Rolle als MentorIn ermöglicht es, die Rolle als Dokormutter/Doktorvater zu reflektieren und sich der Schwierigkeiten ihrer eigenen Doktorandinnen bewusster zu werden.

Mit dem trifakultären Mentoring für Doktorandinnen werden alle beteiligten Fakultäten für die Fragen und Bedürfnisse des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sensibilisiert und lernen institutionelles Mentoring als tragfähiges Förderinstrument für Akademikerinnen kennen.

Durch die Öffentlichkeitsarbeit wird gesamtuniversitär ein Einblick in die Bereiche der akademischen Frauenförderung vermittelt.



ORGANISATION

Diss+ orientiert sich in seiner Struktur an Modellen bereits bestehender Mentoringprogramme der Universität Basel. Das Projekt hat im Mai 2006 begonnen und ist auf 20 Monate angelegt. Die eigentliche Mentoring-Aktivität dauerte ein Jahr (September 2006 bis September 2007). Maximal 25 Mentoring-Duos konnten am Programm teilnehmen. Am Pilotdurchgang nahmen insgesamt 24 Mentoring-Duos teil, wovon 16 fakultätsübergreifend gemacht waren.

KONTAKT Prof. Dr. iur. Anne Peters, Projektleiterin | Irma Endres, Projektkoordinatorin
Diss+ | Universität Basel, Juristische Fakultät | Peter Merian-Weg 8, Postfach, 4002 Basel |
Tel. 061 267 05 08 | dissplus@unibas.ch | www.dissplus.unibas.ch

«Meine Mentorin hat mir die Freude an der Wissenschaft zurückgegeben.»

Julia Grünenfelder, Mentee im Programm Mentoring Geografie 2004 – 2005

«Ich wollte etwas zurückgeben, von dem ich selber profitiert habe.»

Astrid Björnßen Gurung, Mentorin von Julia Grünenfelder

MENTORING **GEOGRAFIE** MENTORING **PHIL.NAT**

Uni Bern



Mentoring Geografie/Mentoring phil.nat richtet sich an Nachwuchsfrauen in Natur- und exakten Wissenschaften. Das Mentoring ermöglicht während eines Jahres rund 20 Teilnehmerinnen, die Perspektiven einer akademischen Karriere im naturwissenschaftlichen Bereich kennen zu lernen. Die Mentees werden dabei von einer erfahrenen Person begleitet und durch Veranstaltungen im Rahmenprogramm unterstützt. Die ersten beiden Programme zielten auf eine Verdichtung des Netzwerkes unter Geografinnen in der Schweiz ab und wollten die beteiligten Institute für Gleichstellungsfragen sensibilisieren. Als Nachfolgeprojekt von Mentoring Geografie läuft seit 2006 das erweiterte Programm Mentoring

phil.nat, das sich an Diplomandinnen und Frauen im Anfangsstadium der Dissertation am Geografischen Institut, am Institut für Geologie und dem Fachbereich Physik/Astronomie der Universität Bern richtet.

Kernpunkte des Angebotes sind der Austausch mit den MentorInnen im Hinblick auf eine aktive Laufbahnplanung sowie Rahmenveranstaltungen zu Themen wie Netzwerke bilden, Einstieg ins Berufsleben, Work-Life-Balance und ein Peer-Mentoring zwischen Diplomandinnen und Doktorandinnen. Mentoring phil.nat hat eine grosse Ausstrahlung auf die Fakultät, was sich in der Grösse der interessierten Zielgruppe und im Engagement der philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät zu Gunsten des Programms zeigt.

Insgesamt haben bis 2007 rund 60 Diplomandinnen und Doktorandinnen am Programm teilgenommen. Mentoring Geografie resp.

Mentoring phil.nat wurde 2001 bis 2007 vom Bundesprogramm Chancengleichheit unterstützt. Eine Fortsetzung des Programms ist auch für das Jahr 2008 geplant.



Die Fotos stammen aus dem Porträtband «Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring», in dem zwölf Porträts aus drei unterschiedlichen Programmen den Nutzen und die Ziele von Mentoring dokumentieren. Der Band kann bei der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern (Hrsg.) unter www.gleichstellung.unibe.ch oder direkt bei der Projektkoordinatorin bezogen werden.

KONTAKT Mentoring phil.nat | Dr. Andrea Kofler | Universität Bern Geografisches Institut | Hallerstr. 12, 3012 Bern | Tel. 031 631 88 87 | kofler@giub.unibe.ch | www.philnat.unibe.ch

Unterstützung für Nachwuchs-
wissenschaftlerinnen

SUBSIDE TREMPLIN



ZIELE

Frauen mit dem Willen und dem Potenzial für eine akademische Laufbahn wird eine zusätzliche Gelegenheit geboten, ihre wissenschaftliche Tätigkeit auszubauen.

ANGEBOT

Die konkrete Gestaltung des Programms ist unterschiedlich. Meist handelt es sich darum, die Teilnehmerinnen von ihren Unterrichts- und Betreuungspflichten zu entlasten. An der medizinischen Fakultät kann dies auch eine Entlastung von der klinischen Arbeit sein. Geht es hauptsächlich um die Entlastung von Unterrichtspflichten, wird vorausgesetzt, dass der Teilnehmerin die übrige Zeit bereits für Forschungsprojekte zur Verfügung steht. Dank des Entlastungsprogramms kann sie sich für eine bestimmte Zeit – im Prinzip sechs Monate – vollumfänglich der eigenen Forschungsarbeit widmen. Die Kandidatinnen bestimmen die Projekte selber, an denen sie während dieser Zeit arbeiten wollen. Die verfügbaren Mittel erlauben die Finanzierung eines halben Assistenzpensums während sechs Monaten oder von Stellvertretungen durch Lehrbeauftragte. Parallel durchgeführte Workshops geben den Teilnehmerinnen Gelegenheit, sich laufbahnfördernde Kompetenzen anzueignen und ein wissenschaftliches Netzwerk aufzubauen.

ZIELPUBLIKUM

Assistentinnen, die kurz vor der Dissertation stehen, sowie andere Akademikerinnen des Mittelbaus, Postdoktorandinnen und Lehrbeauftragte. Die Kandidatinnen müssen über das wissenschaftliche Potenzial und den Willen verfügen, eine akademische Laufbahn zu verfolgen.

AUSWAHL DER KANDIDATINNEN

Die Gleichstellungskommissionen der Fakultäten treffen unter den Bewerbungsdossiers eine Vorauswahl. Anschliessend wählt das Rektorat eine bestimmte Anzahl Bewerbungen unter Berücksichtigung folgender Kriterien aus: verfügbares Budget, wissenschaftlicher Wert der Dossiers, Vertretung der einzelnen Fakultäten, die Laufbahnphase, in der sich die Kandidatin gegenwärtig befindet, familiäre Verpflichtungen usw. Die Berücksichtigung einer Kandidatur ist auch von der Durchführbarkeit im entsprechenden Departement abhängig.

AUSWERTUNG

Nach Projektende füllt jede Teilnehmerin einen Fragebogen zum Programmablauf aus: realisierte Arbeiten, gegenwärtiger Projektstand, Perspektiven, Art der Stellvertretung usw.

EINIGE ZAHLEN

Das Programm Subside tremplin läuft seit 2001. In dieser Zeit wurden 54 Frauen unterstützt (8 – 10 pro Jahr). Pro unterstützte Person kostet das Programm rund 20 000 Franken.

ERGEBNISSE

Unter den Teilnehmerinnen, die das Programm abgeschlossen und den Fragebogen ausgefüllt haben (35 Personen), haben im Laufe des Programms alle mindestens einen wichtigen Schritt für den weiteren Verlauf ihrer akademischen Karriere erreicht. Zu den erreichten Karriereschritten gehört namentlich das Verfassen eigener Artikel, Dissertationskapitel oder Bücher (35% der Antworten), die Präsentation von Arbeiten oder die Organisation von Konferenzen oder Tagungen (16%), der Erhalt eines Forschungsstipendiums (5%) und die Durchführung eines Forschungsaufenthalts im Ausland (7%). Ausserdem wurden folgende höheren akademischen Titel oder Funktionen erwähnt, die dank des Programms erreicht wurden (elfmal): PhD oder Doktorat, Berufung zur Oberassistentin, zur klinischen Oberärztin, zu einer Assistenz- oder Förderungsprofessur.

KONTAKT Juliette Labarthe, wissenschaftliche Mitarbeiterin | Tel. 022 379 72 78 | Juliette.Labarthe@rektorat.unige.ch

Das interuniversitäre Labor für Gender Studies (LIEGE) wird seit Mai 2001 durch das Bundesprogramm Chancengleichheit (Mentoring-Modul) und die Direktion der Universität Lausanne finanziert. Das Netzwerk LIEGE hat seit seiner Gründung grossen Erfolg und stösst weiterhin auf wachsendes Interesse.

Jedes Jahr schliessen sich dem Netzwerk rund hundert Studierende, Doktorierende, Dozierende und Forschende an. 2007 zählte LIEGE bereits über 650 Mitglieder. Im Bereich Gender Studies hat sich das Netzwerk in der Schweiz inzwischen zu einer wichtigen Referenz und international zu einem anerkannten Projekt entwickelt.

Seit Beginn des akademischen Jahres 2006 hat das Netzwerk seine Aktivitäten, die bis dahin auf die Universitäten beschränkt waren, auf die Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) ausgedehnt. Diese Erweiterung, die durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und die Direktion der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) in Delsberg finanziert wird, schafft interessante Perspektiven für die Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen.

NETZWERK FÜR PEER-MENTORING LIEGE

KONTAKT Info-liege@unil.ch |
Ausführliche Informationen:
www2.unil.ch/liege |
Leitung: Prof. Patricia Roux.
Koordinatorinnen: Gaél Pannatier
und Géraldine Roh-Merolle.



INFORMATIONEN

LIEGE ist eine Plattform zur Sammlung und Verbreitung von Informationen zum Thema Gender Studies. Angeboten werden die Informationen durch das Team, welches das Netzwerk koordiniert, Aktivitäten organisiert und die Internetseite betreut. Ausserdem erscheint zu Beginn jedes akademischen Jahres ein Führer zum Thema Gender Studies in der Westschweiz, seit 2006 in überarbeiteter Form unter dem Titel «Carnet de route». Seit mehreren Jahren arbeitet LIEGE auch mit der Plattform Gender-campus.ch zusammen. Ein wöchentlicher Newsletter informiert die Mitglieder über Veranstaltungen, Stellenangebote, Stipendien und schweizerische Publikationen zu Genderfragen und enthält Anfragen diverser Stellen und anderer Mitglieder.

UNTERSTÜTZUNG, AUSTAUSCH UND KONTAKTE

LIEGE unterstützt junge Forschende, welche die Genderperspektive in ihre wissenschaftlichen Projekte integrieren möchten. Das Netzwerk fördert Kontakte und den direkten Austausch zwischen Personen, die sich für Gender- und Gleichstellungsfragen interessieren. Dank Internetseite und interaktiver Mitglieder-Datenbank bietet LIEGE seinen Mitgliedern die Basis für ein dynamisches Peer-Mentoring-Netzwerk. Während des akademischen Jahres organisiert LIEGE diverse Veranstaltungen. Diese Aktivitäten ermöglichen einen fruchtbaren wissenschaftlichen Austausch, aus dem auch Publikationen entstehen. In diesem Rahmen können Westschweizer Forschungsarbeiten gewürdigt werden, welche die Genderthematik einbeziehen.

WISSENSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN UND FORSCHUNG

LIEGE fördert die wissenschaftliche Zusammenarbeit. Das Netzwerk dient einerseits als Basis für die Bildung von Peergruppen, z. B. zur Planung eines Forschungsprojekts, andererseits als Plattform für die Reflexion von gender- und gleichstellungsrelevanten Themen in einer Gruppe. LIEGE möchte einen kollektiven, sämtliche Hochschulen übergreifenden Reflexionsraum bieten. Zu diesem Zweck setzt das Netzwerk auf Interdisziplinarität und den Kontakt mit der Gesellschaft. Ausserdem fördert es die Anerkennung der Gender Studies in der Schweiz und die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung.

Einen wichtigen Forschungsbeitrag stellt die von LIEGE herausgegebene Zeitschrift *Nouvelles Questions Féministes* dar. Die international anerkannte Publikation erarbeitet und veröffentlicht theoretische Überlegungen und politische Aktionen der Frauenbewegung. Die Zeitschrift verhilft jungen Forschenden zu einmaligen Erfahrungen auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Tätigkeit und verschafft ihnen Zugang zur Frauenforschung auf internationaler Ebene.

13

Un-tern

Elektronisches Mentoring-Programm zur Förderung von Frauen in akademischen Karrieren (2000 – 2006)

E-MENTORING

eMentoring ist ein gesamtschweizerisches Förderungsprojekt für Frauen, das Partnerschaften zwischen Schweizer oder in der Schweiz immatrikulierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und etablierten Akademikerinnen und Akademikern im In- und Ausland vermittelt. Ziel ist die Motivierung von Frauen, eine akademische Karriere anzustreben oder wieder aufzunehmen. Die Mentoringbeziehungen nutzen zum Austausch in erster Linie elektronische Kommunikationsmittel, wie E-Mail und Diskussionsboards. Während klassisches Mentoring häufig mit knappen Zeitressourcen und geografischen Distanzen zu kämpfen hat, können elektronische Kommunikationsmittel diese Probleme geschickt auffangen. Das Projekt eMentoring stellt eine webbasierte und datenbankgestützte Applikation der Vermittlung von Mentorinnen und Mentees zur Verfügung.

Kernstück von eMentoring ist die datenbankgestützte Vermittlung von Mentorinnen/Mentoren und Mentees. Zukünftige Mentorinnen/Mentoren und zukünftige Mentees können via Online-Formulare Angaben zu Person, Fachgebiet, Lebenslauf, Wünschen an Mentorin/Mentor bzw. Mentee, persönliches Verständnis von Mentoring, voraussichtliches Engagement in der Mentoring-Beziehung etc. in der Datenbank von eMentoring hinterlegen. Werden zwei sich entsprechende Eingaben gefunden (sog. «matching»), erhalten Mentorin und Mentee die persönlichen Daten der jeweils anderen Person via E-Mail übermittelt. Die Aufgabe der Projektleitung besteht ebenfalls darin, aktiv nach Mentorinnen im In- und Ausland zu suchen. So gebildete MentorIn/Mentee-Paare haben die Möglichkeit, auf Basis von E-Mail und anderen webbasierten Kommunikationsmitteln (Chat, BBS, Diskussionsforen) eine Mentoringbeziehung aufzubauen.

Das Zielpublikum sind Akademikerinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen, die eine akademische Laufbahn einschlagen oder wieder aufnehmen wollen. Durch die Vermittlung von internationalen Mentorinnen und Mentoren können auch Mentees mit sehr spezialisierten Fachgebieten und dadurch wenig verfügbaren Mentoren und Mentorinnen berücksichtigt werden. Gerade in der Schweiz, in der mögliche Mentorinnen aus dem akademischen Umfeld für gewisse Bereiche noch schwer zu finden sind, ist die Möglichkeit der Öffnung auf internationale Partnerschaften und Mentorinnen ein grosser Vorteil.



UNTERRICHTSGESTÜTZTES MENTORING

14
uchâtel

Das Projekt Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees), erste Berufserfahrungen in der universitären Lehre zu sammeln. Die Mentees werden durch eine Oberassistentin oder einen Oberassistenten des Fachbereichs Gender Studies und eine Professorin (Mentorin) oder einen Professor (Mentor) betreut. Sie konzipieren einen interdisziplinären Lehrgang für Gender Studies auf Masterstufe und erteilen den Unterricht. Während dieses Projekt den Mentees ermöglicht, sich relevante Berufserfahrung anzueignen, ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen sowie die Wahrnehmung ihrer Arbeiten und ihre Vernetzung zu verbessern, bedeutet es für die Universität Neuenburg eine Erweiterung ihres Angebots im Bereich Gender Studies.

Das Projekt richtet sich an alle Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Bereich Gender Studies tätig sind und noch nicht zu Professorinnen ernannt wurden. Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Neuenburg haben Priorität, das Projekt steht jedoch auch Forscherinnen anderer West- oder auch Deutschschweizer Universitäten offen.

Die Mentees, fünf bis zehn pro akademisches Jahr, stellen einen interdisziplinären, aus Modulen aufgebauten Lehrgang zusammen (Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht, Wirtschaftswissenschaften, Theologie). In jedem Modul wird ein bestimmtes Thema behandelt. Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentees bei der Erarbeitung des Lehrgangs und bieten methodologische und pädagogische Hilfe an. Auch führen sie die Mentees in ihr eigenes Kontaktnetz ein.

Schliesslich geht es in diesem Projekt nicht zuletzt darum, den Frauenanteil im Lehrkörper zu erhöhen und ein Klima zu schaffen, das der Chancengleichheit zuträglich ist.



«Mit einer Hand lässt sich kein Knoten knüpfen» ist die Grundidee der Aktivitäten von netz+. Horizontale und vertikale Vernetzung soll an der Universität St. Gallen gelebt werden.

15

NETZ+ PERSÖNLICHE NETZWERKE FÜR DEN ERFOLG IN WISSENSCHAFT UND WIRTSCHAFT

Uni St. Gallen



KONTAKT Anja Zwingenberger (Geschäftsführerin netz+) |
Tel: 071 224 21 52 | anja.zwingenberger@unisg.ch |
www.netzplus.unisg.ch

Die Zielgruppe der Aktivitäten sind die Doktorandinnen der Universität St. Gallen. Das vielfältige Angebot beinhaltet regelmässige Newsletter, monatliche Netzwerkfrühstücke, Arbeitsgruppen und jedes Semester «Dinner hoch 4» mit hochkarätigen Gästen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Die elektronisch versandten, funktionalen Newsletter informieren die Doktorandinnen über Aktivitäten an der Universität sowie an relevanten auswärtigen Hochschulen, Fördermöglichkeiten oder interne und externe Weiterbildungsangebote.

Monatliche Netzwerkfrühstücke intensivieren den aktiven Erfahrungsaustausch zwischen den Doktorandinnen. Dabei berichten ehemalige Doktorandinnen oder geladene Referentinnen fallweise zu fachlichen oder persönlichen Themen, wie beispielsweise Erfolgsfaktoren des Karriereweges oder Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance.

In den Arbeitsgruppen STEPS–Schritte zum Erfolg–werden konkrete Anliegen der Doktorandinnen beim Erstellen der Dissertation in Kleinarbeitsgruppen adressiert und die Doktorandinnen bei der Umsetzung unterstützt.

Beim «Dinner hoch 4» sitzen je drei Doktorandinnen für jeweils eine Speisefolge eines viergängigen Menüs am Tisch einer der vier geladenen Damen. Ein rotierendes Prinzip während des Dinners ermöglicht einen Austausch mit allen anwesenden Geladenen und zwischen den Doktorandinnen.

Frauen in verschiedenen Phasen ihrer Berufslaufbahn treffen zusammen, um voneinander zu lernen und Erfahrungen auszutauschen. Dabei setzen Rollenvorbilder wichtige Anreize für die weitere Karriere der Frauen. Mit den monatlichen Netzwerkfrühstücken soll der interne Austausch gefördert werden. Dabei findet nicht nur ein Wissenstransfer statt. Viele Doktorandinnen gewinnen Selbstvertrauen durch die Erkenntnis, dass sie nicht allein sind im eher männlich dominierten Umfeld der Universität St. Gallen.

netz+ hat sich etabliert. Ab 2008 wird die Stelle in die Universität St. Gallen integriert und das Angebot auf alle Frauen–von der Studentin zur Habilitandin–ausgedehnt.

MENTORINGPROGRAMM ZUR **FÖRDERUNG VON FRAUENKARRIEREN** AN DER USI

16

ità della
italiana

Mit dem Mentoringprogramm zur Förderung von Frauenkarrieren an der USI will man Frauen, die eine universitäre Laufbahn einschlagen wollen, gezielt unterstützen. Ihnen soll die Möglichkeit geboten werden, von der Expertise erfahrener Personen zu profitieren (Mentorinnen und Mentoren, die sich in der akademischen Welt sehr gut auskennen), welche die Fähigkeit besitzen, sowohl auf Fragen als auch auf Zweifel und Unsicherheiten einzugehen, die bei Schlüsselstapen der Ausbildung auftreten können, und die bereit sind, ihre Erfahrungen und Kontakte weiterzugeben. Diese Mentorinnen und Mentoren beraten die Teilnehmerinnen individuell oder in kleinen Gruppen bei der Schaffung von Synergien und zeigen ihnen, wie sie ihre Ressourcen und Kompetenzen am erfolgreichsten erweitern können (an welchen Tagungen sie teilnehmen, wie und wo sie wissenschaftliche Artikel veröffentlichen und wie sie die eigene Dissertation verbreiten sollen...).

Das Programm fördert ausserdem den Austausch zwischen den Forscherinnen der USI durch die Vernetzung von Peers (peer-mentoring) und leistet einen Beitrag zur Sensibilisierung für Genderthemen innerhalb der Tessiner akademischen Gemeinschaft. Zu den im Rahmen des Projekts vorgesehenen Aktivitäten gehören die Schaffung und die (normalerweise persönliche) Supervision der Kontakte durch eine Mentorin oder einen Mentor in der Schweiz oder im Ausland, die Organisation von Kontakt- und Austauschmöglichkeiten unter den Teilnehmerinnen (mentoring café) sowie die Organisation von Seminaren, Vorträgen und Diskussionen über Chancengleichheit und Genderthemen auch in Zusammenarbeit mit anderen akademischen Institutionen.



An diesem zielgerichteten Programm können (nach einem gesonderten Auswahlverfahren auf Grund des eingereichten Dossiers der Kandidatur) Frauen teilnehmen, die an der USI studieren oder arbeiten, und zwar insbesondere Studentinnen im ersten Jahr des Bachelor-Studiengangs oder im letzten Jahr des Master-Studiengangs, Doktorandinnen und Assistentinnen der verschiedenen Tessiner Fakultäten (Kommunikationswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Architektur) sowie Forscherinnen in der Postdoc-Phase, die eine gezielte Beratung zur Anfertigung eines akademischen Portfolios von guter Qualität wünschen.

KONTAKT Dr. Arianna Giugliano, Collaboratrice scientifica | Servizio Gender USI |
Via Lambertenghi 10A, 2° piano, 6904 Lugano | Tel. 058 666 4528, Fax: 058 666 4740 |
www.parioppo.ch | giugliano@unisi.ch



MENTORING-PROGRAMM FÜR **ÄRZTINNEN** UND **ÄRZTE**

Uni Zürich

Seit den 90er Jahren studieren mehr Frauen als Männer Humanmedizin. Obwohl Frauen genauso erfolgreich ihr Studium abschliessen und die Mehrzahl der jungen Ärztinnen eine Facharztweiterbildung absolviert, sind Frauen in leitenden Positionen und insbesondere in akademischen Karrieren in der Medizin nach wie vor untervertreten. Im Jahr 2005 betrug der Frauenanteil bei den Habilitationen 30% und in der Professorenschaft lediglich 8%. Wie Studien aus dem angelsächsischen Raum zeigen, ist eine frühzeitige und gezielte Karriereberatung (am besten schon im Studium, spätestens in den ersten Jahren der Facharztweiterbildung) die beste Form der Nachwuchsförderung. Insbesondere Frauen profitieren von Mentoring-Programmen, weil sie ihre Karriere teilweise zu zögerlich planen, u. a. wegen der Option einer späteren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie.

Am Universitätsspital Zürich (USZ) wurde ein integriertes Mentoring-Programm (Gruppen- und one-to-one-Mentoring) entwickelt, das seit dem Jahr 2002 erfolgreich läuft. Es ist Bestandteil von Fördermassnahmen zur «Gleichberechtigten Nachwuchsförderung von Ärztinnen und Ärzten». Die Finanzierung des Programms erfolgt durch die Spitalleitung des USZ, seit Mai 2004 bis Dezember 2007 ergänzt durch Fördermittel des Bundesprogramms Chancengleichheit, Modul Mentoring.

Alle neu ins USZ eintretenden Ärztinnen und Ärzte erhalten einen Informationsflyer über das Mentoring-Programm. Ausserdem wird das Programm als Angebot der Spitalleitung über das Intranet bekannt gemacht. Eine wichtige Voraussetzung für eine wirksame Implementierung ist, dass Klinikdirektoren Mentoring als qualifiziertes Instrument der Nachwuchsförderung anerkennen und ihre ärztlichen Mitarbeitenden über die Möglichkeiten des Programms informieren.

Junge Ärztinnen und Ärzte in fachärztlicher Weiterbildung, die eine vertrauensvolle Beziehung untereinander pflegen, bilden eine Peer-Gruppe (3–5 ÄrztInnen), fragen eine erfahrene Fachperson (Leitende oder OberärztInnen) ihrer Wahl und ihres Vertrauens als FachmentorIn an. Mentoring erfordert von MentorInnen und Mentees sowohl in den horizontalen als auch vertikalen Beziehungen einer Institution verlässliche Loyalität und Vertraulichkeit. In den Peer-Gruppensitzungen (ca. alle zwei Monate) reflektieren die Mentees ihre mittelfristigen Karriereziele und planen zusammen mit dem/der FachmentorIn und in Absprache mit dem jeweiligen Klinikdirektor die Umsetzung der einzelnen Karriereschritte (z. B. Integration in Forschungsgruppen, Durchführen eigener Forschungsprojekte, Auslandsaufenthalte, Stipendien). Die FachmentorInnen unterstützen die Mentees vor allem auch beim Networking. Die Organisation, fachliche Begleitung und Evaluation des Programms wird durch eine in System- und Gruppentherapie erfahrene und selbst bezüglich Karriere in der Medizin avancierte Projektleiterin gewährleistet.

In der 5½-jährigen Laufzeit haben 134 Mentees, davon 75% Frauen, am Programm teilgenommen. Während in den ersten Jahren des Programms das Mentoring vorwiegend in Gruppen stattfand, hat sich in letzter Zeit ein Bedarf an one-to-one-Mentoring gezeigt. Vor allem Ärztinnen, die in ihrer Karriere schon weit vorangeschritten sind, suchen Beratung im Hinblick auf ihre Habilitation, Forschungsaufenthalte oder Bewerbungen um Leitungspositionen.

Die Mentoring-Beziehungen sowohl unter den Mentees als auch zum/zur FachmentorIn oder zur Projektleitung bleiben in der Regel auch nach einem Wechsel an eine andere Institution, während eines Auslandsaufenthaltes oder einem Aufstieg in eine Leitungsposition bestehen. Ehemalige Mentees übernehmen in der Folge häufig die Aufgabe eines/einer MentorsIn.

Steigerung des Interesses von jungen Mädchen an Wissenschaft und Ingenieurwesen

DIE WISSENSCHAFTEN, DAS INTERESSIERT MICH!



EINFÜHRUNG

Mädchen und Knaben starten ebenbürtig bezüglich Interesse und Leistung in Mathematik und Natur- und exakten Wissenschaften auf Stufe Volksschule. Obwohl beide Geschlechter in diesen Fachbereichen gleich gut abschliessen, sind Frauen später an den Universitäten in Wissenschaft und Ingenieurwesen untervertreten. Zu einem grossen Teil ist dies verursacht durch die Vorannahmen unserer Gesellschaft betreffend «weiblicher» und «männlicher» Berufe. Eines der Chancengleichheitsziele der EPFL ist es, die Anzahl weiblicher Studierender zu erhöhen. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass das Erhöhen des Bewusstseins betreffend Studienwahl von wissenschaftlichen Berufen bei jungen Mädchen sehr früh ansetzen muss. Das Büro für Gleichstellung der EPFL hat ein Programm für junge Mädchen unter 13 Jahren konzipiert.

ZIELE, WERKZEUGE UND METHODEN

Das Ziel ist,

- jungen Mädchen verschiedene Wissenschafts- und Ingenieurbereiche aufzuzeigen. Die Berufslaufbahn, die diese eröffnen und deren Nützlichkeit für die Gesellschaft zu demonstrieren.
- aufzuzeigen, dass Wissenschaft interessant und erstaunlich ist.
- Gender-Stereotypen abzubauen.

Zu diesem Zweck wurden eine Dokumentation entwickelt und verschiedene Workshops für das Zielpublikum organisiert.

PUBLIKATIONEN

Eine Dokumentation, bestehend aus einem Film, einer Broschüre und einem Comic, wurde entwickelt. Der Film zeigt Wissenschaftlerinnen in ihrem professionellen Umfeld und ihrem sozialen Leben. Es werden Treffen für junge Mädchen und deren Eltern organisiert, wo der Film gezeigt und die entsprechende Information verteilt wird. Die Dokumentation wird während den «Tagen der offenen Tür» an der EPFL auch an Kinder und ihre Lehrpersonen verteilt.

WORKSHOPS

Computer science Workshops «Internet pour les filles»

Alter: 10–13 (4 Sessionen von 12 Wochen/Jahr, 2 Std./Woche).

Um das Interesse von jungen Mädchen an Informations- und Computertechnologien zu wecken, werden Workshops zum Thema «Internet for girls» organisiert (680 Teilnehmerinnen seit Oktober 2003).

Mathematik Workshops «Maths en jeu»

Alter: 11–13 (4 Sessionen von 12 Wochen/Jahr, 1 Std./Woche)

Hauptzweck: Entdecke Mathematik unter einem vernünftigen Blickwinkel. Mathematik stellt kein Hindernis dar, sondern präsentiert sich als wertvolles Werkzeug für eine künftige wissenschaftliche Karriere (115 Teilnehmerinnen seit Januar 2006).

«Wissenschaftswochen»

Alter: 10–13 (5 Tage, 8 Std./Tag, 3 Sessionen/Jahr)

Alter: 7–10 (5 Tage, 7 Std./Tag, 3 Sessionen/Jahr)

Diese Aktivität basiert auf einer experimentellen Untersuchung von Wissenschaft durch Mädchen. Parallel dazu treffen die Teilnehmerinnen die WissenschaftlerInnen der EPFL, die eigens für diese Gelegenheit spezielle Anlässe vorbereiten (175 Teilnehmerinnen seit Oktober 2005).

WIRKUNGEN

- Die Teilnehmerinnen sind glücklich und kommen gerne wieder, um weitere wissenschaftliche Tätigkeiten zu versuchen. Viele von ihnen würden den Beruf der Wissenschaftlerin wählen.
- Eltern und Lehrpersonen sind zufrieden. Es entwickelt sich ein Dialog über Frauen in der Wissenschaft.
- Sehr gutes Medienecho → Stereotypen können aufgebrochen werden.

KONTAKT Dr. Farnaz Moser-Boroumand | Déléguée à l'égalité des chances | EPFL – PSG – EGA, Station 10, 1015 Lausanne | farnaz.moser@epfl.ch | Tel. 021 693 19 81 | Fax 021 693 19 80 | <http://egalite.epfl.ch>

TANDEMplus IDEA



TANDEMplus IDEA fördert die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften (Postdocs)

TANDEMplus IDEA wird von der Arbeitsgruppe «Equality and Diversity» der IDEA League durchgeführt. Es handelt sich um das erste von der EU finanzierte Projekt (6. Rahmenprogramm) der IDEA League, zu der Imperial College London, Delft University, ETH Zürich, RWTH Aachen und Paris Tech gehören. Die AG Equality fördert die Chancengleichheit in den IDEA-League-Institutionen und will mit TANDEMplus IDEA zur Entwicklung von «best practice» im internationalen Kontext beitragen.

ZIEL, INSTRUMENTE UND METHODEN

TANDEMplus IDEA unterstützt Wissenschaftlerinnen in den Natur- und technischen Wissenschaften auf dem akademischen Karriereweg. Damit soll künftig der Professorinnenanteil an Universitäten in Europa (und weltweit) erhöht werden. Dem Projekt liegt ein modulares Mentoring- und Persönlichkeitsentwicklungs-Schema zu Grunde. Es umfasst die drei Elemente Mentoring, Training (Weiterbildung) und Networking. Die Zielgruppe von TANDEMplus IDEA sind promovierte Wissenschaftlerinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften, die eine akademische Karriere anstreben.

MENTORING

Die Mentees werden sorgfältig mit einer Mentorin oder einem Mentor von internationalem Ruf in ihrem Wissenschaftsgebiet gepaart. Von den Mentees wird erwartet, dass sie sich aktiv in die Beziehung mit der Mentorin oder dem Mentor einbringen.

TRAINING

Das Training umfasst acht Seminartage im Jahr 2008, aufgeteilt in eine «winter school» in Aachen und eine «summer school» in Delft. Dabei wird an folgenden Themen gearbeitet: Karriereplanung, persönliche Potenzialanalyse, Erwerben von Forschungsgeldern, Bewerbungen für Professuren und Beförderungen, Methodik der Präsentation und Einflussnahme, Personalführung, Konfliktmanagement.

NETWORKING

Wer eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, muss Teil eines hervorragenden wissenschaftlichen Netzwerks sein. TANDEMplus IDEA organisiert je eine Networking-Veranstaltung in London und Zürich mit prominenten Referierenden. Ein derartiger Austausch bietet die Gelegenheit, relevante Netzwerke aufzubauen und zu konsolidieren. Die Teilnehmerinnen profitieren dabei auch gegenseitig voneinander, kommen sie doch von technischen Universitäten aus verschiedenen Ländern.

ORGANISATION UND ZEITPLAN

Der Zuschlag und die finanzielle Unterstützung durch die EU wurden Ende 2006 gewährt. Das Projektteam setzt sich aus Vertreterinnen der Partneruniversitäten zusammen. Dr. Carmen Leicht-Scholten von der RWTH Aachen ist die Koordinatorin. Die Projektteammitglieder wechseln sich als Gastgeberinnen der Sitzungen zur Koordination und Umsetzung des Projektes ab. Das Auswahlverfahren für die 16 Teilnehmerinnen und die Suche nach deren Mentoren/Mentorinnen findet in der zweiten Hälfte 2007 statt, die Seminare und Netzwerkanlässe 2008 bis Anfang 2009. Eine internationale Konferenz wird den Schlussanlass bilden.

WIRKUNGEN

TANDEMplus IDEA wird auf jeder Stufe wissenschaftlich evaluiert. Dadurch soll die Entwicklung von «best practice» mit dem Ziel, den Professorinnenanteil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften anzuheben, nachvollziehbar dokumentiert werden.

Die internationale Konferenz und die Projektpublikationen gewährleisten Transparenz und tragen zum Austausch von Wissen und Erfahrungen mit anderen Universitäten in der Förderung der Chancengleichheit bei. Aufgrund der erfolgreichen EU-Projekteingabe von TANDEMplus IDEA wurden die Projektmitglieder zur Mitarbeit in der EU-Arbeitsgruppe «Women in Science & Technology» (WiST) eingeladen.

KONTAKT Dr. Luzia Lehmann | ETH Zürich, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann | 8092 Zürich, Tel. 044 632 60 26 | Luzia.lehmann@sl.ethz.ch | www.equal.ethz.ch | Über das Projekt: www.idealeague.org/tandemplus

PROJEKT **WISEGIRLS**

Ein Mentoringprogramm



Wisegirls ist ein vom Laboratorio di Ingegneria della Formazione e dell'Innovazione (LI FI) entwickeltes und ein durchgeführtes Mentoringprogramm. Es handelt sich um das erste von der Scuola Universitaria Professionale della Svizzera italiana (SUPSI) und der Università della Svizzera italiana (USI) gemeinsam getragene Genderprojekt, seit aus dem Servizio Gender der Dienst USI-SUPSI wurde. Finanziert wird das Projekt vom Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen und vom Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten.

Wisegirls richtet sich an ein weibliches Publikum, d. h. an Gymnasiastinnen, Studentinnen der Berufsfachschulen, Bachelor-Studentinnen SUPSI, Bachelor- und Master-Studentinnen USI sowie Doktorandinnen und Assistentinnen USI.

Das Projekt bietet allen Teilnehmerinnen Kommunikations- und Planungsinstrumente an, um sie bei der Erreichung folgender Ziele zu unterstützen:

- Erstellung eines persönlichen Portfolios als Sammlung von Unterlagen über die Ausbildung und/oder den beruflichen Werdegang sowie erfolgreiche Reflexion eigener beruflicher Erfahrungen, erworbener Kompetenzen und zukünftiger Ziele;
- Aufbau eines tragfähigen Kontakt- und Beziehungsnetzes, das sowohl dem persönlichen Austausch als auch Lern- und Berufszwecken dient;
- Planung der Berufs- und/oder der Bildungslaufbahn unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation (z. B. Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen).

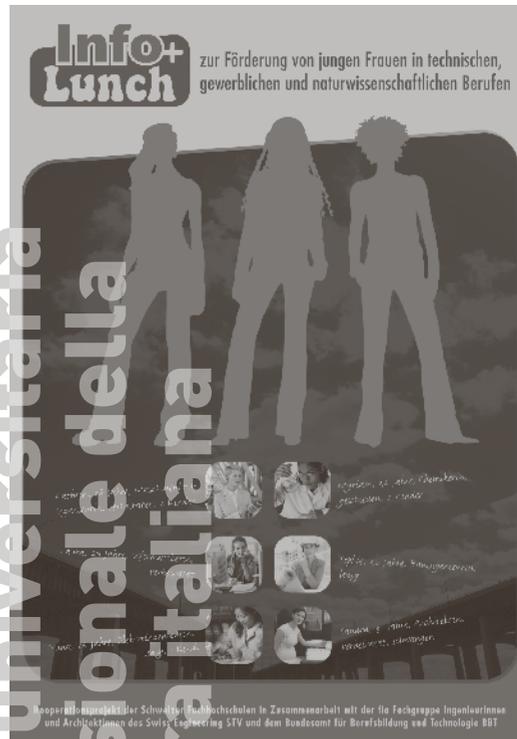
Obwohl Wisegirls ein typisches Mentoringprojekt ist und auf die Förderung von Bildungswegen und Berufskarrieren des Nachwuchses abzielt, unterscheidet es sich von anderen Projekten wegen seines innovativen Charakters bzw. wegen folgender struktureller und technischer Aspekte:

- Das Projekt basiert auf der virtuellen Lernplattform (VLP). Mit diesem Informatik-Hilfsmittel lässt sich eine Stadt simulieren, die sich durch den Beitrag der Projektteilnehmerinnen, die zu Einwohnerinnen werden, weiterentwickelt. Mit Hilfe dieser Lernplattform können sich die Studentinnen untereinander austauschen, auf Distanz die Werkstattaufgaben lösen und die bei den Treffen vorgestellten Themen vertiefen.
- Blended Learning ist eine Methode, in der Präsenzveranstaltungen und Lernen auf Distanz unter Verwendung einer virtuellen Lernplattform der LI FI kombiniert werden. Sie fördert die Vereinbarkeit von Studium und ausbildungsfremden Verpflichtungen.
- Verschiedene Formen des Mentorings zwischen Peers (Studentinnen gleicher Niveaustufe) oder stufenübergreifend (Studentinnen verschiedener Niveaustufen) werden dabei eingesetzt und dienen dem Austausch zwischen Studentinnen und Personen, die bereits mitten im Berufsleben stehen und in der akademischen Welt anerkannt sind.
- Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, an den Präsenzveranstaltungen Vertreterinnen verschiedener Berufsfelder zu begegnen und dadurch bedeutsame und positive Beispiele weiblicher Führungsmodelle kennen zu lernen sowie Gelerntes dank des Networkings (Bildung von Netzwerken) auf reale Situationen zu übertragen.

KONTAKT SUPSI: SUPSI Servizio gender | Palazzo E, 6928 Manno | Tel. 058 666 61 53, Fax 058 666 61 01 | gender@supsi.ch | www.gender.supsi.ch
USI: USI Servizio gender | Via Lambertenghi 10A, 6904 Lugano | Tel. 058 666 46 12, Fax 058 666 42 59 | parioppo@unisi.ch | www.parioppo.unisi.ch

Förderung von Frauen in technischen, gewerblichen und naturwissenschaftlichen Berufen

INFO+LUNCH



PROJEKT

Es ist eine Tatsache, dass in der Schweiz die Frauen in technischen Berufen, beispielsweise des Ingenieurwesens und der Architektur, stark untervertreten sind. Diese Situation soll mit einer Initiative zur Förderung junger Frauen in technischen Ausbildungen verbessert werden.

An gewerblich-technischen Berufsschulen der deutschen, französischen und italienischen Schweiz werden während der Mittagspause 33 Informationsveranstaltungen für Berufsschülerinnen und Berufsmaturandinnen durchgeführt. Ingenieurinnen und Architektinnen zeigen anhand berufsbiografischer Darstellungen den Teilnehmerinnen auf, welche Möglichkeiten für das weitere Leben eine gute Ausbildung eröffnet. Durch das Gespräch mit den Berufsfrauen werden die Berufsschülerinnen ermutigt, ihre Zukunft besser zu planen. So erhalten sie Unterstützung für ihre berufliche Entwicklung. Der Anlass dauert in der Regel maximal 1.5 Stunden und ist für die Teilnehmerinnen kostenlos.

ABLAUF

- Die Teilnehmerinnen von Info+Lunch-Veranstaltungen stehen an einer heiklen Schwelle in ihrem Leben. Daher sollen sie orientiert und folgende Fragen beantwortet werden: Was folgt nach der Berufslehre? Soll die junge Frau in eine weitere Ausbildung investieren? Soll sie zuerst Geld verdienen? Was bringt ihr überhaupt eine neuerliche Ausbildung?
- Die Präsentatorinnen erzählen, wie sie diese Hürde in ihrem Leben bewältigt haben. Gleichzeitig schildern sie auch Beispiele von Freundinnen und andern Bekannten. Damit wollen sie helfen, Ängste und Vorbehalte bei den jungen Frauen abzubauen.
- Der Beruf der Ingenieurin FH wird unter den Lernenden als mögliche Berufswahl bekannt gemacht.
- Ingenieurinnen und Architektinnen, die den Info+Lunch präsentieren, stellen ein lebendiges Beispiel dar, dass ein Berufsleben als Ingenieurin oder Architektin eine spannende Zukunft bereithält. Es ist möglich, Familien- und Berufsleben zu kombinieren.
- Die Teilnehmerinnen werden motiviert, ein Fachhochschulstudium zu absolvieren.
- Die jungen Frauen werden in ihren Neigungen bestärkt, die eingeschlagene Berufsrichtung konsequent weiter zu verfolgen und den nächsten Schritt zu wagen, sich eine Hochschulbildung anzueignen. Ihnen wird aufgezeigt, dass sich die Investition in ein Studium lohnt.

Info+Lunch ist das erste gemeinsame Projekt der Schweizer Fachhochschulen im Bereich Chancengleichheit und erfolgt in Zusammenarbeit mit der fia Fachgruppe Ingenieurinnen und Architektinnen des Swiss Engineering/STV. Bisher haben über 150 Berufsschülerinnen an den Veranstaltungen teilgenommen (September 2007). Über den tatsächlichen Effekt des Projekts kann in zwei Jahren mehr ausgesagt werden. Es ist geplant eine Befragung bei den Teilnehmerinnen durchzuführen.

DIE **CAMPUS-KINDERKRIPPE** AUF DEM HOCHSCHULPLATZ LUZERN

campus-kinderkrippe
Luzern

Vor fünf Jahren öffnete die campus-kinderkrippe ihre Tore für die Kinder der Studierenden, Dozierenden und weiterer Mitarbeitenden der Hochschule Luzern, der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz und der Universität Luzern. Der damalige Rektor und die Direktoren der drei Hochschulen waren der Meinung, eine hochschuleigene Krippe würde dem Bedürfnis ihrer Hochschul-Angehörigen nach familienergänzender Kinderbetreuung eher gerecht als der Einkauf einzelner Plätze in bestehenden Krippen. Dies unter anderem auch deshalb, weil zu diesem Zeitpunkt in der Zentralschweiz solche Angebote noch dünn gesät waren. Den Anstoss zur Umsetzung dieses Kooperationsprojekts gab schliesslich die Anschubfinanzierung aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen und der Universitäten.

Unterdessen wurden und werden bereits 170 Kinder in der campus-kinderkrippe von einem Team motivierter Fachfrauen betreut. In zwei Gruppen à je 9 Plätzen werden täglich bis zu 18 Kinder nach neuesten pädagogischen Grundsätzen spielerisch auf ihr Leben in der Gesellschaft vorbereitet. Sie werden in der Entwicklung des Gemeinschaftssinns und des respektvollen Umgangs miteinander unterstützt und gefördert, ebenso in ihrer Erlebnisfähigkeit, in ihrem Denkvermögen und bei der Wissensverarbeitung. Die Kinder können ihre allgemeine kindliche Freude an unspezifischer Leistung ausleben, und durch musisch-kreative Angebote werden ihnen Türen zu neuen Erfahrungsräumen geöffnet.

Die Kinder sind gut aufgehoben und die Eltern sehr zufrieden. Somit können sich die Mitarbeitenden und Studierenden der drei Luzerner Hochschulen beruflich und wissenschaftlich weiterentwickeln, währenddem ihre Kinder im grosszügigen Innenhof der campus-krippe Dreiradrennen veranstalten, im Bastelraum Installationen kreieren, auf dem Altstadt-Markt frisches Gemüse einkaufen und während eines Ausflugs Freundschaften schliessen, die teilweise weit über die Krippenzeit hinaus halten.

Das gute Renommee der Krippe und die wachsende Anzahl von Studierenden und Mitarbeitenden an den Hochschulen von Luzern haben dazu geführt, dass die Warteliste für einen Betreuungsplatz zeitweise derart in die Länge wuchs, dass in keiner Form aktiv auf dieses Angebot aufmerksam gemacht werden konnte. Der Rektor und die Direktoren der Hochschulen haben im Spätsommer dieses Jahres auf diesen Umstand reagiert und eine Verdoppelung der Plätze in künftig vier Gruppen gutgeheissen. Die Stadt Luzern ihrerseits ist den Schulen mit dem Angebot einer geeigneten städtischen Liegenschaft entgegengekommen.

Die Kleinräumigkeit des Hochschulplatzes Luzern ist eine grosse Chance, durch eine erfolgreiche Zusammenarbeit zur Profilierung einer attraktiven Bildungs- und Forschungslandschaft beizutragen. Die Dienstleistung einer professionell geführten Krippe gehört hier selbstverständlich dazu. Wenn alles nach Plan verläuft, wird das Campus-Krippenteam im Wintersemester 2008–2009 an einem neuen Ort – aber wiederum sehr zentral – und in neuer Dimension 36 Kinder pro Tag Willkommen heissen.



KONTAKT Anita Berlinger, Krippenleiterin | Gabriela Niederberger, Präsidentin des Vereins Campus Kinderkrippe | www.campus-kinderkrippe.ch

Das MENTORINGPROGRAMM FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN DER WEST- UND SÜDSCHWEIZ ist ein fächerübergreifendes Unterstützungsprogramm für hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universitäten der West- und Südschweiz sowie der ETH Lausanne (EPFL), die ihre Dissertation abgeschlossen oder ein Post-Doktorat begonnen haben und eine akademische Karriere anstreben.

LE RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES



ORGANISATION

Das Réseau romand wird an der Universität Freiburg von einer Projektleiterin (10%) und einer Koordinatorin (50%) organisiert und durch Programmpartnerinnen unterstützt (eine bis zwei Professorinnen und eine Gleichstellungsbeauftragte pro Partnerinstitution).

TEILNAHME UND PROGRAMM

Inklusive Ausschreibung und Auswertung dauert das Mentoringprogramm zwei Jahre. Die Kandidatinnen bewerben sich mit einem Dossier und werden von den Programmpartnerinnen ausgewählt. Pro Programm werden 22–27 Mentees aufgenommen. Das Mentoringprogramm besteht aus drei sich ergänzenden Schwerpunkten:

- einem 12–15-monatigen one-to-one-Mentoring mit einer Professorin/einem Professor einer anderen Universität der Schweiz oder aus dem Ausland, das auf einer Mentoringvereinbarung basiert
- einem Rahmenprogramm bestehend aus vier, auf fünf Tage verteilte, Treffen mit folgendem Inhalt:
 - Workshops zur Aneignung von Kompetenzen zur Förderung der Laufbahn und Planung der akademischen Karriere
 - Austausch mit Gleichgesinnten und Professorinnen mit Vorbildfunktion
- finanzielle Beteiligung an den Reisekosten

DIE HAUPTZIELE DES PROGRAMMS SIND,

- die Teilnehmerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen, wichtige Karriereschritte festzulegen und zu erreichen und die Wissenschaftlerinnen in ihrem Fachgebiet zu positionieren.
- ein dynamisches Netzwerk und einen engen Austausch zu fördern, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen mehr Präsenz und Mitwirkung in ihrem Forschungsgebiet zu verschaffen.
- Instrumente zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Universitäten der West- und Südschweiz sowie der EPFL zu erarbeiten, die in die bestehenden Massnahmen zur Nachwuchsförderung integrierbar sind.

ERGEBNISSE

Die Auswertungen zeigen, dass die Teilnahme am Mentoringprogramm die Erwartungen der Mentees erfüllt hat und diese ihre Ziele erreicht haben, insbesondere was die Vernetzung und Aneignung laufbahnfördernder Kompetenzen betrifft. Eine im Juli 2007 durchgeführte Umfrage unter den ehemaligen Mentees der Programme 1–3 (2000–2006) ergab, dass 73% von ihnen ein wichtiges Karriereziel erreichten (Doktorat, Oberassistentinnenstelle usw.) und 20% zu Professorinnen ernannt wurden. 67% der Befragten reichten beim Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ein Finanzierungsgesuch ein, und 75% blieben im akademischen Bereich und in der Forschung aktiv.

NATIONALE UND INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Auf nationaler Ebene arbeitet das Réseau romand mit Mentoring Deutschschweiz zusammen. Diese Zusammenarbeit ist für die Institutionalisierung und Einreichung von Finanzierungsgesuchen (SNF) äusserst wertvoll. Durch die Teilnahme von Mentees, die im Rahmen von Forschungsaufenthalten im Ausland tätig sind, sowie von Mentorinnen und Mentoren aus verschiedenen europäischen Ländern hat das Programm seit seiner ersten Durchführung internationale Dimensionen erreicht. Seit Anfang 2007 koordiniert das Réseau romand das europäische Projekt eumentnet, das vergleichbare europäische Mentoringprogramme vernetzt.

KONTAKT Helen Füger, Projektleitung; Muriel Besson, Koordination | Réseau romand de mentoring pour femmes | Universität Freiburg, Av. de l'Europe 20, 1700 Freiburg | Tel. 026 300 70 40 | f-mentoring@unifr.ch | www.unifr.ch/f-mentoring

«Akademikerinnen mit Kindern zu sehen,
hat mir viel Zuversicht gegeben.»

Petra Moog, Mentee im Programm Mentoring Deutschschweiz 2004–2006

«Es braucht Leute, die einem beibringen, was
auf dem Markt der Wissenschaften zählt.»

Nikolaus Franke, Mentor von Petra Moog

MENTORING DEUTSCHSCHWEIZ – DAS PROGRAMM FÜR FORTGESCHRITTENE WISSENSCHAFTLERINNEN



Mentoring Deutschschweiz ist ein Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen. Es richtet sich an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der universitären Hochschulen der Deutschschweiz, mit dem Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Rund 30 Mentees erhalten eine individuelle Begleitung durch ihre MentorInnen, die in der gleichen Fachrichtung arbeiten, jedoch unterschiedlichen Universitäten im In- und Ausland angehören. Die Mentoring-Partnerschaft wird durch die Programmkoordinatorin vermittelt und dauert in der Regel zwölf bis fünfzehn Monate. Die Ziele und die zeitlichen Rahmenbedingungen des Duos werden in einer Vereinbarung schriftlich festgehalten. Ziel der begleitenden Veranstaltungen im Rahmenprogramm

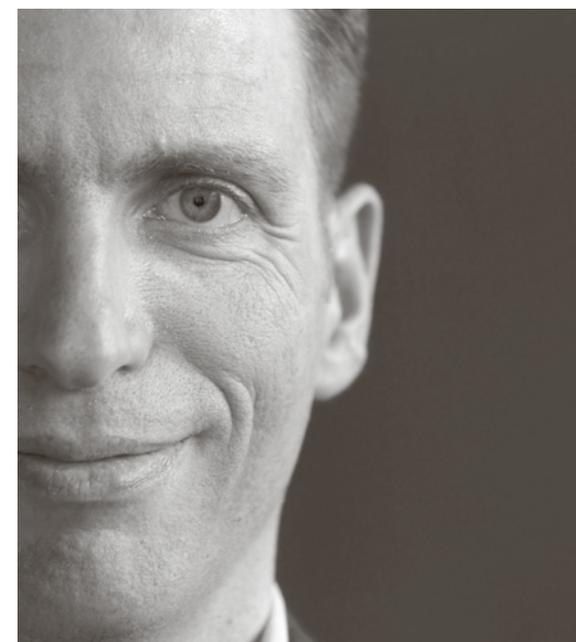
ist es, die Mentees in den einzelnen Phasen des Mentoringprozesses zu unterstützen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten wichtige Informationen und Impulse zur Laufbahnplanung und erarbeiten in Workshops Karriere- und Netzwerkstrategien. Das Rahmenprogramm soll die Akademikerinnen über die Grenzen der eigenen Universität hinaus fördern und ihnen ermög-

Die Fotos stammen aus dem Porträtband «Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring», in dem zwölf Porträts aus drei unterschiedlichen Programmen den Nutzen und die Ziele von Mentoring dokumentieren. Der Band kann bei der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Hrsg.) der Universität Bern unter www.gleichstellung.unibe.ch oder direkt bei der Projektkoordinatorin bezogen werden.

lichen, sich mit anderen Mentees fach- und qualifikationsübergreifend zu vernetzen.

Projektpartnerinnen sind alle Gleichstellungsstellen der universitären Hochschulen der Deutschschweiz. Zusammen mit dem «Réseau Romand de mentoring pour femmes» bildet Mentoring Deutschschweiz ein nationales Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Beide Programme werden seit 2001 durch das Bundesprogramm Chancengleichheit und seit 2006 auch durch den Schweizerischen Nationalfonds unterstützt.

Insgesamt haben bis 2007 rund 150 hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in der Deutschschweiz und 93 in der Westschweiz und im Tessin von den beiden Mentoringangeboten profitiert. Der Wissenstransfer der Kooperationsprojekte Mentoring Deutschschweiz und Réseau Romand auf jüngere Mentoringprogramme ist gross. Mentoring Deutschschweiz läuft bis 2008 in der vierten Laufzeit; eine Fortsetzung bis 2010 ist geplant.



KONTAKT Mentoring Deutschschweiz | Sabine Lask | Abteilung für die Gleichstellung der Universität Bern, Hochschulstr. 4, 3012 Bern | Tel. 031 631 31 20 | sabine.lask@afg.unibe.ch | www.mentoring.unibe.ch

PEER MENTORING

Peer-Mentoring-Gruppen sind in Selbstorganisation gegründete Gruppen von Nachwuchsforschenden. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen (und einige Nachwuchswissenschaftler) bewerben sich mit einem ausgearbeiteten Programm um Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit. Peer-Gruppen können sich disziplinenübergreifend oder -einheitlich, stufenübergreifend oder stufeneinheitlich zusammensetzen. Jede Peer-Gruppe wird von einer Gruppenleiterin geführt, die für die Koordination der Gruppe und die allgemeine Organisation des Projektes zuständig ist. Für Männer können die Gruppen ebenfalls geöffnet werden, allerdings liegt die Leitung der Gruppe immer bei einer Frau. Eine Jury aus Professorinnen und Professoren wählt die besten Peer-Gruppen aus. Jeder Peer-Gruppe steht ein wissenschaftlicher Beirat aus mindestens zwei Professorinnen und Professoren zur Seite, die speziell von den Gruppen ausgesucht werden. Die Peers profitieren von Expertisen ihrer Beirätinnen und Beiräte, und oftmals fungieren diese bei der Einladung von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durch ihre internationale Vernetzung als wichtige Gatekeeper.

Im Rahmen des Projektes getätigte Gruppenevaluationen und Gespräche mit einzelnen Peers und am Peer Mentoring beteiligten Professorinnen und Professoren haben gezeigt, dass sich die Peers durch ihre Peer-Gruppen-Mitgliedschaft aktiv und kritisch mit der akademischen Laufbahn auseinander gesetzt und sich durch Workshops laufbahnrelevante Kompetenzen angeeignet haben. Gleichzeitig haben Mitglieder von Peer-Gruppen erreicht, dass ihre Forschung in ihrem Umfeld sichtbarer und präsenter wurde, und konnten sich sowohl untereinander als auch mit zu Podiumsdiskussionen oder Inputreferaten eingeladenen Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern vernetzen. Die eingeladenen Gäste fungierten dabei als Mentorinnen und Mentoren, die wertvolle Hinweise und Erfahrungen an die Peers weitergaben. Im Rahmen von Peer-Gruppen-Aktivitäten wurden die akademischen Profile der einzelnen Mitglieder gegenseitig evaluiert und ausgebaut. In den Peer-Gruppen konnten Themen wie Vereinbarkeit von Karriere und Familie reflektiert und diskutiert werden. Die Mitglieder gelangten durch Gespräche mit anderen Peers und Mentorinnen und Mentoren zu grösserer Klarheit über Karriereentscheidungen und wurden sich noch bewusster über Kompromisse und Anforderungen, die sie mit einer wissenschaftlichen Karriere eingehen und erfüllen müssen. Dadurch waren sie auch besser in der Lage, selbstbewusst mit ihrer Forschung und ihren Karrierezielen nach aussen aufzutreten. Peer-Gruppenleiterinnen konnten zudem wertvolle Führungserfahrung erwerben.



Über 250 Personen waren seit dem Jahr 2000 in Peer-Gruppen, davon 15 Männer; zur Zeit sind 96 Personen in Peer-Gruppen an den Universitäten Zürich, Basel, St. Gallen (Laufzeit 2006–2007) aktiv. Die Peer-Gruppen werden von einer Projektleitung an der jeweiligen Universität bei ihren Aktivitäten begleitet und beraten.



Evaluation Fachhochschulen Hautes écoles spécialisées Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana

Evaluation des

BUNDESPROGRAMMS **CHANGENGLEICHHEIT** VON FRAUEN UND MÄNNERN

an den Fachhochschulen 2004 – 2007

Die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004–2007 erfolgte in drei Teilen. Der erste Zwischenbericht befasst sich mit den «Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit», der zweite hat die «Projektentwicklung und Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter» zum Inhalt, und der dritte präsentiert die Ergebnisse der Evaluation, die positiv ausgefallen sind. Besondere Erwähnung fanden Fortschritte seit dem ersten Programm, das im Jahr 2000 lanciert worden war. Der Studentinnenanteil im Bereich Technik, Wirtschaft und Design stieg nämlich von 17% im Jahr 1997/1998 auf 29% im Jahr 2005/2006. In Design befinden sich jetzt die Frauen mit 59% in der Mehrheit, während ihr Anteil in der Technik und Informationstechnologie mit 5,8% relativ stabil ist. Dabei handelt es sich um gesamtschweizerische Zahlen, doch gibt es unter den sieben öffentlichen Fachhochschulen starke regionale Unterschiede.

In den neuen Fachhochschulbereichen Gesundheit, soziale Arbeit und Kunst machen die Studentinnen mit 71% die grosse Mehrheit aus, bei den Dozierenden beträgt der Frauenanteil aber nicht einmal ganz die Hälfte. In fast allen Fächern ist der Dozentinnenanteil noch recht tief. 2006 war der Frauenanteil an der HES-SO, der ZHF und der FHZ höher, da dort weniger technische Bereiche angesiedelt sind.

Im Sinne der Einbindung der Chancengleichheit in die Schulstrukturen verfügt jede Fachhochschule nun über eine Stelle für die Förderung der Chancengleichheit. Dank der oder dem Gleichstellungsbeauftragten können Gleichstellungsmassnahmen gefördert und entsprechende Aktionen an der Fachhochschule ausgearbeitet werden.

Aus der Evaluation geht hervor, dass dank der Arbeit der Gleichstellungsstellen und der höheren Anzahl Angestellten, die sich von 2004–2007 für Genderprojekte eingesetzt haben, die Voraussetzungen für den Ausbau der Genderkompetenzen immer besser werden. Dieses strategische Ziel sollte deshalb auch in der nächsten Vierjahresperiode 2008–2011 weiter verfolgt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten sind sich dessen bewusst – sie haben die Förderung der Genderkompetenzen zu einer Priorität gemacht.

Beim Gender Mainstreaming kommen wir zum Schluss, dass das Bewusstsein für die Bedeutung der Gleichstellung an den Fachhochschulen zusehends wächst. Davon zeugen die Erwähnung der Gleichstellung in bestimmten Managementdokumenten und das Bewusstsein vieler Führungspersonen für die Frage. Trotzdem wird die Genderperspektive noch nicht in allen Prozessen berücksichtigt. Deshalb möchte das BBT dieses Thema für die Finanzierungsperiode 2008–2011 in den Mittelpunkt stellen.

Das BBT hat sich für die Jahre 2008–2011 zum Ziel gesetzt, die angewandte Genderforschung zu fördern, andere Genderstudien als bisher durchzuführen und so eine echte Forschungspolitik zu diesem Thema zu lancieren.

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit an FH: Barben Marie-Louise, Ryter Elisabeth, Strub Silvia, Hüttner Evelyne. Oktober 2006, «Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004–2007. Schlussbericht», Bern.

CHRISTINE SPREYERMANN (FOTO)

FRANZISKA MÜLLER

CHRISTINE ROTHMAYR



WIE MENTORING WIRKT!

Evaluation

Im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an Universitäten entstanden 16 Mentoring-Projekte, die sich bezüglich Zielgruppen, Beratungssetting, Aktivitäten, fachlicher und regionaler Ausrichtung unterscheiden. Über 700 Nachwuchswissenschaftlerinnen profitierten seit 2000 von einem dieser Angebote. Im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms 2000 bis 2007 wurde die Wirkungsweise von Mentoring mittels Fallstudien bei elf Mentoring-Beziehungen aus sechs konzeptionell unterschiedlichen Projekten untersucht¹.

Die Fallstudien zeigen vier bedeutende Wirkungsbereiche auf. Mentoring kann die laufbahnstrategischen Kompetenzen der Mentees sowie ihre Selbstsicherheit und Selbstbestimmung im wissenschaftlichen Umfeld erhöhen, und Mentoring kann die methodischen Schlüssel-Kompetenzen sowie die Präsenz und die Zugehörigkeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft erweitern.

Die Wirkungen sind das Resultat einer Palette an Mentoring-Aktivitäten.

- Beratung individuell durch eine erfahrene Person als Mentor oder Mentorin oder als Intervention durch Peers ermöglicht, situativ angepasste neue Handlungsoptionen zu entwickeln.
- Erfahrungsaustausch ermöglicht, erprobte Laufbahnstrategien, unterschiedliche Lebensentwürfe und Gemeinsamkeiten zu entdecken und sich mit seinen Erfahrungen zu zeigen.
- Schulungsangebote und Skills-Training zielen auf die Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires z.B. für Vorstellungsgespräche, Wettbewerbspräsentationen oder Moderationen.
- Wissenschaftspraktische Erfahrungen sind learning by doing und beinhalten z.B. die Organisation von Tagungen, gemeinsame Publikationen oder systematische Unterstützung und Reflexion beim Publizieren und wissenschaftlichen Schreiben, die Übernahme von Projektleitungsaufgaben.

Einige Projekte boten alle Aktivitäten (zur Auswahl) an, andere fokussierten wenige Aktivitäten. Peer-Mentoring-Projekte erwiesen sich als zeitlich aufwändig für die Mentees, deckten jedoch ein breites Spektrum an Effekten ab. Dazu gehörten z. B. der Aufbau wichtiger Fachkontakte bis zum Leistungsausweis als Projektmanagerin. one-to-one-Projekte benötigten weniger Ressourcen, konnten sehr situationsspezifisch genutzt werden und stärkten insbesondere laufbahnspezifische und persönliche Kompetenzen. Wichtig waren die psychosoziale Unterstützung zum Durchhalten in kritischen Situationen, immer wieder aufgefordert sein, Prioritäten zu setzen, Karriere als planbar zu verstehen. Bei einer Mehrheit der befragten Mentees hatte das Mentoring einen konkreten Einfluss auf das Erreichen der nächsten Karrierestufe. Nur gerade eine Mentee schätzte die Wirkungen des Mentoring als zwar positiv, jedoch eher gering, ein.

Die elf untersuchten Mentoring-Beziehungen hatten meistens Bestand über die Projektzeit hinaus und entwickelten sich zu nachhaltig andauernden Beziehungen zwischen Mentee und Mentorin/Mentor respektive unter den Peers. Auch nach Ablauf des Mentoring konnten die Mentees auf diese persönlich und laufbahnstrategisch wichtige Ressource zurückgreifen.

Auch alle MentorInnen waren von den positiven Effekten des Instruments Mentoring überzeugt.

Insgesamt erweist sich Mentoring als sehr flexibles Instrument, das bei unterschiedlichen Ausgangspositionen und verschieden gelagerten Bedürfnissen von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt angesetzt werden kann, um die Karrierechancen zu stärken.

¹ Franziska Müller, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann, Christine Rothmayr: Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten 2000–2007.

Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den FH

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK



Die Grundlagen für eine Gesellschaft, in der Männer und Frauen gleichberechtigt leben und arbeiten, werden vor allem in der Ausbildung gelegt. Die Fachhochschulen sind daher berufen, ja verpflichtet, die Voraussetzungen für einen derartigen Prozess zu schaffen. Wir wissen, dass der Fachkräftemangel in unserem Land zunimmt. Wir wissen auch, dass das Potenzial, das Wissen und Können von Frauen ein Reservoir ist, das zu wenig genutzt wird. So finden wir in Kaderpositionen nur 4 % Frauen. Nur jeder 10. Verwaltungsratssitz ist von einer Frau besetzt. Verbandsdirektorinnen sind in der Minderzahl. Hochqualifizierte Männer machen schneller Karriere als ihnen ebenbürtige Frauen. 45 % der Männer, die eine Fachhochschule besucht haben, besetzen 5 Jahre nach ihrem Abschluss eine Kaderposition. Bei den Frauen sind es nur 32 %.

Eine Voraussetzung, um den Frauenanteil in Kaderpositionen zu erhöhen, ist die Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen. Eine weitere Voraussetzung ist die Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten, um die weiblichen Arbeitskräfte zu fördern. Das BBT und das Beratungsorgan dieses Bundesprogrammes haben viele Krippenplätze finanziert. Ziel ist, dass jede Fachhochschule ihre eigene Krippe hat. Neben dieser Massnahme wurden von 2000–2007 folgende Projektgruppen finanziert: Motivationsprojekte (46 %), Mentoring (16 %), Vernetzung (13 %), neue Studiengänge (11 %), Gender Mainstreaming (7 %), Gender Studies (6 %).

AUSBLICK

Das BBT hat dieses Jahr Gender Mainstreaming zu einem Schwerpunktthema erklärt – mit der Absicht, die Genderkompetenzen im Leistungsauftrag der Fachhochschulen zu erhöhen. Besonders werden die Kooperationsprojekte gefördert und die Projekte in den Bereichen Gesundheit, soziale Arbeit und Kunst. Hier besteht ein Nachholbedarf, da diese Disziplinen erst später in den FH-Bereich integriert wurden. Obwohl die Studentinnen in den neu geschaffenen FH-Studiengängen soziale Arbeit, Gesundheit und Kunst mit 71 % deutlich in der Mehrheit sind, besetzen Frauen immer noch weniger als die Hälfte der Stellen im Lehrkörper.

Der neue Aktionsplan des Bundesprogramms «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen» für die Beitragsperiode 2008–2011 gibt durch einen Strategiewandel mehr Verantwortung und mehr Kompetenzen an die einzelnen Fachhochschulen ab. Dadurch wird der Wettbewerb zwischen den Fachhochschulen erhöht und eine Sensibilisierung vor Ort vorangetrieben.

Denn obwohl die Akzeptanz der Chancengleichheit zunimmt, sind wir noch lange nicht am Ziel. Denken wir nur an die Untervertretung der Frauen in Führungspositionen und als Dozierende, den Mangel an Frauen in technischen Berufen und an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Genau hier soll das Bundesprogramm weiterhin einen Beitrag leisten.

Die Chancengleichheit ist auch in der Wirtschaft zu einem Thema geworden. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat mit Unterstützung des Schweizerischen Gewerbeverbandes und des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ein KMU-Handbuch herausgegeben. Darin sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt. Das EVD unter der Führung von Bundesrätin Doris Leuthard engagiert sich mit «Wort und Tat», die Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu verwirklichen. So hat sich die Bundesrätin am 17. September 2007 an einer Tagung vor 200 Unternehmerinnen und Kaderleuten verpflichtet, mehr Frauen in die Chefetagen ihres Departements zu holen. Bis 2011 soll in ihrem Departement in jede Geschäftsleitung mindestens eine Frau Einsitz nehmen. Auch hat sie versprochen, den Frauenanteil im EVD bis 2015 um 25 % zu erhöhen.

Ebenso hartnäckig und engagiert verfolgt die Direktorin des BBT, Ursula Renold, das Ziel der Chancengleichheit. Ihre Unterstützung haben wir an der Tagung des BBT «Frauen aus den Fachhochschulen in die Arbeitswelt» im Mai 2007 erfahren.

Mein Dank geht an die Direktionen der Fachhochschulen und ihre Verantwortlichen für Chancengleichheit für ihren unermüdlichen Einsatz und für das Verständnis, das sie unseren Anliegen entgegengebracht haben.

Ebenso danke ich den Mitgliedern des Beratungsorgans und den Mitarbeiterinnen im BBT für die engagierte und wertvolle Mitarbeit.



BEST PRACTICE GOOD PRACTICE SWISS PRACTICE

PROF. DR. KATHARINA VON SALIS
Präsidentin 2000–2007 des Lenkungs-
ausschusses des Bundesprogramms Chancen-
gleichheit von Frauen und Männern an den
Universitäten

Ursprünglich war der Titel dieser Broschüre «Best Practice». Unterwegs wurde klar, dass man bei vielen der beschriebenen Beispiele noch gar nicht sagen kann, ob sie «best practice» darstellten.

So kam es zum Titel «Good Practice». Von jeder Schweizer Hochschule – den 10 Universitäten, den sieben öffentlichen Fachhochschulen und den beiden ETH – wird ein Projekt vorgestellt, das die Chancengleichheit durch Mentoring oder verwandte Aktivitäten gefördert hat oder noch fördern wird. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass möglichst viele verschiedene Projekttypen vorgestellt werden.

Fast acht Jahre nach Beginn des deutlich geäusserten Willens des Bundes, dem Ungleichgewicht zwischen männlicher und weiblicher Beteiligung in Forschung und Lehre an den Hochschulen beizukommen, können wir auf einen Reichtum an Erfahrungen zurückblicken. Vieles, was angepackt wurde, hat sich bewährt, wurde mit Anpassungen weitergeführt und wird auch 2008–2011 weiterhin vom Bund unterstützt. Weniges hat sich nicht bewährt, anderes hat sich so gut bewährt, dass es durch die jeweilige Hochschule auf eigene Rechnung weitergeführt wird.

DER LENKUNGSAUSSCHUSS – EINE NACHLESE

Der Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit war zusammengesetzt aus einem Vertreter oder einer Vertreterin jeder Universität – oft war dies die Delegierte für Chancengleichheit. Mit dabei waren aber auch Vertretende eines Rektorats und Vizerektoren. Damit war sichergestellt, dass einerseits das Wissen der Gleichstellungsfrauen angezapft werden konnte und gleichzeitig das Gremium immer wieder mit der realen Welt der Themen von Universitätsleitungen konfrontiert wurde. Neben den stimmberechtigten Mitgliedern waren als ständige Gäste auch die SUK, der SNF, das BBT, die ETH und das SBF vertreten. Ihr Wissen war immer wieder gefragt, und der kontinuierliche Wissenstransfer war gewährleistet. Damit wurde auch bereits die Grundlage für eine zukünftige Zusammenarbeit aller drei Hochschultypen geschaffen.

DAS LETZTE VON DER PRÄSIDENTIN DES LENKUNGSAUSSCHUSSES

Fast acht Jahre als Präsidentin des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms Chancengleichheit sind genug. Als Erfahrungshintergrund hatte ich – als Geologin – die Gründung und den Aufbau der «Stelle für Chancengleichheit von Mann und Frau» an der ETH Zürich mitgebracht. Parallel dazu habe ich im Beratungsorgan des entsprechenden Programms für die Fachhochschulen mitgearbeitet. Mit Bedauern musste ich 2006 zur Kenntnis nehmen, dass der Gedanke, für die nächste Legislaturperiode ein gemeinsames Programm für alle Hochschulen zu konzipieren, noch mehr Ängste als Begeisterung auslöste. Tatsache ist aber, dass Frauen mit einer Ausbildung im einen Hochschultyp oft in einem anderen eine Stelle finden oder/und Karriere machen. Die Ziele sind vergleichbar, die Probleme auch – Frauen bedürfen eines gewissen Anstosses und gerne auch gendergerechter Studieninhalte und -pläne, damit sie in grösserer Zahl als bisher Ingenieurin, Mathematikerin oder Physikerin werden wollen. Auch um in eine wissenschaftliche Karriere einzusteigen, sind Frauen aus verschiedensten Gründen noch weniger motiviert als ihre Kollegen. In dieser Publikation zu lesen, dass Prof. Dr. H. Weder, der Präsident der Rektorenkonferenz, Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten als Qualitätskriterium für Universitäten ansieht, tut gut – das Thema ist angekommen. Das Editorial zu dieser Broschüre wurde gemeinsam verfasst vom Staatssekretär für Bildung und Forschung und der Direktorin des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), den beiden Verantwortlichen für die Hochschullandschaft Schweiz. Das ist ebenso vielversprechend für die Zukunft wie die Worte in den SBF News vom Mai 2007, dass auch für 2012–2015 projektorientierte Beiträge vorgesehen sind – z. B. für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Swiss practice eben.

DANK

Allen Beteiligten sei herzlichst gedankt. Allen.



UNIVERSITÄTEN

Schweizerische Universitätskonferenz SUK

Bundesprogramm Chancengleichheit
von Frauen und Männern an den Universitäten
Sennweg 2 | 3012 Bern

Tel. + 41 31 306 60 75 | Fax + 41 31 302 17 92

www.cus.ch

Ab 1. 1. 2008: www.crus.ch, chance@crus.ch

FACHHOCHSCHULEN

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Bundesprogramm Chancengleichheit
von Frauen und Männern an den Fachhochschulen
Effingerstrasse 27 | 3003 Bern

Tel. +41 31 322 29 28 | Fax +41 31 324 92 47

www.bbt.admin.ch | chance@bbt.admin.ch

HERAUSGEBER

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

Schweizerische Universitätskonferenz SUK

© Bern 2007 | 11.2007 | 1000 de, 700 fr, 200 it

KOORDINATION UND REDAKTION

Caroline Ceppi, Manuela Boss, Mirjam Christe, Gabriela Obexer-Ruff

KONZEPT UND GESTALTUNG

grafikwerkstatt upart, Christine Blau und Marina Zala, Bern

DRUCK

Vetter Druck AG, Thun

BUCHBINDEREI

Schlatter AG, Liebefeld