

MENTORING FÜR AKADEMIKERINNEN

INDIVIDUELLE ERFOLGE, STRUKTURELLE HINDERNISSE UND AKTUELLE HERAUS- FORDERUNGEN NACH ZEHN JAHREN WIN

Eine Untersuchung im Auftrag von Diversity & Inclusion der Novartis
Pharma AG und des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel

Dr. Ulle Jäger
unter Mitarbeit von Fleur Weibel

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	08
Kernelemente des Programms sind erfolgreich	09
Zentrale Ziele des Mentorings werden erreicht	10
Netzwerke sind nachhaltig	11
Weitere Ergebnisse	12
01 EINLEITUNG	14
Zur Wirksamkeit von Mentoring	15
Forschungsfragen	16
Methode und Sample	16
Zur Darstellung der Ergebnisse	17
02 WIN – EINE ERFOLGSGESCHICHTE	18
Mentoring	19
Heterogenität und Diversität als Herausforderung	19
Wichtigstes Resultat der Teilnahme an WIN	20
Resultate der Arbeit im Duo	24
Engagement im Anschluss an das Programm	25
Networking	26
Umfang und Nutzen der Netzwerke	26
WIN-Alumnae und Ausbau des Netzwerkes	29
(Un-)Sichtbarkeit von Mentoring innerhalb des Unternehmens	30
Work & Life	32
Tätigkeitsfelder der Mentees	32
Karriereverlauf der Mentorinnen und Mentoren	32
Wichtige Faktoren für die Laufbahn	33
Was am Job gefällt und was besser sein könnte	34
Work-Life-Balance	34
Gender	36
Notwendigkeit von Frauenförderung	36
Mentoring als Mittel der Frauenförderung	37
Mentor oder Mentorin	38
Mentoring für Frauen und Männer	40

03 STRUKTURELLE HINDERNISSE DER ARBEITSWELT	44
Wünsche der Mentees, Mentorinnen und Mentoren	46
Berufseinstieg in Teilzeit	46
Karriere und Teilzeit	46
Jobsharing	48
Grenzen individuellen Handelns	49
Headcount oder Full-Time Equivalent	49
80%-Anstellung als Grenze für Karriere in Teilzeit	50
04 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR MENTORING	52
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Mentorinnen und Mentoren	53
Partnerschaft	53
Elternschaft	54
Umfang der Erwerbstätigkeit	54
Neue Geschlechterarrangements bei den Mentees	55
Egalitäre Partnerschaften	55
Vereinbarkeit als Männerthema: eine Generationenfrage	56
05 EMPFEHLUNGEN	58
Kernelemente des Programms beibehalten	58
Nachhaltigkeit der Netzwerke unterstützen	59
Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren verstärken	60
Aktuelle Veränderungen der Geschlechterverhältnisse stärker berücksichtigen	61
06 AUSBLICK	62
Neue Themen für Mentoringprogramme	62
07 ZAHLEN UND TABELLEN	66
08 LITERATUR	70