

VetMENT Programm 2014 bis 2016

Erfolgreicher Durchgang der dritten Mentoring-Runde VetMENT an der Berner Vetsuisse-Fakultät: Ziel und Nutzen des Programms anhand von zwei Interviews

Von Juni 2014 bis Januar 2016 lief die dritte Runde des 2010 eingeführten Mentoring-Programms VetMENT. Zwölf Nachwuchskräfte konnten von einer Karriere-fördernden Unterstützung durch nationale und internationale Mentorinnen und Mentoren profitieren.

Patricia Felber*

Am 24. Juni 2014 trafen sich ein Nachwuchswissenschaftler und elf Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Startworkshop der dritten Runde des Mentoring-Programms VetMENT der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern. Das Programm, welches allen Mittelbauangehörigen offen steht, fand erstmals ausschliesslich mit Personen von der Vetsuisse-Fakultät der Uni Bern statt. Zudem wurde VetMENT in optimierter Form

angeboten. Vier wichtige Veränderungen sind zu nennen: (1) Die Mentees konnten ihre Mentorin oder ihren Mentor selber vorschlagen – bis anhin wurde den Mentees nach bestimmten Kriterien jemand zugeteilt. (2) Die Mentees wurden ermuntert, ihre Mentorinnen und Mentoren (auch) im Ausland zu suchen. (3) Es wurden keine speziellen Kurse für die Mentoring-Gruppe organisiert – die Mentees suchten ihren Bedürfnissen entsprechend Kurse aus dem Angebot der Universität, des Kantons oder einer Drittinstitution aus. (4) Das VetMENT Lunch wurde eingeführt. Dieses informelle, gemeinsame Mittagessen der Mentees findet jeden ersten Donnerstag im Monat statt.



Abb. 1: 11 Mentees und die Koordinatorin P. Felber (vorne rechts) am Startworkshop am 24. Juni 2014

Nach Abschluss des Programms wird eine durchaus positive Bilanz zu den eingeführten Neuerungen gezogen:

- Das Matching mit den selbstgewählten Mentorinnen und Mentoren verlief bei neun Personen reibungslos. Bei zwei Personen musste während der VetMENT-Runde ein neuer Mentor bzw. eine neue Mentorin gesucht werden. Gründe waren einerseits die mangelnde Zeit, andererseits die fehlende Erfahrung des vorgesehenen Mentors, der vorgesehenen Mentorin. Für eine Person konnte keine Mentorin oder kein Mentor gefunden werden. Aufgrund eines Stellenwechsels verliess diese Mentee jedoch das Programm vorzeitig.
- Drei Personen haben ihre Mentorin oder ihren Mentor im Ausland (Österreich, Deutschland und Irland) gefunden. Die Mentees trafen die Mentorinnen oder Mentoren an deren Universitäten oder an internationalen Konferenzen.
- Über die Hälfte der Mentees profitierte von einem individuellen Coaching oder einem selbstgewählten Kurs (angeboten von der Abteilung für Gleichstellung, des Zentrums für universitäre Weiterbildung, dem ETH-Programm „Fix the leaky Pipeline“ oder Matuschek Consulting).
- Das VetMENT Lunch war gut besucht und bot die Möglichkeit zum Austausch von Neuigkeiten hinsichtlich anstehender und vollbrachter Karriereschritte. Auch Herausforderungen und Probleme konnten in geschütztem Rahmen angesprochen werden. So konnte manch unverbindlicher Rat gegeben werden. Dieses Peer-

Mentoring wurde als so wertvoll eingeschätzt, dass das VetMENT Lunch nach dem offiziellen Programmabschluss weitergeführt wird.

Die beiden folgenden Interviews geben einen Einblick in zwei erfolgreiche Mentoring-Duos. Beim ersten Duo kommt die Mentorin von der TU Wien und wurde dort im Verlaufe des Mentoring-Programms drei Mal besucht, zudem trafen sich Mentee und Mentorin mehrmals an Konferenzen, skypten und emailten sich regelmässig. Beim zweiten Duo stammte die Mentorin aus der Vetsuisse-Fakultät in Bern.

Mentoring-Duo 1: Mentee Dr. med. vet. Friederike Zeeh, Schweinegesundheit, Vetsuisse-Fakultät Uni Bern und Mentorin Prof. Dr. med. vet. Isabel Hennig-Pauka, Universitätsklinik für Schweine, Wien.

Patricia Felber: Frau Dr. Zeeh, was hat Ihnen die Teilnahme an VetMENT als Mentee gebracht?

Friederike Zeeh: Durch das Mentoring habe ich viele und tiefe Einblicke in Strukturen, Abläufe und Organisationen des wissenschaftlichen Betriebs erhalten. Zudem habe ich Kontakt zu meiner Mentorin, einer wichtigen Forscherin in meinem Fachbereich, aufgenommen. Dies hätte ich ohne dieses Programm so sicher nicht in Angriff genommen. Zudem habe ich Kontakt aufgenommen zu Entscheidungsträgern oder

Programmverantwortlichen von unterschiedlichen Stellen der Universität Bern; so nach dem Motto „man hat die Person schon einmal gesehen und sie mich auch“. Und nicht zu vergessen der Kontakt zu anderen TeilnehmerInnen, der ebenfalls enorm wichtig ist.

Wie viel Zeit mussten Sie investieren?

Müssen musste ich ja nicht wirklich. Neben den Workshops und Treffen habe ich punktuell bis zu zwei Stunden für die Vor- und Nachbereitung der Treffen etc. gebraucht. Die Reisen zur Mentorin konnte ich noch für andere Dinge nutzen und sehe sie also nicht als Zeitverlust an. Ja, man investiert Zeit, kann es aber meistens selber steuern, wie viel man davon investiert.

Nach welchen Kriterien haben Sie Ihre Mentorin ausgewählt?

Meine Mentorin hat ein ähnliches Fachgebiet aber andere Forschungsschwerpunkte, eine ähnliche familiäre Situation und sie ist in einer Position, die ich so oder eine in ähnlicher Form anstrebe.

Aus welchen zwei Gründen würden Sie VetMENT einem Kollegen oder einer Kollegin empfehlen?

Erstens, den Mentees werden Kenntnisse für den Karriereweg und die Möglichkeit zur Vernetzung vermittelt. Zweitens, die Mentees stehen unter „Zwang“ zur eigenen Reflektion und

Erstellung eines Masterplans für die angestrebte wissenschaftliche Karriere.



„Zudem habe ich meine Mentorin kontaktiert, ... Dies hätte ich ohne dieses Programm so sicher nicht in Angriff genommen.“
Friederike Zeeh

Wie hat Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Sie darin unterstützt, bei VetMENT mitzumachen?

Mein Vorgesetzter hat mich sehr darin unterstützt bei VetMENT mitzumachen: er hat mir die Freiräume und freie Zeit für das Programm gewährt, er hat mich aktiv auf das Programm aufmerksam gemacht, er hat die Spesen, soweit sie nicht vom Programm (danke dafür nochmals!) getragen wurden, ergänzt und er hat auch nachgefragt, wie es läuft.

Patricia Felber: Frau Professorin Hennig-Pauka, Sie haben als Mentorin von VetMENT Ihre Mentee Friederike Zeeh während eininhalb Jahren begleitet. Was haben Sie dieser vor allem auf den Weg mitgeben können?

Isabel Hennig-Pauka: Diese Frage kann Friederike am besten selbst beantworten. Mein Wunsch war, ihr den Rücken zu stärken und sie in dem zu bestätigen, was sie tut. Ausserdem wollte ich ihr mitgeben, dass Rückschläge und schwierige Situationen nicht ungewöhnlich sind und dass man sich durch sie nicht die Freude an der Arbeit und die Motivation zum Vorwärtsgen nehmen lassen sollte.

Was bietet Mentoring, das im universitären Alltag zu kurz kommt?

Mentoring bietet die Möglichkeit, sich unvoreingenommen über die eigene berufliche Situation austauschen zu können und eine ehrliche Einschätzung zu den eigenen Plänen, Aktivitäten und Strategien, aber auch zur Aussenwirkung zu bekommen. Diese Reflexion kommt im universitären Alltag auch deshalb zu kurz, weil die nötige Distanz für eine unvoreingenommene Meinung und eine uneigennützig Kritik oft fehlt.

Im universitären Alltag ist der Blick meist nur auf die berufliche Situation der Mentee gerichtet, obwohl diese häufig sehr stark von der privaten Situation beeinflusst wird. Diese Interaktion wird im universitären Alltag meist komplett von Aussenstehenden verdrängt. Im Mentoring ist es erlaubt, beide Lebensbereiche gemeinsam zu betrachten und zu analysieren, wie sie sich positiv und negativ gegenseitig beeinflussen. Daraus können sich neue Strategien und Ansätze ergeben

Inwiefern hilft Mentoring einer Nachwuchskraft, die wissenschaftliche Karriere machen will?



„Auch Kritik kann hilfreich für die Mentee sein, da sie ihren eigenen Standort besser erkennen kann und ihre Wirkung nach Aussen erfährt.“

Isabel Hennig-Pauka

Hilfreich am Mentoring ist eine ehrliche Reflexion des eigenen Tuns und der eigenen Pläne gemeinsam mit einer erfahreneren Person, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befindet. In einer Beziehung, die nicht durch Konkurrenzdenken belastet ist, in der eine gewisse Distanz besteht und in der auch keine Manipulation stattfindet, weil die Beziehung ausserhalb des beruflichen Arbeitsumfelds steht, kann sich die Mentorin allein auf die Bedürfnisse und Fragen der Mentee konzentrieren. Dabei ergeben sich häufig sehr konstruktive Gespräche.

Auch Kritik kann hilfreich für die Mentee sein, da sie ihren eigenen Standort besser erkennen kann und ihre Wirkung nach Aussen erfährt. Oft ist es schwierig, sich selbst und seine Entscheidungen im Arbeitsalltag richtig einzuschätzen. Personen, mit denen man beruflich in Kontakt steht, geben selten eine

Einschätzung oder Bewertung ab, und wenn, dann ist diese nur selten objektiv und will nicht unbedingt eine persönliche oder berufliche Weiterentwicklung unterstützen.

Neben der Kritik ist es auch die Hervorhebung der persönlichen und beruflichen Stärken der Mentee, die sie im Mentoring erfahren kann und die ihr Selbstbewusstsein stärken soll. Nur mit einem gesunden Selbstbewusstsein kann sie stark genug sein, die wissenschaftliche Karriere gut zu schaffen und die Freude an der Arbeit zu behalten. Insbesondere Frauen neigen häufig dazu, ihre Entscheidungen zu hinterfragen. Aufgabe der Mentorin ist meines Erachtens, die Mentee soweit zu bestärken, dass sie sich wieder mit einer gewissen Leichtigkeit und Gelassenheit ihren Aufgaben widmen kann. Dies kann auch dadurch gelingen, dass auch die Mentorin die Mentee ehrlich an ihren Selbstzweifeln, schwierigen Situationen und Durststrecken teilhaben lässt, die auf ihrem beruflichen Werdegang auftraten.

Wo sehen Sie die Grenzen von Mentoring?

Die oben genannten Vorteile einer gewissen Distanz zur Situation der Mentee bedingen aber auch den Nachteil, dass es als Mentorin schwierig ist, konkrete Lösungen anzubieten. Die sehr individuelle berufliche und private Situation der Mentee erlaubt es nur, gemeinsam einen Rahmen zur Entwicklung einer Lösungsstrategie abzustecken, die praktische Umsetzung kann jedoch nur durch die Mentee erfolgen.

Was war für Sie die grösste Herausforderung in ihrer Rolle als Mentorin?

Die grösste Herausforderung war, sich im Alltag Zeit füreinander zu nehmen und dem Mentoring Raum zu geben. Zwischen Friederike und mir besteht eine vertrauensvolle Beziehung, so dass ich mich immer gerne auf Friederike und ihre Situation eingestellt habe. Ich konnte die Erlebnisse und Schwierigkeiten, die sie geschildert hat, immer sehr intensiv miterleben und hätte ihr in manchen Situationen auch gerne ganz konkret geholfen. Inhaltlich war für mich eine Herausforderung, die Grenzen des Mentorings zu akzeptieren, da ich ja Friederike nicht bei der praktischen Umsetzung helfen konnte. Dies hatte Friederike aber auch nicht erwartet und letztendlich problematische Situationen immer eigenverantwortlich und unabhängig gelöst.

Vielen Dank Ihnen beiden für Ihre Einschätzungen.

Mentoring-Duo 2: Mentee Dr. Lisa Baumann, Fisch- und Wildtiermedizin, Vetsuisse-Fakultät Universität Bern und Prof. Dr. med. vet. Anna Oevermann, Abteilung Experimentelle Klinische Forschung.

Patricia Felber: Frau Dr. Baumann, was hat Ihnen die Teilnahme an VetMENT gebracht?

Lisa Baumann: Durch das Mentoring Programm habe ich viel

Einblick in die Universitätsstrukturen bekommen und wie ich diese nutzen kann. Zu unseren Workshops wurden immer sehr interessante Personen eingeladen (z.B. von Beratungsstellen, Coaches, leitende Personen). Dadurch war es mir möglich zusätzlich interessante Weiterbildungskurse und sogar ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen, welches über das Programm finanziert wurde.

Mit meiner Mentorin bin ich weiter in Kontakt, was mich sehr freut und sicher hilfreich für meine weiteren Karriereschritte ist.

Wie viel Zeit mussten Sie investieren?

Das Mentoring lässt sich problemlos in den normalen Arbeitsalltag einbauen und Bedarf keines grossen Aufwands. Wir Mentees haben uns monatlich ein Mal zum Lunch getroffen, um uns auszutauschen. Mit meiner Mentorin habe ich mich circa alle zwei Monate getroffen und bei Bedarf per E-Mail kommuniziert. Vom VetMENT Programm selbst hatten wir drei ganztägige Veranstaltungen.

Nach welchen Kriterien haben Sie Ihre Mentorin ausgewählt?

Ich habe meine Mentorin ausgewählt, da sie sich an einem Karrierepunkt befindet, den ich langfristig selber anstrebe. Wir kannten uns vorher schon ein wenig und ich wusste, dass mir ihre Einstellung und Arbeitsweise gefällt und ich sicher viel von ihr lernen könnte. Hierbei ging es mir mehr um persönliche Karriere-Beratung als um fachspezifische Dinge, da ich hierfür



„Das Mentoring lässt sich problemlos in den normalen Arbeitsalltag einbauen und Bedarf keines grossen Aufwands.“

Lisa Baumann

von meinem Vorgesetzten sehr viel Unterstützung bekomme. Jemanden zu haben der nicht direkt mit mir zusammenarbeitet, aber dennoch bestens nachempfinden kann ich welcher Lage ich bin, hat mir sehr geholfen.

Aus welchen zwei Gründen würden Sie VetMENT einem Kollegen oder einer Kollegin empfehlen?

„Geteiltes Leid ist halbes Leid“! Der Austausch mit den anderen Mentees und meiner Mentorin hat mir sehr geholfen zu realisieren, dass ich nicht alleine bin mit meinen Problemen auf dem steinigen akademischen Weg.

Neben den konkreten Nutzen (siehe erste Antwort) hat es auch einfach sehr viel Spass gemacht und ich habe viele nette Menschen kennengelernt!

Wie hat Sie Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte darin unterstützt, bei VetMENT mitzumachen?

Mein Vorgesetzter hat mich auf das Programm aufmerksam gemacht und mich dazu angeregt überhaupt mitzumachen. Auch während des Programms hatte ich seine volle Unterstützung und konnte problemlos alle Termine wahrnehmen.

Frau Professorin Oevermann Sie haben als Mentorin von VetMENT eine Mentee während eineinhalb Jahren begleitet. Was haben Sie dieser vor allem auf den Weg mitgeben können?

Anna Oevermann: Diese Frage würde wahrscheinlich besser durch meine Mentee Lisa beantwortet werden als durch mich. Lisa hat ja selbst schon eine sehr klare Vision von ihrem Werdegang gehabt. Ich hoffe, sie hat von meinen Erfahrungsberichten profitieren können, und ich habe ihr während unserer Gespräche aufzeigen können

- welche die vielen Vorteile einer akademischen Karriere sind.
- dass eine akademische Karriere unglaublich spannend sein kann und auch mit Familie ein durchaus realisierbarer Werdegang ist. Ich hoffe, ich habe sie darin ermutigen können, diesen Weg zu gehen.
- dass Krisen und Rückschläge dazu gehören, dass diese sogar sehr wichtig für die persönliche und professionelle Weiterentwicklung sind, und dass man sich durch solche nicht zu schnell entmutigen lässt.
- dass das wichtigste der Spass an ihrer Tätigkeit, der Forschung, ist und sie sich dessen immer wieder

versichern muss.

Was bietet Mentoring, das im universitären Alltag zu kurz kommt?



„Auch für den/die Mentor/in ist es sehr lehrreich, zu erfahren, was den wissenschaftlichen Nachwuchs beschäftigt“
Anna Oevermann

Mentoring bietet informellen Erfahrungsaustausch auf persönlicher und professioneller Ebene, welchen die/der direkte Vorgesetzte nicht unbedingt bieten kann. Dafür ist aber eine gut funktionierende Chemie zwischen Mentee und Mentor/in sehr wichtig. Von diesem Austausch profitiert übrigens nicht nur die/der Mentee. Auch für den/die Mentor/in ist es sehr lehrreich, zu erfahren, was den wissenschaftlichen Nachwuchs beschäftigt und welche Karriereoptionen die jüngere Forschergeneration sieht.

Inwiefern hilft Mentoring einer Nachwuchskraft, die wissenschaftliche Karriere machen will?

Mentoring hilft einer Nachwuchskraft, sehr wichtiges formelles und informelles Wissen über eine Karriere in der Wissenschaft

und an der Universität zu erhalten und damit ihre Karriere gezielter anzugehen.

Wo sehen Sie die Grenzen von Mentoring?

Mentoring kann lediglich eine unterstützende Funktion bieten, die Initiative muss aus der Eigenmotivation der/des Mentee(s) kommen. Aus diesem Grund ist der Erfolg eines Mentoring-Tandems sehr stark von dem Engagement der/des Mentee(s) abhängig.

Was war für Sie die grösste Herausforderung in ihrer Rolle als Mentorin?

Lisa ist meine erste Mentee. Ich war selbst noch vor wenigen Jahren Mentee im Mentoring Deutschschweiz-Programm und sehe mich auch noch nicht als arrivierte. Insofern war für mich die grösste Herausforderung, den Rollentausch von Mentee zur Mentorin zu vollziehen. Eine weitere grosse Herausforderung ist sicherlich, unterstützend zu wirken, ohne aber zu sehr beeinflussen zu wollen. Jeder muss seinen eigenen Weg finden können.

Vielen Dank für Ihre Offenheit über die Tandem-Beziehung zu sprechen.

Ein weiteres Interview mit der Mentee Kristina Rehberger, PhD-Kandidatin Abteilung Fisch- und Wildtiermedizin, Vetsuisse-

Fakultät Universität Bern und ihrer Mentorin Prof. Dr. Karin Ingold vom Institut für Politikwissenschaften Universität Bern finden Sie im Vetsuisse NEWS 1/2016, Seite 16 – 17.



Abb. 2: Die Mentees im Gespräch mit Prof. med. vet. Katharina Stärk von Safoso, Bern.

Wenn nun Ihr Interesse an der Teilnahme von VetMENT geweckt ist, dann zögern Sie nicht, sich mit Ihrem Vorgesetzten abzusprechen und eine Bewerbung spätestens per 17. Mai 2016 einzureichen. Das Programm beginnt dieses Jahr offiziell am 14. Juni mit der Auftaktveranstaltung. Es sind auch dieses Jahr wieder viele Gäste eingeladen, die Ihnen auf ihrem Weg der wissenschaftlichen Karriere zur Seite stehen. Bestenfalls wissen

Sie nach dem Startworkshop bereits, wenn Sie als Mentorin oder Mentor wünschen und wir nehmen unverzüglich Kontakt mit dieser Person auf, damit Sie ab Sommer mit den Tandem-Beziehungen starten. Auf den Herbst ist in Zusammenarbeit mit den anderen Mentoring-Programmen der Universität Bern eine Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ausserberuflichen Tätigkeiten/Pflege von Angehörigen anberaumt.

*Dr. Patricia Felber ist seit 2013 Koordinatorin des Mentoring-Programms VetMENT der Vetsuisse-Fakultät in Bern. Zudem ist sie seit dem 1. Januar 2016 Gleichstellungskordinatorin und für die Umsetzung des fakultären Gleichstellungsplans zuständig.

Patricia.Felber@vetsuisse.unibe.ch