

# Evaluation COMET Karriereprogramm 2022

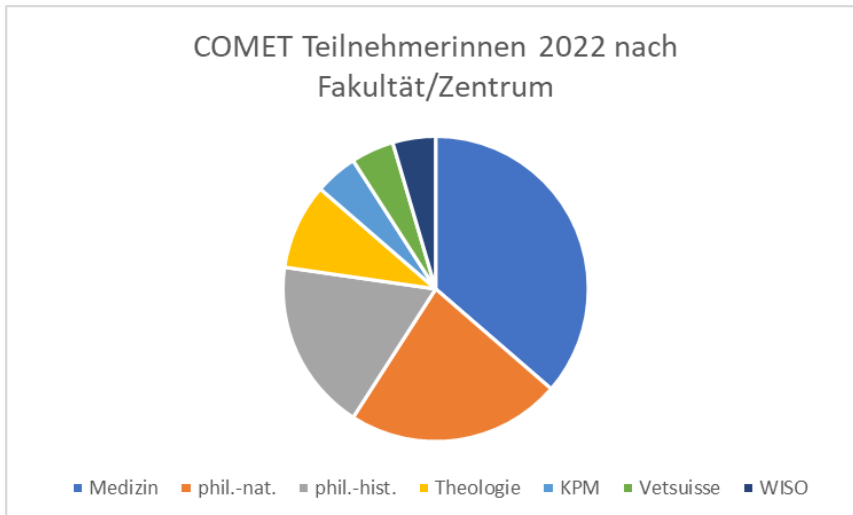
Abteilung für Chancengleichheit: Sabine Höfler und Karin Beyeler, April 2023

## 1. Ausgangslage und Ziele des Programms

Das Karriereprogramm «COMET – Coaching, Mentoring und Training» der Universität Bern startete im Juni 2022 in die sechste Durchführungsrunde. Es besteht aus den drei Kernelementen Coaching, Mentoring und Training und richtet sich an Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten nach dem Doktorat (Postdocs, Assistentinnen, Habilitandinnen, Oberärztinnen etc.). Das Programm wird durch die Mehrjahresplanung 2021-24 der Universität Bern finanziert und ist Teil des Aktionsplans Chancengleichheit 2021-2024 der Universität. COMET hat zum Ziel, den Frauenanteil auf den oberen akademischen Stufen mit gezielter Unterstützung zu erhöhen und so längerfristig zu einer stärkeren Vertretung von Frauen bei den Professuren beizutragen. Die Teilnahme am Karriereprogramm COMET soll Nachwuchswissenschaftlerinnen dabei unterstützen, die angestrebte akademische Laufbahn erfolgreich zu realisieren. Durch ein individuell gestaltbares Programm sollen Kompetenzen, Know-how und Motivation für die wissenschaftliche Karriere gestärkt und das Netzwerk der Wissenschaftlerinnen erweitert werden.

## 2. COMET-Programm 2022

Auf die Ausschreibung des Programms gingen 41 Bewerbungen von Nachwuchsforscherinnen ein. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von 14%. Das Auswahlgremium aus Vertreter\*innen der Vizerektorate Qualität, Forschung und Entwicklung wählte 22 Teilnehmerinnen aufgrund folgender Kriterien aus: Bisherige wissenschaftliche und weitere karriererelevante Leistungen, Zielvorstellungen und Motivation der Bewerberinnen in Bezug auf COMET, erhoffter Gewinn aus einer Programmteilnahme sowie aktueller Karrierestand. Bei der Auswahl wurde auch auf eine Vertretung möglichst vieler Fakultäten geachtet und auf eine Mischung der Karrierephasen der Teilnehmerinnen (early und advanced Postdocs). Auch Frauen mit nichtlinearen Karriereverläufen wurden zum Teil berücksichtigt, sofern das wissenschaftliche Potential klar ersichtlich war. Die Teilnehmerinnen stammten aus 6 Fakultäten und einem Zentrum (KPM). Nicht vertreten waren die Phil.-hum. Fakultät und die RW-Fakultät. Wie bereits im Vorjahr waren auch 2022 insbesondere die Medizinische Fakultät und die Phil.-nat. Fakultät bei den Bewerbungen und den Teilnehmerinnen stark vertreten.



N=22

Nach den Pandemie Jahren 2020 und 2021 konnten 2022 zum ersten Mal wieder alle Veranstaltungen vor Ort durchgeführt werden.

Das COMET-Programm umfasst die Elemente Coaching, Mentoring und Training. Im **Coaching** konnten sich die Teilnehmerinnen von einer professionellen Coachingperson zu Themen wie Drittmittelwerbung, Laufbahnplanung innerhalb und ausserhalb der Akademie, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wissenschaftlichem Schreiben, Kommunikation oder dem Umgang mit Machtspielen coachen lassen. COMET stellte dabei einen Pool von möglichen Coaches zur Verfügung, aus dem die Teilnehmerinnen frei auswählen konnten. Beim **Mentoring** wurde den Teilnehmerinnen Kontakt mit einer Professorin oder einem Professor aus demselben oder einem verwandten Fachgebiet vermittelt. Der Mentor oder die Mentorin unterstützte die Mentee bei den nächsten Karriereschritten und der Entwicklung von Karrierestrategien, führte sie in neue Netzwerke ein oder half mit, Mechanismen und ungeschriebene Regeln innerhalb des Fachgebiets zu verstehen und zu reflektieren. Das **Training** fand im Rahmen einer Karriere-Retraite vom 29.-31. August 2022 im Hotel Schloss Gerzensee statt. Die Teilnehmerinnen konnten zwei von vier Workshops besuchen, die sie in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen sollten, und hatten viel Zeit für informellen Austausch untereinander. Zusätzlich fanden auf Wunsch der Teilnehmerinnen ausserhalb der Karriere-Retraite weitere Workshops statt: «Leadership» (2 Tage), «The art of engaging an audience» (1 Tag), «Work-Life-Balance» (Mittagsveranstaltung) und «Plan B» (Mittagsveranstaltung, Podiumsdiskussion mit einer aktuellen und zwei ehemaligen COMET-Teilnehmerinnen, die von ihren Erfahrungen ausserhalb der Akademie berichteten). Das **Networking** unter den Teilnehmerinnen stellte ebenfalls ein wichtiges Element des Programms dar. Informelle Treffen, z.B. zu einem Drink nach Feierabend, wurden von den Teilnehmerinnen bei der Auftaktveranstaltung zwar gewünscht, aber wenig nachgefragt. Die Teilnehmerinnen kommunizierten untereinander in einer WhatsApp-Gruppe.

### 3. Evaluation

Die Teilnehmerinnen wurden nach Abschluss des Programms im März/April 2023 mittels eines Online-Fragebogens (ILIAS) zu den Inhalten des Programms befragt. Insgesamt nahmen 19 der 22 Teilnehmerinnen an der Umfrage teil. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammengefasst.

### 3.1 Betreuungsaufgaben

Von den 19 Teilnehmerinnen gaben 14 an, familiäre Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Damit ist der Anteil der Personen mit Care-Verpflichtungen mit 74% in dieser Kohorte grösser als in allen Jahren zuvor.



N=19

N=14

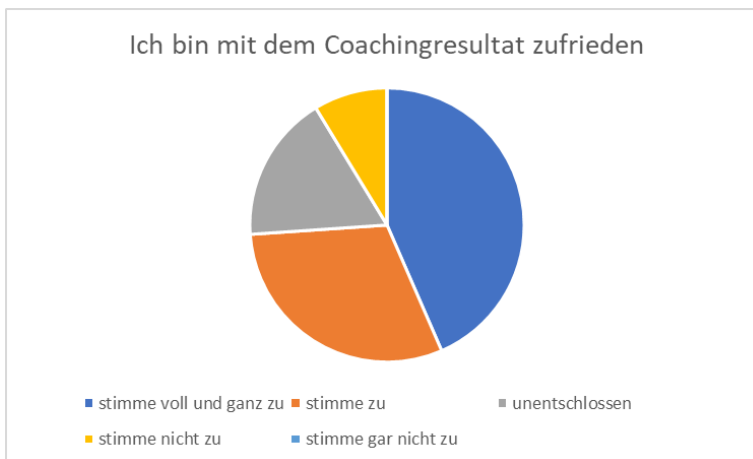
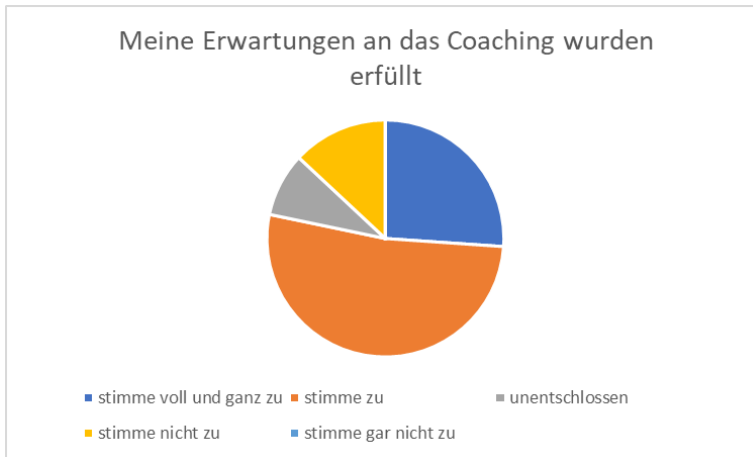
Von den 14 Teilnehmerinnen mit Care-Verpflichtungen gaben 10 an, dass sie und ihr Partner die Care-Arbeit zu gleichen Teilen übernehmen, während 4 angaben, dass sie selbst hauptsächlich zuständig dafür seien.

### 3.2 Coaching

Die Teilnehmerinnen konnten für das Coaching je nach Fragestellungen und Beratungsbedarf eine von mehreren Coachingpersonen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auswählen. Elf der Teilnehmerinnen liessen sich von zwei Personen coachen und setzten einen Teil ihrer frei zur Verfügung stehenden Mittel in der Höhe von CHF 1'000.- für zusätzliche Coachingsitzungen ein.

Die in den Coachingsitzungen am häufigsten besprochen Themen waren CVs, Drittmittelanträge, Karriereplanung innerhalb und ausserhalb der Akademie, Bewerbungen (insbesondere für Professuren). Daneben waren auch wissenschaftliches Schreiben, Führung, Umgang mit Rollendynamiken und Machtspielen, Stärkung des Selbstbewusstseins oder Selbstmarketing Thema in einzelnen Coachings.

Die Evaluation der Coachings fiel mehrheitlich positiv aus, 74% der Antwortenden sind mit dem Resultat des Coachings zufrieden oder sehr zufrieden. Die Erwartungen an das Coaching wurden in 78% der Fälle erfüllt. Neben einigen Stimmen, die „unentschlossen“ wählten, gab es hier auch drei Personen, die angaben, dass ihre Erwartungen an das Coaching nicht erfüllt worden seien. Damit fällt die Auswertung der Coachings insgesamt leicht negativer aus als im Vorjahr. Die Coaches werden ihre Auswertungen zugeschickt erhalten. Bei einzelnen Coaches gab es kritische Rückmeldungen, die im Hinblick auf die nächste Durchführung gezielt besprochen werden.

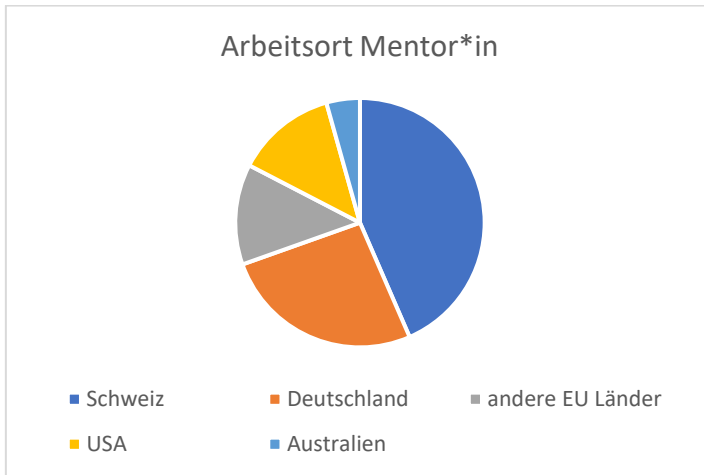


N=23 [Antworten summiert]

Die Frage, ob die Zeit zwischen Juni 2022 und Februar 2023 gereicht habe, um die Coachings zu organisieren, wurde bei 78% der Coachings positiv beantwortet („stimme zu“ oder „stimme voll und ganz zu“), bei 17% negativ („stimme nicht zu“ oder „stimme gar nicht zu“). Allerdings beschäftigten sich viele Teilnehmerinnen erst spät mit der Auswahl des Coachings. Dies führte auch dazu, dass einige Coachings bei Programmende noch nicht vollständig abgeschlossen waren. In der nächsten Durchführungsrunde ist es sinnvoll, die Teilnehmerinnen zu ermuntern, nicht erst gegen Schluss des Programms mit den Coachingsitzungen zu starten.

### 3.3 Mentoring

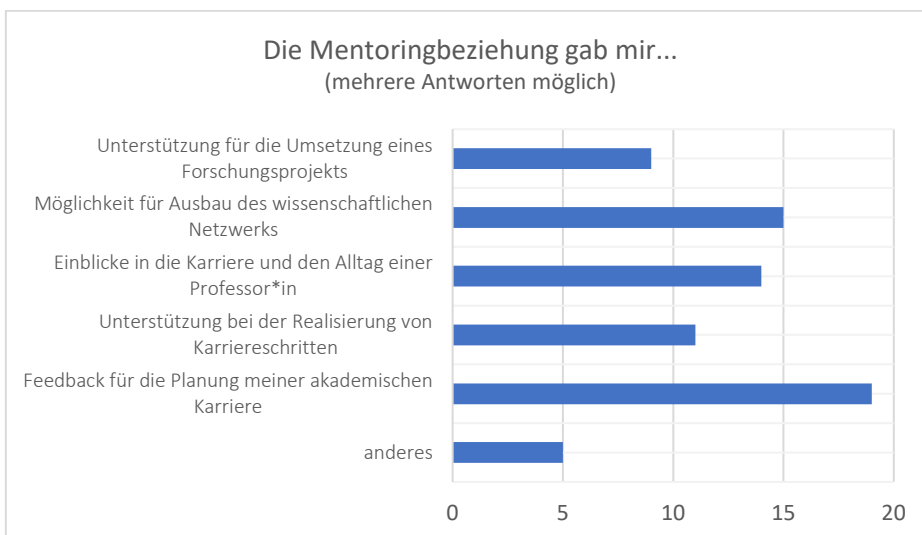
Für den Zeitraum von Juli/August 2022 bis Februar 2023 wurden die Nachwuchswissenschaftlerinnen von einem Mentor oder einer Mentorin unterstützt. Dies ist eine Professorin oder ein Professor ihres Forschungsgebiets oder eines verwandten Fachgebiets. Die potentiellen Mentor\*innen wurden von den Teilnehmerinnen selbst vorgeschlagen und sind als Professor\*innen im In- oder Ausland tätig. Da die Vernetzung ausserhalb der Heimuniversität ein Ziel des Mentoringkontakts war, waren die Mentor\*innen in den meisten Fällen an anderen Universitäten als der Universität Bern tätig. 43% der Mentor\*innen lehren und forschen in der Schweiz, 39% in Deutschland oder anderen EU-Ländern und 17% ausserhalb Europas. Im Vergleich zum Vorjahr war der Anteil der Mentor\*innen aus der Schweiz wieder tiefer, was damit zusammenhängen könnte, dass die Reiseeinschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie aufgehoben worden sind und es wieder möglich war, Mentor\*innen ausserhalb der Schweiz persönlich zu besuchen.



N=23 [Antworten summiert. CH: 10, D: 6, sonstige EU: 3, USA: 3, Australien: 1]

Die meisten Teilnehmerinnen hatten eine\*n Mentor\*in, zwei wurden von zwei Mentor\*innen begleitet. Der Erstkontakt wurde in der Regel durch die Programmkoordinatorinnen vermittelt, die Treffen wurden danach selbständig von Mentees und Mentor\*innen organisiert.

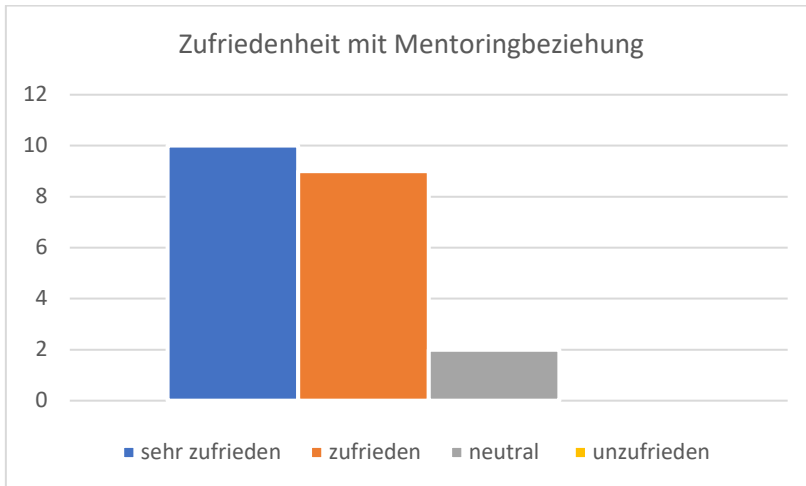
Im Vergleich zu den Pandemie-Jahren gab es in dieser Durchführungsrunde weniger Teilnehmerinnen, die ihre Mentor\*innen nicht persönlich trafen. In rund zwei Dritteln der Mentoringbeziehungen kam es zu mindestens 1-2 persönlichen Treffen. In sechs der 21 Mentoringbeziehungen kam es jedoch zu keinen persönlichen Treffen. Beinahe alle Mentees hatten via Telefon, Zoom oder Skype Kontakt mit ihren Mentor\*innen.



N=21 [mehrere Antworten möglich]

In den Mentoring-Beziehungen profitierten die Teilnehmerinnen insbesondere von Feedback für die Planung ihrer akademischen Karriere, Möglichkeiten zum Ausbau des wissenschaftlichen Netzwerks und Einblicken in die Karriere und den Alltag von Professor\*innen. Unter „anderes“ nannten zwei Teilnehmerinnen Austausch zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Karriere, zwei gaben Einladungen zu einem Forschungsaufenthalt oder wichtigen Konferenzen an.

Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war in dieser Durchführungsrunde wieder sehr hoch.



N=21

Eine Teilnehmerin, die ihre Mentorin in den USA besucht hatte, schreibt: „An amazing experience. [...] The value on mentorship in the US is high, so I am glad I could experience this, it was very enriching and positive. The change to visit my mentor was also excellent. I found the COMET prompts for planning the mentoring very helpful too.“ Eine andere äussert: “In addition to the mentoring and access to her lab and answering my career-related questions, we also now have a closer research collaboration which I hope to improve after COMET.”

Ein Grossteil (67%) der Mentoringbeziehungen geht nach Programmende entweder als informeller Kontakt oder als formale Mentoringbeziehung mit spezifischen Zielen weiter, zwei Mentoringbeziehungen sind beendet worden und bei fünf gab es bisher keine gegenseitige Vereinbarung. Wie bereits in den letzten Jahren zeigt sich auch hier, dass die Mentoringbeziehungen oftmals das COMET-Programm überdauern und so längerfristig einen Einfluss auf die Karrieren der Teilnehmerinnen haben können.

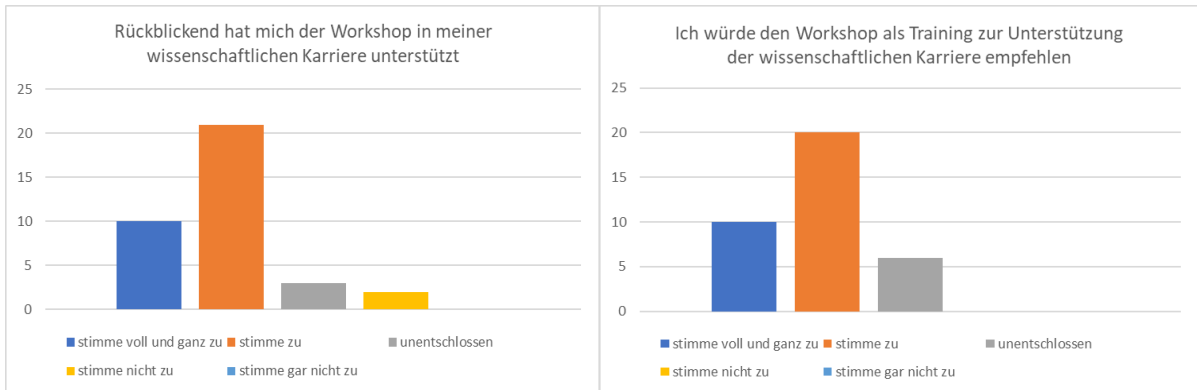
### 3.4 Training

Das dritte Kernelement des COMET-Programms, das Training, fand teilweise, wie in den vergangenen Jahren auch, im August 2022 in Form einer dreitägigen Karriere-Retraite im Hotel Schloss Gerzensee statt. Der Ort wurde äusserst positiv beurteilt wie auch die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung, so dass viele Teilnehmerinnen die Retraite als Programmhilighlight bezeichneten. Sie beinhaltete die Teilnahme an zwei von vier angebotenen Workshops mit folgenden Themen: «Appointment Process» (2-tägiges Berufungstraining für Frauen, die sich auf eine Professur bewerben wollen), «Academic Profile, Career Development and Research Funding» (2-tägiger Workshop zur Schärfung des wissenschaftlichen Profils und CVs, Drittmittelinwerbung mit Fokus auf den SNF), «Self-marketing» und «Done Being Nice!» (Durchsetzungskraft in institutionellen Machtspielen). 16 der 19 Teilnehmerinnen waren zufrieden oder sehr zufrieden mit der angebotenen Auswahl an Workshops.

Die Workshops wurden einzeln evaluiert und mehrheitlich als hilfreich und wichtig beurteilt. Eine Teilnehmerin schreibt über einen der Workshops: „This workshop is great and I am sure I will come back to some of the things learned there for many years to come!“

86% der Feedbacks zu den einzelnen Workshops besagen, dass die Workshops die Teilnehmerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt haben. 83% der Teilnehmerinnen würden die Workshops auch als Training zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere weiterempfehlen.

Kritische Anmerkungen zu einzelnen Workshops werden von den Koordinatorinnen aufgenommen und mit den Trainerinnen direkt besprochen.



N = 36 [Angaben für alle Workshops summiert]

Die zusätzlich zur ReTraite angebotenen Workshops wurden sehr gut bewertet. Mit dem Leadership-Workshop waren 93% der Teilnehmerinnen sehr zufrieden. In den Bemerkungen wurde denn auch angeregt, diesen Workshop künftig in den obligatorischen Programmteil in Gerzensee aufzunehmen. Auch der Workshop «The art of engaging an audience» bekam sehr positive Bewertungen. Die beiden Mittagsveranstaltungen zu Work-Life-Balance und zu alternativen Karrierewegen (Plan B) wurden ebenfalls positiv bewertet.

### 3.5 Kritische Anmerkungen der Teilnehmerinnen

In der Umfrage gab es an verschiedenen Stellen die Möglichkeit, Kommentare zu einzelnen Themen anzubringen. Nebst vielen positiven Kommentaren gab es auch einzelne kritische Anmerkungen.

Eine Teilnehmerin merkte an, dass sie sich eine längere Programmdauer von einem Jahr gewünscht hätte. Diese eher kurze Programmdauer wurde auch an der Abschlussveranstaltung des Programms vom 21. Februar 2023 von einigen Teilnehmerinnen kritisiert. Ebenso wurde hier der Wunsch geäußert, Anlässe für die COMET-Alumnae zu haben, um sich mit den Frauen aus den vergangenen Jahren vernetzen zu können. In der Umfrage wies ausserdem eine Teilnehmerin darauf hin, dass sie gerne mehr informelle Anlässe ohne inhaltlichen Input gehabt hätte. Weitere kritische Anmerkungen betrafen spezifisch einzelne Coaches oder Workshops und werden – wie oben bereits erwähnt – von den Programmkoordinatorinnen mit den Verantwortlichen direkt besprochen.

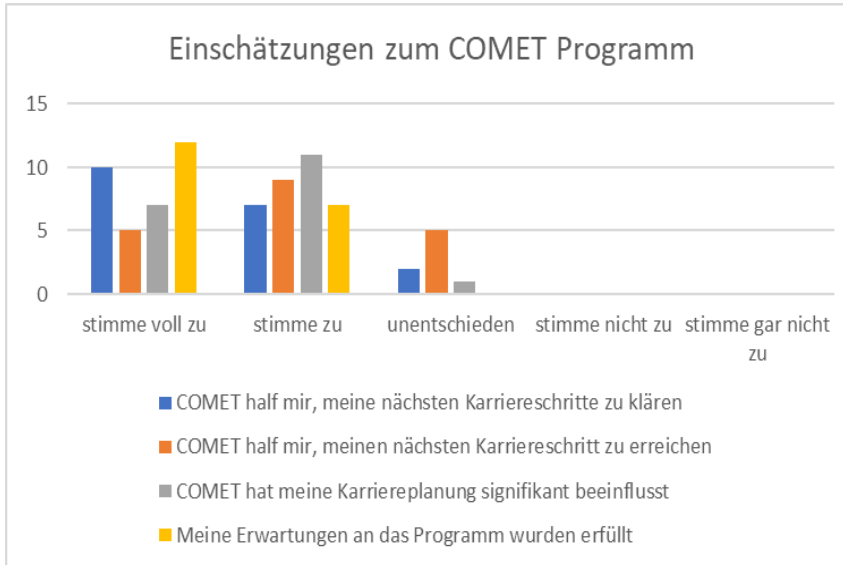
### 3.6 Feedback zum Gesamtprogramm

Der Austausch mit den anderen COMET Teilnehmerinnen wurde von allen Frauen sehr geschätzt und als hilfreich eingestuft. Eine Teilnehmerin schreibt: „*The exchange with the other participants was one of the best things about the programme.*“ Eine weitere merkt an: „*I made new friends. I have a support group now to discuss work problems with.*“

Auch die Rahmenveranstaltungen (Kick-off und Closing event) wurden positiv hervorgehoben, genauso wie die Arbeit der Programmkoordinatorinnen. Ihre Flexibilität, das grosse Commitment, ihre Zugänglichkeit und Unterstützung wurden besonders hervorgehoben.

Das Gesamtprogramm wurde von den Teilnehmerinnen äusserst positiv eingeschätzt. So wurden bei allen Teilnehmerinnen ihre Erwartungen an das Programm erfüllt. Besonders hilfreich erwies sich COMET bei der Klärung der nächsten Karriereschritte, wie auch, in etwas geringerem Masse, bei der Erreichung des nächsten Karriereschrittes. Für fast alle Teilnehmerinnen hat das Programm zudem die Karriereplanung signifikant beeinflusst. COMET führe bei einer grossen Mehrheit der Befragten auch zu einer grösseren Klarheit bezüglich ihrer Karriereziele (88%) und ihrer Karrierechancen (95%).

Sieben Personen hoben hervor, dass das Programm sie bei der Einreichung eines Drittmittelanspruchs unterstützt habe.



N=19

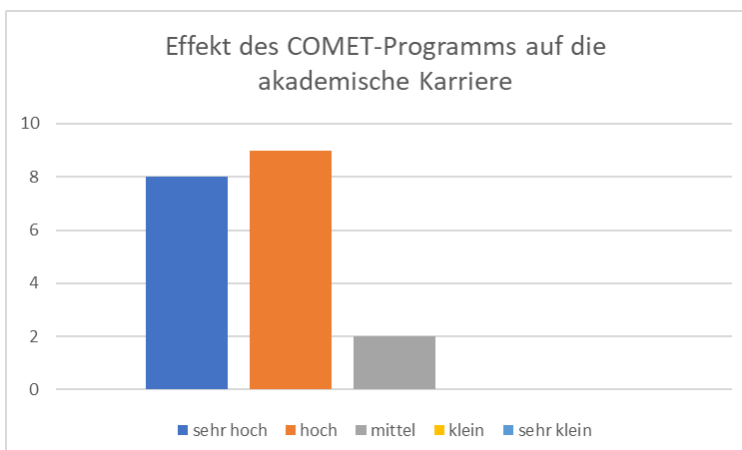
Viele der Teilnehmerinnen gaben noch zusätzliche positive Effekte des Programms an. So meint eine der Frauen: *“By getting to know more women that are in the same career stage as I am, I feel more belonging to the academic career and more inspired to reach for different opportunities and challenge myself more. The feeling that we are not “alone” is an empowering feeling”.*

Eine weitere Person schreibt: *“More awareness for Power Games and less the feeling that ‘it is me’ when I feel left out or overpowered as the networking showed similar problems for the other participants though they work in different fields.”*

Von mehreren COMET Teilnehmerinnen wird hervorgehoben, dass sie nun selbstbewusster seien. Eine Frau schreibt: *“I am more assertive and proactive in getting where I want to be academically.”*

Bei einzelnen Personen hat die Möglichkeit der Reflexion auch dazu beigetragen den Entschluss zu fassen, die Akademie zu verlassen. Eine Person merkt an: *“Though this is not the original intention of the programme the events have helped me to take the decision not to pursue an academic career any further. I had been wrestling with the decision for some time and I am so glad to finally have clarity.”*

Fast alle der Teilnehmerinnen schätzen den Effekt des COMET-Programms auf ihre akademische Karriere als sehr hoch oder hoch ein. Alle Teilnehmerinnen würden COMET zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterempfehlen.



N=19



In den abschliessenden Freitextantworten werden nochmals die Wertschätzung für das Programm deutlich sowie die Dankbarkeit darüber, diese Unterstützung erhalten zu haben.

Eine Teilnehmerin schreibt: *“I try to promote COMET as a flagship program of Unibe wherever I have the opportunity. I would like to see more universities provide such supports to female academics, especially Postdocs. It is a unique programme as far as I know.”*

Eine weitere Person meint: *“The opportunity to participate in COMET despite being in the early stages of motherhood were extremely valuable to me. Without the COMET program I am concerned that I would've been quite likely to leave the academic career and also just have far less motivation to return to work in general. I wish all new mothers, in their postdocs especially, had the opportunity to be in a program like this. At a time when every part of your life is being juggled and redistributed, this program helped ground me and give me clear goals, as well as a network of women to talk to. I really hope that in future even very new mothers can be supported to take part in the program. Thank you so much for the opportunity and support.”*

#### **4. Fazit und Ausblick**

Die Evaluation macht deutlich, dass die Teilnehmerinnen die Teilnahme am COMET-Programm am Programmende als äusserst hilfreich und nützlich einschätzen. Die Zufriedenheit mit den einzelnen Programmelementen ist sehr hoch und mit der Zufriedenheit aus den Vorjahren vergleichbar.

Das COMET-Programm wird über die Mehrjahresplanung 2021-24 finanziert und bis 2024 durchgeführt. Auch für die neuen Periode der Mehrjahresplanung ab 2024 soll das Programm aufgrund der positiven Rückmeldungen und hohen Wirksamkeit wieder eingegeben werden.

Die 7. Durchführung des COMET-Programms startete mit der Ausschreibung im Januar 2023. Der Programmauftakt wird im Juni stattfinden und das Programm wird bis Februar 2024 laufen. Die 7. Durchführung wird, mit einigen inhaltlichen Anpassungen, im gleichen Rahmen wie in den letzten Jahren durchgeführt.

Die Teilnehmerinnen der früheren COMET Programmrunden bleiben einerseits über WhatsApp Chats miteinander und mit den Programmkoordinatorinnen verbunden, andererseits werden seit 2019 zweimal jährlich Vernetzungsanlässe für COMET Alumnae und Professorinnen durchgeführt. Dies trägt zur Bildung eines Netzwerks unter Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Stufen bei.

Von den 100 Alumnae der ersten 5 COMET-Runden haben bisher 16 Personen eine Professur erreicht (APTT, aoP oder oP), davon 6 Frauen an der Uni Bern. Weitere 6 Personen haben eine permanente Stelle als Dozentin erreicht, 6 Klinikerinnen haben nun leitende Funktionen in der Klinik inne (Klinikleitung oder Position als Leitende Ärztinnen). Dies bedeutet, dass von den 100 Alumnae bereits 28% eine leitende permanente Stelle in der Wissenschaft und/oder Klinik erreicht haben. In Anbetracht der Tatsache, dass Studien davon ausgehen, dass nur etwa eine von 10 Personen im Mittelbau eine feste Stelle an der Universität erhält, ist dies eine hohe Quote.