

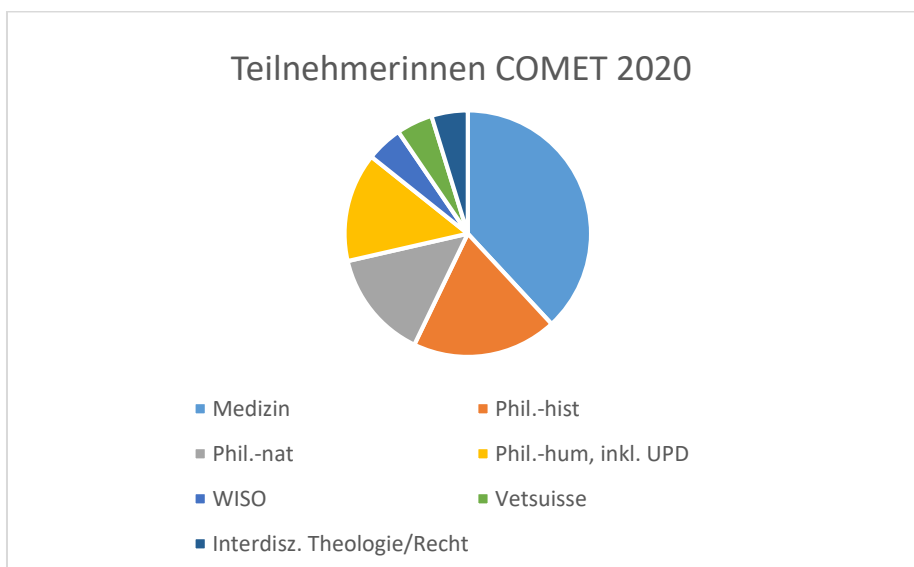
# Evaluation Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training 2020

## 1. Ausgangslage und Ziele des Programms

Das Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training der Universität Bern startete im Juni 2020 in die vierte Durchführungsrunde. Es besteht aus den drei Kernelementen Coaching, Mentoring und Training und richtet sich an Wissenschaftlerinnen nach dem Doktorat (Postdocs, Assistentinnen, Habilitandinnen, Oberärztinnen, etc.) von allen Fakultäten. Das Programm ist Teil der universitären Strategie 2021 und des Aktionsplans Gleichstellung 2017-2020 der Universität. Es 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 2020

Im März 2020 gingen nach der Ausschreibung des Programms 31 Bewerbungen von Nachwuchsforscherinnen ein. Ein Auswahlgremium aus Vertreter\*innen der Vizerektorate Qualität, Forschung und Entwicklung wählte 21 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 Auseinandersetzung mit der eigenen akademischen Laufbahnplanung. Bei der Auswahl wurde zudem darauf geachtet, dass Teilnehmerinnen möglichst vieler Fakultäten vertreten waren und dass sowohl weniger weit fortgeschrittene als auch bereits weiter fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen aufgenommen wurden. Auch Frauen mit nichtlinearen Karriereverläufen wurden zum Teil berücksichtigt, sofern das wissenschaftliche Potential klar ersichtlich war. Die Teilnehmerinnen stammten aus allen Fakultäten, wenn eine interdisziplinär forschende Nachwuchswissenschaftlerin im Bereich Theologie/Recht beiden Fakultäten zugeordnet wird. Insbesondere die Medizinische Fakultät war sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Teilnehmerinnen stark vertreten, Theologie, Rechtswissenschaften, WISO und Vetsuisse nur mit einzelnen Personen.



N=21

Wie in den vergangenen Jahren stellte sich die fachliche Diversität der Teilnehmerinnen und die Diversität hinsichtlich des Standes in der akademischen Karriere mehrheitlich als gewinnbringend heraus. So konnten weniger weit fortgeschrittene Teilnehmerinnen von der Erfahrung ihrer weiter fortgeschrittenen Kolleginnen profitieren.

Aufgrund der COVID-19 Pandemie wurde der Programmauftakt von April auf Juni 2020 verschoben. Das Programmende wurde entsprechend nach hinten gelegt, so dass die Abschlussveranstaltung Ende Februar 2021 stattfand. Die Verschiebung des Programms ermöglichte es, die Auftaktveranstaltung im Juni und die Karriereretraite im August 2020 vor Ort durchzuführen. Dies war im Hinblick auf den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses in der Gruppe und auf die Möglichkeit zum Networking sehr wichtig. Die weiteren Workshops im HS 20/21 und die Abschlussveranstaltung wurden digital durchgeführt.

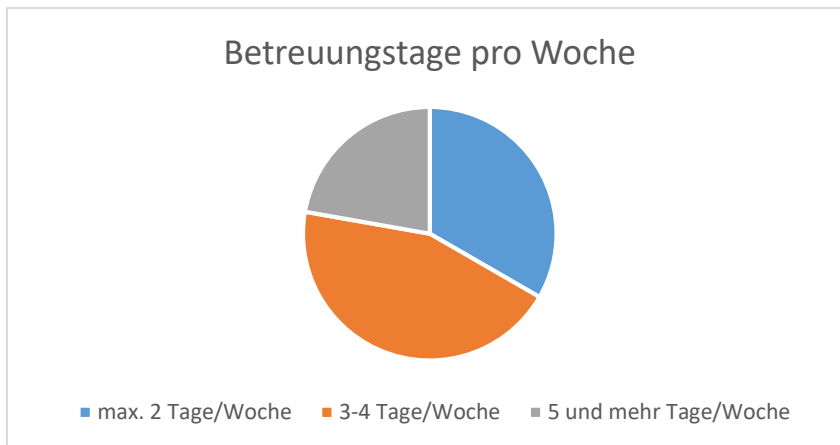
Das COMET-Programm umfasst die Elemente Coaching, Mentoring und Training. Im **Coaching** konnten die Teilnehmerinnen sich von einer professionellen Coachingperson zu Themen wie Research Funding, Laufbahnplanung innerhalb und ausserhalb der Akademie, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wissenschaftliches 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, half mit, Mechanismen und ungeschriebene Regeln innerhalb des Fachgebiets zu verstehen und zu reflektieren. Das **Training** fand im Rahmen einer Karriere-Retraite vom 11.-13. August 2020 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 zwei digitale Workshops zu den Themen "Leadership" und "Negotiation skills" statt. Das Networking unter den Teilnehmerinnen stellt jeweils ein wichtiges Element des Programms dar. Wegen der Corona-Pandemie wurden die unter normalen Umständen regelmässig durchgeführten COMET-Mittagessen durch virtuelle Lunches ersetzt sowie eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet, die rege genutzt wurde und wird.

### 3. Evaluation

Um das COMET-Programm 2020 zu evaluieren, wurden die Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Fragebogens im März 2021 zu den Inhalten des Programms befragt. Insgesamt nahmen 19 der 21 Teilnehmerinnen an der Umfrage teil. Da im Gegensatz zu den Vorjahren die Einstellung im Fragebogen fälschlicherweise nicht so eingestellt wurde, dass eine Beantwortung der Fragen zwingend war, wurden einige Fragen von mehreren Teilnehmerinnen übersprungen, weshalb die Gesamtzahl der Beantwortungen nicht bei jeder Frage N=19 entspricht. Dennoch lassen sich Aussagen zur Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Programm und zu dessen Wirkung machen. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammengefasst.

#### 3.1 Betreuungsaufgaben

Von den 19 Teilnehmerinnen der Umfrage haben neun Personen Verantwortung für familiäre Betreuungsaufgaben in unterschiedlichem Umfang übernommen. Die Mehrzahl der Befragten war 1-4 Tage/Woche für die Betreuung der Kinder zuständig.



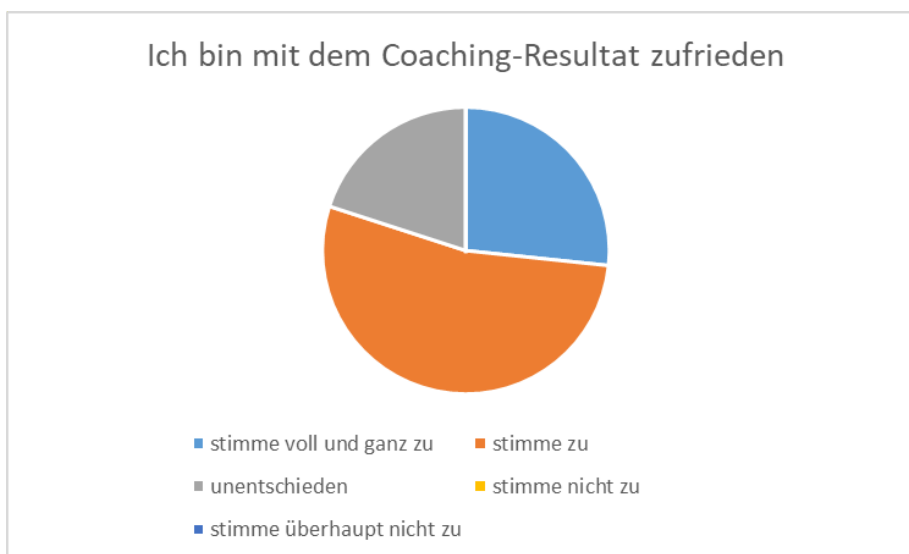
N=9

### 3.2 Coaching

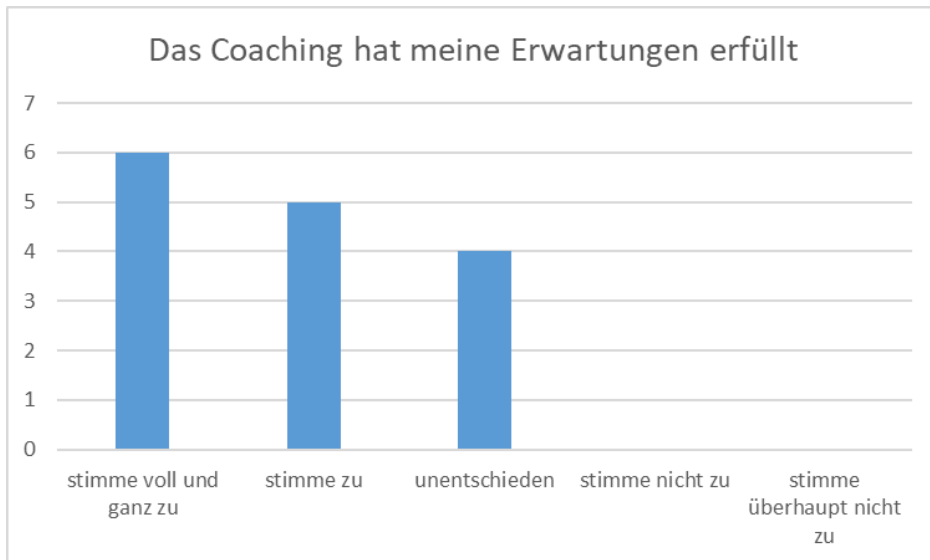
Die Teilnehmerinnen konnten für das Coaching je nach Fragestellungen und Beratungsbedarf eine von mehreren Coachingpersonen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auswählen. Einige der Teilnehmerinnen liessen sich auch von mehreren Personen coachen, da sie einen Teil ihrer frei zur Verfügung stehenden Mittel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

Die am häufigsten besprochenen Themen waren Drittmittelanträge (z.B. SNF Ambizione oder Eccellenza), Karriereplanung und -strategien innerhalb und ausserhalb der Akademie, Umgang mit Machtspielen und Stärkung des Selbstbewusstseins, in geringerem Umfang Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Führung oder Arbeitsorganisation.

Die Evaluation der Coachings fiel in der grossen Mehrheit sehr positiv aus. So sind über drei Viertel der Antwortenden mit dem Resultat des Coachings sehr zufrieden oder zufrieden. Dies ist gleich hoch wie im vergangenen Jahr und deutlich höher als noch 2018. Dies mag u.a. daran liegen, dass seit 2019 eine engere Begleitung der Teilnehmerinnen bei der Auswahl der Coaches durch die Programmkoordinatorin stattfindet, so dass bei der Vermittlung der Coachingpersonen noch stärker darauf geachtet werden kann, dass die gewählte Coachingperson die gewünschten Themen auch wirklich abdecken kann. Die Erwartungen an das Coaching wurden bei einer deutlichen Mehrheit der Teilnehmerinnen ebenfalls erfüllt.



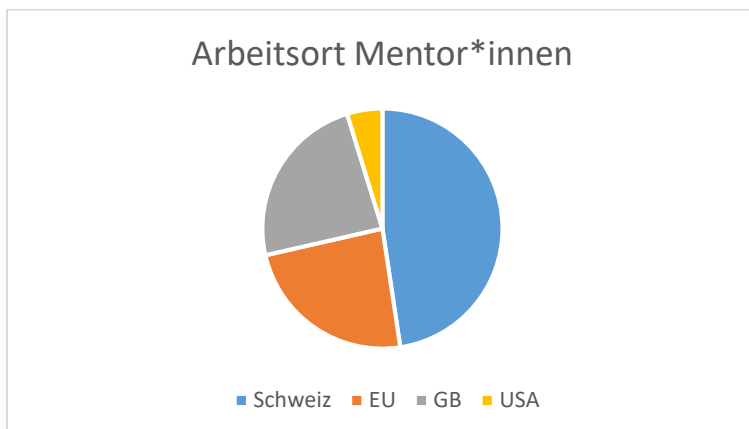
N=15 [Angaben für alle Coachings summiert]



N=15 [Angaben für alle Coachings summiert]

### 3.3 Mentoring

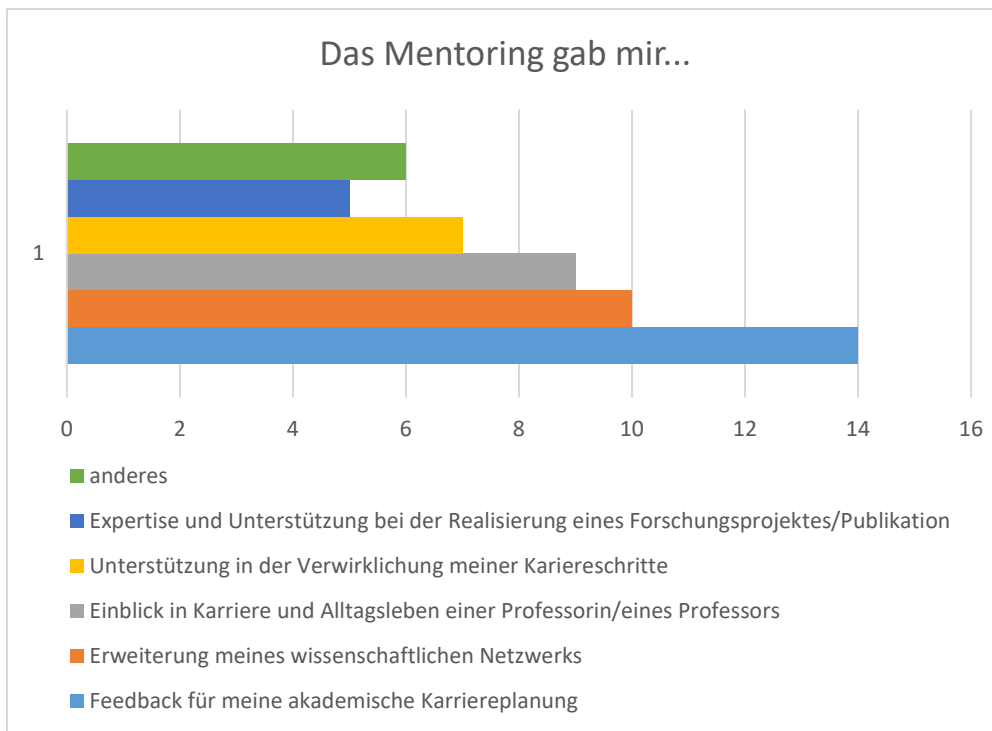
Für den Zeitraum von Juli/August 2020 bis Februar 2021 wurden die Nachwuchswissenschaftlerinnen von einem Mentor oder einer Mentorin unterstützt. Dies ist eine Professorin oder ein Professor ihres Forschungsgebiets oder eines verwandten Fachgebiets. Die potentiellen Mentor\*innen wurden von den Teilnehmerinnen 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. Knapp die Hälfte der Mentor\*innen lehrt und forscht in der Schweiz, etwas über die Hälfte ausserhalb der Schweiz, insbesondere in EU-Staaten oder Grossbritannien.



N=20 [CH: 10; EU: 5; GB: 4; USA: 1]

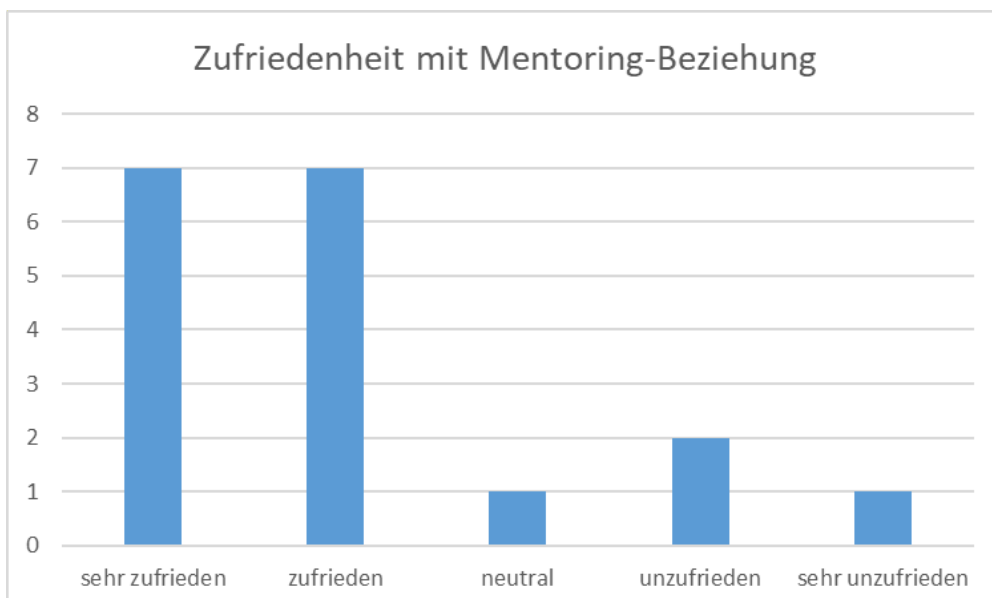
Die meisten Teilnehmerinnen wurden von einer/einem Mentor\*in begleitet, eine Person hatte zwei Mentoren, zwei Personen nahmen ohne Mentor\*in am Programm teil. In der Regel wurde der Erstkontakt durch die Programmkoordinatorin vermittelt. Die Treffen wurden danach selbständig von Mentees und Mentor\*innen organisiert. Im Vergleich mit den Vorjahren fanden deutlich weniger Treffen persönlich statt. Genutzt wurden stattdessen vermehrt Zoom, Skype oder das Telefon. Dies ist auf die Corona-Pandemie und die Reiseeinschränkungen zurück zu führen, die insbesondere Reisen zu Mentor\*innen im Ausland kaum erlaubte. Alle Mentoringpaare hatten zudem wiederholt Austausch per E-Mail.

Die Teilnehmerinnen erhielten insbesondere Feedback für ihre akademische Karriere, konnten ihr Netzwerk erweitern und erhielten Einblick in Karriere und Arbeitsalltag der Mentorin oder des Mentors. Weiter wurde unter "anderes" genannt, dass die Mentoringbeziehung zu mehr Motivation, Inspiration und Empowerment geführt habe.



N= 18 [mehrere Antworten möglich]

Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war mit wenigen Ausnahmen hoch.



N=18

Eine Teilnehmerin schreibt: *"My mentor was very dedicated. He feels this is a win win for him and I definitely would not have even thought of the option of doing a PhD by published works. Amazing input."* Die Unzufriedenheit von drei Teilnehmerinnen ist v.a. darauf zurückzuführen,

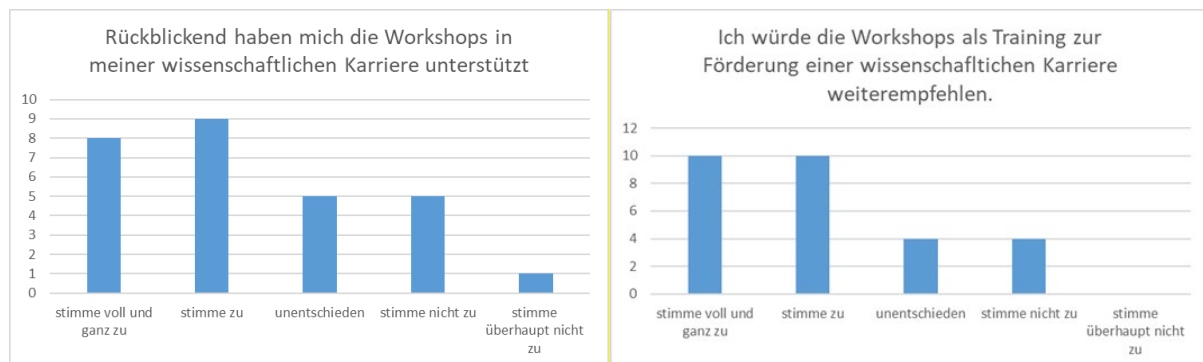
dass der Mentor/die Mentorin viel weniger Zeit als erwartet in die Mentoringbeziehung investierte.

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen führt nach Programmende die Mentoringbeziehung als informellen Kontakt weiter, einige behalten die Mentoringbeziehung offiziell mit Mentoringzielen bei, bei einer Person gab es diesbezüglich keine gegenseitige Vereinbarung. Dies zeigt, dass bei einem Grossteil der Teilnehmerinnen der Kontakt auch in Zukunft bestehen bleibt und so längerfristig zur Vernetzung in der Fachcommunity beitragen kann.

### 3.4 Training

Das dritte Kernelement des COMET-Programms, das Training, fand wie in den vergangenen drei Jahren, auch 2020 im August in Form einer dreitägigen Karriere-Retraite im Hotel Schloss Gerzensee statt. Die Retraite beinhaltete die Teilnahme an zwei von vier angebotenen Workshops mit folgenden Themen: "Appointment Process" (Berufungstraining für Frauen, die sich auf eine Professur bewerben wollen), "Academic Profile, Career Development and Research Funding" (Schärfung des wissenschaftlichen Profils und CVs, Drittmittelinwerbung mit Fokus auf SNF), "Self-marketing" und "Done Being Nice!" (Durchsetzungskraft in institutionellen Machtspielen). Die meisten Teilnehmerinnen waren zufrieden bis sehr zufrieden mit dem angebotenen Workshopprogramm.

Die Workshops wurden einzeln evaluiert und mehrheitlich als hilfreich und wichtig beurteilt. Zwei Drittel der Teilnehmerinnen sind der Meinung, dass die Workshops sie in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt haben. Mehr als zwei Drittel würden die Workshops als Training zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere weiterempfehlen.



N = 28 [Angaben für alle Workshops summiert]

Diese Resultate zeigen, dass die angebotenen Themen den Bedürfnissen und Interessen einer Mehrheit der Teilnehmerinnen entsprachen.

Die Karriere-Retraite insgesamt wurde aufgrund des angenehmen und stimmungsvollen Orts und der Vernetzungsmöglichkeiten untereinander sehr positiv bewertet und war für viele Teilnehmerinnen ein grosses Highlight des Programms. Die zusätzlich im Herbst angebotenen digitalen Workshops zu den Themen "Leadership" und "Negotiation skills" wurde von einer grossen Mehrheit der Teilnehmerinnen positiv evaluiert.

### 3.5 Kritische Anmerkungen der Teilnehmerinnen

Die Umfrage bot zahlreiche Möglichkeiten, in Form von Kommentaren einzelne Themen zu ergänzen. Nebst überwiegend positiven Textmeldungen gab es einzelne kritische Anmerkungen. Mehrmals wurde auf den knappen Zeitrahmen des COMET-Programms hingewiesen und angemerkt, dass eine längere Laufzeit oder eine Vorverlegung der Retraite bereits in den Juni wünschenswert wäre.

Bezüglich der Workshops wurde vermehrt der Wunsch geäußert, an mehr als zwei der vier Workshops teilnehmen zu können. Dies war und ist jedoch aus zeitlichen und organisatorischen Gründen im Rahmen der Retraite nicht möglich.

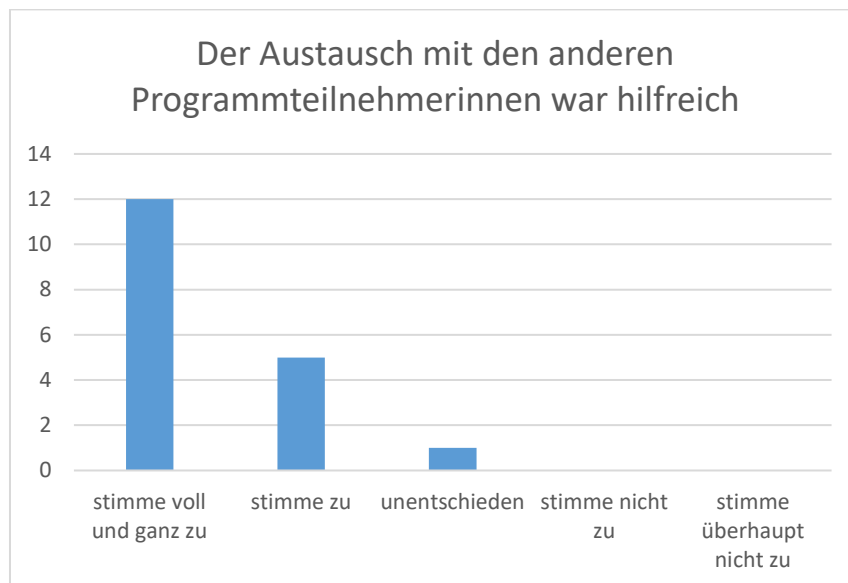
Einige Teilnehmerinnen berichteten, nicht genügend von den Inhalten der Workshops profitiert zu haben, weil diese zu stark von ihrem persönlichen Karriereweg (lineare vs. nichtlineare Karriere) oder ihrem fachlichen Hintergrund abwichen (z.B. Karriere an der Universität versus Laufbahn in einem Spital).

Natürlich wurden auch negative Aspekte im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie immer wieder angesprochen. Besonders die eingeschränkte Möglichkeit, sich persönlich und informell mit den Peers auszutauschen und zu vernetzen oder sich face-to-face mit Mentor\*innen oder Coaches zu treffen, wurde von vielen Teilnehmerinnen bedauert.

### 3.6 Feedback zum Gesamtprogramm

Die Programmkoordination wurden sehr positiv bewertet. Das grosse Engagement und die Unterstützung der Programmkoordinatorin wurde vielfach positiv herausgestrichen, da sie flexibel auf aufkommende Wünsche und Ideen aus der Gruppe reagierte und stets für Anliegen der Teilnehmerinnen zur Verfügung stand. Ebenfalls positiv herausgestrichen wurde das grosse Wissen der Programmkoordinatorin zu universitären Strukturen, das für viele Teilnehmerinnen sehr hilfreich war.

Die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen auf derselben Karrierestufe schätzen fast alle Teilnehmerinnen als wichtig oder sehr wichtig ein. Für die meisten Teilnehmerinnen war dieser Austausch auch hilfreich:



Eine Teilnehmerin schreibt: *"I could network with a lot of very interesting and positive women!"* Und eine andere Teilnehmerin findet: *"We have created a bond that will last beyond COMET, of which I am very proud to be part of!"*

Vielfach wurde genannt, dass sich die COVID-19 Pandemie negativ auf die Vernetzung auswirkte. Die digitalen Ersatzangebote wie die WhatsApp-Gruppe wurden aber geschätzt.

Das Gesamtprogramm wurde ebenfalls sehr positiv eingeschätzt. Allen Teilnehmerinnen half das COMET-Programm bei der Klärung ihrer nächsten Karriereschritte und vielen auch bei der Erreichung dieses nächsten Karriereschrittes. In zehn Fällen wurden Teilnehmerinnen auch bei der Vorbereitung einer "Grant application" massgeblich durch das Programm unterstützt.

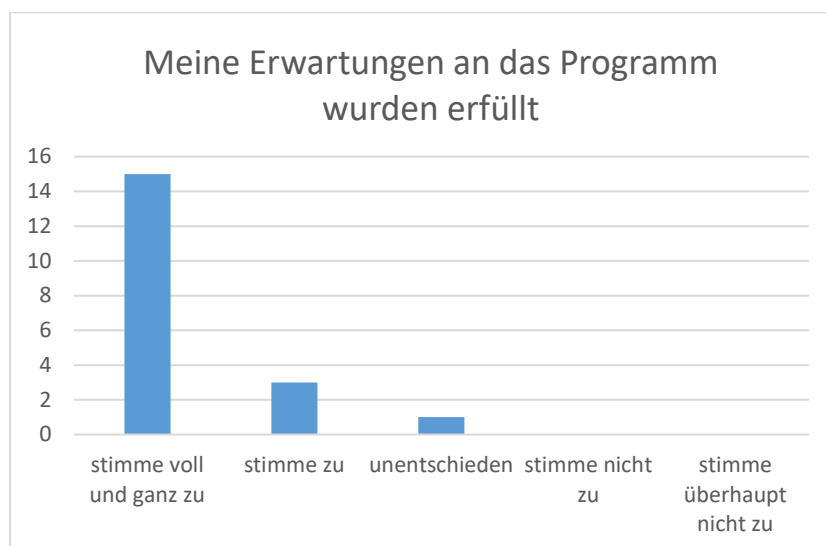
Die grosse Mehrheit der Teilnehmerinnen sah das COMET-Programm als grosse Unterstützung für ihre wissenschaftliche Karriere an. Sie gaben an, mehr Klarheit bezüglich ihrer akademischen Karriereziele gewonnen zu haben und eine grössere Motivation erlangt zu haben oder weiterhin eine grosse Motivation zu besitzen, eine akademische Karriere weiterzuverfolgen. Weitere wichtige Wirkungen des COMET-Programms waren die Steigerung des Selbstbewusstseins einiger Teilnehmerinnen.

Eine Teilnehmerin schreibt: *"I felt very much empowered to continue my wish of an academic career. I also feel less alone when I see other women going through similar professional and emotional difficulties of a precarious academic life."*

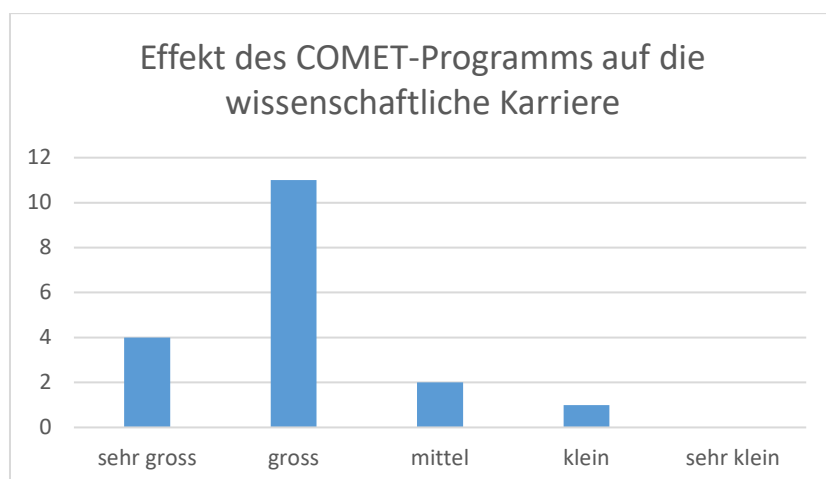
Und eine andere Teilnehmerin findet: *"The programme gave me a great source of motivation and confidence to restart my career after a break by illness and parental leave. Restarting an academic career during the pandemic would have been harder, if not near to impossible without the support and hands-on guidance I received during the COMET programme."*

Eine weitere Teilnehmerin meint: *"After my participation in the COMET programme, I am more confident in myself and proud of my achievements. I feel like I can transfer this positivity to my current work duties and many daily aspects of my professional career."*

Die Erwartungen der Teilnehmerinnen an das COMET Programm wurden fast in allen Fällen erfüllt und fast alle Teilnehmerinnen sahen die Auswirkungen des Programms auf ihre Karriere als gross oder sehr gross an.



N=18



N=18



Mehrere Teilnehmerinnen merkten an, dass es noch zu früh sei, den Effekt des COMET-Programms zu messen, aber dass er später wohl sichtbar werde. Eine Teilnehmerin schreibt: *"It is too soon to evaluate the effect of the programme on my career. As of today it did not have a measurable impact, but I'm sure that whatever my next reached milestone is, I will have the programme to thank for."*

Einige Teilnehmerinnen sind sehr dankbar für das Angebot und fühlen sich dadurch stärker mit der Universität Bern verbunden. Eine Teilnehmerin meint: *"I would like to thank the University of Bern for organizing the COMET programme. The COMET programme offered us a unique place to grow and exchange with other women from the University of Bern [...]. I really felt supported during this year, thank you."*

Ausnahmslos alle Teilnehmerinnen würden das COMET-Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen.

#### **4. Ausblick**

Wie die Evaluation aufzeigen konnte, stuften die Teilnehmerinnen die Teilnahme am COMET-Programm am Programmende als sehr wertvoll und hilfreich ein. Die Dauer des Programms war mit gut 8 Monaten jedoch zu kurz, als dass viele Teilnehmerinnen bereits Karriereschritte hätten umsetzen können. Mehrere Teilnehmerinnen haben sich jedoch schon für Professuren beworben und wurden bereits für Probevorträge und Gespräche eingeladen. Andere konnten ihre Habilitation einreichen, stellten einen Antrag auf Personenförderung beim SNF oder auf europäischer Ebene oder werden dies in Zukunft tun (Eccellenza, PRIMA, Ambizione, etc.).

Um die längerfristigen Auswirkungen der Programmteilnahme auf die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen festzustellen, wird im Sommer 2021 eine rückblickende Evaluation bei den Programmteilnehmerinnen der ersten drei Programmrunden erfolgen. Es wird von Interesse sein zu untersuchen, wie der weitere Karriereweg der ehemaligen COMET-Teilnehmerinnen verlaufen ist und wie sie rückblickend die Bedeutung des COMET-Programms auf ihre Karriere einschätzen.

Das COMET-Programm wurde nach Abschluss der vier Durchführungsrounden 2017-20 auch für die Phase der neuen Mehrjahresplanung von 2021-24 durch die Universitätsleitung bewilligt. Dies ist vor dem Hintergrund der positiven Rückmeldungen zum Programm und seinen Effekten auf die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr begrüssenswert.

Die 5. Durchführung des COMET-Programms startete mit der Ausschreibung im Januar 2021. Aufgrund der Corona-Pandemie wird auch 2021 der Programmauftakt erst im Juni stattfinden und das Programm dafür bis Februar 2022 laufen. Die 5. Durchführung wird, mit einigen kleineren inhaltlichen Anpassungen, im gleichen Rahmen wie in den letzten Jahren durchgeführt.

Die Teilnehmerinnen aus den vier ersten COMET-Runden bleiben als COMET Alumnae-Gruppe weiter in Kontakt und tauschen sich untereinander und mit der Programmkoordinatorin aus. Seit 2019 werden sie einmal jährlich zu einem Vernetzungsanlass eingeladen, an dem auch alle Professorinnen der Universität Bern teilnehmen können. Ab 2021 soll die Vernetzung mit zwei Anlässen pro Jahr intensiviert werden. Dies trägt zur Bildung eines Netzwerks unter Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Stufen bei.