

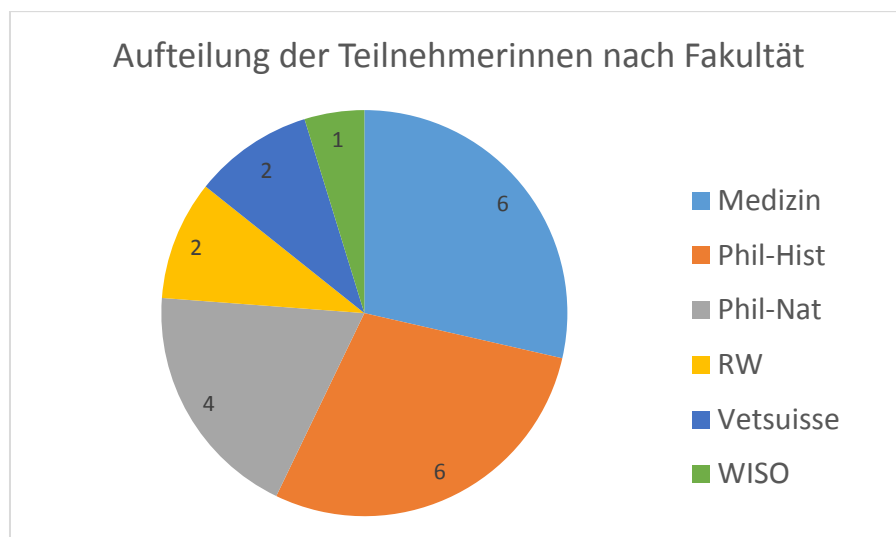
# Evaluation Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training 2017

## 1. Ausgangslage und Ziele des Programms

Das Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training der Universität Bern startete 2017 in die erste Durchführungsrunde. Es besteht aus den drei Kernelementen Coaching, Mentoring und Training und richtet sich spezifisch an weibliche Postdocs und Habilitandinnen aller Fakultäten. Das Programm ist Teil der universitären Strategie 2021 und des Aktionsplans Gleichstellung 2017-2020 der Universität. Es hat zum Ziel, der Abnahme des Frauenanteils auf den höheren akademischen Stufen mit gezielter Unterstützung entgegenzuwirken und so längerfristig zu einer stärkeren Vertretung von Frauen bei den Professuren beizutragen. Dabei ergänzt COMET die bereits bestehenden fakultären und studentischen Mentoring-Programme und Nachwuchsförderungsmassnahmen. Die Teilnahme am Karriereprogramm COMET soll Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen, die angestrebte akademische Laufbahn erfolgreich zu realisieren. Mithilfe eines individuell gestaltbaren Programms sollen Kompetenzen, Know-how und Motivation für die wissenschaftliche Karriere gestärkt werden.

## 2. COMET-Programm 2017

Im Frühjahr 2017 gingen nach der Ausschreibung des Programms 42 Bewerbungen von Nachwuchsforscherinnen ein. Ein Auswahlgremium 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 auch nicht-lineare Karrierewege berücksichtigt wurden. Die Teilnehmerinnen stammten aus 6 Fakultäten, wobei insbesondere die Medizinische, die Phil.-hist. und die Phil.-nat. Fakultät stark vertreten waren.



[Medizin, Phil-Hist, Phil-Nat, RW, Vetsuisse, WISO], N=21

Die Teilnehmerinnen waren nicht nur in Bezug auf ihren fachlichen Hintergrund sehr divers, sondern auch hinsichtlich des Standes ihrer akademischen Karriere. So standen einige Teilnehmerinnen am Anfang ihrer Postdoc-Phase, andere hatten die Dissertation vor mehr als 10 Jahren abgeschlossen und bewarben sich auf Professuren. Diese Heterogenität stellte sich aufgrund der Flexibilität und

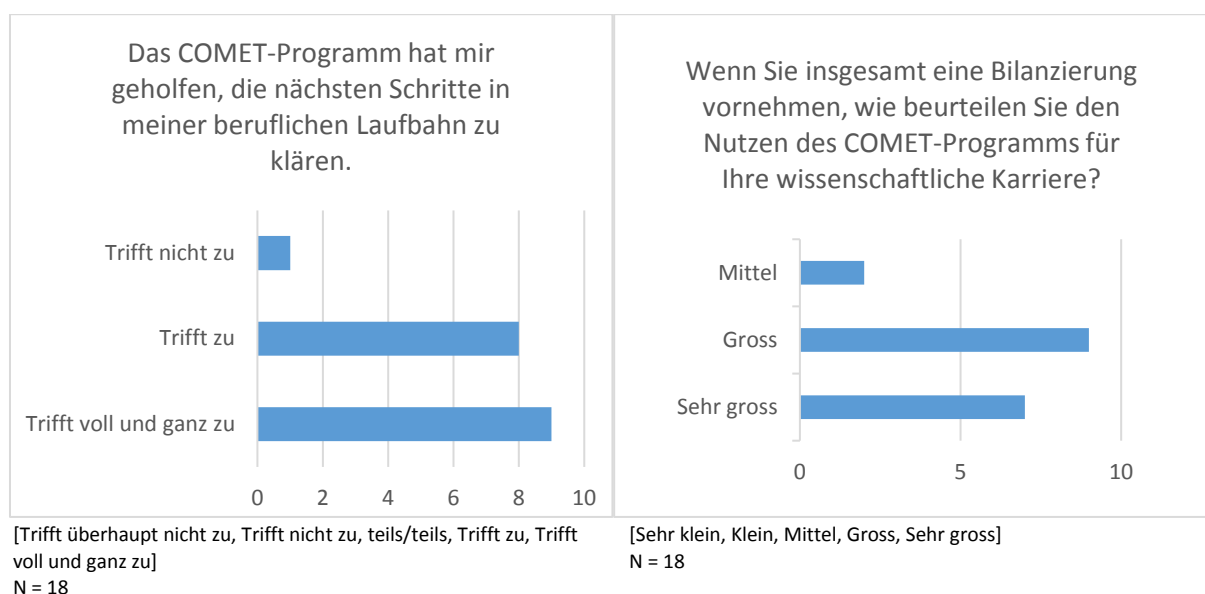
individuellen Gestaltbarkeit der Programmelemente als unproblematisch heraus. Vielmehr war sie ein Gewinn für den Austausch und die Vernetzung der Teilnehmerinnengruppe. Von den 21 ausgewählten Frauen stiegen zwei frühzeitig während des Programms aus. Eine Person verliess das Programm, da sie eine Professur im Ausland antreten konnte, eine zweite aufgrund von Zeitmangel.

Das COMET-Programm umfasst die Elemente Coaching, Mentoring und Training. Im **Coaching** konnten die Teilnehmerinnen sich von einer professionellen Coachingperson zu Themen wie der wissenschaftlichen und beruflichen Standortbestimmung oder Laufbahnplanung 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 sollte die Mentee durch Ratschläge zur Karriereplanung unterstützen, sie in neue Netzwerke einführen, helfen, Mechanismen und ungeschriebene Regeln innerhalb des Fachgebiets zu verstehen und auch als Vorbild dienen. Das **Training** fand im Rahmen einer Karriere-Retraite vom 16.-18. August 2017 statt, bei der die Teilnehmerinnen je zwei aus vier Workshops auswählen konnten, die sie in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen sollten. Zusätzlich fanden auf Wunsch der Teilnehmerinnen ausserhalb der Karriere-Retraite Workshops zum Thema Dual Career und zur Gestaltung einer eigenen Website statt. Ebenfalls ein wichtiges Element war die Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander, sei es im Rahmen der Karriere-Retraite, der weiteren Veranstaltungen oder von regelmässigen gemeinsamen Mittagessen.

### 3. Evaluation

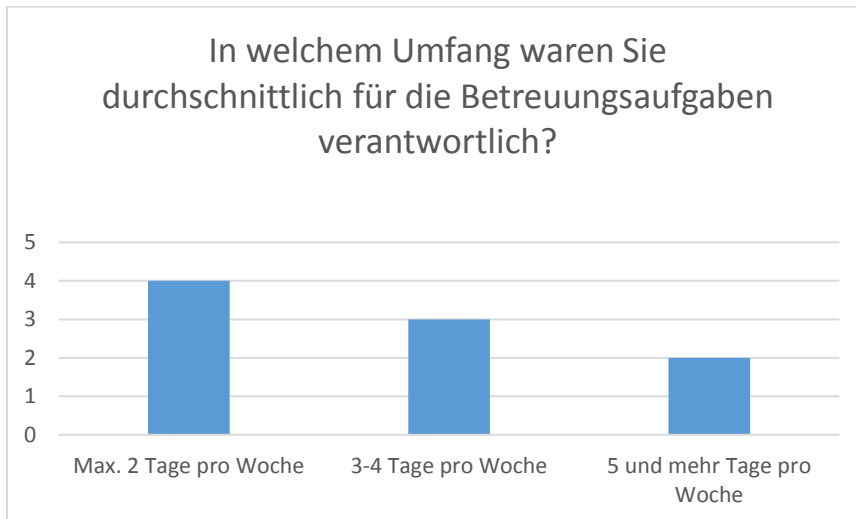
Um das COMET-Programm zu evaluieren, wurden die Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Fragebogens im Januar 2018 zu den Inhalten des Programms befragt. Insgesamt nahmen 18 der 19 verbliebenen Teilnehmerinnen an der Umfrage teil. Der folgende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammen.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Teilnehmerinnen das COMET-Programm als grosse Unterstützung für ihre wissenschaftliche Karriere wahrnahmen. Der überwiegende Teil gab an, mehr Klarheit bezüglich ihrer akademischen Karriereziele gewonnen zu haben und eine grössere Motivation erlangt oder weiterhin eine grosse Motivation zu besitzen, eine akademische Karriere anzustreben.



### 3.1 Betreuungsaufgaben

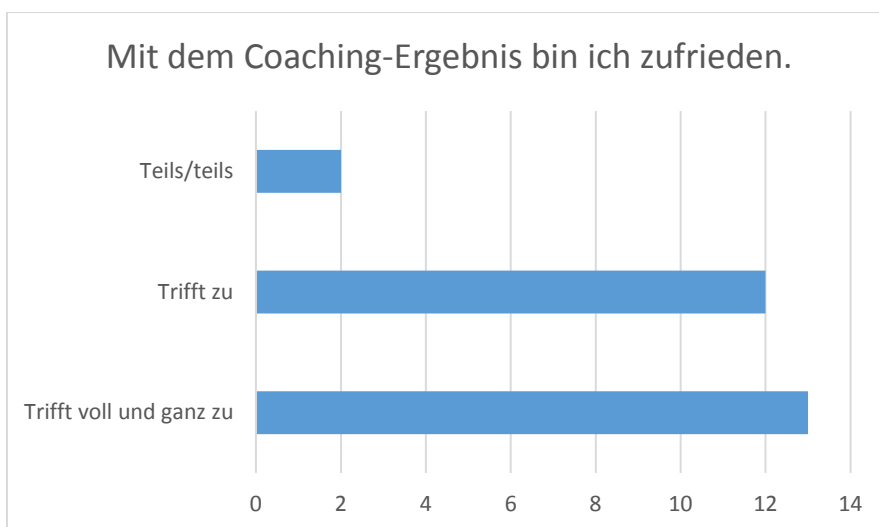
Wie bereits oben ausgeführt, waren die Teilnehmerinnen in Bezug auf den Stand ihrer akademischen Karriere sehr divers. Auch bezüglich der Frage, ob und in welchem Umfang Betreuungsaufgaben wahrgenommen wurden, unterschieden sie sich stark. Von den 18 Teilnehmerinnen der Umfrage gaben 9 Personen an, während des COMET-Programms Verantwortung für (familiäre) Betreuungsaufgaben in unterschiedlichem Umfang übernommen zu haben.



[Max. 2 Tage pro Woche; 3-4 Tage pro Woche; 5 und mehr Tage pro Woche]  
N = 9

### 3.2 Coaching

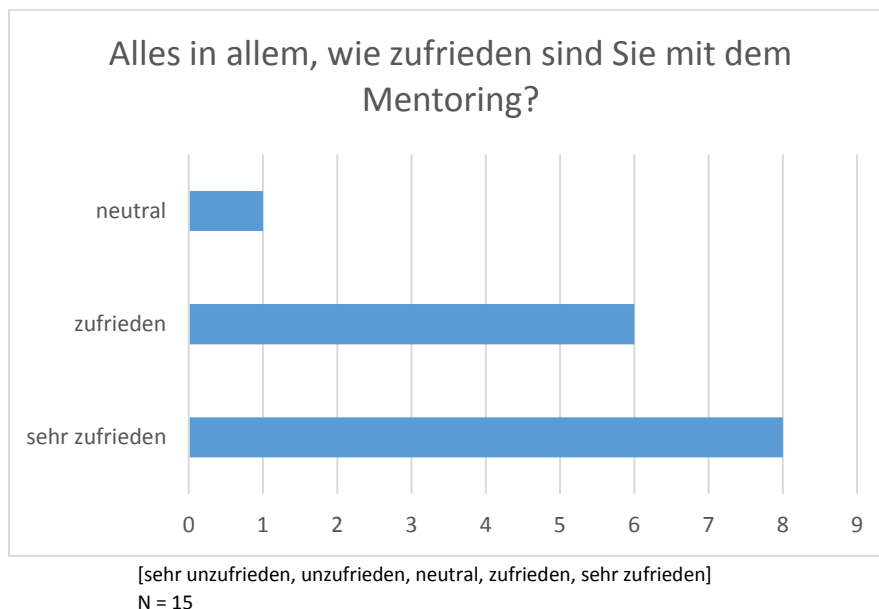
Die Teilnehmerinnen konnten für das Coaching je nach Fragestellungen und Beratungsbedarf eine von sechs Coachingpersonen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auswählen. Einige der Teilnehmerinnen liessen sich von mehreren Personen coachen. Die besprochenen Themen betrafen überwiegend die akademische Karriereplanung (Bewerbungen, Drittmittel-Anträge insbesondere beim SNF, strategische Ausrichtung), in einem geringeren Masse Soft Skills (Konfliktlösung, Time-Management, Team-Leading) und Themen der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Aber auch Alternativen zur Wissenschaft/Plan B wurden teilweise besprochen. Eine grosse Mehrheit der Teilnehmerinnen war mit den Coachings zufrieden oder sehr zufrieden.



[Trifft überhaupt nicht zu, Trifft nicht zu, Teils/teils, Trifft zu, Trifft voll und ganz zu]  
Angaben für alle Coachings summiert; N = 27

### 3.3 Mentoring

Für den Zeitraum von Sommer bis Dezember 2017 wurden die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen von einem Mentor oder einer Mentorin ihres Forschungsgebiets oder eines verwandten Fachgebiets unterstützt. Drei Teilnehmerinnen verzichteten bewusst auf eine Mentorin, da sie ihr Netzwerk bereits als genügend gross erachteten. Die potentiellen MentorInnen wurden von den Teilnehmerinnen selbst vorgeschlagen und sind als ProfessorInnen im In- oder Ausland tätig. In der Regel wurde der Erstkontakt durch die Programmkoordinatorin vermittelt. Die Treffen wurden danach selbständig von Mentees und MentorInnen organisiert. Die meisten Mentoringpaare trafen sich 1-2x persönlich und hatten noch zusätzlich Austausch via E-Mail und Telefon. Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war allgemein sehr hoch. In der Evaluation gaben die Teilnehmerinnen an, dass das Mentoring besonders zum Feedback der eigenen akademischen Laufbahnplanung und zur gezielten Unterstützung bei weiteren Karriereschritten förderlich war. Weiter gaben Teilnehmerinnen an, dass das Mentoring den Aufbau ihres wissenschaftlichen Netzwerkes unterstützte und dass die Mentorin als «role model» diene. In einzelnen Fällen wurden die Teilnehmerinnen auch bei Eingaben von Grants unterstützt oder konnten vielversprechende gemeinsame Forschungsprojekte initiieren. Der grösste Teil der Teilnehmerinnen führt die Mentoringbeziehung nach Programmende als informellen Kontakt weiter.



In der Rückmeldung an die Programmkoordinatorin beschreiben die Mentorinnen und Mentoren ihrerseits die Mentoringbeziehung mit den Teilnehmerinnen bis auf wenige Ausnahmen als sehr positiv. Einige betonten ebenfalls einen persönlichen Gewinn durch die Mentoringbeziehung, wie beispielsweise die Erweiterung des wissenschaftlichen Netzwerkes oder die gewonnene Führungserfahrung.

### 3.4 Training

Das dritte Kernelement des COMET-Programms, das Training, fand in Form einer Retraite vom 16. bis 18. August 2017 im Hotel Schloss Gerzensee statt und beinhaltete die Teilnahme an zwei von vier angebotenen Workshops mit folgenden Themen: «Appointment Process» (Berufungstraining für Frauen, die sich auf eine Professur bewerben wollten), «Academic Profile, Career Development and Research Funding» (Schärfung des wissenschaftlichen Profils und CVs, Drittmittelwerbung), «Leadership Skills» (Führung für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und «Done Being Nice!» (Durchsetzungskraft in institutionellen Machtspielen). Die Workshops wurden einzeln evaluiert und

mehrheitlich als hilfreich und wichtig beurteilt. Von den insgesamt 35 Antworten bezüglich der 4 Workshops würden 27 die Workshops als Training zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere weiterempfehlen.



Die Karriere-Retraite insgesamt wurde auch aufgrund der Vernetzungsmöglichkeiten untereinander, des stimmigen Retraite-Orts und der offenen Atmosphäre als sehr positiv bewertet.

### 3.5 Kritische Anmerkungen der Teilnehmerinnen

Die Umfrage bot viele Möglichkeiten, in Form von Kommentaren die Beantwortung der Fragen zu ergänzen. Neben überwiegend positiven Textmeldungen gab es einzelne kritische Anmerkungen.

- Mehrmals wurde insbesondere für das Mentoring auf den engen Zeitrahmen des COMET-Programms hingewiesen und angemerkt, dass eine längere Laufzeit gewünscht würde.
- Der überwiegende Teil der Nachwuchswissenschaftlerinnen war zufrieden oder sehr zufrieden mit dem erhaltenen Coaching und Training. Kritische Rückmeldungen zu einzelnen Coachingpersonen oder Workshops wurden aufgenommen und werden bei der erneuten Durchführung von COMET berücksichtigt.

### 3.6 Positives Gesamtfeedback

Insgesamt ist das COMET-Programm 2017 aus Sicht der Teilnehmerinnen als grosser Erfolg zu werten. Auf die Frage, welche positiven Effekte die Teilnahme am COMET-Programm hatte, betonten einige Personen in den Kommentaren vor allem die Weiterentwicklung ihrer akademischen Karriere. Drei Teilnehmerinnen wurden während der Laufzeit von COMET auf Professuren berufen, weitere konnten erfolgreich Grants einwerben oder einen Antrag für einen Grant einreichen. Andere unterstreichen den Nutzen für das wissenschaftliche Netzwerk, und zahlreiche Teilnehmerinnen berichten von ihrem gesteigerten Selbstbewusstsein als Wissenschaftlerin. So schreibt eine Teilnehmerin: *«I have better self-confidence. I also have a better understanding of the issues about women in science (I did not realise many things before). I have now even stronger will to continue in science»*. Eine andere Teilnehmerin berichtet von der Unterstützung des COMET-Programms bei der Schwerpunktsetzung der akademischen Karriere: *«Ohne COMET könnte ich meine aktuelle Situation nicht so klar sehen»*. Andere bedanken sich für das Programm und sprechen von *«übertroffenen Erwartungen»* und einer *«wundervollen Initiative»*. In einzelnen Fällen hat auch eine Sensibilisierung des Umfelds der Teilnehmerinnen stattgefunden: *«Mein Institut wurde sensibilisiert und hat sich*

*stets für meine Erfahrungen mit dem COMET Programm interessiert». Eine Teilnehmerin will wiederum ihr neu erworbenes Wissen an Studentinnen weitergeben: «This program also helped me to be a better mentor for students, especially for young women starting in science».*

Als besonders wichtig und hilfreich wurde auch die Vernetzung mit den anderen Teilnehmerinnen angesehen. Die Erkenntnis, «*we are all in the same boat*», dass alle der Frauen ähnliche Situationen und Problemlagen hätten, war für viele Teilnehmerinnen hilfreich und bestärkend, ebenso die gegenseitige Unterstützung und offene Atmosphäre untereinander. Die Programmkoordinatorin wurde ebenfalls als durchwegs engagiert und unterstützend bewertet. So kommen alle 18 Umfrage-Teilnehmerinnen zum Schluss, dass sie das COMET-Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen.

#### **4. Ausblick COMET**

Die Programmdauer von COMET war mit 8 Monaten bewusst kurz gehalten, so dass nicht erwartet werden kann, dass die Teilnehmerinnen bereits grosse Karriereschritte hätten umsetzen können. Deshalb wird es interessant sein zu sehen, wie der weitere Karriereweg der Frauen verläuft und ob sie erfolgreich in der Wissenschaft bleiben können. 2020 soll deshalb evaluiert werden, wo die ehemaligen COMET-Teilnehmerinnen beruflich stehen und wie sie rückblickend die Unterstützung durch das COMET-Programm einschätzen. Die Teilnehmerinnen aus der 1. COMET-Runde 2017 werden als COMET Alumnae Gruppe weiter in Kontakt bleiben und sich untereinander und mit der Programmkoordinatorin austauschen. Die 2. Runde von COMET startet im Mai 2018 und dauert bis Dezember 2018. Sie wird, mit einigen kleineren inhaltlichen Anpassungen, im gleichen Rahmen wie 2017 durchgeführt.