

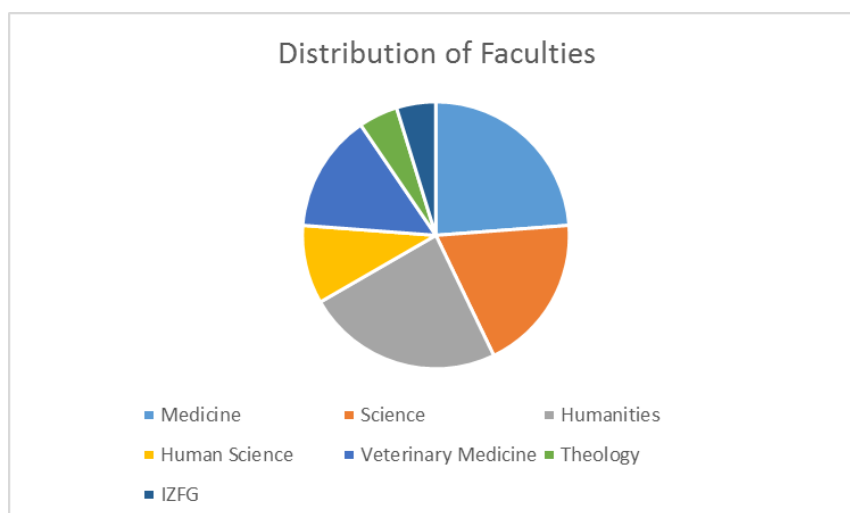
Evaluation Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training 2018

1. Ausganglage und Ziele des Programms

Das Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training der Universität Bern startete Anfang Mai 2018 in die zweite Durchführungsrunde. Es besteht aus den drei Kernelementen Coaching, Mentoring und Training und richtet sich 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, 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 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 2018

Im Frühjahr 2018 gingen nach der Ausschreibung des Programms 33 Bewerbungen von Nachwuchsforscherinnen ein. Ein Auswahlgremium aus VertreterInnen 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, dass early und advanced Postdocs aufgenommen wurden und auch Frauen mit nichtlinearen Karrieren berücksichtigt wurden, sofern das wissenschaftliche Potential klar ersichtlich war. Die Teilnehmerinnen stammten aus 6 Fakultäten und einem interdisziplinären Zentrum, wobei insbesondere die Medizinische, die Phil.-hist. und die Phil.-nat. Fakultät stark vertreten waren.



N=21

Wie schon 2017 stellte sich die fachliche Diversität der Teilnehmerinnen und die Diversität hinsichtlich des Standes in der akademischen Karriere als gewinnbringend heraus. So konnten

weniger weit fortgeschrittene Teilnehmerinnen von der Erfahrung ihrer weiter fortgeschrittenen Kolleginnen profitieren. Die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen wurde denn auch wiederholt als einer der positivsten Effekte des Karriereprogramms genannt.

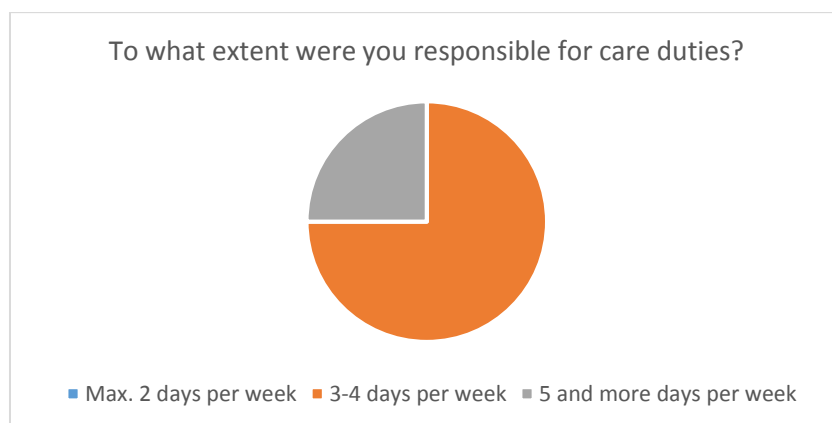
Das COMET-Programm umfasst die Elemente Coaching, Mentoring und Training. Im **Coaching** konnten die Teilnehmerinnen sich von einer professionellen Coachingperson zu Themen wie wissenschaftlicher und beruflicher Standortbestimmung, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation, Kommunikation 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 15.-17. August 2018 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 zwei Veranstaltungen statt: Ein Workshop zu "Self-Marketing " und eine öffentliche Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Podium zum Thema "Alternatives Career Goals Besides Professorships". Die Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander wurde bei regelmässigen gemeinsamen Mittagessen und Abendtreffen und im Rahmen der Karriere-Retraite und der weiteren Veranstaltungen gefördert.

3. Evaluation

Um das COMET-Programm zu evaluieren, wurden die Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Fragebogens im Februar 2019 zu den Inhalten des Programms befragt. Insgesamt nahmen 18 der 21 Teilnehmerinnen an der Umfrage teil. Der folgende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammen.

3.1 Betreuungsaufgaben

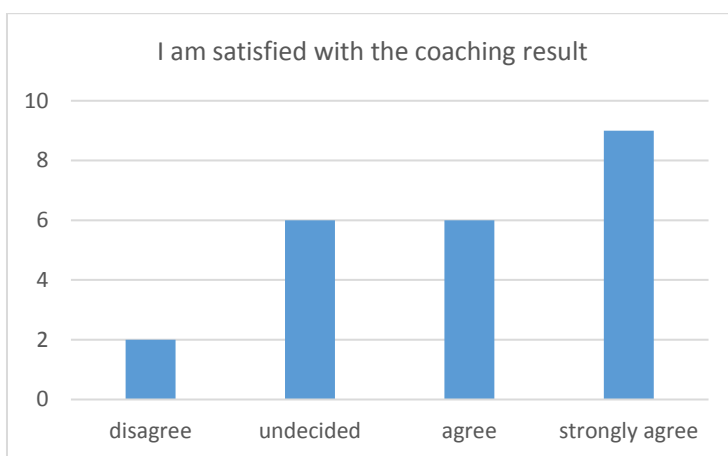
Wie bereits oben ausgeführt, waren die Teilnehmerinnen in Bezug auf den Stand ihrer akademischen Karriere sehr divers. Auch bezüglich der Frage, ob und in welchem Umfang (familiäre) Betreuungsaufgaben wahrgenommen wurden, unterschieden sie sich. Von den 18 Teilnehmerinnen der Umfrage gaben 4 Personen an, während des COMET-Programms Verantwortung für (familiäre) Betreuungsaufgaben in unterschiedlichem Umfang übernommen zu haben.



N=4

3.2 Coaching

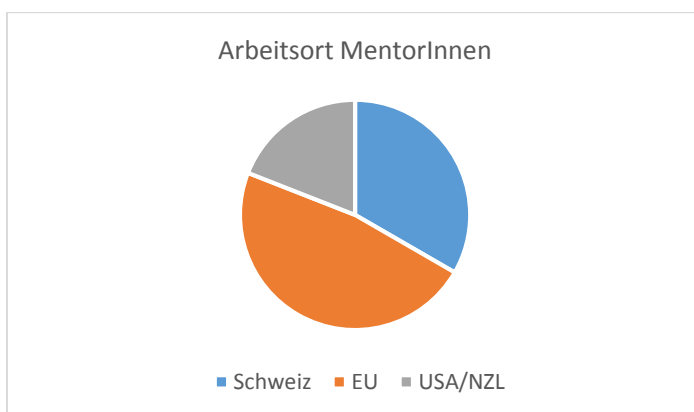
Die Teilnehmerinnen konnten für das Coaching je nach Fragestellungen und Beratungsbedarf eine von sieben Coachingpersonen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auswählen. Einige der Teilnehmerinnen liessen sich von mehreren Personen coachen. Die besprochenen Themen betrafen überwiegend die akademische Karriere (Karriereplanung, Drittmittel-Anträge, insbesondere beim SNF, strategische Ausrichtung), in einem geringeren Masse Soft Skills (Konfliktlösung, Time-Management, Team-Leading, Kommunikation, Umgang mit Machtspielen) und Themen der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Aber auch Alternativen zur Wissenschaft wurden teilweise besprochen. Die Evaluation der Coachings fiel etwas durchgezogen aus, auch wenn gut zwei Drittel der Antwortenden mit den Coachings zufrieden oder sehr zufrieden waren. Um die Zufriedenheit mit den Coachings für 2019 zu verbessern, wird sowohl eine Anpassung bei der Auswahl der möglichen Coachingpersonen als auch eine engere Begleitung der Teilnehmerinnen bei der Auswahl der Coaches durch die Programmkoordinatorin vorgenommen.



Angaben für alle Coachings summiert; N=25

3.3 Mentoring

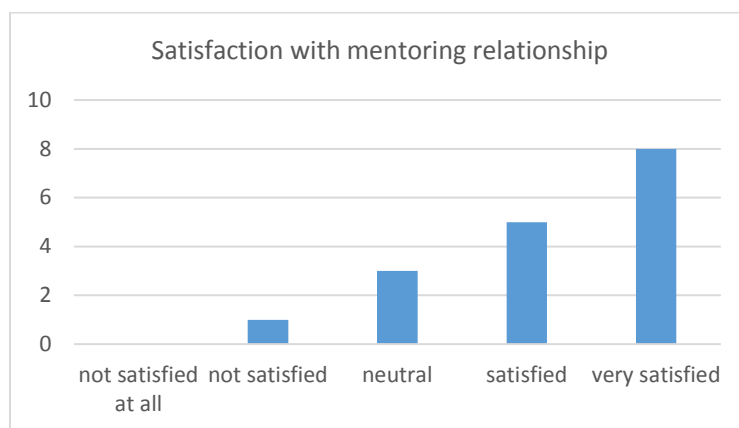
Für den Zeitraum von Mai/Juni bis Dezember 2019 wurden die Nachwuchswissenschaftlerinnen von einem Mentor oder einer Mentorin ihres Forschungsgebiets oder eines verwandten Fachgebiets unterstützt. Die potentiellen MentorInnen wurden von den Teilnehmerinnen selbst vorgeschlagen und sind als ProfessorInnen im In- oder Ausland tätig. Da die Vernetzung ausserhalb der Heimuniversität ein wichtiges Ziel des Mentoringkontaktes war, waren ausser in einem Fall alle MentorInnen an anderen Universitäten als der Universität Bern tätig.



N=21 [Schweiz: 7; EU: 10; USA, NZL: 4]

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/Skype. Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war allgemein hoch. In der Evaluation gaben die Teilnehmerinnen an, dass das Mentoring insbesondere ein Feedback auf die eigene akademische Karriereplanung und die gezielte Unterstützung bei weiteren Karriereschritten ermöglichte. Weiter wichtig war der Einblick in die Karriere und den Alltag einer Professorin/eines Professors. Für gut ein Drittel der Teilnehmerinnen trug das Mentoring auch zum Aufbau ihres wissenschaftlichen Netzwerks bei. In wenigen Fällen erhielten die Teilnehmerinnen zudem Unterstützung bei der Umsetzung eines Forschungsprojektes oder einer Publikation, wurden zu Konferenzen eingeladen oder konnten Fragen der Vereinbarkeit von Karriere und Familie besprechen.

Eine Teilnehmerin schreibt: *"I am especially happy with my mentor and all the help she has given me. I feel very supported and she has been (and continues to be) a very helpful and inspiring person for me and my career."* Und eine Teilnehmerin betont die Wichtigkeit des formalisierten Kontakts im Rahmen des Programms: *"Through the mentoring part of the COMET program, I was able to get an introduction to a world-leading researcher that I don't think I would have been able to meet otherwise. It was the perfect "opening line" and we've been able to continue this relationship."*

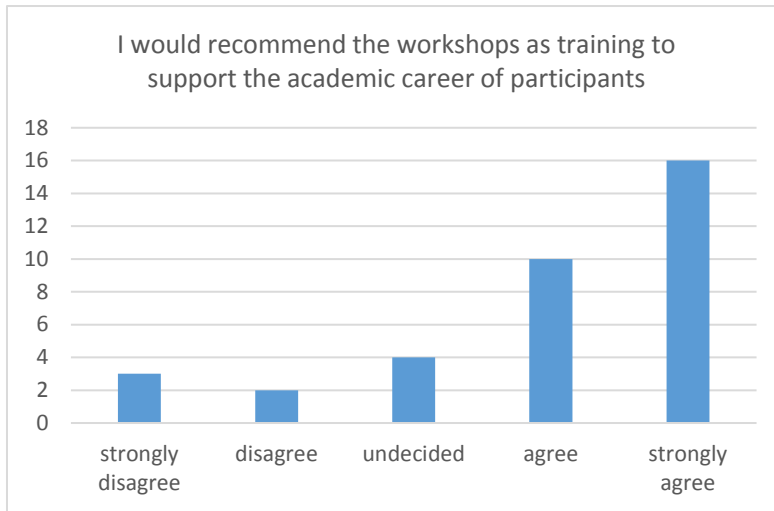


N=18

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 als positiv. Einige betonen einen persönlichen Gewinn durch die Beziehung, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Selbstreflexion.

3.4 Training

Das dritte Kernelement des COMET-Programms, das Training, fand in Form einer Karriere-Retraite vom 15. bis 17. August 2018 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), «Leading Without Formal Authority» (Laterale Führung) 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 26 die Workshops als Training zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere weiterempfehlen.



Angaben für alle Workshops summiert; N = 35

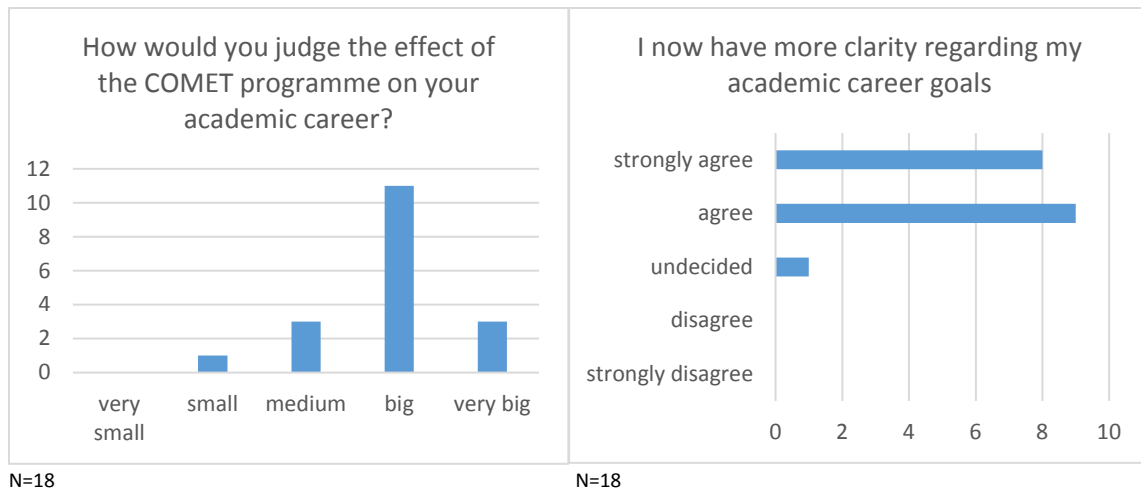
Die Karriere-Retraite insgesamt wurde auch aufgrund der Vernetzungsmöglichkeiten untereinander, des stimmigen Retraite-Orts und der offenen Atmosphäre als sehr positiv beschrieben und war für viele Teilnehmerinnen ein grosses Highlight des Programms. Der zusätzlich angebotene 2-tägige "Self-Marketing" Workshop wurde von allen Teilnehmerinnen sehr positiv evaluiert.

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 auf den knappen Zeitrahmen des COMET-Programms hingewiesen und angemerkt, dass eine längere Laufzeit von rund einem Jahr wünschenswert wäre. 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 Durchführung 2019 von COMET berücksichtigt.

3.6 Gesamtfeedback

Das Gesamtprogramm und die Programmkoordination wurden sehr positiv bewertet. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Teilnehmerinnen in der grossen Mehrheit das COMET-Programm als grosse Unterstützung für ihre wissenschaftliche Karriere ansahen. Sie gaben 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 weiterzuverfolgen. Die Erwartungen der Teilnehmerinnen wurden grossmehrheitlich erfüllt oder übertroffen.



Eine COMET-Teilnehmerin schreibt zum Gesamtprogramm: *"It was really exceptional and a total success for me. Whatever time and effort I put in I got back many times over."*

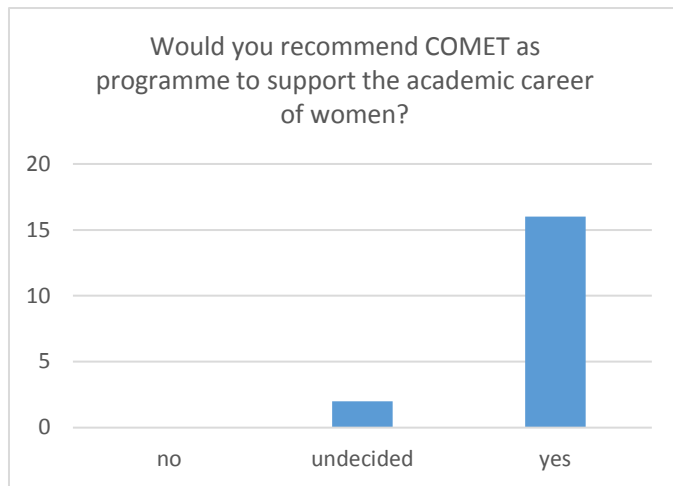
Auf die Frage, welche konkreten positiven Effekte die Teilnahme am COMET-Programm hatte, betonten einige Frauen den positiven Effekt auf ihr Selbstvertrauen. Eine Teilnehmerin schreibt: *"COMET helped me being strong about my position and my feelings and not to always think that I am an impostor."* Als besonders positiv heben einige Teilnehmerinnen den Ausbau des wissenschaftlichen Netzwerkes und insbesondere eines verlässlichen Netzwerkes aus weiblichen "Peers" hervor.

Auch war die Erkenntnis wichtig, dass die Hürden, mit denen viele der Teilnehmerinnen auf ihrem Karriereweg konfrontiert sind, struktureller Natur sind: *"Now I see that I am one of many women who are facing not so much a leaky pipeline as surprise trapdoors in my career path. The problems at Bern, like many universities, are systemic. I used to blame myself but it is not just me. [...] I can now make better choices knowing that."*

Das Programm inspirierte einige Teilnehmerinnen, wiederum andere Frauen in der Wissenschaft zu unterstützen und ihre Anliegen in die Unipolitik einzubringen. *"It inspired me to support more female researchers and "mentor" female research students in everyday situations but also to contact the corresponding committees of my faculty in order to be actively involved"*.

Nicht zu unterschätzen ist auch die positive Aussenwirkung des Programms. So schreibt eine Teilnehmerin: *"I think the program also has larger symbolic value, in that it indicates that Uni Bern cares about promoting and supporting female academics, which I think is really important and missing in many academic systems."*

So würde denn auch eine grosse Mehrheit der Teilnehmerinnen das COMET-Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen.



N=18

Eine Teilnehmerin schreibt: *"Without hesitation I can recommend the programme to others and will do so. It opened my eyes in regards to common "mistakes" females do in pursuing an academic career and how at least some can be avoided."* Und eine andere Teilnehmerin meint: *"This is a fantastic program! [...]It is so difficult to build a career as a young woman in academia and this program really makes a difference."*

4. Ausblick

Die 3. Durchführung des COMET-Programms startete mit der Ausschreibung im Januar 2019 und dem Programmauftakt Ende April 2019. Sie wird, mit einigen kleineren inhaltlichen Anpassungen in den Bereichen Coaching und Training, im gleichen Rahmen wie 2017 und 2018 durchgeführt.

Die Programmdauer von COMET war mit 8 Monaten zu kurz, als dass die Teilnehmerinnen von 2018 bereits grosse Karriereschritte hätten umsetzen können. Einige von ihnen reichen oder reichten Anträge für SNF- oder europäische Grants ein oder traten eine neue Stelle an. Es wird interessant sein zu sehen, wie der weitere Karriereweg der ehemaligen COMET-Teilnehmerinnen verläuft und ob sie ihre Laufbahn in der Wissenschaft erfolgreich werden fortsetzen können. Am Ende der vierten Programmrunde (Ende 2020/Anfang 2021) 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. und 2. COMET-Runde bleiben als COMET Alumnae Gruppe weiter in Kontakt und tauschen sich untereinander und mit der Programmkoordinatorin aus, u.a. um das Nachzeichnen der Karriereverläufe weiter zu verfolgen.

Sabine Höfler, Programmkoordinatorin COMET, Juni 2019