

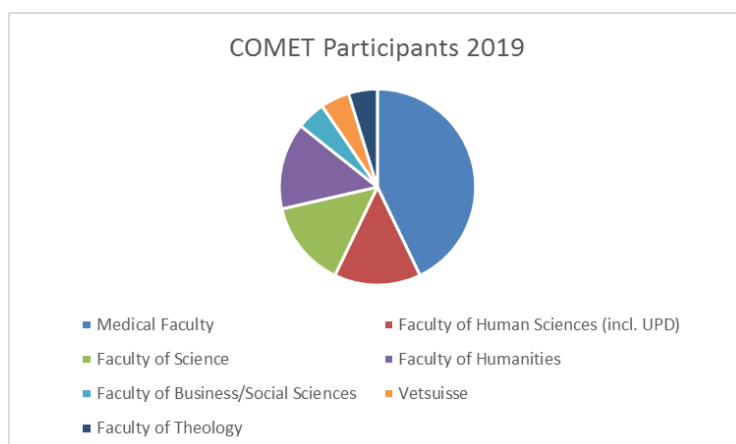
Evaluation Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training 2019

1. Ausgangslage und Ziele des Programms

Das Karriereprogramm COMET – Coaching, Mentoring und Training der Universität Bern startete Ende April 2019 in die dritte Durchführungsrunde. Es besteht aus den drei Kernelementen Coaching, Mentoring und Training und richtet sich an Wissenschaftlerinnen nach dem Doktorat (Postdocs, Assistentinnen, Habilitandinnen) 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 2019

Im Frühjahr 2019 gingen nach der Ausschreibung des Programms 34 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 und dass sowohl weniger weit fortgeschrittene als auch bereits weiter fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen aufgenommen wurden. Auch Frauen mit weniger linearen Karriereverläufen wurden zum Teil berücksichtigt, sofern das wissenschaftliche Potential klar ersichtlich war. Die Teilnehmerinnen stammten aus 7 Fakultäten, wobei insbesondere die Medizinische Fakultät sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Teilnehmerinnen stark vertreten war.



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. Die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen wurde von zahlreichen Teilnehmerinnen als einer der positivsten Effekte des Karriereprogramms genannt.

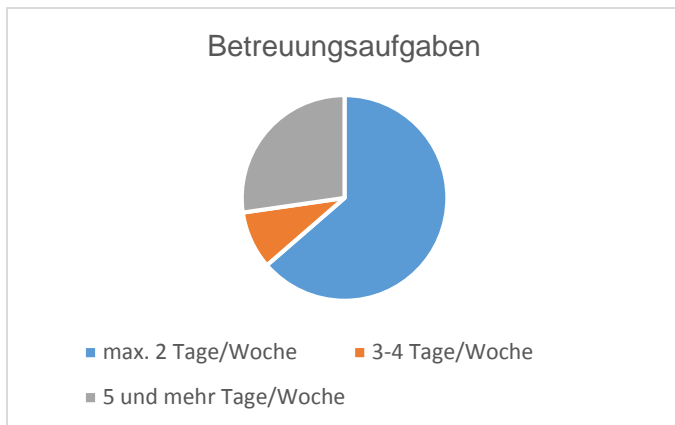
Das COMET-Programm umfasst die Elemente Coaching, Mentoring und Training. Im **Coaching** konnten die Teilnehmerinnen sich von einer professionellen Coachingperson zu Themen wie Research Funding, Laufbahnplanung innerhalb und ausserhalb der Akademie, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation, 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 14.-16. August 2019 statt, an der die Teilnehmerinnen 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 in Zusammenarbeit mit der MVUB mit einem Podium zum Thema "Alternative Career Goals outside Universities". Weiter wurde auf Initiative der Teilnehmerinnen ein "Cheer up! Event" durchgeführt, eine Art wissenschaftliches Speed-Dating mit anschliessendem positivem Feedback an alle Teilnehmerinnen. Dies sollte dazu beitragen, das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken und ihnen dabei helfen, sich ihrer Leistungen und Stärken klarer bewusst zu sein. Die **Vernetzung** der Teilnehmerinnen untereinander wurde bei regelmässigen gemeinsamen Mittagessen und im Rahmen der Karriere-Retraite und der weiteren Veranstaltungen gefördert.

3. Evaluation

Um das COMET-Programm 2019 zu evaluieren, wurden die Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Fragebogens im Februar 2020 zu den Inhalten des Programms befragt. Insgesamt nahmen 19 der 21 Teilnehmerinnen an der Umfrage teil. Der folgende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammen.

3.1 Betreuungsaufgaben

Im Vergleich zu den vergangenen COMET Durchführungen, bei denen nur wenige Teilnehmerinnen Betreuungspflichten hatten, war dies 2019 anders: Von den 19 Teilnehmerinnen der Umfrage haben 10 Personen Verantwortung für (familiäre) Betreuungsaufgaben in unterschiedlichem Umfang übernommen. Die Mehrzahl der Befragten war max. 2 Tage/Woche für die Betreuung der Kinder zuständig.



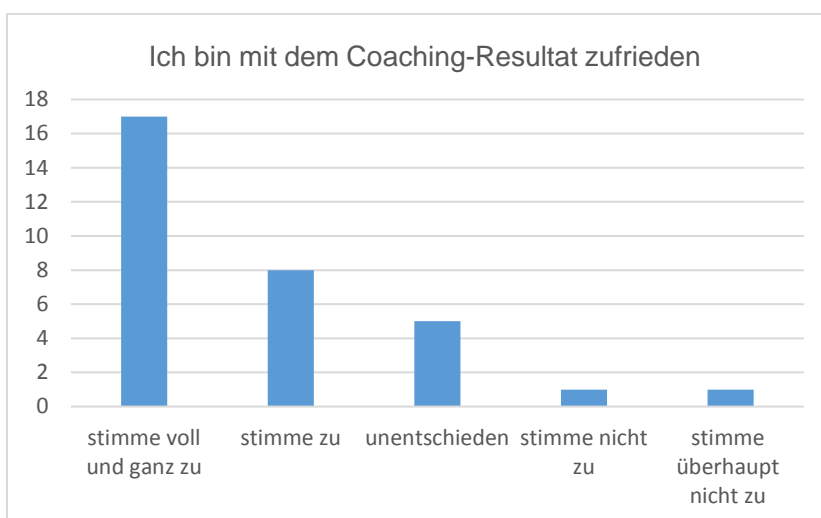
N=10

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 und Dual Career, Führung oder Arbeitsorganisation.

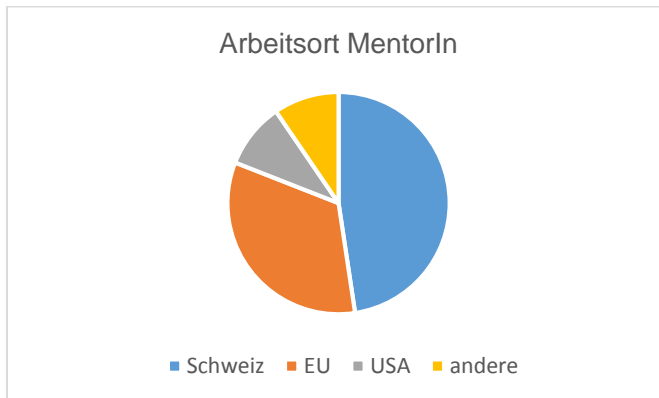
Die Evaluation der Coachings fiel in der grossen Mehrheit sehr positiv aus. So sind über drei Viertel der Antwortenden mit dem Resultat des Coachings sehr zufrieden oder zufrieden. Dies ist deutlich höher als 2018. Dies mag u.a. daran liegen, dass eine engere Begleitung der Teilnehmerinnen bei der Auswahl der Coaches durch die Programmkoordinatorin stattfand, so dass bei der Vermittlung der Coachingpersonen noch stärker darauf geachtet werden konnte, dass die gewählte Coachingperson die gewünschten Themen auch wirklich abdecken konnte.



N=32 [Angaben für alle Coachings summiert]

3.3 Mentoring

Für den Zeitraum von Mai/Juni bis Dezember 2019 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 MentorInnen wurden von den Teilnehmerinnen selbst vorgeschlagen und sind als ProfessorInnen im In- oder Ausland tätig. Da die Vernetzung ausserhalb der Heimuniversität ein Ziel des Mentoringkontakts war, waren die MentorInnen in den meisten Fällen an anderen Universitäten als der Universität Bern tätig. Knapp die Hälfte der MentorInnen lehrt und forscht in der Schweiz, etwas über die Hälfte ausserhalb der Schweiz, insbesondere in EU-Staaten.

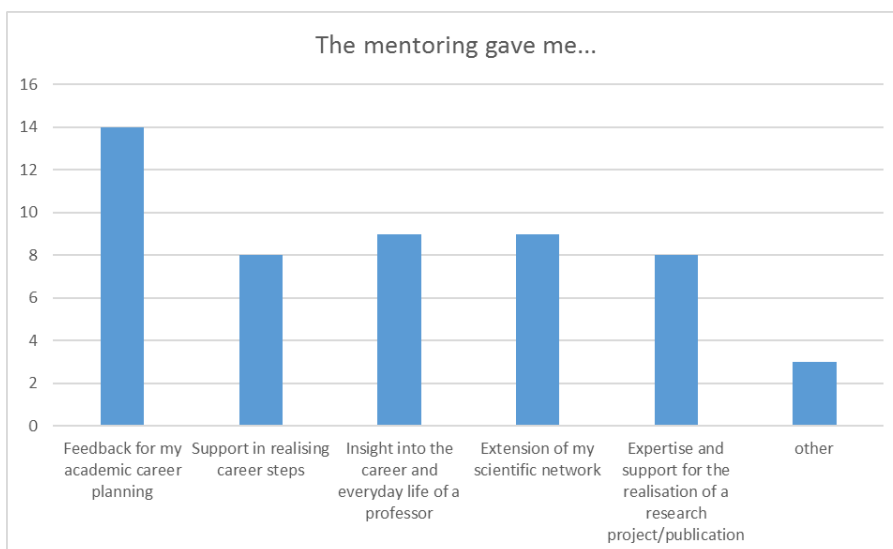


N=21 [CH: 10; EU: 7; USA: 2; andere: 2]

Zwei Teilnehmerinnen hatten keine Mentorin/keinen Mentor, da sie nach der nicht erfolgreichen Kontaktaufnahme mit ihrer Wunschmentorin darauf verzichteten, weiter nach einer Mentorin/einem Mentor zu suchen. Zwei Teilnehmerinnen hatten zwei MentorInnen, die sich fachlich und geografisch ergänzten.

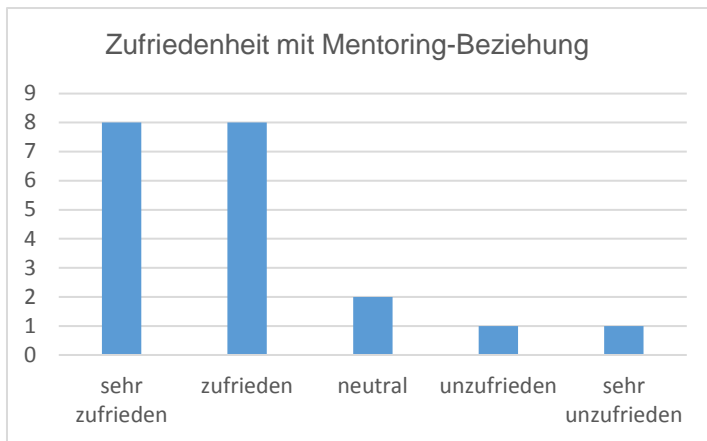
In der Regel wurde der Erstkontakt durch die Programmkoordinatorin vermittelt. Die Treffen wurden danach selbständig von Mentees und MentorInnen organisiert. Ein Drittel der Mentoringpaare traf sich nie persönlich, die meisten 1-2x, rund ein Viertel 3x oder öfter. Die meisten Mentoringpaare hatten wiederholt Austausch via E-Mail und Telefon/Skype.

Die Teilnehmerinnen erhielten insbesondere in folgenden Bereichen Unterstützung:



N=20 [mehrere Antworten möglich]

Die Zufriedenheit mit der Mentoringbeziehung war mit wenigen Ausnahmen hoch.



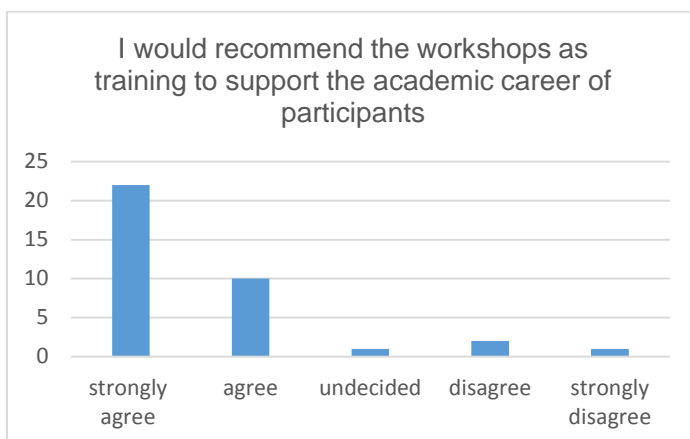
N=20

Eine Teilnehmerin schreibt: *"My mentor was really encouraging and it was great to have a second opinion about my career and publications so far, in addition to my professor I work for. In addition, she also consented to go through my grant application this year or alternatively support me to get a fellowship [...]"*.

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen führt nach Programmende die Mentoringbeziehung als informellen Kontakt weiter, einige führen die Mentoringbeziehung offiziell mit Mentoringzielen weiter, bei zwei Personen endet die Beziehung mit dem offiziellen Programmende. 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 2017 und 2018 auch 2019 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, Drittmittel-einwerbung mit Fokus auf SNF), "Women's Success Factors in Becoming Leaders" (Führung) und "Done Being Nice!" (Durchsetzungskraft in institutionellen Machtspielen). Die Workshops wurden einzeln evaluiert und mehrheitlich als hilfreich und wichtig beurteilt. Von den insgesamt 36 Antworten bezüglich der 4 Workshops würden 32 die Workshops als Training zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere weiterempfehlen, was auch im Vergleich mit dem Vorjahr ein sehr hoher Wert ist. Dies zeigt, dass die angebotenen Themen dem Bedürfnis und Interesse der Teilnehmerinnen entsprachen.



N = 36 [Angaben für alle Workshops summiert]

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. Der zusätzlich im Herbst angebotene zweitägige "Self-marketing" Workshop wurde von allen Teilnehmerinnen äusserst positiv evaluiert, so dass er 2020 ins fixe Programm der nächsten COMET-Runde aufgenommen wird.

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.

Wenn auch die Interdisziplinarität des Programms von vielen Teilnehmerinnen geschätzt wurde, so wurde vereinzelt auch angemerkt, dass es nur wenige Geisteswissenschaftlerinnen im Programm hatte, so dass für diese ein Austausch mit Personen, die einen ähnlichen Hintergrund hatten, etwas zu kurz kam. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen wird, wie oben ausgeführt, Wert auf eine interdisziplinäre Zusammensetzung gelegt. In Zukunft sollte jedoch stärker darauf geachtet werden, dass wenn möglich ein ausgeglicheneres Verhältnis zwischen Naturwissenschaften/Medizin einerseits und Geistes- und Sozialwissenschaften andererseits hergestellt werden kann.

Weiter wurde angemerkt, dass das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu kurz kam. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass in dieser COMET-Runde viele Frauen bereits eine Familie hatten und ein strukturierter Austausch für sie hilfreich hätte sein können. Das Thema soll in der nächsten Programmdurchführung bei Bedarf strukturierter behandelt werden.

Vereinzelt kam auch der Wunsch auf, sich mehr über die eigene Forschung mit den anderen Teilnehmerinnen auszutauschen und zu vernetzen. Auch dieses Anliegen soll in Zukunft bei Bedarf wieder aufgegriffen werden.

3.6 Gesamtfeedback

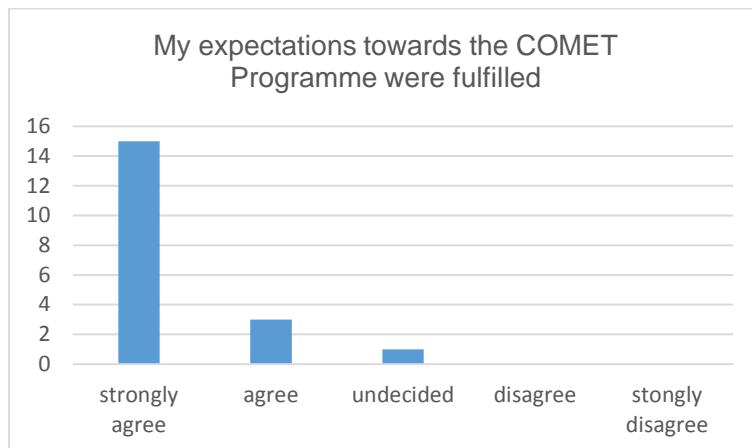
Die Programmkoordination wurden sehr positiv bewertet. Das grosse Engagement und die Unterstützung der Programmkoordinatorin wurde vielfach positiv herausgestrichen, da sie flexibel auf aufkommende Wünsche und Ideen aus der Gruppe reagierte und stets für Anliegen der Teilnehmerinnen zur Verfügung stand.

Das Gesamtprogramm wurde ebenfalls sehr positiv eingeschätzt. Die Teilnehmerinnen erhielten Unterstützung bei der Planung und zum Teil auch Umsetzung der nächsten Karriereschritte. Eine Teilnehmerin schreibt: *"I received a research grant and have applied for an assistant professor position that I never would have before the COMET programme. This programme gave me the strategies to play the game and believe in myself more."*

In sieben Fällen wurden Teilnehmerinnen auch bei der Vorbereitung einer "Grant application" massgeblich durch das Programm unterstützt.

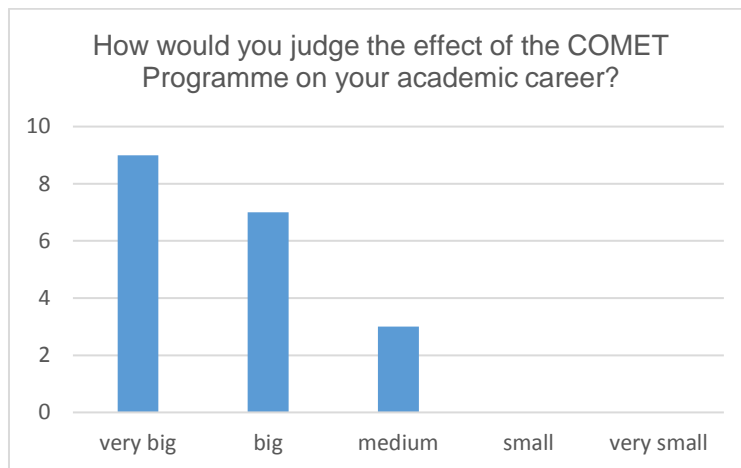
Die grosse Mehrheit der Teilnehmerinnen sah das COMET-Programm als grosse Unterstützung für ihre wissenschaftliche Karriere an. Sie gaben an, mehr Klarheit bezüglich ihrer akademischen Karriereziele gewonnen zu haben und eine grössere Motivation erlangt zu haben oder weiterhin eine grosse Motivation zu besitzen, eine akademische Karriere weiterzuverfolgen. Die Erwartungen der Teilnehmerinnen wurden grossmehrheitlich erfüllt oder übertroffen. So schreibt eine Teilnehmerin: *"The programme is amazing and exceeded*

all my expectations. Thank you for this wonderful opportunity to connect and learn and become stronger together."



N=19

Fast alle Teilnehmerinnen sahen die Auswirkungen des Programms auf ihre Karriere als gross oder sehr gross an.



N=19

So würde denn auch ausnahmslos alle Teilnehmerinnen das COMET-Programm zur Förderung einer akademischen Laufbahn von Frauen weiterempfehlen.

Eine Teilnehmerin meint: *"This programme will continue to affect my career trajectory as I will still apply the strategies I have learnt and I am curious what the future holds."* Und eine andere Teilnehmerin schreibt: *"Thank you for this opportunity, I am so grateful to have been part of this. I wish that I would be a part of this programme for the rest of my career. It has been invaluable."*

Insbesondere wurde auch die Möglichkeit zur Reflexion zu Themen geschätzt, die ausserhalb der alltäglichen Aufgaben als Nachwuchswissenschaftlerin liegen. So meint eine Teilnehmerin: *"The COMET programme was for me a great opportunity to go beyond business-as-usual (writing papers, teaching etc.) and to have the opportunity to focus on broader topics such as career planning but also to think about leadership and what kind of "team" one would like to work with, the values and competencies which are important for me as a person."*

Das Networking stellte wie auch in den vergangenen Durchführungsrunden wiederum für viele Teilnehmerinnen ein wichtiges Element dar. Insbesondere der Austausch mit anderen Frauen auf der gleichen Karrierestufe wurde sehr geschätzt. Eine Teilnehmerin schreibt: *"I appreciated the network gain of the COMET participants the most"*. Und eine andere findet:

"This is one of the nicest aspects of the COMET, to meet other women in science which are in similar situations and with similar 'problems'". Einer weiteren Frau wurde der Gewinn durch die Vernetzung im Laufe des Programms bewusst: "I underestimated this part of the programme, but thanks to talks and reflections with other participants, I became aware of what I want and don't. It was also a lot of fun to talk with peers about work, family and life!"

Ein weiterer positiver Effekt war bei vielen Frauen die Steigerung des Selbstbewusstseins. So schreibt eine der Teilnehmerinnen: *"It gave me more confidence in what I can achieve within an academic career."* Und eine weitere Frau kommt zum Schluss: *"I am more aware of the importance of networking, how to self-marketize myself, and on the system in general. This makes me feel stronger in the interaction with other scientists, and more self-confident."*

4. Ausblick

Wie die Evaluation aufzeigen konnte, stuften die Teilnehmerinnen die Teilnahme am COMET Programm 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. Trotzdem konnten einige schon Erfolge bei der Einwerbung von Grants verzeichnen (u.a. Marie Skłodowska-Curie Actions, SNF Scientific Exchange Grant). Zahlreiche weitere Teilnehmerinnen haben einen Antrag für Personalförderung beim SNF eingereicht oder werden dies 2020 tun (Eccellenza, Postdoc Mobility, Ambizione).

Um die längerfristigen Auswirkungen der Programmteilnahme auf die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen festzustellen, soll nach 5 Jahren Programmlaufzeit (Ende 2021/Anfang 2022) eine rückblickende Evaluation bei den Programmteilnehmerinnen der ersten vier Programmrunden erfolgen. Es wird von Interesse sein zu untersuchen, wie der weitere Karriereweg der ehemaligen COMET-Teilnehmerinnen verlaufen ist und ob sie ihre Laufbahn in der Wissenschaft erfolgreich fortsetzen konnten.

Die 4. Durchführung des COMET-Programms startete mit der Ausschreibung im Januar 2020. Programmauftakt ist am 30. April 2020. Die 4. Durchführung wird, mit einigen kleineren inhaltlichen Anpassungen in den Bereichen Coaching und Training, im gleichen Rahmen wie in den letzten Jahren durchgeführt. Das Programm soll aufgrund der sehr positiven Rückmeldungen auch nach 2020 mit Geldern aus der Mehrjahresplanung weitergeführt werden. Ein entsprechender Antrag auf Verlängerung wurde gestellt.

Die Teilnehmerinnen aus den drei 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. So kann ein Netzwerk unter Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Stufen entstehen.