

Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie

Dr. Heike Kahlert
Marieke Gonschior, M.A.
Katharina Nieter M.A.

Fachtagung „Promotion – und was dann?
Karriereorientierungen, -wege und -beratung des
wissenschaftlichen Nachwuchses“

Universität Rostock, 27./28. September 2010

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

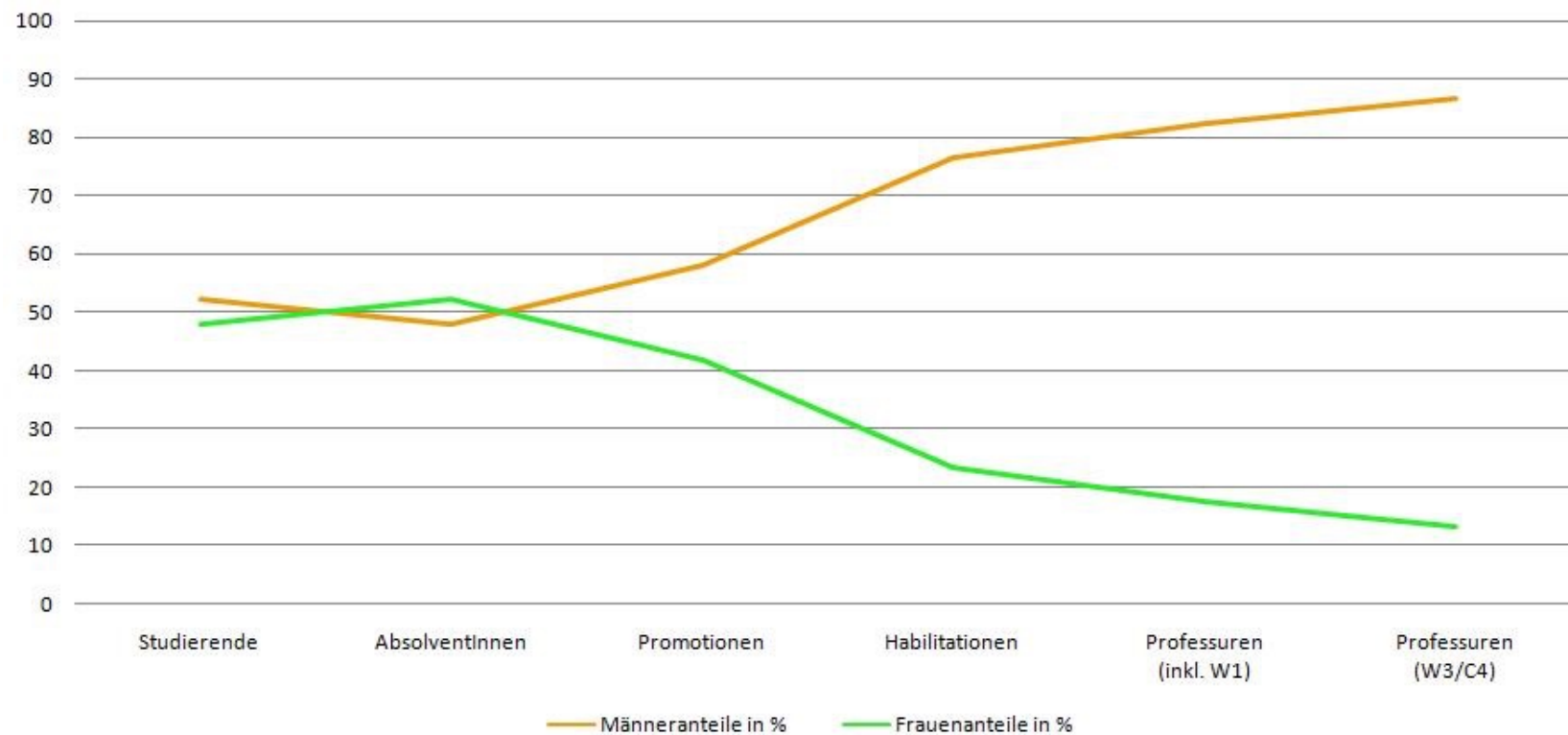


Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

Geschlechterverhältnisse nach Statusgruppen und Qualifikationen an Hochschulen (2008)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2009



Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“

- Analyse der Bedingungen, die zu Fortsetzung oder Abbruch der Wissenschaftskarriere nach der Promotion führen
 - Statuspassage Promotion > Post-doc
 - individuelle Karriereorientierungen, -planungsprozesse und -motive
 - Blick auf institutionelle und strukturelle Bedingungen
- Entwicklung von Ansatzmöglichkeiten für die professionelle Karriereberatung für diese Personengruppe
 - unterstützt durch DVPW und GDCh
 - Laufzeit: 2008 bis 2010
 - Fördervolumen: 304.041 €



Forschungsdesign

- Literaturstudien
- Sekundäranalysen von statistischen Daten
- Problemzentrierte Interviews mit Promovierenden/ Post-docs
- ExpertInneninterviews mit professionellen KarriereberaterInnen
- Bestandserhebung von professionellen Karriereberatungsangeboten
- Fachtagung
- Publikation der Ergebnisse, Handreichung für die Karriereberatung



Forschungsdesign

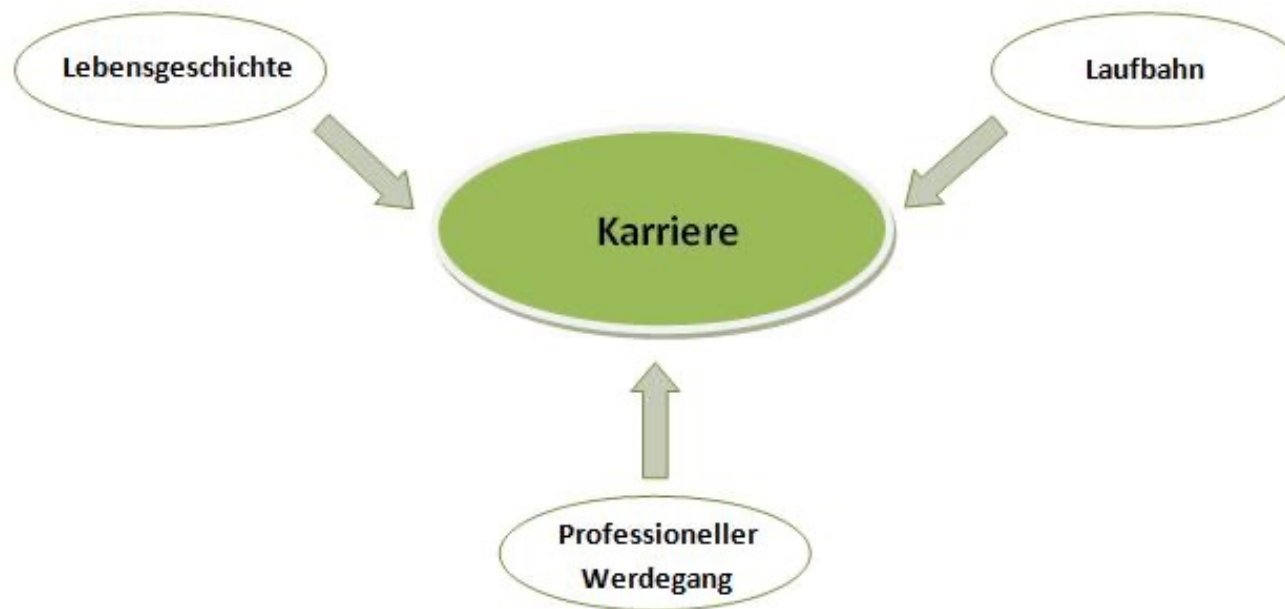
- Fächervergleich Politikwissenschaft – Chemie ermöglicht
 - Identifikation von Mechanismen über fachspezifische Besonderheiten hinaus
 - Exemplarische Aussagen über fachkulturell besondere Ausgangslagen für akademische Karrieren
- Gemeinsamkeiten beider Fächer
 - Hohe Frauenanteile bei Studienabschlüssen und Promotionen
 - Hoher Stellenwert der Habilitation für den Verbleib an einer deutschen Universität
 - Fachgesellschaften engagieren sich für Chancengleichheit



Theoretischer Hintergrund

- Theorien-Triangulation
 - Struktur- und organisationsorientierte Perspektive
 - „Inequality regimes“ (Joan Acker)
 - Cooling out (Burton R. Clark)
 - Akteursorientierte Perspektive
 - Triadischer Karrierebegriff (Kornelia Rappe-Giesecke)
 - Karriereanker (Edgar H. Schein)

Triadischer Karrierebegriff nach Kornelia Rappe-Giesecke





Karriereorientierungen: Karriereanker nach Edgar Schein

- Technische / funktionale Kompetenz
- Befähigung zum General Management
- Selbstständigkeit / Unabhängigkeit
- Sicherheit / Beständigkeit
- Unternehmerische Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstilintegration



Methodologische Verknüpfung: Struktur - Handeln

- Strukturierungstheorie (Anthony Giddens)
 - Überwindung des Mikro-Makro-Gegensatzes
 - Einbezug der Institutionen-/ Organisationsebene
 - Dualität von Struktur und Handeln
 - Strukturierung als (Re)Produktion von Strukturen durch Handeln
 - Karrierhandeln hat demnach auch eine institutionelle und eine strukturelle Seite



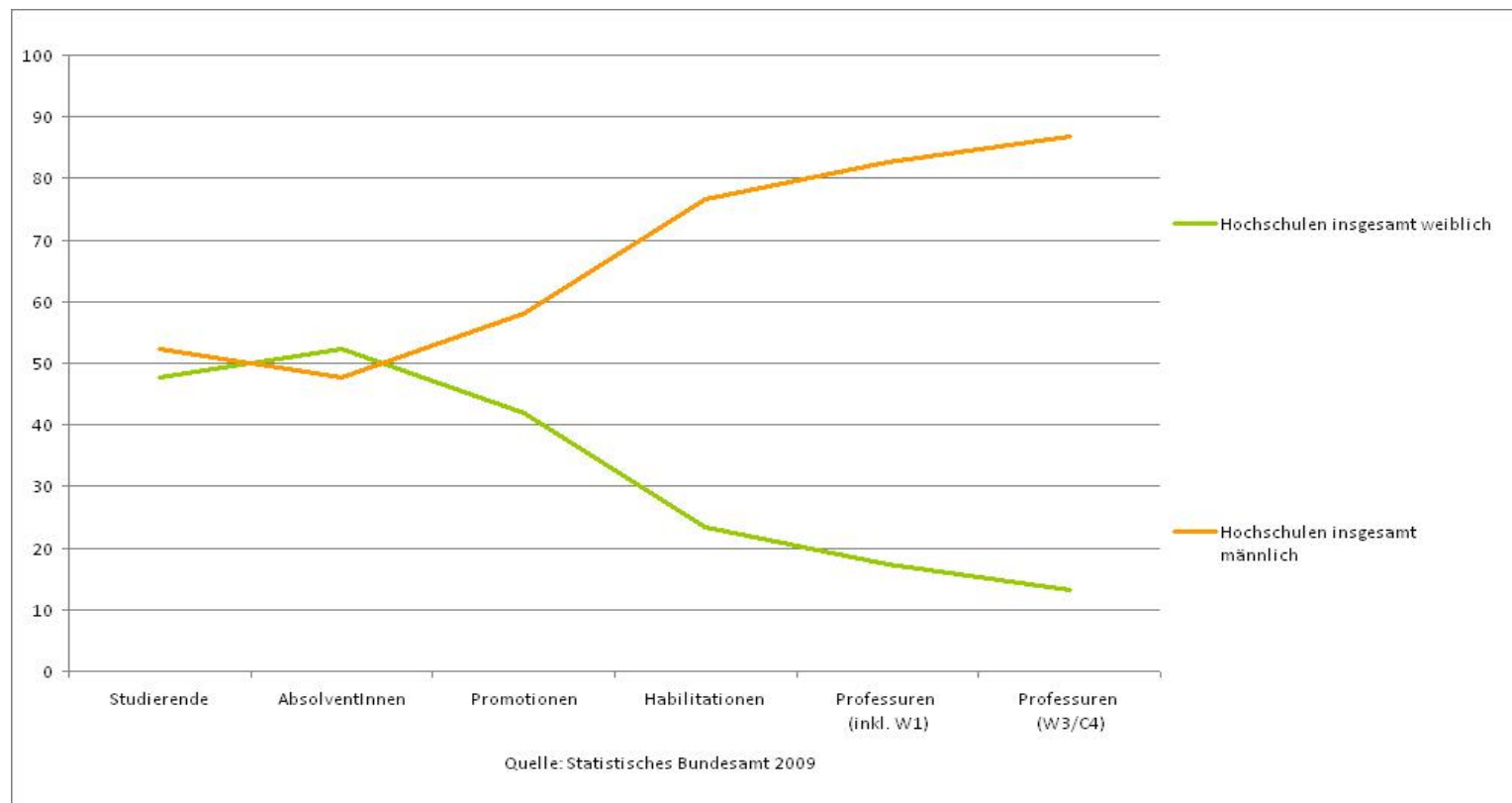
Nachwuchsstudie – Fragestellungen

- Welche strukturellen, institutionellen und individuellen Bedingungen führen zu Fortsetzung oder Abbruch der Wissenschaftskarriere nach der Promotion?
- Welche Überlegungen gibt es beim wissenschaftlichen Nachwuchs, wie es nach der Promotion weitergehen soll / kann?
- Inwiefern spielen die Erfahrungen, die während der Promotionsphase gemacht werden, und die private Lebenssituation eine Rolle für die Karrierepläne?

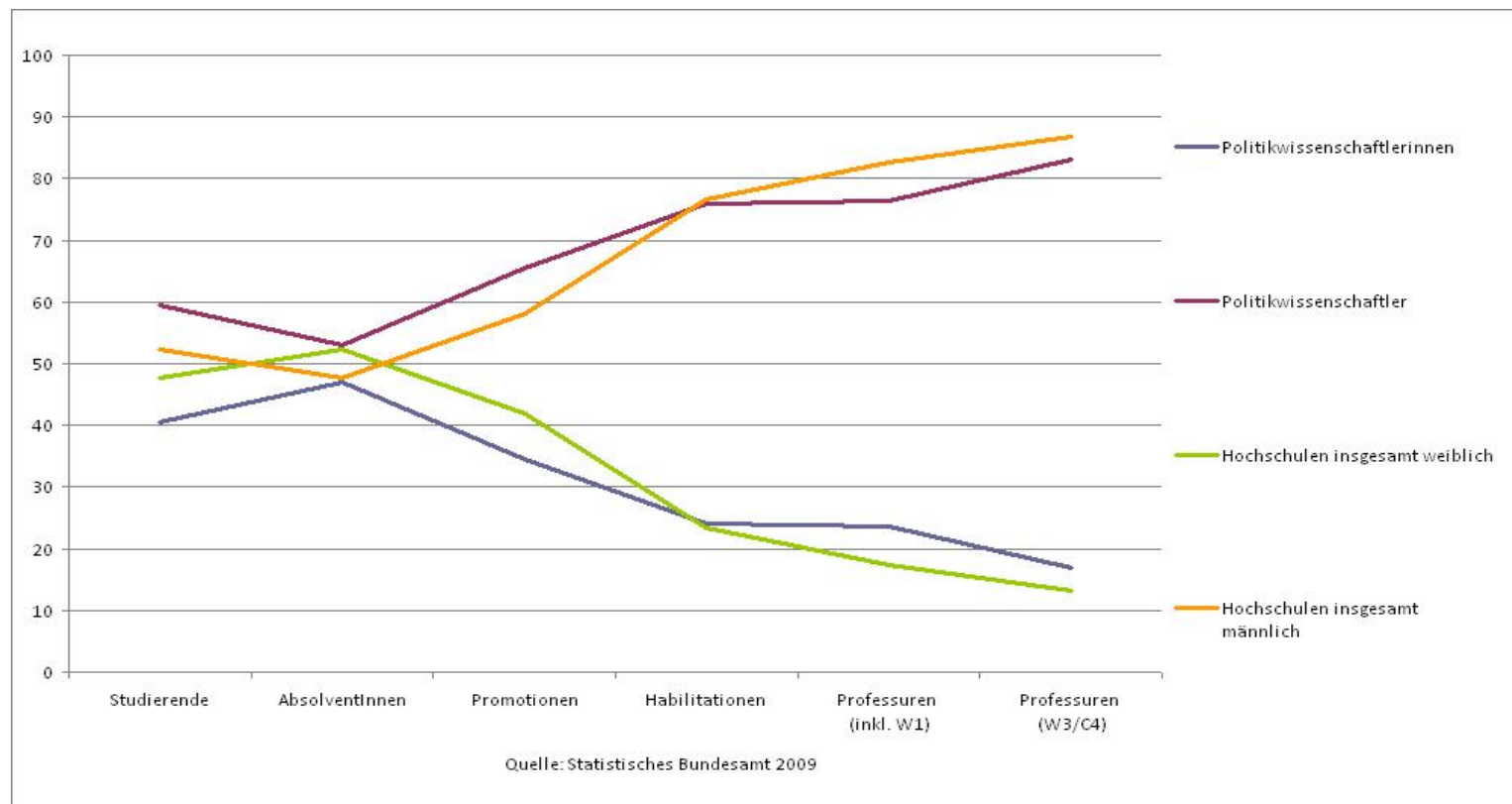
Nachwuchsstudie – Forschungsdesign

	Politikwissenschaft		Chemie	
	15 Männer	15 Frauen	15 Männer	15 Frauen
Karrierestufe				
Promovierend	6	9	8	9
Post-doc	9	6	7	6
Lebensform				
Partnerschaft	12	14	13	13
Mit Kind(ern)	6 (0-4 J.)	9 (0-11 J.)	5 (0-4 J.)	4 (1-14 J.)
Ohne Kind(er)	9	6	10	11
Sozialisationshintergrund				
Westdeutsch	10	7	9	11
Ostdeutsch	4	6	6	3
Nicht-deutsch	1	2	0	1
Soziale Herkunft				
Bildungsnah	11	12	8	11
Bildungsfern	4	3	7	4

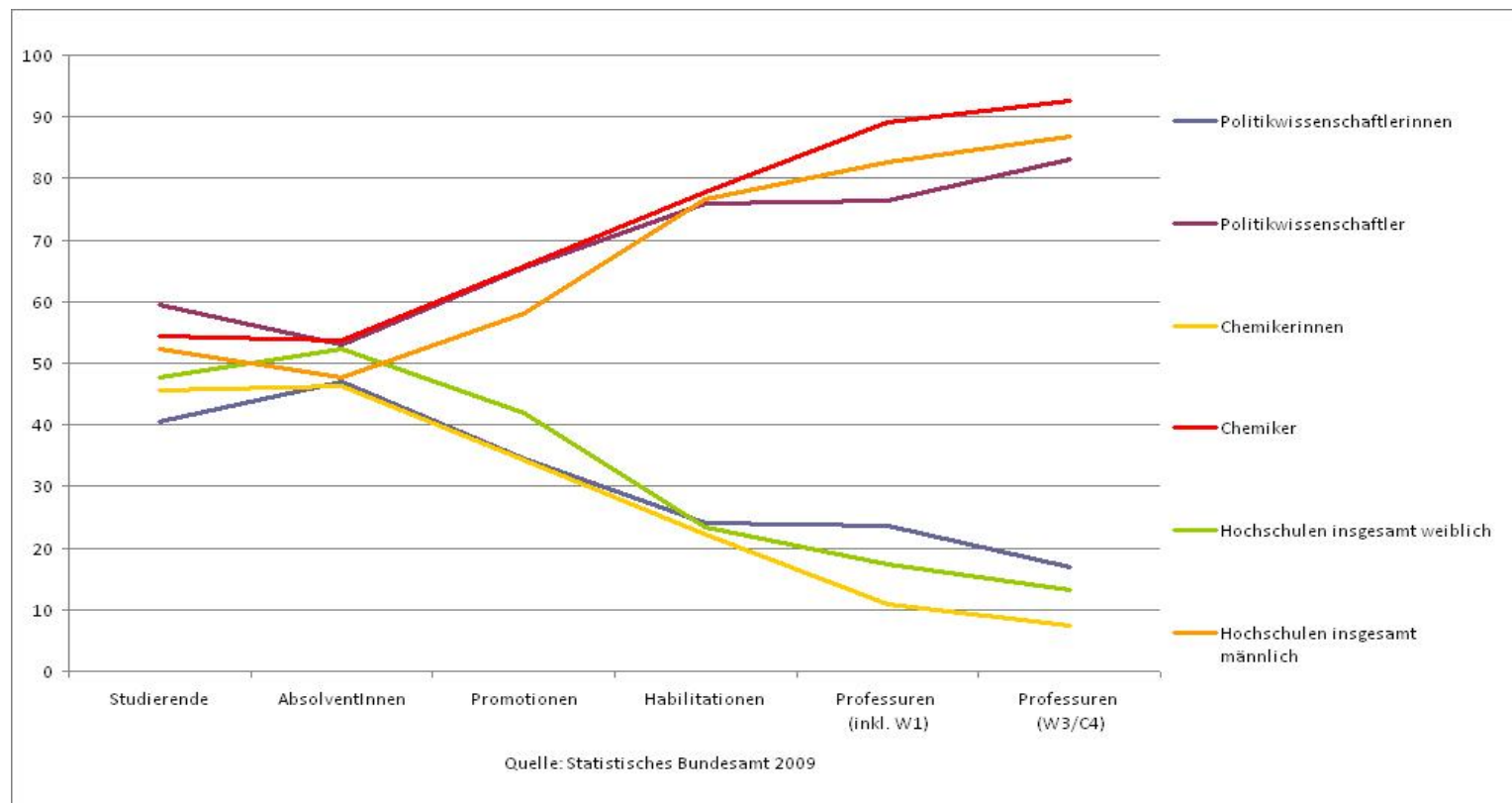
Geschlechterverhältnisse nach Statusgruppen und Qualifikation im Fächervergleich (2008)



Geschlechterverhältnisse nach Statusgruppen und Qualifikation im Fächervergleich (2008)



Geschlechterverhältnisse nach Statusgruppen und Qualifikation im Fächervergleich (2008)





Typisierung der Karriereziele der Interviewpersonen

- Wissenschaft
 - Hochschule
 - Außeruniversitäre Forschungsinstitution
- Außeruniversitäre Arbeitsfelder
- Offene Karriereziele
 - Ambivalente
 - Wiedereinstiegsbereite
 - Realistische
 - Mehrgleisige

Beispiel für „Ambivalente“

- **Frau Croppenstedt:** „Also ich- ich weiß jetzt nicht mehr wirklich, ob ich in der Chemie arbeiten will. Also würd ich ´n Job angeboten bekommen, [...] so ähnlich wie während der Promotionsphase, [...] das wär super. Ähm ... aber dass ich als Leiter eingesetzt werde, selbst Projekte ranholen, -mit Firmen und so sprechen, da weiß ich nicht, ob ich so ´ner Aufgabe gewachsen wäre. [...] So dass ich schon manchmal überlege, ob ich total was anderes machen sollte. [...] ich hab auch Nachhilfe gegeben- ob ich jetzt wieder so was machen sollte? [...] Ich könnte in Chemie, ich könnte auch in Mathe Nachhilfe geben. Und in Englisch vielleicht auch ähm, ob ich so was mache, ob ich Tagesmutter mache. [...] Das ist ja perfekt für Kinder. Und dass ich ´n bisschen was zuverdiene. [...] Fragt sich eben, ob ich auf die Dauer damit zufrieden bin.“

Beispiel für „Wiedereinstiegsbereite“

- **Herr Wutzke:** „Also Prof wäre ich gerne. Muss ich ganz ehrlich sagen. Und ich glaub, das würd mir auch sehr viel Spaß machen, mit Schwerpunkt Lehre. [...], aber der Weg da hin ... ich sage mir, der is, der is zu steinig, mit zu vielen In- Unwägbarkeiten und ich durchschaue den auch nich richtig, ich weiß nich, worauf ich mich dort einlasse ... ähm und ich verkauf mich da nich so.“

Beispiel für „Realistische“

- **Frau Lutzmann:** „Äh, Wunschvision in drei Jahren. Da bin ich..., oah..., okay, also Post-doc und dann vielleicht irgendwo gerade am Habilitieren. Oder ich arbeite und hab ein Kind. ((lacht)) Kann ich mir beides vorstellen. [...] Ähm, ja, also ich stell mir da halt wirklich noch so vor, so total altmodisch n Haus zu haben. Obwohl ich gar net weiß, wie, wie realisierbar das ist, wenn man, wenn man habilitiert ist und dann von einer Stelle zur nächsten tingelt, bis man 'nen Ruf endlich irgendwo kriegt. Ähm..., aber vielleicht krieg ich auch irgendwo was so als akademischer Rat oder so. Dass man dann halt...weniger, genau, weniger Verantwortung hat, aber trotzdem wissenschaftlich arbeiten kann. Und 'ne feste Stelle, das ist das Wichtigste irgendwie auf lange-, langer Frist, weil das, das stresst irgendwie innerlich.“

Beispiel für „Mehrgleisige“

- **Herr Putzker:** „Ja, also es ist einerseits offen, bei mir, hatte ich ja gesagt. Aber es ist nicht, also einfach offen eher wegen der Gelegenheiten, weil das einfach a) mehrere Möglichkeiten gibt und darunter keine klare und auch keine sichere, ja? Also ich seh mich durchaus auch in der Wissenschaft in zehn Jahren, ja? Vielleicht äh, mit äh, einigem Glück auch mit ner Professur. [...] Ich seh mich aber eben auch, ja, durchaus, sag ich mal, in dem Bereich so vielleicht der Politikberatung, ja? Und kann eben kein so klares Ziel vorgeben, weil ich das eben durchaus auch mit anderen privaten Dingen abwägen würde.“

Ergebnisse im Geschlechter- und Fächervergleich

Karriereziel	Politikwissenschaft		Chemie	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Wissenschaft	4	5	3	7
- Hochschule	4	5	1	5
- außeruniv. Forschung	-	-	2	2
außeruniversitäre Arbeitsfelder	3	4	4	5
Offen	8	6	8	3
- Ambivalente	4	2	3	1
- Wiedereinstiegsbereite	-	2	3	-
- Realistische	2	-	2	2
- Mehrgleisige	2	2	-	-

Ergebnisse im Geschlechter- und Fächervergleich

- Interviewpersonen schätzen wissenschaftliche Arbeit, aber Beschaffenheit und Anforderungen an Wissenschaftskarriere bereiten Sorgen
- Strukturelles Risiko, das mit einer Habilitation eingegangen wird, und Befristungen werden als Belastung empfunden
- Mobilitätserfordernis einer Wissenschaftskarriere wird vielfach als Hürde erlebt
- Insbesondere Chemikerinnen (und Chemiker) nehmen Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Familie/Kinderwunsch als schwer oder gar nicht umsetzbar wahr
- Besondere Spannungen bei den Gruppen ‚Realistische‘, ‚Ambivalente‘ und ‚außeruniversitäre Arbeitsfelder‘ → hier mehr Frauen
- Chemikerinnen haben schlechtere Betreuungssituationen erlebt und ernüchternde Erfahrungen während Promotion gemacht



ExpertInnenstudie – Fragestellungen

- Welche strukturellen, institutionellen und individuellen Bedingungen führen aus Sicht von professionellen KarriereberaterInnen zu Fortsetzung oder Abbruch der Wissenschaftskarriere nach der Promotion?
- Wo sehen die ExpertInnen Ansatzmöglichkeiten für die professionelle Karriereberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Promotionsphase?
- Wie sollte diese professionelle Karriereberatung ausgestaltet sein?



ExpertInnenstudie – Forschungsdesign

- 10 ExpertInneninterviews
- Interviewte Expertinnen und Experten
 - (Promotions-)Coaches, SupervisorInnen
 - Personalentwicklung
 - Forschungsförderung
 - Nicht: HochschullehrerInnen
- Inhaltsanalytische Auswertung



Einflussfaktoren auf Karrierehandeln in der Wissenschaft: strukturell

- Post-doc-Stellen
- Fördermöglichkeiten in der Post-doc-Phase
- Befristung auf Dauer bis zur Berufung
- Keine beruflichen Alternativen zur Professur
- Mobilitätszwang
- Ungebrochen hohe Wirksamkeit des Ernährermodells
- (Un-)Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Elternschaft in der Qualifizierungsphase



Einflussfaktoren auf Karrierehandeln in der Wissenschaft: institutionell

- Erfahrungen mit Betreuungsverhältnissen in der Promotionsphase
- Krisenhafter Verlauf der Promotionsphase
- Hohe Arbeitsbelastung auf Mittelbaustellen
- mangelnde institutionelle Wertschätzung der Mittelbaubeschäftigten
- Personalauswahl (Passfähigkeit vor Transparenz?)
- Fehlende Kontakte / Netzwerke



Einflussfaktoren auf Karrierehandeln in der Wissenschaft: individuell

- Dysbalance zwischen Rollenidentität und Lebensplanung
- Bild von Wissenschaft („Mythos“)
- Selbstbewusstsein
- Wissen über Karrierestrategien und -wege



Der Wert von professioneller Beratung

Expertin: „da war eben Publikum, was ich nicht wusste, ein Medizinprofessor, ne, und als ich dann angefangen hab zu erzählen und so, da hat er gesagt: „Was soll denn der ganze Schnickschnack, Beratung ist doch Blödsinn. Wenn mich jemand fragt, wie jemand da Karriere macht in der Medizin, dann sage ich dem: ‚Geh zu Professor soundso aus F (Ortsname) und häng dich da dran und engagier dich und dann wirst du Prof.‘ Wozu der ganze Krempel?“, ne.“



Potenziale professioneller Karriereberatung

- Klärungs- und Entscheidungshilfen zur Karriereplanung: Wohin soll es gehen? Welche Schritte sind erforderlich?
 - Coaching zur Zielerreichung
 - Selbstpräsentation und -marketing steigern
- Hohe Bedeutung der Anfangsphase der Promotion
- Professionelle Beratung ab dem Beginn der Promotionsphase erhöht Abschlusschancen
- Professionelle KarriereberaterInnen benötigen Feld-, Beratungs- und Genderkompetenz



Beratungsangebotsstudie – Fragestellungen

- Wo setzt professionelle Karriereberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an?
- Welche evtl. Leerstellen weisen professionelle Karriereberatungsangeboten in konzeptioneller und / oder thematischer Hinsicht auf?
- Wo sind Ansatzpunkte für die Entwicklung von Bausteinen für Fort- und Weiterbildungsangebote für die Karriereberatung des wissenschaftlichen Nachwuchses?



Beratungsangebotsstudie – Forschungsdesign

- mögliche Ansatzpunkte professioneller Beratungsangebote an Hochschulen: Career Services, Graduiertenakademien, Mentoringprogramme, Hochschuldidaktik, Personalentwicklung...
- Fokus auf Mentoringprogramme, Career Services sowie Graduiertenakademien
- Internetrecherche und Homepageanalysen
- Explorative Gespräche mit ExpertInnen zur Felderkundung



Mentoring

- Mentoring-Programme für den wissenschaftlichen Nachwuchs als Element von Frauenförderung
- Zielgruppe: Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen mit klarer Karriereorientierung auf Wissenschaft
- Professionelle Karriereberatung im Rahmenprogramm weniger vertreten und wenn, dann als „Aufstiegsberatung“



Career Services

- Hauptzielgruppen sind Studierende und AbsolventInnen, die beim Eintritt in den außeruniversitären Arbeitsmarkt unterstützt werden sollen
- Einzelangebote für Promovierende sind oftmals zur wissenschaftsbezogenen Kompetenzentwicklung
- Professionelle Karriereberatungsangebote speziell für Promovierende und Promovierte mit Orientierungsbedarf kaum vorhanden



Graduiertenschulen und -akademien

- 39 Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative (1. und 2. Förderrunde), Schwerpunkt naturwissenschaftlich-technische Fächer
- Fast alle bieten Rahmenprogramm zur Kompetenzentwicklung und Beratungsangebote zur Karriereentwicklung an (z.B. Promotionscoaching)
- Zumeist keine Angebote ausschließlich für Frauen



Beratungsangebotsstudie – Ergebnisse

- Übergang von der Promotions- in die Post-doc-Phase ist kaum im Blick von professionellen Karriereberatungsangeboten
- Bestehende Angebote fokussieren zumeist auf Promovierende und Post-docs mit konkreten Vorstellungen bezüglich der Karriereziele
- Zumeist Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und Strategieentwicklung zum Aufstieg, kaum Angebote zur Orientierung oder zur Strategieentwicklung für Unentschlossene



Vorläufiges Fazit

- Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses sind strukturell, institutionell, organisational und individuell verursacht.
- Als moderierende Faktoren des Karrierehandelns wirken u.a. Ansprüche an die Arbeitsqualität, die Arbeitsbedingungen, die Gelegenheitsstrukturen des Karrieresystems und „Vereinbarkeitsfragen“.
- Die Karriere„entscheidungen“ von Frauen scheinen durch ein komplexeres Faktorenbündel geprägt als die von Männern.
- Beratungs- und Orientierungsangebote bleiben in ihrer Wirkung notwendig begrenzt und sind dennoch nützlich - nicht nur für Frauen. Sie haben keinen Einfluss auf die organisationalen, institutionellen und strukturellen Rahmungen von Wissenschaftskarrieren.



Promotion – und was dann? Ein Ausblick auf offene Fragen

- Wie stabil sind die von uns gefundenen Karriereorientierungen über die Zeit?
- Was trägt dazu bei, dass sie sich stabilisieren bzw. verändern?
- Wie entwickelt sich das Karrierehandeln derjenigen mit offenen Karrierezielen?
- Wie und wo münden die befragten Promovierenden beruflich ein bzw. was sind ihre nächsten Schritte zur beruflichen Einmündung?
- Welche Bedeutung kommt dabei den betreuenden Hochschullehrenden und/oder anderen wichtigen Personen zu?
- Wie verlaufen Rekrutierungspraxen in der Post-doc-Phase?
- Welche Faktoren moderieren die Rekrutierungspraxen in der Post-doc-Phase?
- Inwiefern korrespondieren Selbst- und Fremdbilder von NachwuchswissenschaftlerInnen und betreuenden Hochschullehrenden?
- Inwiefern ist der Übergang in die Post-doc-Phase im Blick der hochschulischen Personalentwicklung?
- ...



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Fragen?**

Kontakt:

heike.kahlert@uni-rostock.de

www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/wissenschaftskarrieren