

# Tagung „Postdocs in the Wilderness“ IASH

Wege zur wissenschaftlichen Karriere in den Geistes-,  
Kultur- und Sozialwissenschaften

## **GUIDLINES FOR THE WILDERNESS**

A wooden signpost with a horizontal sign that reads 'WILDERNESS' in white capital letters. The signpost is set in a lush green valley with a dirt path leading towards a lake and mountains in the background.

WILDERNESS

Doris Wastl-Walter  
Universität Bern

08.12.2011

# Inhalt

1. Wofür bilden wir aus
2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst
3. Was ist am Arbeitsmarkt gefragt
4. Die akademische Karriere:
  - 4.1 Kriterien
  - 4.2 Förderinstrumente
  - 4.3 Work-Life-Balance
5. Fazit



# 1. Wofür bilden wir aus?



# Universities' roles in creating equal opportunities for research careers

## - basic questions:

**A false but useful dichotomy:**

**why do we have post-doctoral researchers ?**

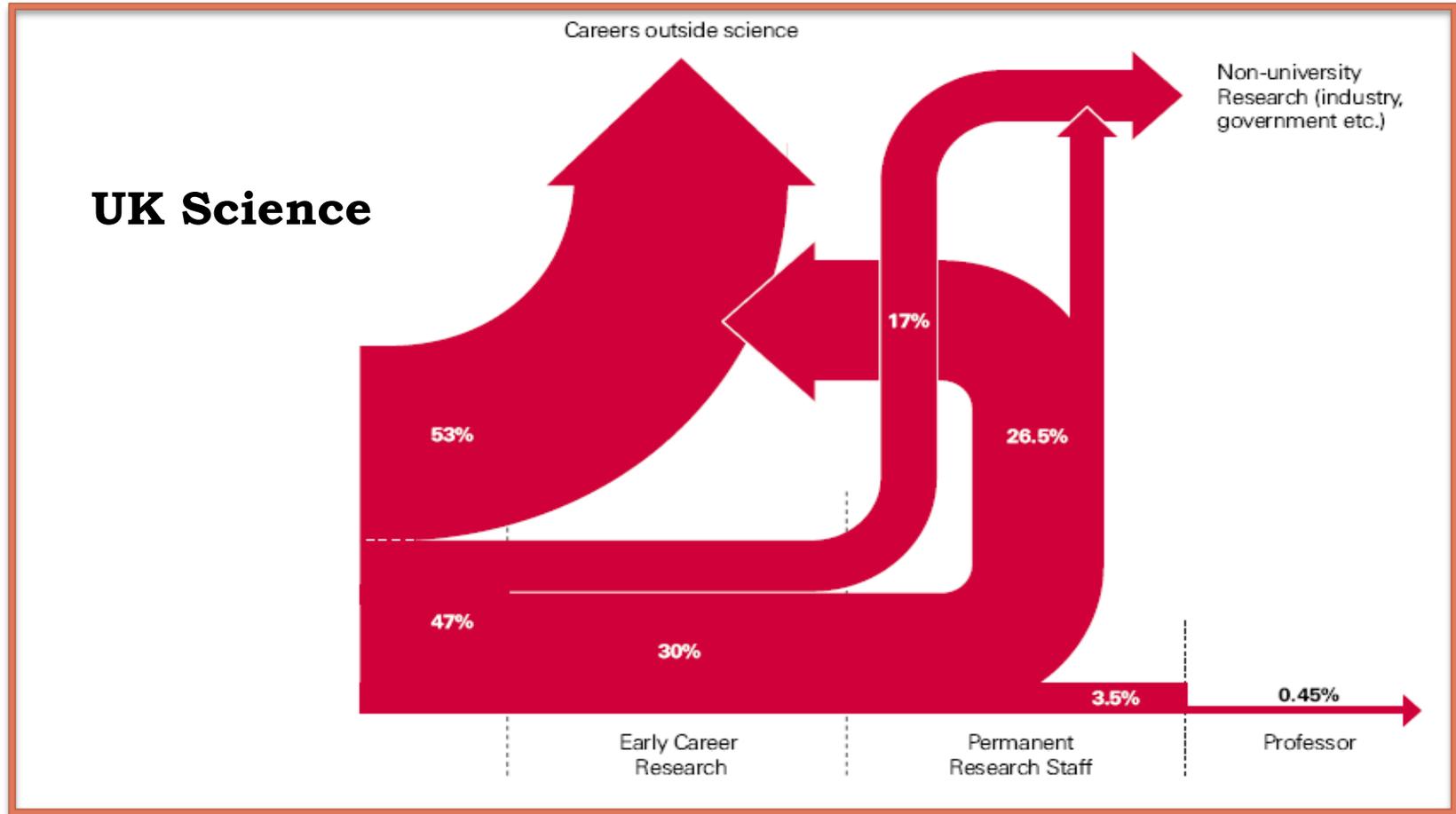
**Either**

- Creating research results

**Or**

- Forming creative, responsible, independent researchers

# What do we think we are training researchers for?



The wrong things?

## How should we train researchers?

- Deep understanding of how knowledge is acquired
- Deep experience in a field that excites the imagination
- Settings that:
  - stimulate creativity, rigour, curiosity, ambition
  - offer breadth experience (including international)
  - create awareness of opportunity and need
- Career support in developing independence & responsibility
  - their own area of research (maturing talent v delivering projects)
  - early responsibility
  - longer term fellowships
- Awareness of diverse opportunities

### What is too frequently the case?

- Supporting a supervisors research
- Contributing to a university's research portfolio

# The responsibility of the University in research training?



- **Training academic researchers  
(this is not the only route to success)**
- **Training researchers for life beyond academia  
(this is not failure)**
- **Promoting confidence, ambition, independence**

# 1. Wofür bilden wir aus

- > Nur 30% der Doktorierten bleiben an der Universität
- > Nur 0.45% der Doktorierten werden ProfessorInnen
- > Die Karrieren von 79.5% führen ausserhalb der Unis
- > 3.5% bleiben an der Uni in unterschiedlichen Funktionen
- > Was kann man also mit den an der Uni erworbenen Qualifikationen tun? Wo führen diese Ausbildungen hin?

## 2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst?

- > Absolventenbefragung 2009 des Bundesamts für Statistik
  - Daten über den Studienverlauf
  - Während des Studiums erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen
  - Zufriedenheit mit der gewählten Studienrichtung und Universität
  - Einstieg in die Berufswelt (Berufseintrittsquote, Erwerbslosenquote und Bruttojahreseinkommen)
- > Auswertung für die Universität Bern vom 28. Oktober 2011

## 2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst?

- > fachliche Kompetenzen zufriedenstellend
- > transversale Kompetenzen fehlen
  
- > Das Studium wird insgesamt als gute Grundlage für den Berufseinstieg, die berufliche Weiterbildung, die Erfüllung der Aufgaben im Beruf, die Karriere und die Persönlichkeitsbildung bewertet



## 2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst?

- > Geistes- und Sozialwissenschaften sowie interdisziplinäre Ausbildungen
- > Studierende an der Phil.hist Fakultät
- > Berufstätige AbsolventInnen
- > Beschäftigungen, die einen Hochschulabschluss verlangen
- > Studium und frühere Erwerbstätigkeit



## 2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst?

- > Fachbezogene, theoretische und methodische Kenntnisse
- > Überfachliche Kompetenzen
  - Lern- und Methodenkompetenz
  - Problemlösungs- und Selbstkompetenzen
  - soft skills



## 2. Wie sehen AbsolventInnen das selbst?

- > Anforderungen in der Erwerbstätigkeit
  1. Teamarbeit (Fähigkeit, mit anderen Personen zusammen zu arbeiten)
  2. Nutzung von Informatikanwendungen
  3. Verhandlungs- und Kommunikationskompetenz
  4. Zeitmanagement (Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient nutzen zu können)

### 3. Was ist am Arbeitsmarkt gefragt

Dr. Barbara Haering, ETH, E-consult.

>Wir erwarten

- Exzellente Methodenkenntnisse
- Grantwissen
- Unternehmerisches Verständnis (zielorientiert, ressourcenbewusst, gutes Auftreten)

>Methodenwissen, Praktika und relevante Fragestellungen



### 3. Was ist am Arbeitsmarkt gefragt

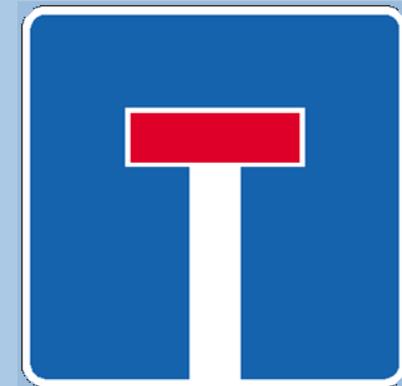
#### Veränderungsanforderungen

- > Geistes-, Kultur- und Soz. Wiss. sollen sich auch mit anderen Logiken vertraut machen
- > Praktika
- > Fragestellungen, die für den Arbeitsmarkt relevant sind
- > Richtige Prioritäten
- > Reduktion von Komplexität
- > Zeitökonomisch denken und arbeiten

### 3. Was ist am Arbeitsmarkt gefragt

Für die Universität bedeutet dies

- > Curricula brauchen Problemlösungsfähigkeit
- > Bologna: „kompetenz-orientiertes Lernen, learning outcomes definieren, professional relevance“



### 3. Was ist am Arbeitsmarkt gefragt

Karl-Heinz Minks, Institut für Hochschulforschung,  
Hannover

- > Was können GeisteswissenschaftlerInnen besser:
  - Wissenschaftliche Methoden
  - Methodenkompetenz (analytische Fähigkeit, problemlösungsorientiert, Wissenslücken erkennen)
  - Präsentationstechniken
  - Fächerübergreifendes Denken
  - Eindenken in neue Themen
  - Andere Kulturen verstehen



## 4. Die akademische Karriere

- > Kriterien
- > Förderungsinstrumente
- > Work-Life-Balance



## 4. Die akademische Karriere

# Kriterien

- > Kriterien
  - Selbständige Publikationen (in internationalen peer-reviewed journals)
  - Vortragstätigkeit
  - Einwerbung von Drittmitteln
  - Lehrerfahrung
  - Auslandserfahrung
  - Führungserfahrung
  - Entwicklung eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils

## 4. Die akademische Karriere

# Kriterien

- > **Art. 3: Grundlagen des Habilitationsverfahrens**
1. Das Habilitationsverfahren wird auf der Grundlage einer Arbeit durchgeführt, die thematisch auf ein wissenschaftliches Problem ausgerichtet und zur Publikation in Buchform vorgesehen ist. Die Arbeit kann bereits publiziert worden sein. Für die Alternativform der kumulativen Habilitation sind mindestens 6 bereits publizierte oder zur Publikation angenommene Artikel einzureichen, die sich auf mindestens zwei verschiedene Forschungsschwerpunkte beziehen. Dazu zählt die Doktorarbeit nicht.  
Bei 4 von diesen Arbeiten muss die Habilitandin oder der Habilitand Erstautorin/ Erstautor sein. Die Arbeiten müssen in angesehenen Fachzeitschriften mit peer review oder gleichwertigen Publikationsorganen veröffentlicht worden oder zur Veröffentlichung angenommen sein. Das Fakultätskollegium entscheidet auf Antrag der betreffenden Institute, in welchen Fächern die kumulative Habilitation zulässig ist.

## 4. Die akademische Karriere

# Kriterien

2. Über die Habilitationsschrift/die Habilitationsschriften hinaus bilden die folgenden Schriften und Dokumente die Grundlage des Verfahrens
  - a) das Doktordiplom (Mindestnote: magna cum laude) oder ein äquivalentes Diplom
  - b) die publizierte Doktorarbeit oder eine äquivalente Arbeit
  - c) weitere wissenschaftliche Artikel, die publiziert oder zur Publikation angenommen sind
  - d) ein Curriculum vitae mit Darstellung des Bildungsganges, der bisherigen Forschungstätigkeit, der durchgeführten Lehrveranstaltungen, der Vortragstätigkeit und ein Verzeichnis der Publikationen.
- Dann Probevortrag

## 4. Die akademische Karriere

# Förderungsinstrumente

- > Förderungsinstrumente
  - Uni Bern für Post-Docs
  - SNF
  - EU-research grants



## 4. Die akademische Karriere

# Förderungsinstrumente

Uni-Bern für post-docs

- > Nachwuchsförderung auf gesamtuniversitärer Ebene
- > Aufgabenbereich der Nachwuchsförderungskommission
- > Forschungskommission SNF
- > Beratungsstelle EUresearch
- > Abteilung für Gleichstellung

## 4. Die akademische Karriere

# Förderungsinstrumente

### Angebot für NachwuchswissenschaftlerInnen

- Projekt-Pool und Interessensvertretung Mittelbau (MVUB)
- Forschungsfinanzierung (ZF)
- Charter and Code (ZF)
- Qualifikationsfunktionen (Abt. Personal und Fakultäten)
- Doktorat (ZL und Fakultäten)
- Frauenspezifische Nachwuchsförderung (AfG und Fakultäten)
- Beratung, Coaching, Laufbahnplanung (Beratungsstelle)
- Konflikte (Ombudsperson)
- Weiterbildung (ZUW)
- u.a.m.

## 4. Die akademische Karriere Work-Life-Balance

### > Work-Life-Balance



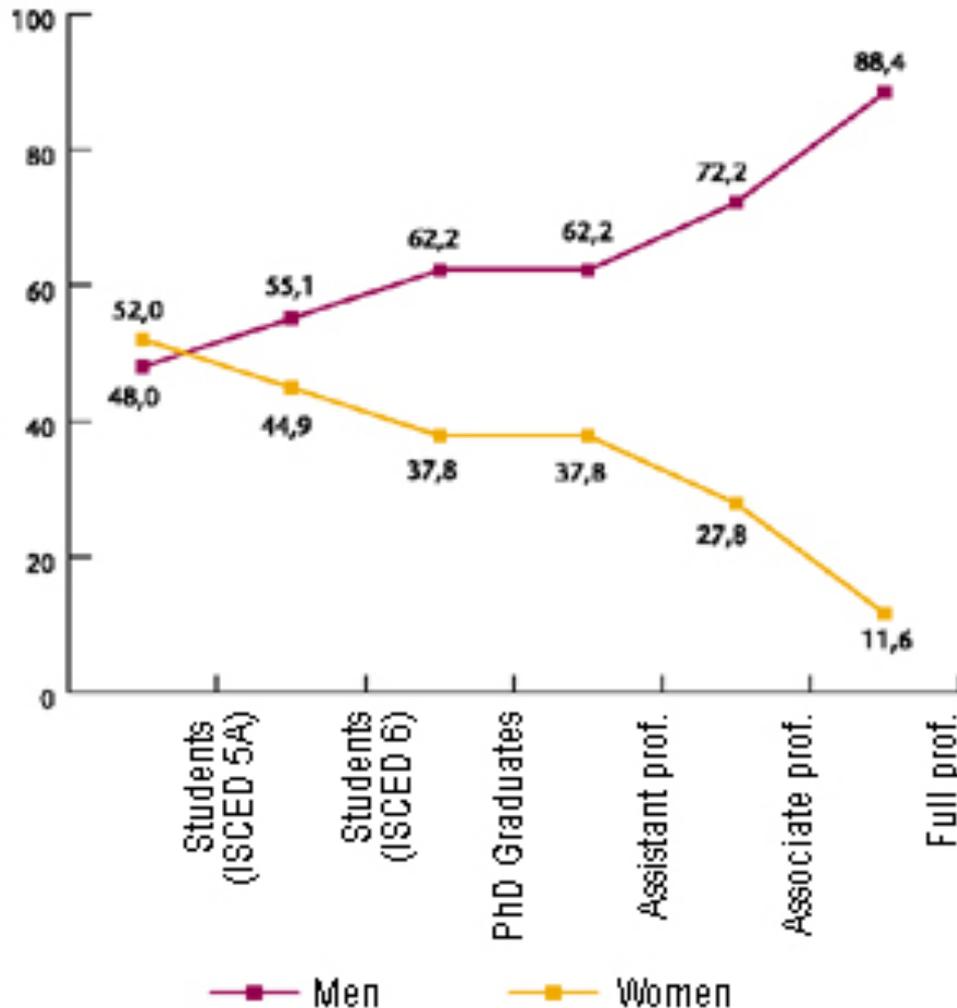
— Work ist auch life



## Professorin und Mutter – wie geht das?

28 Berichte vom alltäglichen Spagat  
zwischen Familie und akademischer Karriere

# The “Scissors phenomenon”



- EU average, all sciences
- % of male, female at each level

## 4. Die akademische Karriere

# Work-Life-Balance

Massnahmen der Fakultäten um v.a. Frauen zu unterstützen

> Nachwuchsförderung

> Vereinbarkeit

> DCC-Angebote

> Die einzelnen Fakultätsmitglieder sind für die Gleichstellung an den Instituten und als Vorgesetzte wichtig

- Sie können Frauen unmittelbar fördern
- ihre Karriereplanung aktiv unterstützen
- sie auf frauenspezifische Angebote hinweisen,
- sie von administrativen Aufgaben frei stellen,
- ihnen Zugang zu Netzwerken und Publikationsmöglichkeiten verschaffen,
- Flexibilität bei Vereinbarkeitsanliegen zeigen.

## 4. Die akademische Karriere

# Work-Life-Balance

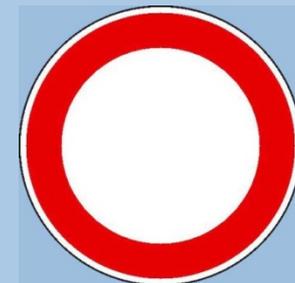
Ziele und Massnahmen der phil.hist. Fakultät zur Erhöhung des Frauenanteils

- > Nachwuchsförderung (mentoring)
- > Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Kinderbetreuung

## 4. Die akademische Karriere

# Work-Life-Balance

- > **Bundesprogramm Chancengleichheit**
- > Kursprogramm AfG,
- > Mentoring Deutschschweiz,
- > womentoring der SUB,
- > DCC am Welcome Center,
- > Stiftung KiHoB mit erweiterten Kinderbetreuungsangebot,
- > Beratungen im Bereich Vereinbarkeit
- > Ab 2013 ein neuer Aktionsplan



## 5. Fazit

- > es gibt viele Optionen in der Wilderness
- > ausseruniversitäre Karrieren sind die Regel
- > flexibel bleiben
- > anerkannte Stärken ausbauen
- > gezielt am Profil arbeiten
- > Förderprogramme nutzen
- > Chancen an der Universität wahrnehmen

**Danke für die Aufmerksamkeit**