

**Institut für Forschung,
Entwicklung und Evaluation**
Fabrikstrasse 8
CH-3012 Bern
T +41 31 309 22 11
info.ife@phbern.ch
www.phbern.ch

**Akademische Karrieren an der PHBern:
Eine Bestandsaufnahme zur beruflichen Situation der Doktorandinnen und
Doktoranden**

2018–2019

Schlussbericht

Daniela Freisler-Mühlemann

Daniela Freisler-Mühlemann, Prof. Dr.

Pädagogische Hochschule Bern

Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation

Fabrikstrasse 8

3012 Bern

daniela.freisler@phbern.ch

Unter Mitarbeit von:

Miriam Krienbühl, M.A.

Audrey Balsiger

Fabienne Bertschinger

Yves Schafer, Dr.

Anja Winkler, Dr.

August, 2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
I Ausgangslage	6
1. Akademische Karrieren an Pädagogischen Hochschulen	6
1.1 Das wissenschaftliche Nachwuchspersonal	7
1.2 Anstellungsbedingungen	8
1.3 Karrieremotive	11
1.4 Karrieresituation	12
1.5 Karriereperspektiven	16
II Forschungsprojekt	19
2. Methode	19
2.1 Datengrundlage	19
2.2 Datenerhebung	19
2.3 Datenauswertung	19
3. Ergebnisse	21
3.1 Anstellungsbedingungen	21
3.2 Karrieremotive	24
3.3 Karrieresituation	27
3.4 Karriereperspektiven	40
4. Handlungsfelder der PHBern	46
4.1 Fünf Handlungsfelder	46
4.2 Diskussion	48
III Massnahmen	49
5. Massnahmenplan	50
5.1 Rahmenbedingungen	50
5.2 Karriereperspektiven	51
6. Literatur	52
Anhang	55

Einleitung

Ausgangslage

Der Schweizer Hochschulraum hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich gewandelt. Die Teilautonomisierung der Hochschulen, neue Steuerungsmechanismen und eine Profilschärfung haben die Hochschulen verändert. Neben den universitären Hochschulen sind auch die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen von diesem Strukturwandel betroffen. Die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen sind aus vortertiären Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung hervorgegangen, die ihren Schwerpunkt im Ausbildungsbereich hatten (SBFI, 2014). Erst mit der Gründung der Pädagogischen Hochschulen wurden die Weiterbildung, die Forschung und die Dienstleistungen als Leistungsbe- reiche in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung integriert. Da nur wenige Pädagogische Hoch- schulen auf etablierten Forschungsstrukturen aufbauen konnten, wurde ein wissenschaftlicher Mittelbau eingerichtet. Mittelbaustellen waren nicht primär als Nachwuchsförderungsstellen gedacht, sondern zur Erfüllung des erweiterten Leistungsauftrags und zum weiteren Ausbau der Forschung (Böckelmann, 2013a). Das Potenzial des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschulen wurde jedoch erkannt, weshalb der Bund projektbezogene Beiträge (PGB) finanziert. Im Rahmen des PGB-Programms «Chancen- gleichheit und Hochschulentwicklung» von swissuniversities¹ hat die Pädagogische Hoch- schule Bern (PHBern) den Aktionsplan «Chancengleichheit 2017-2020» (PHBern, 2016) er- arbeitet.

Projektauftrag

Ein zentrales Anliegen dieses Aktionsplans ist die gezielte *Unterstützung von Chancengleich- heit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen der PHBern* (PHBern 2016, S. 9). Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis des im Rahmen dieses Aktionsplans durchgeführten For- schungsprojekts zu den akademischen Laufbahnen von Doktorandinnen und -Doktoranden der PHBern. Mit dem Forschungsprojekt, das zwischen Juni 2018 und Mai 2019 durchgeführt wurde, wurde Daniela Freisler-Mühlemann, Leiterin des Schwerpunktprogramms «Berufsbio- grafien und Professionalisierung von Lehrpersonen», beauftragt.

¹ <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/p-7-chancengleichheit-und-hochschulentwicklung>

Zielsetzung des Berichts

Folgende zwei Ziele stehen im Zentrum dieses Berichts:

- Das erste Ziel ist eine Bestandsaufnahme der beruflichen Situation der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern, die im Forschungsprojekt als Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bezeichnet werden. Sie lassen sich in den folgenden Personalkategorien finden: Wissenschaftliche Assistentinnen und -assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dozentinnen und Dozenten. Da die berufliche Situation der Doktorandinnen und Doktoranden besser verstanden werden kann, wenn die gesamte Berufsbiografie berücksichtigt wird, wurden die folgenden drei Dimensionen in die Analyse einbezogen: Karrieremotive, Karrieresituation und Karriereperspektiven (Teil I).
- Das zweite Ziel ist es, anhand dieser systematischen Bestandsaufnahme Massnahmen vorzuschlagen, die eine gerechte, verantwortungsbewusste und nachhaltige Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern gewährleisten (Teil II und III).

Aufbau und Struktur

Der Bericht ist in drei Teile gegliedert.

I Der erste Teil beschreibt akademische Karrieren im Allgemeinen und an Pädagogischen Hochschulen im Besonderen.

II Im zweiten Teil werden das Forschungsprojekt und seine Ergebnisse vorgestellt und daraus fünf Handlungsfelder für die PHBern abgeleitet.

III Im dritten Teil wird ein Massnahmenplan für die PHBern im Hinblick auf die Förderung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden entwickelt und empfohlen.

Ausgangslage

1. Akademische Karrieren an Pädagogischen Hochschulen

Der Begriff «akademische Karriere» wird verwendet, um eine Laufbahn zu beschreiben, die in verschiedene Phasen unterteilt ist. Nach Abschluss des Studiums bietet die Dissertation die Möglichkeit, einen persönlichen Leistungsausweis in der Forschung zu erwerben, sich wissenschaftlich zu qualifizieren und sich innerhalb der Forschungsgemeinschaft zu vernetzen². Aufgrund des fehlenden Promotionsrechts der Pädagogischen Hochschulen gibt es im Bereich der Nachwuchsförderungen einige Herausforderungen (swissuniversities, 2018a).

Im Vergleich zu den universitären Hochschulen gelten die Pädagogischen Hochschulen und die Fachhochschulen als «gleichwertig, aber anders» (SBFI, 2017, S. 57). Sie sind insofern gleichwertig, als alle drei Hochschultypen Forschung betreiben (Trempe & Tettenborn, 2013). Andersartig sind sie in ihrem Auftrag, der bei den Pädagogischen Hochschulen darauf ausgerichtet ist, qualifiziertes Lehrpersonal für alle Schulstufen aus- und weiterzubilden (SBFI, 2014, S. 115). Herzog (2020, S. 8) spricht von einem integralen Berufsbildungsauftrag, den die Pädagogischen Hochschulen von den Fachhochschulen und den universitären Hochschulen unterscheidet:

«Anders als eine Fachhochschule und anders als eine Universität ist eine pädagogische Hochschule für die Berufsausbildung und Berufsqualifizierung der Studierenden vollumfänglich verantwortlich.»

Unter Berücksichtigung des Leitprinzips des lebenslangen Lernens erfolgt der Berufsbildungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen phasenübergreifend, was nicht nur die Qualifizierung des Schulpersonals, sondern auch des Hochschulpersonals einschliesst.

² https://www.unibe.ch/forschung/nachwuchsfoerderung/laufbahnstufen/das_doktorat/die_akademische_karriere/index_ger.html

1.1 Das wissenschaftliche Nachwuchspersonal

Im Gegensatz zu den universitären Laufbahnen liegen es nur wenige Erkenntnisse zu akademischen Karrieren an Pädagogischen Hochschulen vor (SAGW, 2018). Für die Pädagogischen Hochschulen sind Forschungsbefunde zu den Karrieren ihres wissenschaftlichen Nachwuchses von strategischer Bedeutung. Damit gehen Bestrebungen einher, gezielte Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten für das Nachwuchspersonal zu entwickeln. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wichtiges Ziel:

«Insbesondere haben die Pädagogischen Hochschulen in den kommenden Jahren grosse Anstrengungen zur Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses zu unternehmen: unter anderem durch den Auf- und Ausbau eines akademischen Mittelbaus sowie die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitenden mit Doktorat (bzw. mit Habilitation oder äquivalenten Leistungsnachweisen dort, wo dies im Hinblick auf die Betreuung von Doktorierenden in Zusammenarbeit mit den Universitäten gefordert ist). Nur so gelingt die langfristige Positionierung des Hochschultyps Pädagogische Hochschulen in der schweizerischen Bildungslandschaft» (swissuniversities, 2017, S. 6).

Diese Aufbauarbeit ist mit dem Ziel verbunden, attraktive Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen zu schaffen (Freisler-Mühlemann, 2020). Attraktive berufliche Karrieren führen einerseits zu einer optimalen Aufgabenerfüllung durch zufriedene Mitarbeitende und andererseits zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten und engagierten Mitarbeitenden (Leutwyler, Sieber & Diebold, 2005).

Aufgrund ihrer heterogenen Hochschulprofile ist die Personalstruktur der drei Hochschultypen sehr unterschiedlich. An den universitären Hochschulen machen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als zwei Drittel des gesamten akademischen Personals aus, während an den Pädagogischen Hochschulen das akademische Personal mehrheitlich aus Dozentinnen und Dozenten besteht (SKBF, 2018, S. 179). Neben den wissenschaftlichen Assistierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die zum Mittelbau einer Pädagogischen Hochschule gehören, haben auch Dozierende, die eine eigene Personalkategorie bilden, die Möglichkeit zu promovieren, weshalb sie in diesem Forschungsprojekt ebenfalls zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden. Der Begriff «Wissenschaftlicher Nachwuchs» im engeren Sinne bezeichnet Personen, die sich wissenschaftlich qualifizieren, d.h. die eine Promotion anstreben oder das Karriereziel einer Professur oder einer wissenschaftlichen Leitungsposition verfolgen (BuWin, 2017, S. 67f.). Der promovierte Anteil an PH-Mitarbeitenden ist mit 24% im Vergleich zum

Gesamtdurchschnitt für Pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen von 10,5% ziemlich hoch (SBFI, 2014, S.116).

Mit der Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung änderte sich nicht nur die Personalstruktur, sondern auch die Anforderungen an das akademische Personal. Im Kanton Bern wird von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Master oder ein gleichwertiger Abschluss einer universitären Hochschule verlangt. Von den Dozierenden wird erwartet, dass sie in dem Fachgebiet, in dem sie unterrichten, einen Hochschulabschluss besitzen (SBFI, 2014). Anstelle eines Lehrdiploms ist der Nachweis einer mehrjährigen Unterrichtserfahrung im entsprechenden oder vergleichbaren Tätigkeitsbereich zu erbringen (PHV, 2018). Obwohl ein Doktorat keine Voraussetzung für eine Anstellung ist, erwarten viele Pädagogische Hochschulen von ihrem akademischen Personal sowohl eine wissenschaftliche Qualifikation in Form eines Doktorats als auch berufspraktische Erfahrung (SBFI, 2014, S. 116).

Eine schweizweite Befragung von Dozentinnen und Dozenten zeigt, dass diese in der Praxis stark verankert sind, wenn sie an Pädagogischen Hochschulen tätig sind (Böckelmann, Tettenborn, Baumann & Elderton, 2019). Rund 90,5% der Befragten gaben an, dass sie im Berufsfeld der Studierenden tätig waren oder noch sind. Die durchschnittliche Dauer der Praxistätigkeit betrug etwa 13,6 Jahre. Von den befragten PH-Dozierenden verfügen rund 69% über einen universitären Masterabschluss und rund 37% über eine Promotion. Die Autorinnen folgern daraus, dass ihre Dozierenden die Kompetenzen für wissenschaftsbasiertes Arbeiten und für die selbständige Durchführung von Forschungsprojekten «on the job» erwerben müssen (Böckelmann, 2020, S. 63). Diese Ergebnisse zeigen die Dringlichkeit der Förderung wissenschaftlicher Kompetenzen beim wissenschaftlichen (Nachwuchs-)personal.

Die Bestrebungen um die Entwicklung gezielter Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs, verbunden mit dem fehlenden Promotionsrecht, erfordern eine Bestandsaufnahme der beruflichen Situation von PH-Doktorandinnen und Doktoranden.

1.2 Anstellungsbedingungen

Da es schweizweit keine Situationsanalyse von Doktorandinnen und Doktoranden an Pädagogischen Hochschulen gibt, werden ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie zum Schweizer FH- und PH-Mittelbau vorgestellt (Böckelmann & Erne, 2013b). Die Anstellungspraxis von Mittelbaumitarbeitenden ist an den Pädagogischen Hochschule nicht

einheitlich, sondern unterscheidet sich nach Personalkategorien. Aus diesem Grund wurde 2011 eine repräsentative Online-Befragung durchgeführt, an der 1558 Mittelbaubeschäftigte aus sieben Fachhochschulen und sieben Pädagogische Hochschulen der Schweiz teilnahmen³ (Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölch, 2013a). Vom FH- und PH-Personal, das die Fragebögen ausfüllten, waren 37% Assistentinnen und Assistenten, 55% wissenschaftliche Mitarbeitende und 8% in anderen Funktionen tätig. Ihr Durchschnittsalter betrug 38 Jahre. Dozentinnen und Dozenten wurden damals nicht in die Erhebung einbezogen, da sie nicht zum Mittelbau gezählt werden.

Knapp zwei Drittel der wissenschaftlichen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Pädagogischen Hochschulen hatten zum Zeitpunkt ihrer Anstellung ein Lizentiat oder Masterabschluss einer universitären Hochschule (62%), und 10,5% hatten bereits promoviert. Während die Zahlen bei den Master-Abschlüssen im Vergleich zu den Dozierenden ähnlich sind, unterscheiden sie sich bei den Doktoraten: 37% der Dozierenden hatten einen Dokortitel (Böckelmann & Erne, 2013b, S. 115).

Von den Assistentinnen und Assistenten hatten gut 57% unmittelbar vor der Anstellung an einer Pädagogischen Hochschule studiert, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren es 35%. Die klassische akademische Laufbahn, die vom Studium direkt in eine Assistenzstelle bzw. eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter führt, wird zwar oft eingeschlagen, doch zeichnen sich auch Karrierewege ausserhalb der Hochschulen ab. Von denjenigen Mittelbaumitarbeitenden, die vor der Anstellung an der Pädagogischen Hochschule bereits erwerbstätig gewesen waren, hatten je knapp 20% an einer universitären Hochschule oder in einer öffentlichen Verwaltung und 15% an einer Schule gearbeitet (ebd., S. 116).

An den Pädagogischen Hochschulen war rund die Hälfte des Mittelbaus befristet (49,5%) und die andere Hälfte (50,5%) unbefristet angestellt. Erstanstellungen wurden bei 63% befristet vorgenommen. Ein Drittel der befristeten Verträge wurde mit einer Dauer von einem Jahr abgeschlossen. Die anderen zwei Drittel hatten eine längere Vertragsdauer. Nicht selten kam es zu fünf oder mehr Vertragsverlängerungen, insbesondere im Bereich Forschung und Entwicklung. Dies dürfte auf projektgebundene Verträge zurückzuführen sein. Neben den Anstellungen an den Pädagogischen Hochschulen gingen insgesamt 37% der befragten Personen einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des PH-Mittelbaupersonals lag bei 67,5% (Böckelmann et al., 2013a, S. 23ff.). Obschon Frauen häufiger bereits über Berufserfahrung verfügten, wurden sie eher in der Funktion als Assistentin

³ Die PHBern wurde in der Studie nicht berücksichtigt

angestellt, während Männer direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt wurden. Allerdings wurde das Anstellungsverhältnis von Frauen auch öfter in eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin umgewandelt, sodass sich die Ungleichheiten tendenziell mit der Zeit auflösten (Böckelmann & Erne, 2013b, S. 116f.).

Das zentrale Arbeitsgebiet des Mittelbaus ist der Bereich Forschung und Entwicklung. Diesbezüglich zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede. Ihren Arbeitsschwerpunkt in der Forschung und Entwicklung hatten lediglich 35,5% der befragten Männer, während es bei den Frauen 54,4% waren. Männer waren dagegen im Vergleich zu Frauen häufiger im Bereich Dienstleistung/Beratung tätig (18,8% männliche versus 8,3% weibliche Befragte); ähnlich zeigt sich die Verteilung der Geschlechter auch im Bereich Weiterbildung (ebd., 117).

Hinsichtlich der Aufgabenprofile waren 76% der befragten Assistentinnen und Assistenten im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren es 48%. In irgendeiner Form im Bereich Lehre (Aus- und Weiterbildung) waren 90% des Mittelbaus tätig. Im Bereich Dienstleistung/Beratung waren lediglich 12,5% Assistentinnen und Assistenten sowie 8,8% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden tätig. In der Ausbildung arbeiteten 9,5% der Assistentinnen und Assistenten sowie 18,4% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Zudem absolvierten 58% der befragten Angestellten parallel zu ihrer Anstellung eine Weiterbildung (CAS, MAS, DAS usw.) oder ein Studium, oder aber sie beschäftigten sich mit ihrer Dissertation. Der Anteil derjenigen, die während ihrer Anstellung an einer Dissertation arbeiteten, betrug rund 24% (ebd., S. 119). Daraus schlussfolgerten die Autorinnen, dass die Ausrichtung an einer akademischen Karriere bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und wissenschaftlichen Assistierenden der PH im Vergleich zu jenen an den FH besonders ausgeprägt sei, zudem herrsche insgesamt eine Kultur, in der formale (Zusatz-)Qualifikationen eine hohe Bedeutung hätten (ebd., S. 120).

An der **Pädagogischen Hochschule Bern** (PHBern) setzt sich der Mittelbau aus 91 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (70% Frauen) sowie 79 Assistentinnen und Assistenten (59% Frauen) zusammen. Weitere 445 Mitarbeitende gehören der Personalkategorie Dozentin bzw. Dozenten (60% Frauen) an (PHBern, 2019, S. 18). Der relativ hohe Frauenanteil (63%) liegt über dem Durchschnitt (57%) der Pädagogischen Hochschulen insgesamt (BFS, 2019). Was die Aufgabenprofile betrifft, so arbeiten ca. zwei Drittel der Assistierenden (67,8%) im Bereich Forschung und Entwicklung, ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (29,7%) und zwölf Prozent der Dozierenden im Bereich Forschung und Entwicklung. Im Bereich Grundausbildung sind ca. zwei Drittel der Assistentinnen und Assistenten (64,5%), ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (36,2%) und die Mehrheit

aller Dozentinnen und Dozenten (83,3%) tätig. In der Weiterbildung arbeitet annähernd die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (43,9%) und der Dozierenden (42,3%) (Personalmanagement PHBern, 24.06.2019).

Nachwuchsförderstellen an Pädagogischen Hochschulen beinhalten drei Zielsetzungen: Sie führen zu einer wissenschaftlichen Qualifikation, sie unterstützen die Etablierung in der Scientific Community und sie klären nächste Laufbahnschritte (Trempe, Stäubli & Suter, 2014). Die PHBern (2014) verfügt über ein Reglement, das die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses festlegt. Diese definieren die gezielte Unterstützung und Begleitung der Mitarbeitenden im Hinblick auf zukünftige interne Positionen. Die Nachwuchsförderung ist ein wichtiges Element der Karriereplanung. Für Assistentinnen und Assistenten mit Qualifikationsziel Doktorat ist ein Drittel der Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit festgelegt. Für wissenschaftliche Mitarbeitende werden für die Qualifizierungsarbeit keine zeitlichen Ressourcen bereitgestellt. Dozierende, die eine Promotion anstreben, haben für maximal ein Jahr ein Fünftel ihrer Arbeitszeit für die eigene Qualifizierungsarbeit zur Verfügung (PHBern, 2018).

Insgesamt stehen Doktorandinnen und Doktoranden der Pädagogischen Hochschulen nicht am Anfang, sondern bereits mitten in ihrer Berufsbiografie. Tendenziell sind sie weiblich und mehrheitlich befristet angestellt. Es stellen sich daher die Fragen, was Personen zu einem Doktorat motiviert, welchen Chancen und Herausforderungen sie begegnen und welche Laufbahnperspektiven die PHBern ihnen bietet.

1.3 Karrieremotive

Im Vergleich zu Laufbahnwegen ausserhalb der Hochschulen ist ein Doktorat – zumindest kurzfristig – aus finanzieller Sicht wenig attraktiv (SBFI, 2014). Aus diesem Grund erstaunt es nicht weiter, dass das ausschlaggebende Motiv für eine akademische Laufbahn das Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten ist, gefolgt von der Begeisterung für ein spezifisches Thema und dem Willen, sich spezifisches Fachwissen anzueignen. Weitere Motive sind die Hoffnung auf bessere Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt generell, der Erwerb von Zusatzqualifikationen für die aktuelle Tätigkeit und das Streben nach einer universitären Laufbahn (BFS, 2010, S. 22). Das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten» hat die Gründe für oder gegen eine universitäre Laufbahn untersucht. Ein Teilprojekt, das die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses untersuchte, kam zum Schluss, dass die Entscheidung für eine Karriere an der universitären Hochschule sowohl bei Frauen wie auch bei Männern grösstenteils eine

persönliche bzw. intrinsische Motivation zugrunde liegt, nach dem Studium im selben Fachgebiet forschen zu können. Zugleich wurden aber auch die geringen Verdienstmöglichkeiten während der Qualifizierungsphase als Gründe genannt, die gegen eine universitäre Karriere sprechen (SBFI, 2014). Individuelle Faktoren wie eine hohe akademische Laufbahnselbstwirksamkeit, ein ausgeprägtes Interesse am Forschen und Publizieren, eine positive Gesamteinstellung sowie eine positive Haltung gegenüber einer universitären Laufbahn wirken sich insgesamt positiv aus auf die Intention, diesen Karriereweg zu beschreiten (Berweger, 2008).

Ähnliche Gründe für ihre Qualifikationsaktivität gaben auch Mitarbeitende des PH-Mittelbaus an, nämlich den Erwerb von spezifischem Fachwissen und ein Forschungsinteresses an einem bestimmtes Themengebiet. Auch die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Hoffnung auf bessere Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten wurden als bedeutsam genannt. Extrinsische Motive wie der Wunsch, eine Universitätskarriere einzuschlagen oder sich auf ein anderes Beschäftigungsfeld vorzubereiten, waren für wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten sowie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger wichtig. Wenn es um die Entscheidung für ein Doktorat ging, überwogen insgesamt intrinsische Motive gegenüber extrinsischen (Böckelmann & Erne, 2013b, S. 120).

1.4 Karrieresituation

Der Weg bis zum Abschluss der Promotion ist lang und bietet eine Vielzahl von Chancen, aber auch Herausforderungen. Besonders geschätzt werden von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pädagogischen Hochschulen die Möglichkeit, die Arbeit mitzugestalten und ihre eigenen Ideen und Kompetenzen einzubringen. Die flexible Arbeitseinteilung und die persönliche Weiterentwicklung sind ihnen besonders wichtig. Beim Verfassen einer persönlichen Qualifizierungsarbeit sind sie besonders an der Bereitstellung von zeitlichen Ressourcen als Unterstützung durch die Hochschule interessiert. Die Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und familiären Verpflichtungen sowie die unsicheren Laufbahnperspektiven fordern sie besonders heraus (Böckelmann & Erne, 2013b).

Doktorandinnen und Doktoranden im Spannungsfeld

Akademische Karrieren entwickeln sich in einem ständigen Spannungsfeld zwischen erwünschter Sicherheit und herrschender Unsicherheit. Der Wunsch nach Planungs- und Finanzsicherheit ist bei Doktorierenden entsprechend hoch. Zudem befinden sie sich stets im Spannungsfeld zwischen inhaltlicher Autonomie und Abhängigkeiten. Das autonome, wissenschaftliche Arbeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um in der Forschungsgemeinschaft anerkannt zu werden. Zugleich stehen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Abhängigkeiten zu vorgesetzten Personen. Dazu kommen – neben der eigenen Qualifizierungsarbeit – weitere Tätigkeiten an der Hochschule. Diese Spannungsfelder verlängern oft die Qualifizierungsphase zusätzlich oder führen zu Abbrüchen (Gülker & Böhmer, 2010).

Abbruch der Dissertation

Aktuelle Zahlen des Bundesamtes für Statistik (2019) verzeichnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften zehn Jahre nach Beginn des Doktorats eine Erfolgsquote von 64% bei den Zulassungen im Jahr 2008. Die Verbleibensquote liegt bei 8% und die Abbrecherquote bei 28%.

Die Hauptgründe für Abbrüche sind vielfältig und reichen von der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf, familiären Verpflichtungen und Promotionsvorhaben über unzureichende Unterstützung bis hin zur beruflichen Neuorientierung. Personen, die ihre Doktorarbeit schreiben, arbeiten oft in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen, was die Zusammenarbeit und den Austausch in sozialen Netzwerken erschweren kann. Sie fühlen sich manchmal einsam und fühlen sich nicht ausreichend unterstützt. Ein weiterer Faktor betrifft die Finanzierung, die manchmal nicht für die gesamte Qualifizierungszeit ausreicht. Gesundheitliche Gründe werden erst nach einer längeren Unterbrechung angeführt und sind selten ausschlaggebend für den Abbruch der Promotion. Insgesamt haben Abbrüche eine Vielzahl von miteinander verbundenen Ursachen (Franz, 2018). Insgesamt sendet die eher niedrige Abbrecherquote von 28% positive Signale in Richtung der universitären Hochschulen.

Unterstützung der Hochschule

Die Unterstützung der Hochschule ist eine besonders wichtige Ressource für den Umgang mit diesen Spannungsfeldern. Sie wird vor dem Hintergrund von Mentoring-Beziehungen, Weiterbildungsangeboten, wissenschaftlichen Netzwerken, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und familiären Verpflichtungen analysiert.

An den Pädagogischen Hochschulen übernehmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die z.B. ein Forschungsprojekt oder eine Forschungsgruppe leiten, in das die promovierende Person eingebunden ist, die fachliche und methodische Begleitung während der Qualifizierungsphase. Aufgrund des fehlenden Promotionsrechts übernehmen diese Fachpersonen die Rolle von Mentorinnen- bzw. Mentor und in einigen Fällen auch die Zweitbegutachtung. Die Erstbegutachtung obliegt den universitären Hochschulen. Aus der Forschung ist bekannt, dass eine gezielte Begleitung vielfältige Lernerfahrungen ermöglicht und eine bedeutsame Rolle bei der Unterstützung und Förderung von Laufbahnen im Hochschulkontext spielt (Berweger, 2008). Insgesamt zeigt sich, dass mehr Gewicht auf die Begleitung und Unterstützung der Doktorierenden gelegt werden muss. Eine Möglichkeit, die manchmal problematischen Betreuungsbedingungen zu verbessern, ist die Gewährleistung einer Mehrfachbetreuung mit geteilten Verantwortlichkeiten. Fallen die Funktionen der Begleitung, Förderung und Beurteilung in einer Person zusammen, kann dies zu ungünstigen, einseitigen Beziehungskonstellationen führen (SAGW, 2018, S. 21). Zudem stellen mehrere Betreuerinnen und Betreuer tendenziell in grösserem Umfang als nur eine Betreuerin bzw. ein Betreuer die Qualität einer Promotion sicher (BuWin, 2017, S. 149).

Im Rahmen der Qualifizierungsarbeit besuchte etwa ein Drittel der Dozierenden Weiterbildungen zu Forschungsmethoden. Insgesamt halten weniger als 30% die Angebote zur Förderung wissenschaftlicher Kompetenzen für ausreichend. Dies wirft die Frage auf, ob die Weiterbildungsangebote im Forschungsbereich den Bedürfnissen der Doktorierenden entsprechen (Böckelmann et al., 2019). Weitere berufliche Weiterbildungen besuchten 19% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und wissenschaftlichen Assistierenden. Seminare und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Perspektivenentwicklung nahmen 23% von ihnen in Anspruch. Am häufigsten wurden Seminare oder Veranstaltungen zum Thema Karrierewege besucht. Die Zahlen sind bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (10%) etwas höher als bei den Assistierenden (8%). Seminare oder Veranstaltungen zum Thema Karrierewege wurden von Männern (10%) häufiger besucht als von Frauen (7%). Ein noch grösserer Geschlechterunterschied zeigt sich beim Besuch von Mentoring-Programmen: Frauen nutzen diese

Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung viel häufiger als Männer. Während der Anteil bei Frauen 7% beträgt, liegt er bei Männern nur bei 2%. Dieser Unterschied könnte darauf zurückzuführen sein, dass an verschiedenen Hochschulen spezifische Mentoring-Programme nur für Frauen angeboten werden (Böckelmann et al., 2013a, S. 100).

Neben Mentoring-Beziehungen und Weiterbildungsangeboten ist die Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke zentral für die akademische Laufbahn. Die Eingebundenheit in die Forschungsgemeinschaft zeigt sich durch die Mitgliedschaft in Fachgesellschaften, durch die Teilnahme an Tagungen, Kongressen, Workshops und Podiumsdiskussionen und nicht zuletzt durch Projekt- oder Publikationskooperationen (Böckelmann & Erne, 2013b). Im Rahmen der Qualifizierungsarbeit nahmen etwa 80% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und wissenschaftlichen Assistierenden an einer Konferenz oder einem Kongress teil. Etwa die Hälfte von ihnen leistete einen aktiven Beitrag in Form eines Vortrags, eines Posters, eines Workshops oder der Teilnahme an einer Podiumsdiskussion. Diejenigen, die einen aktiven Beitrag leisteten, wurden für 59% der für die Vorbereitung aufgewendeten Arbeitszeit voll vergütet. Dies war zumindest teilweise für weitere 23% der Arbeitszeit der Fall (ebd., S. 121). Von den PH-Dozierenden nahmen zwei Drittel an Konferenzen oder Kongressen teil, wovon ein Drittel keine Beiträge an Tagungen leistete (Böckelmann, 2020, S. 63). Neben der Teilnahme an Tagungen und Kongressen ist auch die Publikationstätigkeit ein wichtiger Indikator für die Einbindung in die Scientific Community. Im Jahr 2010 haben 51% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden der Pädagogischen Hochschulen einen Artikel publiziert. Fast 34% davon waren Artikel in einer Zeitschrift mit Peer-Review, 42% in einer Zeitschrift ohne Peer-Review. 20,5% sind Diskussionspapiere, 41,5% sind Buchbeiträge und 10,5% sind Bücher (Böckelmann & Erne, 2013b, S. 122). Bei den Dozierenden publizierten 57% in den letzten zwei Jahren Artikel, Bücher, Buchbeiträge oder Kongressbeiträge (in alleiniger oder Mitautorschaft). Rund 40% der Dozierenden haben nicht publiziert, und von den 60%, die publiziert haben, hat etwa ein Viertel keine peer-reviewed Papers veröffentlicht (Böckelmann et al., 2019, S. 23).

Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Ein wichtiger Aspekt bei der Einschätzung der Arbeitssituation ist die Frage, welche Aspekte als Herausforderung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden. Auffällig ist der hohe Anteil von Personen mit Kindern (40%) an Pädagogischen Hochschulen im Vergleich zu anderen Hochschulen (Böckelmann & Erne, 2013b, S. 114).

Die Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden der Pädagogischen Hochschulen war insgesamt positiv. Die potenziellen Hindernisse wurden als gering eingeschätzt. Die Flexibilität der Organisation, die Planung der Arbeitszeiten und die Möglichkeit des Homeoffice wurden positiv bewertet (Böckelmann et al., 2013a, S. 96). Die grösste Herausforderung für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Assistierenden und Dozierenden war die hohe Arbeitsbelastung und die fehlende Zeit für die persönliche Weiterbildung. Es gab zwar keine Unterschiede in Bezug auf Funktion und Anstellungsbedingungen, aber es zeigten sich Unterschiede nach Geschlecht. Wenig Zeit für die persönliche Weiterbildung und das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der eigenen Hochschule sind Faktoren, die von Frauen stärker als von Männern als Hindernisse für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen werden. Da 73% der Frauen hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig waren, ist dieser Befund nicht überraschend. Zu wenig Zeit für die persönliche Weiterbildung wird als Hindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten. Für Vollzeitbeschäftigte ist dies weniger relevant. Da sich unter den Teilzeitbeschäftigten besonders viele Frauen befinden, ist dies verständlich (ebd., S. 97).

1.5 Karriereperspektiven

Die Karriereaussichten von Doktorandinnen und Doktoranden variieren je nach den gesetzten Zielen. Während die Perspektiven im Universitätssystem eher begrenzt sind, sind die Zukunftsaussichten auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt ausgezeichnet (SBFI, 2017).

Im Vergleich zu Personen mit einem Masterabschluss bekleiden promovierte Personen ein Jahr nach ihrem Abschluss häufiger Führungspositionen (34% gegenüber 15%). Die Tatsache, dass ein überproportional hoher Anteil der Promovierten in Führungspositionen zu finden ist, kann als positives Signal gewertet werden, dass sich eine Promotion auch auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt lohnt (SBFI, 2014, S. 39). Über die Frage, ob es nach der Promotionsphase Lohnsteigerungen geben wird, lagen keine Informationen vor. Vergleiche sind aber auch deshalb schwierig, weil andere Faktoren wie die Berufserfahrung für das Einkommen entscheidend sind (ebd., S. 39). Neben dem Einkommen und der Führungsposition tragen weitere Faktoren zur Bewertung des Arbeitsmarkterfolgs bei. Gemäss der BFS-Hochschulabsolventenbefragung (2010, S. 6) sind Promovierte mit einem Anteil von 3,5% ein Jahr nach dem Abschluss weniger häufig erwerbslos als Personen mit einem Masterabschluss (5,2%). Gemäss Selbsteinschätzungen erleichtert ein Doktorat insgesamt den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Zahlen zeigen, dass sich Promovierte im Vergleich zu Personen mit einem

Masterabschluss relativ schnell in den Arbeitsmarkt integrieren. Sechs Monate nach Abschluss des Studiums waren 70% in einer qualifizierten Anstellung tätig; nach 12 Monaten stieg dieser Anteil auf 80%. Alles in allem wird deutlich, dass sich ein Doktorat positiv auf den weiteren Verlauf der Karriere auswirkt und dass Doktorierende von Schweizer Hochschulen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben (SBFI, 2014, S. 38f.).

Das akademische Personal der Pädagogischen Hochschulen hat sich auf dem Arbeitsmarkt etabliert. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende beurteilen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut bis sehr gut (60%). Es gibt keine Unterschiede nach Personalkategorie noch zwischen Festangestellten und befristet Beschäftigten. Signifikante Unterschiede bestehen zwischen den Geschlechtern: Männer schätzen ihre Chancen, nach ihrer Zeit an der Pädagogischen Hochschule eine geeignete Stelle zu finden, höher ein (Böckelmann et al., 2013a, S. 107). Ebenso positiv ist die Einstellung der Befragten zur Weiterbeschäftigung an der eigenen Hochschule. Fast 80% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden können sich vorstellen, weiterhin an der gleichen Hochschule zu arbeiten (ebd., S. 99f).

Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitern sind wichtige Elemente der Karriereplanung (Stäuble, 2015). In der Mittelbau-Studie von Böckelmann et al., (2013a) fanden für mehr als die Hälfte der Befragten (56%) einmal im Jahr solche Gespräche statt. Unterschiede nach Geschlecht wurden nicht festgestellt. Ein Vergleich zwischen befristet Beschäftigten und solchen mit unbefristeten Verträgen zeigt einen Unterschied darin, dass mehr Gespräche mit befristet Beschäftigten geführt wurden. Im Zusammenhang mit der Karriereplanung sind auch Beratungsangebote zu Fragen der Karriereplanung wichtig. Unterschiede nach Funktionen sind kaum wahrnehmbar, aber diese wurden häufiger von Männern als von Frauen besucht (10% gegenüber 7%). Frauen hingegen nutzten Mentoring-Programme häufiger als Chance für den individuellen Laufbahnförderung (7% gegenüber 2%), und auch das individuelle Coaching wurde von Frauen häufiger in Anspruch genommen (8% gegenüber 5%). Darüber hinaus gaben 37% der Männer und 35% der Frauen an, dass ihre derzeitige Beschäftigung ein wichtiger Schritt in ihrer Karriereplanung sei. Der Anteil derjenigen, die sich vorstellen konnten, in fünf Jahren an derselben Hochschule in einer weiterführenden Position zu arbeiten, lag bei 48% (ebd., S. 145).

Der Wunsch nach einer Laufbahn an der eigenen Hochschule ist gross. Böckelmann et al. (2019, S. 98) sehen hier ein Handlungsfeld, das angegangen werden muss:

«Viele Mittelbaumitarbeitende erleben den Bereich der internen Aufstiegsmöglichkeiten als defizitär bzw. erwartet mehr als die Hochschule bietet. Bei Mittelbaustellen, die als Qualifikationsstellen verstanden werden, sind interne Laufbahnen (Tenure-Track-

Modelle) jedoch zumindest gar nicht intendiert. Es stellt sich damit die Frage, wie klar es den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist, ob für sie eine interne Laufbahn überhaupt möglich ist, und wenn ja, wie diese ablaufen könnte.»

Wissenschaftliche Mitarbeitende und wissenschaftliche Assistierende messen diesem Aspekt grosse Bedeutung bei. Es ist jedoch noch weitgehend unklar, wie die internen Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Pädagogischen Hochschulen gestaltet werden können (ebd.).

Zusammenfassung und Handlungsbedarf

Die Studien von Böckelmann (2013a, 2013b, 2019) zeigen, dass verschiedene Aspekte der beruflichen Tätigkeit an einer Pädagogischen Hochschule positiv eingeschätzt werden. Insbesondere der Arbeitsplatz bietet viele berufliche Gestaltungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ebenso positiv wurden die Vorgesetzten beurteilt. Für Frauen besonders herausfordernd sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das geringe Zeitbudgets für die persönliche Weiterbildung und das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Es besteht eine Tendenz zur Benachteiligung von Frauen im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Anstellung als Assistierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende und bei unbefristeten bzw. befristeten Anstellungen an Pädagogischen Hochschulen. Die Hochschulen sind entsprechend aufgefordert, ihre Personaldaten laufend unter diesen Aspekten zu überprüfen.

Eine der grösseren Herausforderung für die Pädagogischen Hochschulen dürfte die Stärkung ihres wissenschaftlichen Profils sein: Wissenschaftliche Kompetenzen und die Einbindung in die Scientific Community sind ausbaufähig (Böckelmann, 2020, S. 63). Ebenso wichtig dürfte es sein, an den einzelnen Pädagogischen Hochschulen differenzierte Karrieremodelle zu etablieren, die den geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eine berufliche Perspektive bieten (swissuniversities, 2018a; SAGW, 2018).

II Forschungsprojekt

2. Methode

Nach einer Beschreibung von akademischen Karrieren im Allgemeinen und an Pädagogischen im Besonderen stellt dieser zweite Teil des Berichts das Forschungsprojekt und seine Ergebnisse vor und leitet fünf Handlungsfelder für die PHBern ab.

2.1 Datengrundlage

Am Forschungsprojekt nahmen 28 Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern teil, 17 Frauen und 11 Männer. Doktorierende wurden definiert als Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer universitären Hochschule immatrikuliert waren. Diese Personen waren als Assistentinnen bzw. Assistenten (14), Dozentinnen bzw. Dozenten (10) und wissenschaftliche Mitarbeitende (4) an der PHBern angestellt. Die Assistierenden waren im Durchschnitt 32 Jahre alt, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden 38 Jahre und die Dozierenden 42 Jahre. Das Durchschnittsalter lag bei knapp 38 Jahren.

2.2 Datenerhebung

Nach einer brieflichen Vorinformation an 35 Doktorandinnen und Doktoranden wurden 28 von ihnen im Sommer 2018 in einer Online-Befragung zu ihren Karrieremotiven, ihrer Karrieresituation und ihren Karriereperspektiven befragt. Der Fragebogen wurde auf der Grundlage des Forschungsinteresses und der Literatur entwickelt. Zusätzlich zu den 25 offenen Fragen wurden 25 geschlossene Fragen zu ihren Anstellungsbedingungen erhoben. Der Fragebogen basierte auf dem Verlauf einer Berufsbiografie (Karrieremotive, Situation und Perspektiven) und wurde im Vorfeld mit je zwei Mitarbeitenden der PHBern und mit Doktorierenden von universitären Hochschulen getestet und aufgrund ihrer Rückmeldungen angepasst. Der Fragebogen befindet sich im Anhang des Berichts.

2.3 Datenauswertung

Die Antworten auf die offenen Fragen wurden anonymisiert und mit der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet, die sich durch ihren

datenreduzierenden, kategorienorientierten, systematischen und regelgeleiteten Ansatz zur Analyse von bedeutungshaltigem Material auszeichnet und sich an den Qualitätskriterien der Validität und Reliabilität orientiert. Die Bedeutung des Kriteriums der Reliabilität zeigt sich darin, dass ein intersubjektiv-konsensuales Textverständnis angestrebt wird. Die Bedeutung der Validität zeigt sich in der Entwicklung eines Kategoriensystems, das es ermöglicht, wesentliche Aspekte der Bedeutung des Datenmaterials zu erfassen. Die Kategorien wurden in einem zweistufigen Prozess entwickelt, zunächst deduktiv (theoriegeleitet) und dann induktiv (aus dem Datenmaterial). In der ersten Phase wurden mit Hilfe der Software MAXQDA (2018) die Textpassagen zu den Fragen in den drei Bereichen «Laufbahnmotive, Laufbahnsituation, Laufbahnperspektiven» kodiert. Die Feinkodierung erfolgte anschliessend induktiv in den Hauptkategorien, die nach den Hauptfragen benannt wurden. In Bezug auf die Interkodierer-Zuverlässigkeit erwies sich das Kategoriensystem mit einem Cohens Kappa von 0,83 als recht scharf. Unklare Kodierung wurde im Sinne einer einvernehmlichen Kodierung diskutiert, gemeinsam umkodiert und ins Kategoriensystem eingeordnet. Neben der Bildung von Inhaltskategorien auf der Fragenebene wurden auch Vergleiche nach Geschlecht und Funktion vorgenommen. Die geschlossenen Fragen wurden deskriptiv ausgewertet und in Übersichtsgrafiken dargestellt. Das Kategoriensystem und die Gruppenvergleiche befinden sich ebenfalls im Anhang des Berichts.

3. Ergebnisse

Analog zum ersten Teil des Berichts werden die Anstellungsbedingungen der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern dargestellt. Daran schliessen sich die Ergebnisse zu den übergreifenden Themen Karrieremotive, berufliche Situation und Karriereperspektiven an. Entlang dieser übergreifenden Themen werden zentrale Kategorien zu spezifischen Unterthemen beschrieben. Die Unterschiede zu den einzelnen Unterthemen nach Geschlecht und nach Funktion werden ebenfalls aufgezeigt. Für spezifische Unterthemen zur Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und familiären Verpflichtungen sowie zu Netzwerken werden Doktorierende mit und ohne Kinder verglichen.

3.1 Anstellungsbedingungen

Insgesamt wiesen die Doktorandinnen und Doktoranden zum Befragungszeitpunkt einen Beschäftigungsgrad von 30–100% auf (Abb. 1).

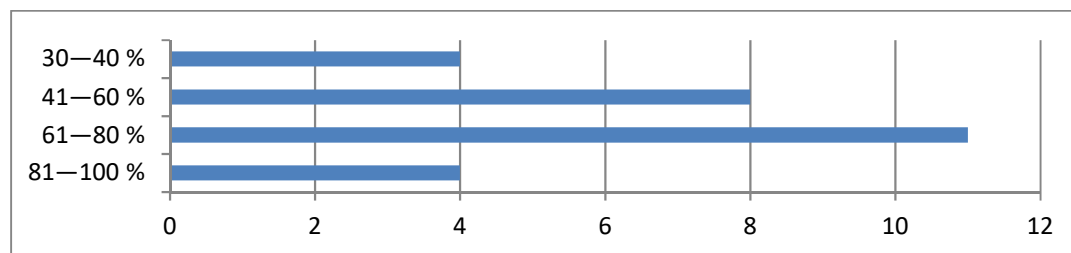


Abbildung 1: Beschäftigungsgrad an der PHBern

Die Assistentinnen und Assistenten waren durchschnittlich zu 65%, die Dozentinnen und Dozenten zu 45% und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu 67% an der PHBern angestellt. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad betrug somit 59%.

Die Dauer, seit der an der Dissertation gearbeitet wurde, variierte zwischen knapp einem Monat und etwas mehr als acht Jahren (Abb. 2). Dabei fällt auf, dass etwas mehr als ein Drittel der Befragten bereits seit vier Jahren oder länger an der Dissertation arbeitete.

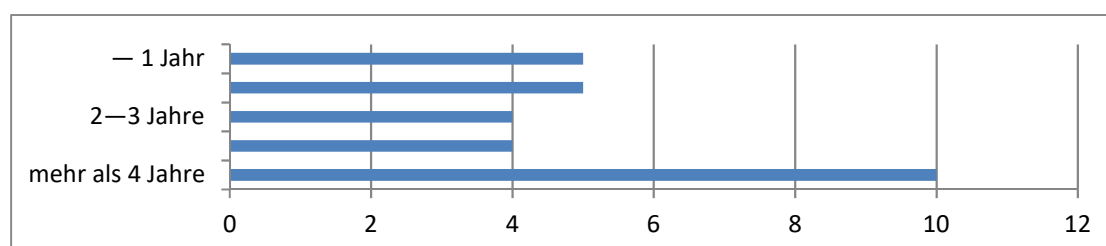


Abbildung 2: Dauer der Dissertation

So divers die Fachrichtungen der Masterabschlüsse, so vielfältig zeigen sich auch die Fachbereiche der Dissertationen: Erziehungswissenschaft (8 Personen), Fachdidaktiken (6 Personen), Soziologie, Psychologie, Sportwissenschaft, Sozialanthropologie/Religionswissenschaft, politische Bildung, Geografie, Sprachwissenschaften (je 2 Personen).

Für ihre Qualifizierungsarbeit wurden 24 der Befragten durch die PHBern finanziell unterstützt. Die Finanzierung dauerte zwischen einem Monat und sechs Jahren. Die meisten Doktorantinnen bzw. Doktoranden wurden für zwei bis vier Jahre von der PHBern gefördert. Insgesamt erhielten 3 Personen zusätzliche Unterstützung vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und 6 von anderen Geldgebern. Einige Personen wurden von mehreren Geldgebern gleichzeitig unterstützt.

Hinsichtlich der zeitlichen Befristung der Anstellung lassen sich Unterschiede nach Funktion beobachten (Abb. 3). Während alle 14 Assistierenden mit einem befristeten Vertrag beschäftigt waren, waren 3 wissenschaftliche Mitarbeitende ebenfalls mit einem befristeten Vertrag und eine Person mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt. Alle 10 Dozierenden waren unbefristet angestellt.

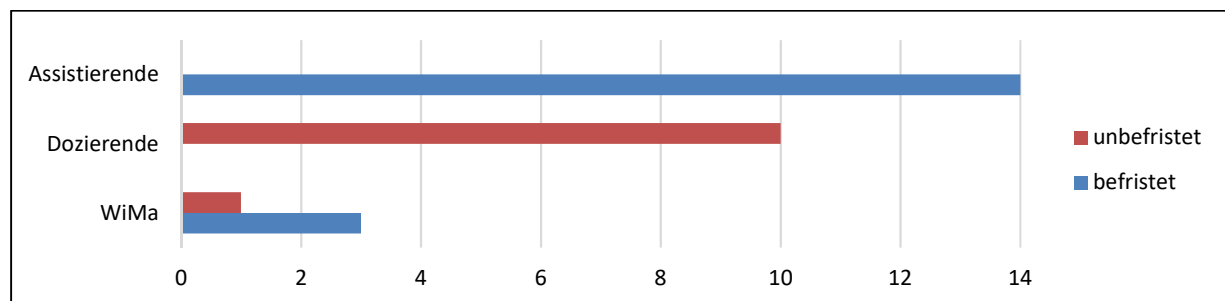


Abbildung 3: Beschäftigungsfristen nach Funktion

In Bezug auf die Tätigkeitsbereiche gaben die Assistentinnen und Assistenten an, dass ihnen durchschnittlich 48% ihrer Arbeitszeit für ihre Dissertation, 22% für andere Forschungsprojekte, 9% für Lehre, 13% für administrative Belange und 8% für sonstige Tätigkeiten zur Verfügung stehen würden (Abb. 4). Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden gaben an, dass ihnen im Durchschnitt 50% ihrer Arbeitszeit für Forschung, 22% für administrative Belange und 28% für anderes zur Verfügung stünden. Bei den Dozentinnen und Dozenten sah die Verteilung wie folgt aus: Sie setzten gemäss ihren Angaben 9% ihrer Arbeitszeit für die Arbeit an ihrer Dissertation, 2% für andere Forschungsprojekte, 52% für Lehre, 10% für administrative Belange und 27% für anderes ein.

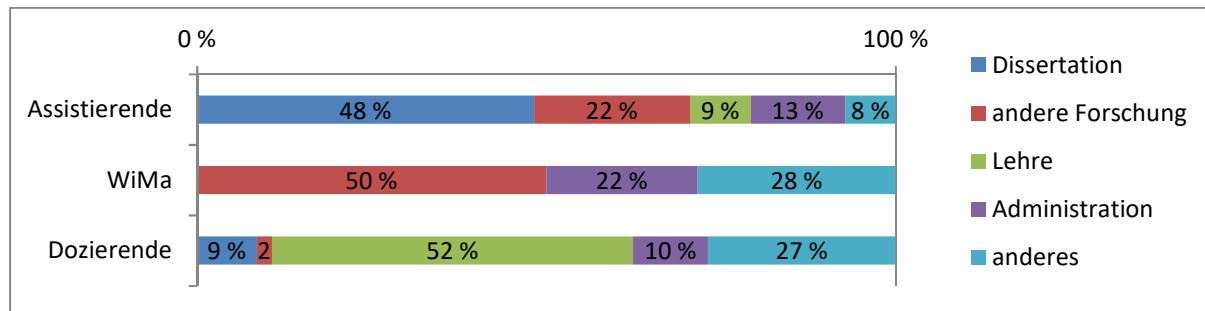


Abbildung 4: Prozente der Tätigkeitsbereiche pro Funktion

Während für Dozentinnen und Dozenten in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche ein grosser Teil der Arbeitszeit für die Lehre vorgesehen ist und wissenschaftliche Mitarbeitende hauptsächlich Forschung (neben der Dissertation) betreiben, haben Personen innerhalb ihrer Anstellung unterschiedlich viel Zeit für die Arbeit an der Qualifizierungsarbeit zur Verfügung: Assistentinnen und Assistenten steht seitens der PHBern ein Drittel der Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung, Dozierende haben für maximal ein Jahr ein Fünftel ihrer Arbeitszeit für die eigene Qualifizierungsarbeit zur Verfügung, die auf fünf Jahre verteilt werden kann und wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden keine zeitlichen Ressourcen für die eigene Qualifizierungsarbeit bereitgestellt (PHBern, 2014).

Die Angaben zum Tätigkeitsbereich Dissertation zeigen, dass die befragten Assistentierenden im Durchschnitt mehr Zeit als vorgesehen für die Qualifizierungsarbeit aufwenden. Bei den befragten Dozierenden können die Angaben nicht mit den Vorgaben der PHBern in Verbindung gebracht werden, da nicht klar ist, wie sie das ihnen zustehende Fünftel der Arbeitszeit nutzen. Dass wissenschaftlichen Mitarbeitenden keine zeitlichen Ressourcen für die eigene Qualifizierungsarbeit zur Verfügung gestellt werden, stimmt mit den Angaben von den befragten wissenschaftlichen Mitarbeitenden überein (Abb. 4).

3.2 Karrieremotive

Der erste Frageblock (1.1) zielte auf die Karrieremotive der Doktorandinnen und Doktoranden, die nach intrinsischen und extrinsischen Motiven getrennt wurden.

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie sich entschieden haben zu doktorieren?

Intrinsische Motive

Intrinsische Motive beziehen sich auf die persönlichen Beweggründe, die mit der Arbeit an der Dissertation und der Thematik in Verbindung stehen.

Hinsichtlich der intrinsischen Motive nannte mehr als ein Drittel der Doktorandinnen und Doktoranden das Forschungsinteresse. Sie betonten die Freude an der wissenschaftlichen Arbeit und das Interesse, zur Weiterentwicklung eines Themenfeldes beizutragen:

«Ich habe sehr gerne studiert – ich liebte mein Studium, die Inhalte, die Diskussionen, die kritisch-philosophischen Auseinandersetzungen mit verschiedenen Schwerpunkten. [...] Für mich war schon in meinem ersten Studienjahr klar, dass ich mal doktorieren möchte. An meiner Masterarbeit zu tüfteln, Daten zu analysieren, Literatur zu lesen und zu verarbeiten, Fragestellungen zu prüfen – hat mir Freude bereitet und ich glaube, sie ist mir auch sehr gut gelungen. Parallel zu meinem Masterstudium habe ich das Lehrdiplom für die [...] erworben und danach [...] Jahre an einem [...] unterrichtet. Für mich war es der logische nächste Schritt, mich auf die Stelle an der PH zu bewerben und mein Bestreben umzusetzen.»

«Interesse daran, an der Weiterentwicklung der Volksschule mitzuarbeiten.»

Der Wunsch, die eigenen wissenschaftlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln, motivierte sie ebenfalls dazu, eine Dissertation in Angriff zu nehmen:

«Es schien mir der nächste logische Schritt nach dem Masterstudium zu sein.»

«In der Weiterbildung tätig, gehört eine kontinuierliche Weiterqualifikation dazu. Ein Doktorat empfinde ich für Dozierende als Muss. Verschränkung von Forschung und Lehre ist gerade an einer PH eminent wichtig; in der Weiterbildung haben wir einen enormen Nachholbedarf.»

Die akademische Freiheit nannten sie ebenfalls als Grund für die Aufnahme einer Dissertation:

«Der Grund war, dass ich mir damit die Freiheit schaffen wollte, selber entscheiden zu können, wozu ich forsche.»

«Die Freiheit bzgl. des Inhalts bzw. der Themenwahl der Dissertation. Nicht einem grösseren Projekt untergeordnet zu sein.»

Extrinsische Motive

Unter extrinsischen Motiven werden Beweggründe verstanden, die sich auf Anreize beziehen, die unabhängig von der Qualifizierungsarbeit sind.

Ein extrinsisches Motiv war, dass die Qualifizierungsarbeit als Stellenanforderung vorgesehen ist:

«Institutsleitung schreibt das vor.»

«Mein Chef hat mir dazu geraten, weil ich mich in dem Bereich, in welchem ich derzeit tätig bin, weiterbilden muss, um längerfristig in dieser Position bleiben zu können.»

«Um im Berufsfeld bestehen zu können, führt kein Weg daran vorbei.»

«Einerseits erlebe ich seitens der PH, wo ich ebenfalls eine Anstellung habe, einen Druck, dem Wunsch nach einer Dreifach-Qualifikation (Lehrdiplom, Dissertation und CAS Hochschullehre) nachgehen zu müssen.»

Eine passende Gelegenheit war für die Doktorandinnen und Doktoranden ebenso Ansporn für eine Dissertation:

«Spannendes Projekt. Gutes Kollegium und mangelnde alternative Karrieremöglichkeit.»

«Umstände, Herausforderung gesucht, Möglichkeit erhalten.»

«Eröffnete sich mir durch die Ausschreibung meiner Anstellung an der PHBern eine einmalige Gelegenheit, das Projekt Dissertation in Angriff zu nehmen. Die Gelegenheit ist deshalb günstig, weil ich involvierte Personen bereits davor kannte, mich das Forschungsdesign des Projektes überzeugte und ich inhaltlich Interesse am Forschungsprojekt hatte. Ausserdem schien es mir sinnvoll, meine Dissertation einem Forschungsprojekt anzugliedern.»

Zu den extrinsischen Gründen zählen auch die Arbeitsbedingungen an der PHBern:

«Der Arbeitsort sowie das Arbeitsumfeld und die Anstellungsbedingungen an der PHBern.»

«Weil ich es mir an der PH eher vorstellen konnte, als Mutter zu doktorieren, als im knallharten kompetitiven Umfeld. Meine Mentorinnen an der PHBern haben mich sehr dabei unterstützt.»

Karrierperspektiven in der Lehre und in der Forschung erwähnten die Doktorierenden ebenfalls:

«Insbesondere die Möglichkeit, als Dozierende an einer Hochschule zu arbeiten, war für mich ausschlaggebend, eine Dissertation in Angriff zu nehmen.»

«Mein langfristiges Ziel war es, einmal in der Forschung tätig zu sein und selber Projekte zu initiieren. Dies hat natürlich zur Folge, dass entsprechende Anträge eingereicht werden müssen, was wiederum bedeutet, dass ein Dokortitel von Vorteil ist, um unabhängig Forschungsprojekte zu initiieren.»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Die von Doktorandinnen und Doktoranden genannten Motive sind insgesamt sehr ähnlich. Beide Geschlechter haben alle oben aufgeführten Motive erwähnt, und für beide Gruppen ist das Forschungsinteresse das am häufigsten genannte Motiv. Insgesamt fällt auf, dass Männer weniger intrinsisch motiviert sind als Frauen.

Nach Funktion: Beim Vergleich der Motive nach Funktion fällt auf, dass Dozierende zur Promotion ermutigen oder diese als Stellenanforderung beschrieben. Das Interesse an Forschung und die Wahrnehmung der Dissertation als Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung waren weitere Motive dieser Gruppe. Die Motive von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bezogen sich eher auf Karriereperspektiven. Auch die Möglichkeit der Mitarbeit in einem Forschungsprojekt und die akademische Freiheit wurden als Gründe für die Aufnahme einer Qualifizierungsarbeit genannt. Die Motive der befragten Assistentinnen und Assistenten waren sehr heterogen. Alle aufgeführten Motive wurden genannt.

Zusammenfassung

Insgesamt wurden intrinsische Motive wie das Interesse an eigener autonomer Forschung zur Weiterentwicklung von Themengebieten, akademische Freiheit und die eigene Weiterentwicklung häufiger genannt als extrinsische Gründe, wie z.B. die Anstellungsbedingungen an der Hochschule und eine passende Gelegenheit, eine Dissertation zu schreiben. Die Ergebnisse stimmen mit der Literatur überein (Berweger, 2008; BFS, 2010; Böckelmann et al., 2013a).

Für beide Geschlechter war das Forschungsinteresse der zentrale Faktor bei der Entscheidung für die Promotion, gefolgt von der Dissertation als Stellenanforderung und als passende Gelegenheit. Bei einem Vergleich der Motive nach Funktionen fällt auf, dass die Dozierenden die Dissertation als eine zu erfüllende Anforderung wahrnahmen. Das Forschungsinteresse und die Promotion als Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifikation waren weitere Motive dieser Gruppe. Die Motive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bezogen sich auf Karriereperspektiven. Auch die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Projekt, die akademische Freiheit und das Forschungsinteresse wurden als Gründe für die Aufnahme einer Dissertation genannt. Die Motive der Assistierenden waren sehr heterogen, alle aufgeführten Motive wurden genannt.

3.3 Karrieresituation

Der zweite Frageblock (2.1. - 2.8.) fokussierte auf die aktuelle berufliche Situation der Doktorandinnen und Doktoranden. Themen waren motivierende und demotivierende Aspekte der Qualifizierungsarbeit, Abbruchgedanken, Unterstützung in der Qualifizierungsphase, Bedarf an zusätzlicher Unterstützung, wissenschaftliche Netzwerke und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Familie.

Was motiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?

Was demotiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?

Haben Sie je daran gedacht Ihre Dissertation abubrechen? Wenn ja, warum?

Wie gut fühlen Sie sich insgesamt bei Ihrer Dissertation unterstützt?

Welche Unterstützungsangebote haben Sie bisher im Hinblick auf Ihre Dissertation genutzt (inkl. aktuelle Angebote)?

Welche zusätzliche Unterstützung wüschten sie sich?

Inwiefern fühlen Sie sich in ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingebunden?

Welche Herausforderungen erleben Sie beim Vereinbaren von Beruf, Promotion und Familienpflichten?

Motivierende Aspekte (Frage 2.1)

Auf die Frage nach ihrer aktuellen beruflichen Situation nannten die Doktorandinnen und Doktoranden Motive, die in Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Arbeiten stehen - ähnlich wie die Motive, die zur Entscheidung für eine Dissertation geführt haben.

Das Forschungsinteresse und die damit verbundene Freiheit des Denkens und Handelns nannten mehr als der Hälfte aller Doktorierenden als Motivationsfaktoren für die Arbeit an einer Dissertation:

«Ich liebe es, zu forschen und Leute zu interviewen. Das Empirische macht mir Spass, das Schreiben ebenfalls. Es ist einfach mein Ding.»

«Mich motiviert, dass ich mich vertieft und intensiv mit einem Thema, das mich interessiert, auseinandersetzen kann.»

«Mir bereitet es Freude, mich intensiv in ein Thema einzuarbeiten; Daten zu erheben, aufzubereiten und zu analysieren, analysieren, analysieren ... vorausgesetzt, ich weiss wie.»

«Ich geniesse meine Freiheiten – im Denken und im Arbeiten.»

Der Praxisbezug sowie die Verbindung von Forschung und Lehre hoben sie ebenfalls hervor:

«In einem Forschungsprojekt mitarbeiten zu können, welches so praxisorientiert ist, motiviert mich sehr.»

«Die Möglichkeit, sich wissenschaftlich zu vertiefen und längerfristig an einem Thema zu arbeiten, aber auch die Möglichkeit, direkt in der Schule zu forschen und Praxisentwicklung zu betreiben, sowie die Erfahrung und Ergebnisse direkt in den Diskurs am Institut und in die Lehre einbringen zu können, motivieren mich sehr.»

Auch der mit der Dissertation verbundene Lernprozess und die Weiterentwicklung der eigenen wissenschaftlichen Kompetenzen beschrieben sie als motivierend:

«Die Dissertation ist in erster Linie eine Weiterbildung in Forschungsmethodik und in einem Fachbereich, was für meine eigene Lehre sehr hilfreich ist.»

«Neues Wissen zu erlangen und zu generieren. Herausforderungen in verschiedenen Bereichen (Forschung, Lehre), welche die eigenen Kompetenzen erweitern.»

«Mich motivieren kleine Fortschritte. Ich habe die Arbeit in Teilschritte unterteilt und arbeite diese einzelnen Teilschritte ab. Die Strukturierung der Arbeitsphasen ist mir einerseits wichtig für die Motivation, andererseits hilft es mir auch, den Überblick nicht vollständig zu verlieren.»

Die Aussicht die Dissertation zeitnah abzuschliessen sowie die Abwechslung erwähnten sie ebenfalls:

«Inzwischen motiviert mich der baldige Abschluss.»

«Abwechslung, Kontakt zu Studierenden.»

Demotivierende Aspekte (Frage 2.2)

Annähernd die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranten machte inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten als demotivierende Faktoren während der Qualifizierungsphase aus:

«Probleme inhaltlicher oder statistischer Art, die meine Kompetenzen übersteigen.»

«Teilweise stehe ich bei forschungsmethodischen Sachen etwas an.»

«Das Erlernen zahlreicher neuer Statistikprogramme (für jede Analyse etwas Neues).»

«Die Recherche- und Entscheidungsphase habe ich sehr anstrengend empfunden.»

«Konzentriertes Lesen bereitet mir immer noch Mühe. Ich habe bereits einiges über Lesestrategien gelesen und gelernt, strategischer vorzugehen beim Lesen. Das scheint mir hilfreich zu sein.»

Als demotivierend beschrieben sie ebenfalls der fragliche Sinn des Dissertationsvorhabens und die damit verbundene anhaltende Unsicherheit über den erfolgreichen Abschluss der Dissertation:

«Andere Tätigkeiten würden mich in meiner Tätigkeit in der Lehrerinnen-Lehrer-Bildung deutlich weiterbringen.»

«Unsicherheiten, längere Phasen ohne Austausch (bei dem man Unsicherheiten klären kann).»

«Ungewissheit über Erfolg/Misserfolg.»

«Dann kommen grosse Selbstzweifel auf. Manchmal denke ich auch, wen interessiert eigentlich, was ich hier bearbeite? Wer wird jemals lesen wollen, was ich schreibe? Werden meine Papers je publiziert? Genügt es dem Professor? Werde ich je zu einem Abschluss kommen? Habe ich überhaupt die Kompetenzen, die notwendig sind dazu?»

Den Freiheiten des wissenschaftlichen Arbeitens stand die fehlende produktive Zeit als demotivierender Aspekt gegenüber:

«Das Schwierigste ist, genügend Zeit zu finden zum konzentrierten Arbeiten.»

«Zu wenig zeitliche Ressourcen.»

Neben zeitlichen beklagten die Doktorierenden auch die mangelnden finanziellen Ressourcen:

«Drei Jahre reichen nicht aus, um eine Dissertation zu schreiben. Ich wurde [...] Jahre finanziert, das letzte Jahr ist nun sehr harzig. Ich musste mich entscheiden, zwischen [...] Lehre und nebenbei noch Dissertation (das geht aber nicht, weil ich Kinder habe).»
«Geldmittel auftreiben.»

Abbruchgedanken (Frage 2.3)

Mehr als die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden gab an, über den Abbruch ihrer Dissertation nachgedacht zu haben. Der am häufigsten genannte Grund dafür waren die hohen Anforderungen:

«Auch schon, ja. Sehr hohe Anforderungen.»
«Weil die Belastung mit gleichzeitiger Anstellung als Dozentin ([...] %) an der PHBern, als Mutter von drei Kindern und mit der Dissertation manchmal fast unerträglich ist.»
«Ja, aufgrund der Work-Life-Balance. Es gibt teilweise Wochen, in welchen der Arbeitsaufwand sehr hoch ist und ich entsprechend mit meinen Ressourcen ans Limit komme.»

Erneut Thema waren die Unsicherheiten während der Qualifizierungsphase und die unsicheren beruflichen Perspektiven nach dem Doktorat:

«Ja, mehrmals. Einmal, als mir klar wurde, dass sich mein Karriereweg eher in Richtung Bildungsverwaltung und Bildungsmanagement und eher weg von Lehre und Forschung entwickelt. Dann speziell im letzten Jahr, seit ich versuche, die Dissertation abzuschliessen und von meinen Betreuenden an der Uni kein brauchbares Feedback erhalte.» «Aber immer wieder zweifle ich, ob ich das wirklich kann.»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Die Antworten von Doktorandinnen und Doktoranden unterscheiden sich in Bezug auf ihre berufliche Situation kaum voneinander. Personen beider Geschlechter nannten Aspekte im Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Arbeiten als motivierend oder demotivierend. Auch in Bezug auf Abbruchgedanken gibt es kaum Unterschiede zwischen Doktorandinnen und Doktoranden.

Nach Funktion: Über alle Funktionen hinweg stellt das Forschungsinteresse den am häufigsten genannten Motivator für das Verfassen einer Dissertation dar. Darüber hinaus nannten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden den zeitnahen Abschluss der Dissertation als motivierenden Aspekt, während der Mangel an zeitlichen Ressourcen demotivierend wirkte. Die Dozierenden betonten den Praxisbezug als motivierend. Der fragwürdige Sinn der Dissertation ist für sie demotivierend, was nicht verwundert, wenn man bedenkt, dass ein Dokortitel für Dozierende an Pädagogischen Hochschulen zunehmend zur Voraussetzung für eine Anstellung wird. Die Assistentinnen und Assistenten, die auch in dieser Frage die vielfältigste Gruppe bildeten, nannten neben dem Forschungsinteresse alle aufgeführten Kategorien. Demotivierende Aspekte und Gründe für den Abbruch wurden von den Personen in den verschiedenen Funktionen ähnliche genannt.

Zusammenfassung

Wie bei den Beweggründen für die Promotion waren das Forschungsinteresse und die damit verbundene Weiterentwicklung der eigenen Forschungskompetenzen motivierende Faktoren. Ebenso wichtig waren den Doktorierenden der Praxisbezug und die Verbindung von Forschung und Lehre. Demotivierende Faktoren waren inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten, Unsicherheiten in der Qualifizierungsphase, unsichere Berufsaussichten sowie fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen. Bei den Motiven der Doktorierenden gab es kaum Unterschiede. Beide Geschlechter nannten als positive und negative Aspekte am häufigsten Faktoren, die sich auf das wissenschaftliche Arbeiten bezogen. Auch hinsichtlich der Abbruchgründe gab es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Über alle Funktionen hinweg überwogen das Forschungsinteresse, die Freiheit im Denken und Arbeiten sowie der mit der Qualifizierungsarbeit verbundene Lernprozess.

Unterstützung (Frage 2.4)

Die Unterstützung während der Qualifizierungsphase bezog sich auf die Pädagogische Hochschule, die universitäre Hochschule und die Nutzung von Weiterbildungsangeboten. Auch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld wurde berücksichtigt.

Auf die Frage, wie gut sie sich in ihren Dissertationen unterstützt fühlten, hoben die Doktorantinnen und Doktoranden die positive Unterstützung durch ihre Vorgesetzte an der PHBern hervor:

«Vorgesetzte haben offene Ohren, helfen, denken mit, helfen mit.»

«Von meiner Vorgesetzten an der PHBern werde ich sehr gut unterstützt.»

«Ich bekomme von meiner Betreuungsperson sehr viel, sehr nützliche Literaturhinweise, Hinweise, wie ich methodisch an mein Vorhaben herangehen kann, wie ich meinen Zeitplan erstellen kann. Meine Betreuungsperson hat sehr viel Erfahrung in einem ähnlichen Forschungsfeld, und dies ist wirklich sehr wertvoll für mich.»

«Den Austausch mit meinem Vorgesetzten über mein Dissertationsprojekt erachte ich als sehr wertvoll. Ansonsten fehlt mir Unterstützung: Beratungs- und Coachingangebote würde ich begrüßen.»

Neben den positiven Effekten der Unterstützung, monierten die Doktorierenden die manchmal problematische oder unzureichende Betreuung an der PHBern:

«Abhängigkeit von Vorgesetzten.»

«Ich war in der frühen Phase meiner Dissertation mehrheitlich allein unterwegs. Niemand fühlte sich zuständig. Ich hatte keine offiziellen Ansprechpartner. Um jedes Detail muss ich mich eigenständig kümmern.»

Auch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld erachteten sie als wertvoll:

«Mein Mann unterstützt mich vor allem emotional.»

«Ich habe jedoch insgesamt den Eindruck, dass ich an verschiedenen Orten und von verschiedenen Personen Unterstützung erhalte, wenn ich diese benötige.»

Die Betreuung durch die universitäre Hochschule beurteilten die Doktorandinnen und Doktoranden überwiegend negativ. Sie kritisierten inhaltliche Probleme mit den Doktoreltern sowie die örtliche Distanz zu ihnen:

«Meinen Doktorvater habe ich in all den Jahren ein einziges Mal getroffen. Ihn interessiert es nicht, wo ich stehe, was ich mache, wann ich es mache, wie ich es mache; welche Themen bzw. Fragestellungen ich behandle. Es käme ihm auch nicht in den Sinn, mich auf Weiterbildungen am Institut hinzuweisen; mich an Kolloquien einzuladen.»

«Die Betreuung an der Uni finde ich eher problematisch. Die Leute sind nett, aber ich erlebe wenig Verständnis als externe Doktorandin und erhalte kaum inhaltliche Feedbacks. Bei Fragen heisst es oft: Das musst du selber wissen; oder: Wir können deine Dissertation nicht für dich schreiben.»

«So gut das eben geht bei einer Distanz von 1000 Kilometern.»

Nutzung von Weiterbildungsangeboten (Frage 2.5)

Die Doktorandinnen und Doktoranden nutzten verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten. Die am häufigsten genannten waren Kolloquien sowie Workshops und Seminare. Eher wenige nahmen an Konferenzen und Kongressen teil, und Urlaubssemester oder Angebote an Graduiertenschulen wurden selten erwähnt. Zwei Personen gaben an, bisher noch keine Angebote genutzt zu haben (Abb. 5). Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

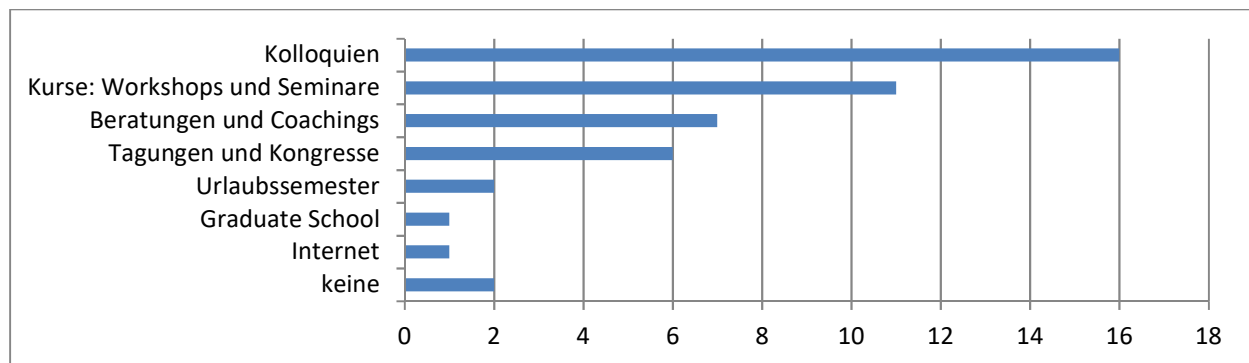


Abbildung 5: Nutzung von Weiterbildungsangeboten

Bedarf an zusätzlicher Unterstützung (Frage 2.6)

Auf die Frage nach zusätzlicher Unterstützung besteht bei Doktorandinnen und Doktoranden Bedarf an einer beständigen, hochschulinternen professionellen Begleitung:

«Eine Person im Haus (OH), die von Anfang an die Dissertation begleitet.»

«Jemand, der einen ein bisschen begleitet, versteht, wovon man redet, ev. auch fachliche und methodische Hinweise geben kann, mitdiskutiert usw. wäre schon sehr schön.»

«Begleitung der Dissertation durch eine/n Angehörige/n der PHBern.»

Ebenso wünschten sich die Doktorierenden ein vermehrter hochschulinterner Austausch und moralische Unterstützung:

«Manchmal würde ich mir wünschen, in einem Büro mit anderen Forschenden zu sein, die ich bei Analyseproblemen auch direkt fragen könnte.»

«Austausch mit Personen, die ähnliche Inhalte bearbeiten.»

«Moralische Unterstützung am Institut; das Wahrnehmen, dass Forschung explizit erwünscht ist und zum Pflichtenheft von Dozierenden gehört.»

Ein zusätzlicher Bedarf besteht auch an Qualifizierungsangeboten im Forschungsbereich:

«Was total fehlt, sind Möglichkeiten zur Methodenschulung – die Methodenschulungen der universitären Hochschule sind für uns PH-Doktorierende nicht zugänglich und die meisten anderen Methodenschulungen in der Schweiz sind zuerst für interne Studierende gedacht und diese sind meist schon ausgebucht.»

«Inputveranstaltungen zu Forschungsmethoden, schreiben.»

«Methodenworkshops, z. B. MAXQDA, Grounded Theorie.»

Sowie nach transparenter Kommunikation:

«Kommunikation und Transparenz in Sachen Forschung, Anträge, Informationen, Unterstützung.»

Vergleich

Nach Geschlecht: Sowohl hinsichtlich der in Anspruch genommenen Weiterbildungsangebote als auch der zusätzlich gewünschten Unterstützung führten Doktorandinnen und Doktoranden gleiche und gleich vielfältige Angebote auf.

Nach Funktion: Doktorierende mit unterschiedlichen Funktionen nahmen die Unterstützung als Ganzes, aber auch die spezifische Unterstützung durch die Hochschule unterschiedlich wahr. Hier fällt auf, dass sich die Assistentinnen und Assistenten sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser unterstützt fühlten als die Dozierenden.

Zusammenfassung

An der PHBern wurde die Unterstützung durch Vorgesetzte, durch Weiterbildungsangebote und durch das private Umfeld von den Doktorandinnen und Doktoranden positiv wahrgenommen. Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass sich die Doktorandinnen und Doktoranden hinsichtlich genutzter und gewünschter zusätzlicher Unterstützung nicht wesentlich unterscheiden. Doktorierende mit unterschiedlichen Funktionen nahmen jedoch die Unterstützung insgesamt, aber auch die der PHBern, unterschiedlich wahr. Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzten die Unterstützung durch die PHBern und durch das private Umfeld insgesamt positiv ein. Die Dozentinnen und Dozenten hingegen fühlten sich im Vergleich weniger gut unterstützt. Über alle Funktionen hinweg besteht ein zusätzlicher Bedarf an einer beständigen professionellen Begleitung und an verstärktem Austausch sowie moralischer Unterstützung innerhalb der Pädagogischen Hochschule. Thema waren auch zusätzliche Qualifizierungsangebote im Forschungsbereich und transparente Kommunikation. Die Ergebnisse decken sich mit der Literatur, die zeigt, dass PH-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ihre Vorgesetzten positiv einschätzten und auch die vorhandenen Weiterbildungsangebote nutzen (Böckelmann et al., 2013a).

Netzwerk (Frage 2.7)

Als Antwort auf die Frage, inwieweit sich die Doktorandinnen und Doktoranden in ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingebunden fühlen, hoben sie das Netzwerk an der PHBern hervor:

«Enger Kontakt mit anderen Doktoranden der PHBern, wöchentlicher Austausch im Team.»

«Da ich meinen Arbeitsplatz am Institut [...] habe, kann ich entsprechend von diesem Netzwerk profitieren, sei dies in Pausen, beim Mittagessen oder bei allfälligen Fragen.»

«Interner Austausch am Institut (andere Doktorandinnen bzw. Doktoranden, Kolleginnen, Vorgesetzte).»

«Innerhalb dieses Teams herrscht ein sehr regelmässiger Austausch.»

«Netzwerk am Institut. Informelle Treffen oder Abteilungskolloquien.»

Fachgesellschaften konnotierten die Doktorandinnen und Doktoranden ebenfalls positiv, weil sie einen informellen Austausch ermöglichen und der wissenschaftlichen Vernetzung dienen:

«Ich bin Mitglied in der [...] mit einer Tagung pro Jahr, Mitglied in der [...] mit einer Tagung alle zwei Jahre (Deutschland). In diesen Verbänden ist der konkrete Austausch in Bezug auf mein Forschungsbiet nicht sehr gross, weil sich in der Schweiz niemand, in Deutschland nur wenige mit meinem Thema beschäftigen. Den stärksten Austausch habe ich mit meiner begleitenden Professorin und durch ihre Beziehungen.»

«Ausserdem nehme ich regelmässig an Fachtagungen teil, an denen ich mich mit Kolleginnen im Gespräch austausche. Daraus ergeben sich verschiedene Einzelkontakte mit Menschen, die sich fachlich mit ähnlichen Themen auseinandersetzen.»

Auch die regelmässig stattfindenden doktoratsspezifischen Netzwerktreffen an den universitären Hochschulen anerkannten sie als hilfreich. Diese wurden als besonders wertvoll für die Weiterentwicklung der eigenen (Reflexions-)Kompetenzen beschrieben:

«Kolloquium universitäre Hochschule, sporadisches Vorstellen und Diskussion des Dissertationsprojekts.»

«Ich nehme an einem Doktorierenden-Kolloquium teil, in dem alle im Bereich [...] ihre Dissertation verfassen. Dadurch ist ein thematisch fundierter Austausch möglich, mit Menschen, die sich zudem in einer ähnlichen Situation befinden. Neben regelmässigen Treffen schreiben wir dort gemeinsam an einem Goldenen Buch, in dem wir uns monatliche Ziele setzen und das Erreichte / nicht Erreichte reflektieren.»

Die Zusammenarbeit in der Scientific Community nahmen die Doktorandinnen und Doktoranden ebenfalls positiv wahr:

«Ich arbeite mit allen engagierten [...]didaktikerinnen in der Schweiz in verschiedenen Projekten zusammen. Hier finden ein fachlicher und fachdidaktischer Austausch und Zusammenarbeit statt im Rahmen von gemeinsamen Publikationen, Forschungsarbeiten und Tagungsbeiträgen. Dieses Netzwerk hat sich massgeblich über die Dissertation entwickelt.»

«Durch Teilnahme an Methodenworkshops habe ich bereits Personen aus dem Umfeld der [...] Methode [...] kennengelernt, was sehr hilfreich ist.»

Trotz positiver Wahrnehmung schätzten sie die Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft als eher gering ein:

«Gar nicht, Zeit fehlt im Moment.»

«Ich bin nicht in ein Netzwerk eingebunden.»

«Die Einbindung in die Scientific Community erachte ich als eher gering.»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Doktorandinnen und Doktoranden nannten alle aufgeführten Netzwerke. Unterschiede nach Geschlecht konnten keine festgestellt werden.

Nach Funktion: Alle drei Gruppen nannten die Einbindung in die Scientific Community als relevant für ihre akademische Laufbahn. Am häufigsten wurde das Netzwerk an der eigenen Hochschule von Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden genannt. Hier fällt auf, dass dieses von Dozentinnen und Dozenten wenig erwähnt wurde. Personen aller drei Gruppen schätzten doktoratsspezifische Netzwerke als besonders wertvoll ein.

Nach Vorhandensein von Kindern: Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, wurde in diesem Forschungsprojekt zwischen Doktorierenden mit und ohne Kinder verglichen, da in der Literatur Unterschiede in den Netzwerken und Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben thematisiert werden. Beim Vergleich von Doktorierenden mit bzw. ohne Kinder zeigten sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Netzwerke. Doktorandinnen und Doktoranden nannten jeweils alle oben aufgeführten Kategorien.

Zusammenfassung

Während nach Geschlecht keine Unterschiede festgestellt werden konnten, gab es Unterschiede nach Funktion. Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende finden ihr zentrales Netzwerk an der PHBern. Dozentinnen und Dozenten nutzen das PH-Netzwerk eher wenig. Fachgesellschaften, doktoratsspezifische Netzwerke und die Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft wurden von allen drei Gruppen positiv vermerkt.

Auch hier stimmen die Ergebnisse mit der Literatur überein (Böckelmann et al., 2013a, 2013b). Obwohl die Zusammenarbeit innerhalb der Forschungsgemeinschaft geschätzt wird, wird von einer aktiven Mitwirkung wenig Gebrauch gemacht. Angesichts der Tatsache, dass Nachwuchsförderstellen u.a. die Unterstützung in der Scientific Community als Ziel haben (Stäubli, 2015), besteht diesbezüglich Entwicklungsbedarf. Das Engagement in der nationalen und internationalen Forschungsgemeinschaft ist insgesamt ausbaufähig.

Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Familie (Frage 2.8)

Die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden gab an, Kinder zu haben. Dies traf zwar auf alle befragten Dozierenden zu, aber nur einer von vier wissenschaftlichen Mitarbeitenden und zwei von vierzehn Assistierenden waren Mütter bzw. Väter. Die Kinder waren zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt zehn Jahre alt. Nur drei Personen hatten Kinder, die jünger als vier Jahre alt waren. Zum Zeitpunkt der Erhebung betreuten Frauen ihre Kinder unter der Woche bis zu zwei Tage, Männer maximal einen Tag. Von den Frauen wurden acht Kinder ausserhalb der Familie betreut, während dies bei den Männern nur auf eine Person zutraf.

Fast die Hälfte der Doktorierenden empfand die Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Familie als Herausforderung:

«Die Präsenzzeit ist relativ hoch und entsprechend ist die Vereinbarkeit mit der Familie nicht immer einfach.»

«Mein Beruf und ist gut mit meinem Privatleben vereinbar. Die Dissertation hingegen führt immer wieder zu Situationen, in denen ich mir wünschte, ich hätte nie damit begonnen. Ich muss immer wieder Wochenenden investieren, die ich lieber mit meiner Familie und meinen Freunden verbringen würde.»

«Herausforderung: Beides unter einen Hut zu bringen. Im letzten Jahr blieb das Private teilweise ein wenig auf der Stecke. Um eine gute Work-Life-Balance zu halten, muss ich also schauen, dass ich zu genügend sportlicher Aktivität komme und meine sozialen Kontakte pflege.»

Die Rahmenbedingungen an der Hochschule erachteten die Doktorandinnen und Doktoranden für die Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Familienpflichten insgesamt als bedeutsam:

«Eine akademische Karriere ist m. E. vereinbar mit einer Familie. Es kommt hierbei aber auf die Rahmenbedingungen an. Wenn seitens Arbeitgeber Kita-Plätze angeboten werden oder die Möglichkeit der Kinderbetreuung vorhanden ist, trägt das massgeblich zur Vereinbarkeit bei.»

«Befristete Arbeitsverträge sind Gift für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein Übel für die Planung – unbefristete würden da sehr helfen.»

Die Doktorierenden bezeichneten auch die familieninterne Organisation als entscheidend für die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie:

«Eine sorgfältige Zeit- und Freizeitplanung in Absprache mit dem Partner ist wichtig.»

«Zeitmanagement.»

«Das hängt meines Erachtens sehr davon ab, ob man dafür in der Familie Unterstützung hat, was bei mir der Fall ist. Mein Mann arbeitet in einem reduzierten Pensum, ist dadurch flexibler und übernimmt einen Grossteil der Kinderbetreuung.»

Die vorherrschende Meinung der Doktorierenden war auch, dass die Vereinbarkeit von Karriere, Promotion und Familie eine Frage der Haltung sei:

«Es ist meines Erachtens eine Frage der Schwerpunktsetzung. Dass man alles gleichzeitig haben kann und dabei emotional jederzeit ausgeglichen und voller Energie sein soll, ist utopisch.»

«Die Präsenzzeit ist relativ hoch und entsprechend ist die Vereinbarkeit mit der Familie nicht immer einfach. Da meine Kinder noch sehr klein sind, ist das Arbeiten in der Freizeit nur bedingt möglich, was ich jedoch auch als Teil des akademischen Berufsverständnisses betrachte.»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Interessanterweise gaben Doktorandinnen häufiger als Doktoranden an, die Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Familie als weniger anspruchsvoll zu empfinden.

Nach Funktion: Hier fällt auf, dass die Assistentinnen und Assistenten die einzige Gruppe sind, die angaben, dass sie keine Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleben. Doktorierende dieser Gruppe waren im Durchschnitt jünger und hatten weniger Kinder. Dies könnte allenfalls zur Vereinfachung der Vereinbarkeit beitragen.

Nach Vorhandensein von Kindern: Doktorierende ohne Kinder nannten oft die fehlende Freizeit aufgrund der Arbeit an ihrer Dissertation als Herausforderung. Im Kontrast dazu erwähnten Doktorandinnen und Doktoranden mit Kindern häufiger Herausforderungen aufgrund von familiären Verpflichtungen. Die Kinderlosen gaben auch häufiger an, dass sie keine Probleme hätten, Berufs-, Promotions- und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Insgesamt scheint die Qualifizierungsarbeit viel Raum im Leben der Doktorierenden eingenommen zu haben.

Zusammenfassung

Fast die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden ist der Ansicht, dass die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Privatleben herausfordert und von den Rahmenbedingungen an der Hochschule, von der familieninternen Organisation und von der Haltung abhängt. Unterschiede nach Geschlecht lassen sich dahingehend feststellen als Doktorandinnen die

Vereinbarkeit von Beruf / Doktorat und Privatleben tendenziell als weniger herausfordernd wahrgenommen als Doktoranden. Differenzen nach Funktion zeigten sich dahingehend, als die Assistentinnen und Assistenten keine Schwierigkeiten hatten Arbeit, Promotion und Privatleben zu vereinbaren. Dieser Befund ist nicht überraschend, da diese Personen im Durchschnitt jünger waren und weniger häufig Kinder haben. Auch hier stimmen die Ergebnisse mit der Literatur überein (Böckelmann et al., 2013b): Die Flexibilität der Arbeitszeiten und die Möglichkeit des Homeoffice wurden besonders geschätzt. Die grösste Herausforderung war die hohe Arbeitsbelastung.

3.4 Karriereperspektiven

Der dritte Frageblock (3.1. - 3.4.) fokussierte auf die beruflichen Perspektiven der Doktorandinnen und Doktoranden.

Wie stellen Sie sich ihre berufliche Zukunft nach der Dissertation vor?

Könnten Sie sich vorstellen Professorin bzw. Professor zu werden?

Könnten Sie sich vorstellen nach Abschluss ihrer Dissertation weiterhin an der PHBern tätig zu sein?

Welche Perspektiven bietet Ihnen die PHBern diesbezüglich

Berufliche Zukunft nach der Dissertation (Frage 3.1)

Nach ihrer beruflichen Zukunft nach der Dissertation gefragt, nannten die Doktorandinnen und Doktoranden die Verbindung von Forschung und Lehre:

«Ich würde sehr gerne weiterhin sowohl als Dozentin als auch in der Forschung tätig sein, da ich beides sehr gerne und mit grossem Engagement betreibe – die wissenschaftliche Qualifikation soll ja für andere auch nutzbar werden und weitergeführt werden. Auch erlebe ich jetzt schon, wie vielfältig die Synergien zwischen Forschung und Lehre sind.»

«Am liebsten würde ich weiterhin Forschung und Lehre verbinden.»

Der Wunsch, in der Lehre aktiv zu sein, betonten die Doktorierenden ebenfalls. Damit verbanden sie die Absicht, die Studierenden aufgrund der erworbenen wissenschaftlichen Qualifikation in Zukunft kompetenter begleiten zu können:

«Weiterarbeit als Dozentin, hoffentlich besser ausgerüstet, um Masterarbeiten zu betreuen.»

«Weiterhin würde ich in der Aus- und Weiterbildung der Lehrperson tätig sein. [...] fand ich es bis anhin sehr bereichernd, mit Studierenden zusammenzuarbeiten. Von dem her könnte ich mir meine Zukunft sehr gut an einer PH oder Universität vorstellen.»

«Wieder mehr Zeit, um mich um eine qualitativ gute Lehre zu kümmern und etwas entspannteres Arbeiten. Wieder mehr Stellenprozente als Dozentin an der PHBern.»

Die Perspektive Forschung bekräftigten die Doktorandinnen und Doktoranden ebenfalls:

«Weiterhin jeden Tag mit Freude an die Arbeit zu gehen! Entdecken und forschen macht unglaublich glücklich – wenn ich diesen Enthusiasmus bis zu meiner Pensionierung mitnehmen kann, bin ich glücklich!»

«Am liebsten weiter in der Forschung arbeiten. Planung ist schwierig, da die Arbeitssituation an der PH sehr unsicher ist, wenn Forschung nur über Projekte läuft. Bin bereits seit 6 Jahren an der PH in der Forschung und in meinem dritten befristeten Vertrag. Wenn das immer so weitergehen soll, kann ich mir das nicht vorstellen.»

Eine mögliche Umorientierung sowie fehlende beruflichen Perspektiven thematisieren sie auch:

«Ich sehe meine berufliche Zukunft eigentlich inhaltlich unabhängig von der Dissertation. Der Zusammenhang besteht eher darin, dass ich, wenn die Dissertation denn endlich fertig ist, frei bin, etwas Neues zu machen.»

«Da ich mich nicht zur Dozentin eigne, sehe ich an der PH keine Perspektive nach der Dissertation. Auf dem restlichen Arbeitsmarkt als überqualifizierte Frau im besten Alter/vor der Familienphase ... – ebenfalls eher schwierig.»

Professur (Frage 3.2)

Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, Professorin bzw. Professor zu werden, antwortete die Mehrheit der Doktorierenden, dass sie nach ihrem Doktorat nicht an einer Professur interessiert wären. Sieben Personen könnten sich vorstellen, Professor zu werden. Zwei Personen waren noch unentschieden.

Diejenigen, die eine Professur anvisieren, nannten folgende Vorteile: die Möglichkeit weiter zu forschen, Wissen weiterzugeben, Doktorandinnen und Doktoranden zu begleiten und Anerkennung für die eigene Forschung zu finden:

«Ja. Es reizt mich, weiter zu forschen.»

«Wissen in Form von Lehre oder der Betreuung von Doktorierenden weiterzugeben: Dies kann ich mir gut vorstellen, interessant wäre für mich v. a. auch, Doktoranden zu betreuen und so weiter Forschung zu betreiben. Ob ich dazu allerdings den Titel bräuchte, ist fraglich.»

«Ist für mich vorstellbar, weil dadurch v. a. meine Forschung und Entwicklung und deren Aufnahme in der internationalen Community unterstützt würden. Mir wäre es jedoch wichtig, weiterhin [Stufe] zu unterrichten.»

Als Gründe gegen die Perspektive Professur nannten die Doktorierenden die fehlenden Fähigkeiten und Interessen, der Inhalt der Arbeit (zu wenig Praxisorientierung / zu wenig Forschung) und der Leistungsdruck:

«Theoretisch ja, praktisch wegen mangelnder Auftrittskompetenz keine mögliche Perspektive.»

«Nein, ich interessiere mich mehr für die praxisorientierte Forschung.»

«In der exekutiven Arbeit (Forschung und Lehre) fühle ich mich am wohlsten. Lehrer ist mein Traumberuf.»

«Als Professorin zu arbeiten, schreckt mich teilweise vielleicht ein wenig ab, da man bis dahin doch einen ziemlichen Werdegang in der Forschung vorweisen muss. Vielleicht ergibt sich dies mit der Zeit.»

Themen waren auch die Vereinbarkeit der Dozentur mit der Familie, mit zeitlichen Ressourcen und mit Mobilitätsanforderungen:

«Hinderlich ist die Angst vor Selbstüberforderung aufgrund der Work-Life-Balance als Mutter.»

«Das war für mich sehr lange denkbar. Nun glaube ich, einen realistischen Einblick in diese Tätigkeit zu haben. Ich bin unsicher, ob ich langfristig so viel Begeisterung für meine Arbeit aufbringen kann. Meine Vorgesetzte an der PHBern arbeitet jeden Tag, sieben Tage die Woche, von morgens früh bis abends spät. Sie ist in meinen Augen eine hervorragende Forscherin und ein Vorbild in vielen Belangen. Ich bin bereit, sehr viel Einsatz zu geben – aber nicht so viel.»

«Kein Bedürfnis, in einem anderen Land als in der Schweiz zu arbeiten/leben.»

Verbleib an der PHBern (Frage 3.3)

Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könnten nach Abschluss ihrer Dissertation weiterhin an der PHBern tätig zu sein, bejahte mehr als die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden:

«Ja, aber sicher!»

«Würde ich sehr gerne. Aber ich denke, dass auch hier keine Ressourcen respektive sichere oder langfristige Angebote bestehen.»

Das Forschungsinteresse wäre für die Doktorierenden ein Grund, an der PHBern zu bleiben:

«Ja, weil ich die praxisorientierte Forschung spannend finde.»

Ebenso wie die Identifikation mit der PHBern:

«Ja, unbedingt. Ich bin sehr wohl in meinem Forschungsschwerpunkt und auch in meinem Team am Institut der PHBern.»

«Ja, absolut. Hohe Identifikation mit Umfeld und Team, insbesondere im Bereich [...]»

«Ja, das kann ich mir sehr gut vorstellen, da ich mich an der PHBern sehr wohl fühle.»

«Mittelfristig ja, die PHBern ist meiner Ansicht nach eine gute Arbeitgeberin.»

«Ja. Die PH bietet gute Möglichkeiten für die Verbindung von Forschung und Lehre.»

Ein weiterer Grund der für einen Verbleib spricht, wäre das Einbringen der erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen aufgrund der Qualifizierungsarbeit:

«Ich würde gerne weiterhin an der PH tätig sein und denke, dass es auch sinnvoll wäre, meine Kompetenzen – die ich zu einem beträchtlichen Teil in meiner Arbeit hier aufgebaut/erweitert habe – weiter zu nutzen.»

«Ja, unbedingt. Meine Erfahrungen mit der Dissertation sind wichtig, um als Dozentin weiterzukommen, und diese möchte ich in Zukunft weiterhin einfließen lassen.»

Die Doktorierenden erwähnten auch die Alternativlosigkeit:

«Es gibt keine Alternativen für mich, d. h. die PHBern bietet mir momentan das bestmögliche Umfeld für meine Tätigkeit. Allerdings ist es schwierig, weiterhin das Netzwerk der universitären Hochschule zu pflegen, da das Institut der PHBern leider seit über 10 Jahren nicht mehr zur universitären Hochschule gehört. Die Zusammenarbeit zwischen der PHBern und der universitären Hochschule kommt daher nur noch ausgehend von persönlichen Kontakten zwischen Dozenten der PHBern und universitären Hochschulen zustande – eher zufällig und vom Engagement der betreffenden Personen abhängig.»

Auch der Arbeitsort Bern fand Erwähnung:

«Zudem liegt Bern relativ nahe an meinem Wohnort.»

Laufbahnperspektiven an der PHBern (Frage 3.4)

Nach den ihnen angebotenen Perspektiven an der Hochschule gefragt, zeigte sich eine Diskrepanz zwischen Zukunftsvorstellungen und wahrgenommenen Perspektiven an der PHBern.

Die eine Hälfte zeigte sich zuversichtlich, eine Perspektive an der Hochschule zu haben:

«Ich schätze die Perspektiven gut ein.»

«Ich könnte in die Lehre gehen und weiterhin auch als Forscherin tätig sein.»

«Die Möglichkeit, Forschungsanträge zu stellen und auch bei der Projekteingabe unterstützt zu werden.»

«Dozent bei den verschiedenen Instituten. [...] Allenfalls auch eine Führungsfunktion.»

«Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine Option, in der Linie eine weitere Tätigkeit zu übernehmen.»

«Die Dissertation hat dazu geführt, dass ich einen Bereich als Themenverantwortliche übernehmen konnte. Ich werde meine Stellenprozente als Dozentin wieder aufstocken können nach der Dissertation.»

Fast ebenso gross war die Unsicherheit über die Aussichten an der eigenen Hochschule und der entsprechende Bedarf an Laufbahnberatung:

«Keine konkreten Perspektiven. Aber ich fühle mich von der Institutsleitung unterstützt und mir wird signalisiert, dass man an einer längerfristigen Anstellung meiner Person interessiert ist.»

«Leider nicht sehr gute. Die Ressourcen sind begrenzt, die Anstellungen sind vorwiegend projektspezifisch verteilt und dadurch zeitlich begrenzt. Das finde ich schade, weil es die personelle Wertschätzung mindert.»

«Ich hoffe, es geht irgendwie weiter mit der Forschung. Die Situation ist aber sehr undurchsichtig, ändert dauernd und man hat den Eindruck, dass [...] Disziplinen in der PH-Forschung gerade recht marginal sind.»

«Beispielsweise ein Gespräch mit der [Institutsleitung], in dem sie mir aufzeigen würde, wo sie mich in ein paar Jahren sehen würde und welche Möglichkeiten innerhalb der PH bestehen könnten.»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Doktorandinnen und Doktoranden unterschieden sich kaum in ihren Karriereperspektiven nach der Qualifizierungsarbeit. Den Verbleib an der PHBern erachteten beide Geschlechter als Option. Es gibt keine massgeblichen Differenzen zwischen Männern und Frauen, weder in Bezug auf die Gründe für den Verbleib an der PHBern noch in Bezug auf die wahrgenommenen Perspektiven an der Hochschule.

Nach Funktion: Nach Funktion unterschieden sich die Karriereperspektiven von Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden erheblich. Die Assistentinnen und Assistenten schwankten zwischen Unsicherheit und Zuversicht bezüglich ihrer Perspektive. Einige hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht über ihre Zukunft nachgedacht. Dozierende hingegen hatten die Möglichkeit, ihren bisherigen Tätigkeiten nachzugehen. Sie waren im Allgemeinen zuversichtlich und die Arbeit an ihrer Qualifizierungsarbeit eröffnete ihnen in einigen Fällen sogar neue Möglichkeiten. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben an, eine Umorientierung anzustreben oder weiterhin an der PHBern arbeiten zu wollen. Die Frage der Perspektiven ist insbesondere für Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen ungewiss.

Zusammenfassung

Hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten nach der Qualifikationsphase gab es keine Unterschiede nach Geschlecht, wohl aber nach Funktion. Während die internen Karrierewege für Dozierende aufgrund der Festanstellung in der Regel klarer waren, war dies auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Vertrag der Fall. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende, die befristet angestellt waren, äusserten den Wunsch, weiterhin an der PHBern zu arbeiten, suchten eine berufliche Neuorientierung oder waren noch unschlüssig was ihre Zukunft anbelangte.

Die Ergebnisse stimmen mit der Literatur überein (Böckelmann et al., 2013a). Obwohl die PHBern viel Freiheit bietet, sind die Aufstiegsmöglichkeiten nach der Qualifizierungsphase auf eine weiterführende interne Position aus der Perspektive von Doktorierenden in befristeter Anstellung ungewiss. Entsprechend wichtig ist die frühzeitige Klärung der nächsten Karriereschritte (Stäuble, 2015).

Handlungsfelder der PHBern

4.1 Fünf Handlungsfelder

Ziel dieses Forschungsprojekts war es, die berufliche Situation der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern zu analysieren, die im Forschungsprojekt als Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bezeichnet werden und sich aus den Personalkategorien wissenschaftliche Assistentinnen und -assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dozentinnen und Dozenten zusammensetzen. Darauf aufbauend werden Empfehlungen für Massnahmen formuliert.

Insgesamt besteht an der PHBern kein dringender Handlungsbedarf. Dennoch wurden fünf Handlungsfelder identifiziert, die mittelfristig zu bearbeiten sind, um eine chancengerechte, verantwortungsbewusste und nachhaltige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erreichen.

Handlungsfeld A: Nachwuchsförderkonzept

Wie eingangs erwähnt, hat die PHBern (2014) ein Reglement, das die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses definiert. Dieses Reglement definiert die gezielte Unterstützung und Begleitung der Mitarbeitenden mit Qualifikationsziel Doktorat im Hinblick auf zukünftige interne Stellen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, das bestehende Förderkonzept weiterzuentwickeln und dabei die folgenden drei zentralen Ziele zu berücksichtigen: wissenschaftliche Qualifizierung, Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft und Karriereplanung.

Handlungsfeld B: Begleitung/Unterstützung

Doktorandinnen und Doktoranden beurteilten die Begleitung durch ihre Vorgesetzte an der PHBern sowie die verschiedenen Weiterbildungsangebote positiv, dennoch besteht ein zusätzlicher Bedarf an einer beständigen, hochschulinternen professionellen Begleitung sowie an zusätzlichen Qualifizierungsangeboten im Forschungsbereich zur Förderung der wissenschaftlichen Kompetenzen. Die Betreuung durch die universitäre Hochschule wurde von den Doktorandinnen und Doktoranden insgesamt als ungenügend beurteilt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Zuständigkeiten für die Betreuung und Unterstützung der Doktorierenden zu klären sowie zusätzliche Qualifizierungsangebote im Forschungsbereich einzurichten. Eine Möglichkeit, weiterführende Angebote zur gezielten wissenschaftlichen Kompetenzentwicklung anzubieten, sind Kooperationen mit den universitären Hochschulen. Gemeinsame Doktorandenprogramme würden es den Pädagogischen Hochschulen ermöglichen eine bedeutende Rolle bei der Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses zu spielen. Eine Mehrfachbetreuung durch eine Pädagogische Hochschule und eine Universität würde ebenfalls dazu beitragen, die teilweise problematischen Betreuungsbedingungen zu verbessern. Hinzu kommt, dass mehrere Betreuerinnen und Betreuer tendenziell die Qualität einer Promotion im höheren Masse sichern können als nur eine Betreuungsperson.

Handlungsfeld C: Netzwerke/Scientific Community

Für Assistentinnen und Assistenten sowie für wissenschaftliche Mitarbeitende ist das Netzwerk an der PHBern der zentrale Bezugspunkt. Dieser war bei den Dozentinnen und Dozenten im Vergleich weniger entwickelt. Insgesamt besteht ein Bedarf an einer verstärkten hochschulinternen Vernetzung für alle Nachwuchsforschenden. Die Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft wird zwar geschätzt, ist aber im Vergleich zur Einbindung in die eigene Hochschule weniger ausgeprägt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die hochschulinterne und -externe Vernetzung gezielt zu fördern. Eine Möglichkeit zur Stärkung der hochschulinternen Kooperation besteht in der regelmässigen Durchführung von Austauschtreffen und Kolloquien. Die hochschulexterne Kooperation liesse sich durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den universitären Hochschulen fördern (dazu auch Handlungsfeld B). Dies würde den Doktorierenden den Zugang zu verschiedenen Netzwerken erleichtern und ihre Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft unterstützen.

Handlungsfeld D: Vereinbarkeit Beruf/Promotion/Privatleben

Zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Promotion und Privatleben legen die Doktorandinnen und Doktoranden Wert auf adäquate Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Kinderbetreuungsplätze, gesicherte Finanzierungen und zeitliche Freiräume für die

Qualifizierungsarbeit. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob die PHBern diese Rahmenbedingungen bieten und ob / und wie sie diese gegebenenfalls weiterentwickeln kann.

Handlungsfeld E: Laufbahnplanung

Die frühzeitige Klärung der nächsten Karriereschritte ist für die Laufbahnplanung entscheidend. Entwicklungsgespräche mit der vorgesetzten Person, eine offene Führungskultur und ein institutionell kommuniziertes Karrieremodell sind zentral, um mehr Transparenz in der Karriereplanung für die Mitarbeitenden zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, den geförderten Doktorandinnen und Doktoranden Karrieremöglichkeiten in den Bereichen Forschung, Lehre oder Third Space anzubieten. Diese akademischen Positionen würden den hochqualifizierten Nachwuchskräften eine längerfristige berufliche Perspektive an der eigenen Hochschule bieten, was nicht nur dem unerwünschten Verlust an wissenschaftlichem Potenzial entgegenwirken, sondern auch zur Bindung von kompetenten und engagierten Mitarbeitenden führen würde. Planbarkeit bedeutet immer auch die Entwicklung eines Alternativplans mit Karrieremöglichkeiten ausserhalb der Hochschule. Dazu wäre es wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der PHBern durch entsprechende Weiterbildungen darauf vorzubereiten. Diese Planung sollte von der Hochschule durch eine entsprechende Finanzierung unterstützt werden.

4.2 Diskussion

Vor dem Hintergrund der zu bearbeitenden Handlungsfelder stellt sich die Frage, wie es der PHBern mittelfristig gelingen wird, ihre Doktorandinnen und Doktoranden chancengleich, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu fördern. Nachwuchsförderung bedeutet nicht nur die Bereitstellung adäquater Rahmenbedingungen, sondern ebenso wichtig ist die Unterstützung der Laufbahn nach der Qualifizierungsphase durch die Schaffung attraktiver Entwicklungsperspektiven - alles wichtige Faktoren für die Professionalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

III Massnahmen

In diesem dritten Teil des Berichts werden Massnahmen zur gezielten Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden vorgeschlagen.

Aus den Handlungsfeldern A bis E lassen sich Förderempfehlungen bündeln, die sich auf die Rahmenbedingungen und Karriereperspektiven an der PHBern beziehen und zur Professionalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen.

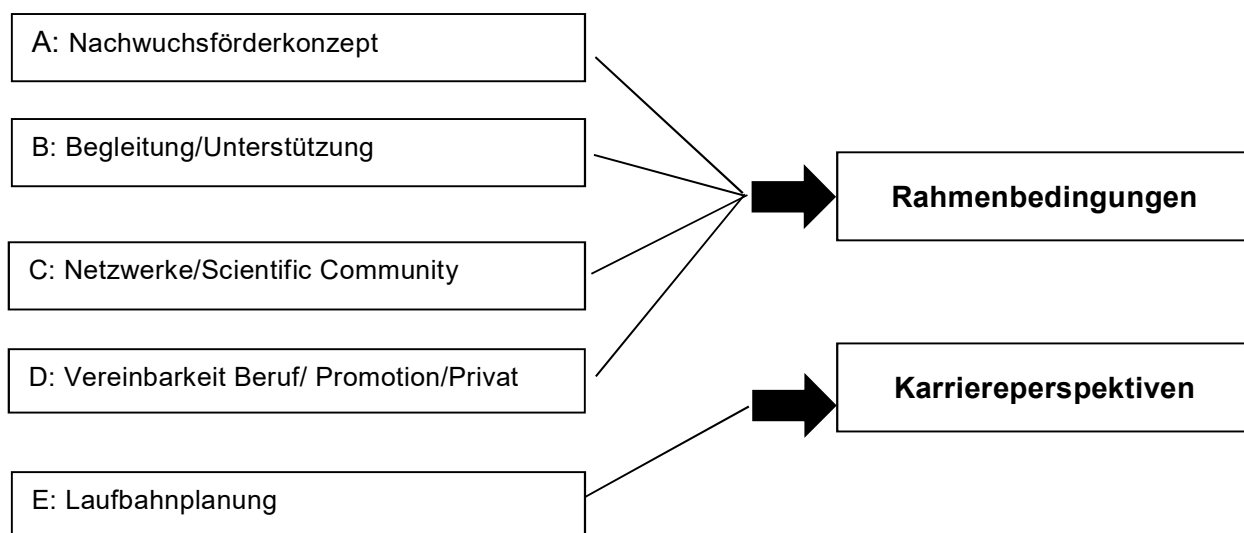


Abbildung 6: Vorgehen Massnahmenentwicklung

Unter dem Thema *Rahmenbedingungen* werden weitere Überlegungen subsumiert, die die Arbeitsbedingungen an der PHBern insgesamt sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Privatleben. Das Thema *Karriereperspektiven* bezieht sich auf die internen Entwicklungsmöglichkeiten der Doktorandinnen und Doktoranden nach der Qualifizierungsphase. Zu beiden Themen werden konkrete Massnahmenvorschläge formuliert.

Massnahmenplan

Der folgende Massnahmenplan dient der Entwicklung von praktikablen Lösungen für die in der Ist-Analyse (Situationsanalyse der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern) identifizierten Schwachstellen in fünf Handlungsfeldern. Der Massnahmenplan im Sinne einer Soll-Konzeption basiert auf den im Projektauftrag definierten Zielen. Das erste Ziel war eine Bestandsaufnahme der Situation der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern. Das zweite Ziel bestand darin, aus dieser systematischen Bestandsaufnahme Massnahmen vorzuschlagen, damit ihre Förderung verantwortungsbewusst, nachhaltig und chancengerecht gewährleistet werden kann. Vor der Erstellung des Massnahmenplans wurden die Ziele des Forschungsprojekts nochmals reflektiert. Angesichts der Forschungsergebnisse waren keine Anpassungen der Ziele notwendig.

Demnach wird in der Phase der Zielkonzeption ein zielgerichteter Weg für die Entwicklung der Lösungsansätze durchlaufen. Für die identifizierten Schwachstellen in den fünf Handlungsfeldern werden praktikable Lösungen als mögliche Massnahmen aufgezeigt. Diese sind stichwortartig formuliert und können nicht als abschliessende Vorschläge für die Bearbeitung relevanter Handlungsfelder im Rahmen der Nachwuchsförderung der PHBern verstanden werden, sondern dienen als Ansatzpunkte.

5.1 Rahmenbedingungen

Handlungsfelder	Ist-Konzeption	Soll-Konzeption
A	Förderkonzept	Förderkonzept weiterentwickeln: <ul style="list-style-type: none"> • Geförderte Personalkategorien prüfen • Wissenschaftliche Qualifikation (Doktorat)
A	Begleitung / Unterstützung	PHBern: <ul style="list-style-type: none"> • Geklärte Zuständigkeiten Kooperationen mit Universitäten: <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Doktoratsprogramme Mehrfachbetreuung: <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Betreuungsbedingungen

Handlungsfelder	Ist-Konzeption	Soll-Konzeption
A	Netzwerke / Scientific Community	<p>PHBern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung des hochschulinternen Austausches durch die Bereitstellungen von Austauschgefässen <p>Scientific Community:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der hochschulexternen Vernetzung durch aktive Teilnahme an Kongressen, Tagungen & Workshops • Förderung durch Mitarbeit bei Publikationsbeiträgen
D	Beruf / Promotion / Familie	<p>Adäquate Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familienpflichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeits- und Jahresarbeitszeiten • Krippen- und Hortplätze • Homeoffice • Zeitliche Freiräume • Gesicherte Finanzierungen

5.2 Karriereperspektiven

Handlungsfelder	Ist-Konzeption	Soll-Konzeption
E	Karriereplanung	<p>Karriereperspektiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsgespräche • Offene Führungskultur • Kommunizierte Laufbahnmodelle • Interne Positionen in den Bereichen Forschung, Lehre oder Third Space

Für eine chancengerechte, verantwortungsbewusste und nachhaltige Nachwuchsförderung ist das Commitment aller Akteure erforderlich, damit an der PHBern ein hochschulübergreifendes Verständnis von Förderung aufgebaut werden kann.

Literatur

Berweger, Simone (2008). *Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozialkognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive*. Dissertation, Universität Zürich, Zürich.

Böckelmann, Christine; Erne, Cordula; Kölliker, Alexandra & Zölch, Martina (2013a). *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse*. Augsburg: Rainer Hampp Verlag.

Böckelmann, Christine & Erne, Cordula (2013b). Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung* 31, 1, 112–127.

Böckelmann, Christine; Tettenborn, Annette; Baumann, Sheron & Elderton, Melanie (2019). *Dozierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen: Qualifikationsprofile, Laufbahnwege und Herausforderungen*. Luzern: Hochschule Luzern und Pädagogische Hochschule Luzern.

Böckelmann, Christine (2020). Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der Pädagogischen Hochschulen: Fragestellungen im Hinblick auf ein hochschultypenspezifisches Konzept. In Tettenborn, A. & Tremp, Pe. (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkulturen im Spannungsfeld zwischen Wissenschaftsorientierung und Berufsfeldbezug* (S. 60-68). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923513>

Bundesamt für Statistik (BFS) (2010). *Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007*. Neuchatel: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2019). *Längsschnittanalysen im Bildungsbereich: Übergänge und Verläufe auf der Tertiärstufe*. Neuchatel: BFS.

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Institut für Innovation und Technik. Online unter: <https://buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (24.08.2020)

Franz, Anja (2018). *Symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland*. Magdeburg: Springer VS.

- Freisler-Mühlemann, Daniela (2020). Doppeltes Kompetenzprofil – Leitvorstellungen an das Personal der Pädagogischen Hochschulen? In Tettenborn, A. & Tremp, P (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkulturen im Spannungsfeld zwischen Wissenschaftsorientierung und Berufsfeldbezug* (81-84). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923513>
- Gülker, Silke & Böhmer, Susan (2010). Nachwuchspolitik. In: Simon, Dagmar; Knie, Andreas & Hornbostel, Stefan (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (167–192). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herzog, Walter (2020). *Welche Zukunft für die Pädagogischen Hochschulen? Theorie – Forschung – Praxis – Profession*. Referat anlässlich der SGL-Tagung 2020.
- Kuckarzt, Udo (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.
- Leutwyler, Bruno; Sieber, Priska & Diebold, Markus (2005). *Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf. Chancen und Risikoeinschätzung*. Zug: Pädagogische Hochschule Zug.
- PHBern (2014). *Nachwuchsförderung an der PHBern*. Bern: PHBern.
- PHBern (2016). *Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der PHBern*. Bern: PHBern.
- PHBern (2018). Weisungen über die Umsetzung des kantonalen Personalrechts. Bern: PHBern.
- PHBern (2019). *Geschäftsbericht 2018*. Bern: PHBern.
- PHV (2018). *Verordnung über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule*. Verfügbar unter: <https://www.belex.sites.be.ch/frontend/versions/1339>
- SAGW, Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. (2018). *Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksamken Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz*. Bern: SAGW.
- SBFI, Eidgenössisches Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014). *Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz*. Bern: SBFI.
- SBFI, Eidgenössisches Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2017). *Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn*. Bern: SBFI.

- SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Stäuble, Erika (2015). Fachlichkeit in drei Ausprägungen. Ein Diskussionsbeitrag zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen der akademischen Personalentwicklung an pädagogischen Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33(3), 393-401.
- Swissuniversities. Kammer PH (2017). *Merkmale des Hochschultypus Pädagogische Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- Swissuniversities. Kammer PH (2018a). *Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen. Personalstrategische Leitlinien zur Nachwuchsförderung*. Bern: swissuniversities.
- Swissuniversities. Kammer PH (2018b). *Positionspapier Laufbahnperspektiven im Professionsfeld Lehrberuf*. Bern: swissuniversities.
- Tremp, Peter & Tettenborn, Annette (2013). Forschungsorientierung in der Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 31(3), 286-300.
- Tremp, Peter; Stäuble, Erika & Suter, Alois (2014). Personal und Personalentwicklung in (berufs - orientierten) Hochschulen – Ein Diskussionsbeitrag. *Fachhochschule Schweiz (hes-ch)*.

Anhang

I.	Fragebogen	57
II.	Kategoriensystem	66
III.	Gruppenvergleiche	68
IV.	Verzeichnis der Abbildungen/Tabellen	78

I. Fragebogen

Einverständniserklärung

Vielen herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen an der Befragung teilzunehmen!

Inhalt und Zweck der Untersuchung

In der nachfolgenden Befragung interessieren wir uns für Ihre berufliche und private Situation.

Wir möchten wissen, wie Sie Ihre Situation als Doktorand*in an der PHBern erleben, was Ihnen im Hinblick auf Ihre Zukunft wichtig ist, was Sie unterstützt und welche Barrieren sich Ihnen beim Erreichen Ihrer Ziele in den Weg stellen.

Aufgrund der Erkenntnisse dieser Untersuchung werden Empfehlungen für die Hochschulleitung der PHBern formuliert mit dem Ziel, bedürfnisgerechte Massnahmen zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses der PHBern zu entwickeln.

Datenschutz

Der Datenschutz hat für das Forschungsteam höchste Priorität. Wir sichern Ihnen zu, dass Ihre Aussagen anonymisiert werden und keine Rückschlüsse auf Ihre Person gemacht werden können. Ihre Aussagen werden zu keinem Zeitpunkt mit Ihren persönlichen Daten in Verbindung gebracht.

Modalitäten der Befragung

Die Befragung besteht sowohl aus geschlossenen als auch aus offenen Fragen. Die Beantwortung der Fragen wird circa eine halbe Stunde dauern, kann aber je nach Tiefe und Umfang der Antworten individuell variieren. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Befragung abubrechen.

Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung:

Projektleiterin

Prof. Dr. Daniela Freisler-Mühlemann

Projektteam

Miriam Krienbühl

Audrey Balsiger

Hinweis

Der Fragebogen ist in folgende thematische Abschnitte unterteilt:

1 Karrieremotive

2 Karrieresituation

- 2.1 Dissertation
- 2.2 Unterstützung
- 2.3 Arbeitssituation
- 2.4 Private Situation

3 Karriereperspektiven

Die nachfolgenden Fragen haben teilweise ein offenes Antwortformat. Damit Ihre Erläuterungen angemessen analysiert werden können, bitten wir Sie in ganzen Sätzen zu antworten und uns Ihre Sicht auf die Dinge zu schildern. Dabei stehen Ihre persönlichen Sichtweisen im Zentrum. Je präziser Ihre Antworten sind, desto besser wird es uns gelingen, angemessene Empfehlungen herauszuarbeiten.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre wertvolle Mitarbeit!

1 Karrieremotive

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie sich entschieden haben zu doktorieren?

Beschreiben Sie bitte was Sie damals dazu motiviert hat zu doktorieren.

2 Karrieresituation

Dissertation

Wann haben Sie damit begonnen an Ihrer Dissertation zu arbeiten?

Auswahl Monat	Auswahl Jahr
---------------	--------------

In welchem Fachbereich schreiben Sie Ihre Dissertation?

Wo sind Sie als Doktorand*in eingeschrieben?

Hochschule	
Institut	

Was motiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?

Was machen Sie gerne? Was gelingt Ihnen gut?

Was demotiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?

Was machen Sie weniger gerne? Wo stehen Sie an?

Haben Sie je daran gedacht Ihre Dissertation abubrechen?

Wenn ja, warum?

Unterstützung

Wer unterstützt Sie finanziell bei Ihrer Dissertation?

- PHBern
- SNF
- Andere, nämlich...

Falls PHBern

Für welchen Zeitraum werden Sie für Ihre Dissertation finanziell von PHBern unterstützt?

Von	Auswahl Monat	Auswahl Jahr
Bis	Auswahl Monat	Auswahl Jahr

Wie gut fühlen Sie sich insgesamt bei Ihrer Dissertation unterstützt?

.....
sehr schlecht

sehr gut

Begründen Sie bitte:

Welche Unterstützungsangebote haben Sie bisher im Hinblick auf Ihre Dissertation genutzt (inklusive die Angebote, die Sie aktuell nutzen)?

Wofür sind diese hilfreich?

Welche zusätzliche Unterstützung für die Arbeit an Ihrer Dissertation würden Sie sich wünschen?
In welchen Bereichen?
In welcher Form?

Arbeitssituation

In welcher Funktion/welchen Funktionen sind Sie an der PHBern angestellt?
Mehrfachantwort möglich

- Assistent*in
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Wissenschaftliche Mitarbeiterin
- Dozent*in
- Führungsassistenz
- Andere, nämlich...

-----Pro Anstellung-----

Zu wie viel Prozent sind Sie als ... an der PHBern angestellt?

%

Im Rahmen der Anstellung als ...:
Welche Art von Arbeitsvertrag haben Sie aktuell?

- Befristet
- Unbefristet

Falls befristet

Auf wie viele Monate ist Ihre Anstellung befristet?

Monate

Welches ist Ihr Basisinstitut für Ihre Anstellung als ...?

- IFE
- IS1
- IS2
- IVP
- IVP NMS
- IHP
- IWM

Wie viel Prozent sind im Rahmen Ihrer Anstellung als ... für die untenstehenden Bereiche vorgesehen?
Bitte beantworten Sie die die Frage so, dass sie insgesamt 100% erreichen.

Dissertation	%
Andere Forschung	%
Lehre	%
Administration	%
Anderes	%

Falls Anderes

Bitte konkretisieren Sie, was Sie mit «Anderes» meinen:

Unabhängig von Ihrem Anstellungspensum an der PHBern:

Wie viel Zeit verwenden Sie in einer durchschnittlichen Woche tatsächlich für die einzelnen Bereiche?

Bitte schätzen Sie die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche ein (einschliesslich Freizeit).

Dissertation	Stunden
Andere Forschung	Stunden
Lehre	Stunden
Administration	Stunden
Anderes	Stunden

Falls Anderes

Bitte konkretisieren Sie, was Sie mit «Anderes» meinen:

Inwiefern fühlen Sie sich in ein Netzwerk von Wissenschaftler*innen (scientific community) eingebunden?

Bitte beschreiben Sie wie dieses Netzwerk und wie der Austausch mit betreffenden Personen aussieht.

Gehen Sie ausserdem einer anderen Erwerbstätigkeit/anderen Erwerbstätigkeiten nach?

- Ja
- Nein

Falls Ja

Welcher anderen Erwerbstätigkeit/Welchen anderen Erwerbstätigkeiten gehen Sie nach?

Zu wie viel Prozent gehen Sie einer anderen Erwerbstätigkeit/anderen Erwerbstätigkeiten nach?

Private Situation

Haben Sie Kinder?

- Ja
 Nein

Falls Kinder

Wie alt ist dieses Kind/sind diese Kinder?

Geben Sie bitte das Alter des Kindes/der Kinder aufgerundet auf 1 Jahr an:

1. Kind	
2. Kind	
3. Kind	
4. Kind	
weitere Kinder	

Wer übernimmt die Betreuung dieses Kindes/dieser Kinder unter der Woche?

Bitte geben Sie jeweils die Anzahl Halbtage für eine typische Arbeitswoche (10 Halbtage) an.
Das Maximum beträgt 5 Tage (eine Arbeitswoche)

Ich	
Anderes Elternteil	
Familienangehörige	
Familienexterne Betreuungsangebote	
Kindergarten/Schule	
Andere	

Falls Andere

Bitte konkretisieren Sie, was Sie mit «Andere» meinen:

Welche zusätzliche Unterstützung würden Sie sich für die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder wünschen?

Nehmen Sie Pflege- und Betreuungsaufgaben gegenüber Angehörigen wahr?

- Ja
 Nein

Falls Pflege- und Betreuungsaufgaben gegenüber Angehörigen

Während wie vielen Stunden pro Woche nehmen Sie Pflege- und Betreuungsaufgaben gegenüber Angehörigen wahr?

Welche Herausforderungen erleben Sie beim Vereinbaren von Beruflichem und Privatem (Freizeit/Familie)?

3 Karriereperspektiven

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft nach der Dissertation vor?

Was können Sie sich kurz-, mittel und langfristig vorstellen?

Könnten Sie sich vorstellen Professor*in zu werden?

Was motiviert/reizt Sie dabei?

Was macht Ihnen Angst/was hindert Sie daran?

Können Sie sich vorstellen nach Abschluss Ihrer Dissertation weiterhin an der PHBern tätig zu sein?

Warum?

Warum nicht?

Welche Perspektiven bietet Ihnen die PHBern diesbezüglich an?

Abschluss

Wann sind Sie geboren?

Auswahl Tag	Auswahl Monat	Auswahl Jahr
-------------	---------------	--------------

Geschlecht:

- weiblich
- männlich
- unbestimmt/andere

Beziehungsstatus

- Kein/e Partner*in
- Partner*in ausserhalb des Haushalts
- Partner*in im Haushalt

Falls Partner*in

Zu wie viel Prozent ist Ihr/e Partner*in erwerbstätig?

%

Was haben Sie studiert?

Bitte führen Sie Ihre abgeschlossenen Studiengänge auf.

Abschluss	Fach	Hochschule

Bitte geben Sie für Ihre Eltern jeweils den höchsten Bildungsabschluss an.

Mutter

- Keine Abgeschlossene Ausbildung
- Obligatorische Schule
- Sekundarstufe II: Berufsbildung
- Sekundarstufe II: Allgemeinbildung
- Höhere Berufsbildung
- Hochschule

Vater

- Keine Abgeschlossene Ausbildung
- Obligatorische Schule
- Sekundarstufe II: Berufsbildung
- Sekundarstufe II: Allgemeinbildung
- Höhere Berufsbildung
- Hochschule

Möchten Sie gerne noch etwas mitteilen, was bisher noch nicht zur Sprache gekommen ist?

Dürfen wir Sie für Rückfragen kontaktieren?

- Ja
- Nein

Falls Ja

Unter welcher E-Mail-Adresse können wir Sie allenfalls für Rückfragen erreichen?

Danke

Sie sind am Ende der Befragung angelangt.

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre Angaben tragen wesentlich zur Weiterentwicklung einer chancengerechten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der PHBern bei.

Weitere Infos zum Projekt finden Sie unter: www.phbern.ch/akademische-karrieren

II. Kategoriensystem

Überblick Kategoriensystem

Fragestellungen	Kategorien	Unterkategorien	Nennungen	
Karrieremotive	Intrinsische Motive	Forschungsinteresse	10	
		Weiterentwicklung wissenschaftliche Kompetenzen	2	
		Akademische Freiheit	2	
	Extrinsische Motive	Stellenanforderungen	4	
		Gelegenheit	4	
		Karrierperspektive Forschung	2	
		Karrierperspektive Lehre	1	
		Arbeitsbedingungen	2	
Karrieresituation	Motivierende Aspekte	Forschungsinteresse, Freiheit im Denken und Handeln	15	
		Lernprozess und Weiterentwicklung	4	
		Praxisbezug, Verbindung Forschung und Lehre	5	
	Demotivierende Aspekte	Abschluss / Abwechslung	3	
		Inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten	13	
		Fehlende produktive Zeit	3	
	Abbruchgedanken	Finanzielle Ressourcen	3	
		Unsicherheiten bzgl. Sinn und Abschluss der Dissertation	10	
		Hohe Anforderungen	9	
	Unterstützung positiv	Unsicherheiten bzgl. Dissertation und Perspektiven	6	
		Betreuung PH	10	
		Nutzung von Qualifizierungsangeboten	33	
	Unterstützung negativ	Betreuung PH	4	
		Betreuung UH	7	
		Zusätzliche Unterstützung	8	
	Netzwerk	Zusätzliche Unterstützung	Begleitung PH	8
			Qualifizierungsangebote im Forschungsbereich	6
			Austausch / moralische Unterstützung PH	9
Netzwerk		Kommunikation	2	
		Netzwerk PH	8	
		Fachgesellschaften	6	
	Kooperation in Scientific Community	5		

		Doktoratsspezifische Netzwerke	5
		Kleines Netzwerk	4
	Vereinbarkeit	Herausforderung	12
		Haltung/Berufsverständnis	6
		Organisation Privat	7
		Rahmenbedingungen Hochschule	8
Karrierespекti-ven	Zielvorstellungen	Forschung und Lehre	9
		Lehrtätigkeit	6
		Forschungstätigkeit	6
		Unschlüssig/Umorientierung	4
	Professur	Professur	7
		Fehlende Fähigkeiten und Interessen, Inhalt der Arbeit, Leistung und Konkurrenz	7
		Vereinbarkeit mit der Dozentur, mit der Familie, mit zeitlichen Ressourcen und mit Mobilitätsansprüchen	7
	Verbleib an PH	Forschungsinteresse	7
		Einbringen wissen. Kompetenzen	4
		Identifikation mit Hochschule	5
		Alternativlosigkeit	1
		Arbeitsort	3
	Interne Laufbahnperspektiven	Zuversicht	14
		Unsicherheiten	10

III. Gruppenvergleiche

Karrieremotive

	Frauen	Männer	Total
Forschungsinteresse	40.00	21.05	32.65
Akademische Freiheit	3.33	5.26	4.08
Karrierperspektive Lehre	6.67	10.53	8.16
Karrierperspektive Forschung	6.67	5.26	6.12
Weiterentwicklung	10.00	5.26	8.16
Gelegenheit	13.33	15.79	14.29
Arbeitsbedingungen	10.00	10.53	10.20
Stellenanforderung	10.00	26.32	16.32
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistierende	WiMa	Dozierende	Total
Forschungsinteresse	30.77	20.00	50.00	34.15
Akademische Freiheit	3.85	20.00	0.00	4.88
Karrierperspektive Lehre	3.85	20.00	0.00	4.88
Karrierperspektive Forschung	7.69	20.00	0.00	7.32
Weiterentwicklung	7.69	0.00	10.00	7.32
Gelegenheit	23.08	20.00	0.00	17.07
Arbeitsbedingungen	11.54	0.00	0.00	7.32
Stellenanforderung	11.54	0.00	40.00	17.08
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Motivierende Aspekte

	Frauen	Männer	Total
Lernprozess	10.71	15.79	12.77
Abwechslung	0.00	5.26	2.13
Praxisbezug	21.43	15.79	19.15
Aussicht auf Erfolg	7.14	5.26	6.38
Forschendes Interesse	60.71	57.9	59.58
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Lernprozess	14.81	0.00	18.18	14.63
Abwechslung	3.70	0.00	0.00	2.44
Praxisbezug	18.52	0.00	27.27	19.51
Aussicht auf Erfolg	7.41	33.33	0.00	7.32
Forschungsinteresse	55.56	66.67	54.55	56.1
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Demotivierende Aspekte

	Frauen	Männer	Total
Finanzielle Ressourcen	10.71	14.29	11.90
Fehlende produktive Zeit	14.29	7.14	11.90
Fraglicher Sinn	25.00	28.57	26.19
Unsicherheiten	7.14	7.14	7.14
Unzulänglichkeiten	42.86	42.86	42.86
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Finanzielle Ressourcen	9.09	0.00	22.22	10.81
Fehlende produktive Zeit	9.09	33.33	0.00	10.81
Fraglicher Sinn	22.73	16.67	33.33	24.32
Unsicherheiten	13.64	0.00	0.00	8.11
Unzulänglichkeiten	45.45	50.00	44.44	45.95
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Abbruchgedanken

	Frauen	Männer	Total
Hohe Anforderungen	31.58	18.18	26.67
Fehlende Perspektive	10.53	9.09	10
Unsicherheiten	10.53	9.09	10
Nein	47.37	63.64	53.33
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Hohe Anforderungen	20.00	50.00	42.86	30.77
Fehlende Perspektive	13.33	25.00	0.00	11.54
Unsicherheiten	13.33	0.00	14.29	11.54
Nein	53.33	25.00	42.86	46.15
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Unterstützung

	Frauen	Männer	Total
Unterstützung privatem Umfeld	11.76	0	7.84
Betreuung PHBern	29.44	64.7	39.22
Betreuung Universität	11.76	0	7.84
Fehlende Unterstützung PHBern	23.52	17.64	23.52
Fehlende Unterstützung Universität	23.52	17.65	21.57
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Unterstützung privatem Umfeld	8.00	14.29	0.00	7.32
Betreuung PHBern	52.00	28.58	0.00	36.58
Betreuung Universität	4.00	14.29	00.00	4.88
Fehlende Unterstützung PHBern	16.00	0.00	77.77	26.84
Fehlende Unterstützung Universität	20.00	42.86	22.22	24.39
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Genutzte Unterstützungsangebote

	Frauen	Männer	Total
keine	0.00	8.70	3.33
Kolloquien	51.35	47.83	50.00
Beratungen und Coachings	10.81	13.04	11.67
Kurse: Workshops, Seminare	21.62	13.04	18.33
Urlaubssemester	5.41	0.00	3.33
Graduate School	2.70	0.00	1.67
Tagungen und Kongresse	5.41	17.39	10.00
Internet	2.70	0.00	1.67
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
keine	3.57	0.00	6.25	4.17
Kolloquien	39.29	50.00	56.25	45.83
Beratungen und Coachings	3.57	25.00	18.75	10.42
Kurse: Workshops, Seminare	28.57	25.00	6.25	20.83
Urlaubssemester	0.00	0.00	12.50	4.17
Graduate School	3.57	0.00	0.00	2.08
Tagungen und Kongresse	17.86	0.00	0.00	10.42
Internet	3.57	0.00	0.00	2.08
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Karrieresituation: Bedarf an zusätzlicher Unterstützung

	Frauen	Männer	Total
Moralische Unterstützung	7.69	0.00	4.76
Austausch	30.77	31.25	30.99
Interne Begleitung	30.77	25.00	28.57
Qualifizierungsangebote	11.54	31.25	19.05
Kommunikation	7.7	0.00	4.73
keine	11.54	12.50	11.90
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Moralische Unterstützung	5.00	0.00	7.14	5.41
Austausch	25.00	33.33	35.72	29.73
Interne Begleitung	25.00	66.67	28.57	29.73
Qualifizierungsangebote	15.00	0.00	21.43	16.22
Kommunikation	5.00	0.00	7.14	5.40
keine	25.00	0.00	0.00	13.51
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Netzwerke

	Frauen	Männer	Total
Fachgesellschaften	25.81	26.32	26.00
Scientific Community	12.90	15.79	14.00
Doktoratsspezifische Netzwerke	25.81	10.53	20.00
Netzwerk PHBern	22.58	36.84	28.00
kleines Netzwerk	12.90	10.53	12.00
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Fachgesellschaften	14.81	33.33	36.36	21.95
Scientific Community	18.52	0.00	18.18	17.07
Doktoratsspezifische Netzwerke	18.52	0.00	18.18	17.07
Netzwerk PHBern	37.04	33.33	9.09	29.27

kleines Netzwerk	11.11	33.33	18.19	14.64
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

	Kinder_ja	Kinder_nein	Total
Fachgesellschaften	40.00	12.00	26.00
Scientific Community	12.00	16.00	14.00
Doktoratsspezifische Netzwerke	20.00	20.00	20.00
Netzwerk PHBern	20.00	36.00	28.00
kleines Netzwerk	8.00	16.00	12.00
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	14	28

Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie

	Frauen	Männer	Total
weiss nicht	10.53	15.38	12.50
Haltung	21.05	30.77	25.00
Herausforderung	15.79	7.69	12.50
Rahmenbedingungen	21.05	30.78	25.00
je nach...			
...Unterstützungsangeboten	5.26	7.69	6.25
...Alter der Kinder	10.53	7.69	9.38
...eigener Organisation	15.79	0.00	9.38
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistierende	WiMa	Dozierende	Total
weiss nicht	18.75	25.00	0.00	14.29
Haltung	25.00	25.00	12.50	21.42
Herausforderung	6.25	25.00	12.50	10.71
Rahmenbedingungen	25.00	0.00	50.00	28.59

Anhang

je nach...				
...Unterstützungsangeboten	12.50	0.00	0.00	7.14
...Alter der Kinder	6.25	0.00	25.00	10.71
...eigener Organisation	6.25	25.00	0.00	7.14
<hr/>				
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24
<hr/>				

	Kinder_ja	Kinder_nein	Total
weiss nicht	0.00	25.00	12.50
Haltung	25.00	25.00	25.00
Herausforderung	18.75	6.25	12.50
Rahmenbedingungen	31.25	18.75	25.00
je nach...			
...Unterstützungsangeboten	0.00	12.50	6.25
...Alter der Kinder	18.75	0.00	9.38
...eigener Organisation	6.25	12.50	9.38
<hr/>			
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	14	28
<hr/>			

Karriereperspektive nach dem Doktorat

	Frauen	Männer	Total
Umorientierung	16.67	8.33	13.33
Fehlende Perspektive	5.56	0.00	3.33
Kontinuität	11.11	8.33	10.00
Perspektive Forschung	22.22	16.67	20.00
Perspektive Lehre	16.66	16.67	16.67
Verbindung von Forschung und Lehre	27.78	50.00	36.67
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistierende	WiMa	Dozierende	Total
Umorientierung	13.33	66.67	0.00	15.38
Fehlende Perspektive	6.67	0.00	0.00	3.85
Kontinuität	6.67	0.00	25.00	11.54
Perspektive Forschung	20.00	33.33	12.50	19.23
Perspektive Lehre	20.00	0.00	25.00	19.23
Verbindung von Forschung und Lehre	33.33	0.00	37.50	30.77
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Professur

	Frauen	Männer	Total
eher ja	26.09	30.76	27.78
eher nein	13.04	23.08	16.67
Vereinbarkeit	34.78	0.00	22.22
Fähigkeiten und Interessen	26.09	23.08	25.00
weiss nicht	0.00	23.08	8.33
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
eher ja	16.67	0.00	55.56	26.67
eher nein	16.67	33.33	22.22	20.00
Vereinbarkeit	22.22	33.33	22.22	23.33
Fähigkeiten und Interessen	33.33	33.33	0.00	23.33
weiss nicht	11.11	0.00	0.00	6.67
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Verbleib an der PHBern

	Frauen	Männer	Total
Ja (ohne Begründung)	38.10	23.08	32.35
Forschendes Interesse	14.29	38.46	23.53
Einbringen der eigenen Kompetenzen	14.29	7.69	11.76
Mangels Alternativen	0.00	7.69	2.94
Arbeitsbedingungen an der PHBern	23.81	15.39	20.59
Arbeitsort	9.52	7.69	8.82
SUMME	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	17	11	28

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Ja (ohne Begründung)	26.32	33.33	37.50	30.00
Forschendes Interesse	31.58	0.00	25.00	26.68
Einbringen der eigenen Kompetenzen	10.53	33.33	12.50	13.33
Mangels Alternativen	0.00	0.00	12.50	3.33
Arbeitsbedingungen an der PHBern	21.05	33.33	0.00	16.66
Arbeitsort	10.53	0.00	12.50	10.00
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

Laufbahnperspektiven an der PHBern

	Frauen	Männer		
Weiterführende interne Position	11.11	0.00	7.14	
Unsicherheit	33.33	30.00	32.14	
Zuversicht	50.00	50.00	50.00	
Thema noch nicht aktuell	5.56	20.00	10.71	
SUMME	100.00	100.00	100.00	
N = Dokumente	17	11	28	

	Assistie- rende	WiMa	Dozierende	Total
Weiterführende interne Position	0.00	0.00	28.57	8.33
Unsicherheit	50.00	33.33	0.00	33.33
Zuversicht	35.71	66.67	71.43	50.00
Thema noch nicht aktuell	14.29	0.00	0.00	8.33
SUMME	100.00	100.00	100.00	100.00
N = Dokumente	14	3	7	24

IV. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Abbildung 1: Beschäftigungsgrad an der PHBern	21
Abbildung 2: Dauer der Arbeit an der Dissertation	21
Abbildung 3: Beschäftigungsfristen nach Funktion	22
Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche nach Funktion	23
Abbildung 5: Nutzung von Weiterbildungsangeboten	33
Abbildung 6: Vorgehen Massnahmenentwicklung	49