

Akademische Karrieren an der PHBern. Eine Bestandsaufnahme

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.

Februar, 2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
I Ausgangslage	6
1. Akademische Karrieren an Pädagogischen Hochschulen	6
1.1 Das wissenschaftliche Nachwuchspersonal	7
1.2 Anstellungsbedingungen	9
2. Karrierewege	12
2.1 Karrieremotive	12
2.2 Karrieresituation	13
2.3 Karriereperspektiven	16
II Forschungsprojekt	19
3. Methode	19
3.1 Datengrundlage	19
3.2 Datenerhebung	19
3.3 Datenauswertung	20
4. Ergebnisse	24
4.1 Anstellungsbedingungen	24
4.2 Karrieremotive	27
4.3 Karrieresituation	30
4.4 Karriereperspektiven	43
5. Handlungsfelder der PHBern	50
5.1 Fünf Handlungsfelder	50
5.2 Diskussion	52
III Massnahmen	53
6. Massnahmenplan	54
6.1 Rahmenbedingungen	54
6.2 Karriereperspektiven	55
7. Literatur	56
Anhang	59

Einleitung

Ausgangslage

Der Hochschulraum Schweiz hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich gewandelt. Die Teilautonomisierung der Hochschulen, neue Steuerungsmechanismen und eine Profilschärfung haben die Hochschulen transformiert. Neben Universitäten sind auch Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen von diesem Strukturwandel betroffen. Die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen sind aus vortertiären Institutionen entstanden, die ihren Schwerpunkt im Ausbildungsbereich hatten. Mit ihrer Gründung erhielten diese Hochschultypen den Auftrag, Forschung und Entwicklung in ihre Tätigkeitsfelder aufzunehmen. Forschung und Entwicklung sind neben der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen und den Dienstleistungen Teil des vierfachen Leistungsauftrags der Pädagogischen Hochschulen. Da die wenigsten Pädagogischen Hochschulen auf etablierten Forschungsstrukturen aufbauen konnten, wurde ein wissenschaftlicher Mittelbau eingesetzt. Mittelbaustellen waren nicht primär als Nachwuchsförderstellen vorgesehen, sondern um dem erweiterten Leistungsauftrag gerecht zu werden und die Forschung weiter auszubauen. Das Potenzial des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschulen wurde indes anerkannt, weshalb der Bund projektgebundene Beiträge (PgB) finanziert. Im Rahmen des PgB-Programms «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» von swissuniversities¹ hat die Pädagogische Hochschule Bern (PHBern) den Aktionsplan «Chancengleichheit 2017–2020» entwickelt (PHBern, 2016).

Projektauftrag

Ein zentrales Anliegen dieses Aktionsplans stellt die gezielte Unterstützung von *Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen der PHBern* dar (PHBern 2016, S. 9). Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis des im Rahmen dieses Aktionsplans durchgeführten Forschungsprojekts zu akademischen Karrieren an der PHBern. Mit dem zwischen Juni 2018 und Mai 2019 durchgeführten Forschungsprojekt wurde Daniela Freisler-Mühlemann betraut, die Leiterin des Schwerpunktprogramms «Berufsbiografien und Professionalisierung von Lehrpersonen» der PHBern.

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 umfasst eine Bestandsaufnahme der beruflichen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern. Da sich die berufliche Situation des Nachwuchses besser verstehen lässt, wenn die gesamte professionelle Biografie in den Fokus genommen wird, wurden die folgenden drei Dimensionen berücksichtigt: Karrieremotive, Karrieresituation und Karriereperspektiven (Teil I).
- Das zweite Ziel besteht darin, aus dieser systematischen Bestandsaufnahme Massnahmen zur Sicherstellung einer chancengerechten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern vorzuschlagen (Teil II und III).

Aufbau und Struktur

Der Bericht ist in drei Teile gegliedert.

I Im ersten Teil werden akademische Karrieren im Allgemeinen und an Pädagogischen Hochschulen im Speziellen beschrieben.

II Im zweiten Teil werden das Forschungsprojekt und dessen Ergebnisse präsentiert und daraus fünf Handlungsfelder abgeleitet.

III Im dritten Teil wird für die PHBern ein Massnahmenplan bezüglich ihrer Nachwuchsförderung entwickelt und empfohlen.

Ausgangslage

1. Akademische Karrieren an Pädagogischen Hochschulen

Mit dem Begriff «akademische Karriere» wird eine Laufbahn beschrieben, die sich in verschiedenen Etappen gliedert. Die Dissertation bietet nach dem Studienabschluss die Möglichkeit an einer universitären Hochschule, einen persönlichen Leistungsausweis in der Forschung zu erwerben, sich methodische Qualifikationen anzueignen und sich in der Forschungsgemeinschaft zu vernetzen². Aufgrund der Bestrebungen der Pädagogischen Hochschulen ihren wissenschaftlichen Nachwuchs ebenfalls zu qualifizieren, stehen sie aufgrund des fehlenden Promotionsrechts vor einigen Herausforderungen (Swissuniversities, 2018a).

Im Vergleich zu den universitären Hochschulen gelten die Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen als «gleichwertig, aber anders» (SBFI, 2017, S. 57). Gleichwertig sind sie dahingehend als alle drei Hochschultypen Forschung betreiben (Trempe & Tettenborn, 2013). Andersartig sind sie hinsichtlich ihres Auftrags, der bei den Pädagogischen Hochschulen darauf ausgerichtet ist, qualifizierte Lehrpersonen für die Schule aus- und weiterzubilden. 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 der Leitidee des lebenslangen Lernens, erfolgt der Berufsbildungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen phasenübergreifend, was auch die Qualifizierung des Hochschulpersonals miteinschliesst.

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

1.1 Das wissenschaftliche Nachwuchspersonal

Zu akademischen Karrieren an Pädagogischen Hochschule liegen im Gegensatz zu Laufbahnen an universitären Hochschulen nur wenige Erkenntnisse vor (SAGW, 2018). Für die Pädagogischen Hochschulen sind Befunde zu Laufbahnen ihres wissenschaftlichen Nachwuchses von strategischer Bedeutung. Damit gehen Bestrebungen einher, gezielte Qualifikations- und Laufbahnmöglichkeiten für das Nachwuchspersonal zu entwickeln. Die Nachwuchsförderung 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). Mit dieser Aufbauarbeit ist das Ziel verbunden, attraktive Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen zu schaffen (Freisler-Mühlemann, 2020). Attraktive berufliche Laufbahnen führen einerseits zu einer optimalen Erfüllung der anstehenden Aufgaben durch zufriedene Mitarbeitende und andererseits dazu, qualifiziertes und engagiertes Personal zu gewinnen und zu halten (Leutwyler, Sieber & Diebold, 2005).

Aufgrund ihrer heterogenen Hochschulprofile unterscheidet sich die Personalstruktur der drei Hochschultypen stark voneinander. An den universitären Hochschulen machen die Assistentinnen und Assistenten sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr als zwei Drittel des gesamten wissenschaftlichen Personals aus, während an den Fachhochschulen und an den Pädagogischen Hochschulen die Dozentenschaft das akademische Personal ausmacht (SBFI, 2017, S. 79). Mit dem Begriff «wissenschaftliches Nachwuchspersonal» ist zumeist der Mittelbau von Hochschulen gemeint, der sich in der Regel aus den Personalkategorien Assistentinnen und Assistenten, wissenschaftlichen Mitarbeitende und Dozentinnen und Dozenten zusammensetzt. Eine einheitliche Definition des Mittelbaus gibt es nicht (SBFI, 2014, S. 23). Der promovierende Anteil an PH-Mitarbeitenden ist mit 24% im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt für Pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen von 10,5% ziemlich hoch (ebd., S. 116). Das Arbeitsportfolio des PH-Mittelbaus weist vielfältige Tätigkeiten und Aufgaben aus: Diese Mitarbeitenden sind in der Lehre und Forschung engagiert, entwickeln Dienstleistungen mit und sind in der Administration und Organisation involviert. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Hochschulentwicklung. Als Folge der Aufgabenvielfalt und der Diversität der Funktionen haben sich die institutionellen Qualifikations- und Laufbahnmöglichkeiten

für das wissenschaftliche Nachwuchspersonal unterschiedlich entwickelt. Die einzelnen Pädagogischen Hochschulen orientieren sich diesbezüglich weitgehend an der eigenen Personal- und Organisationsstruktur (Swissuniversities, 2018a, S. 5).

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 Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein Master oder ein gleichwertiger Abschluss einer universitären Hochschule vorausgesetzt. Von Dozierenden wird eine abgeschlossene Ausbildung auf Hochschulstufe im zu unterrichtenden Fachgebiet erwartet. An Stelle eines Lehrdiploms ist der Nachweis einer mehrjährigen Unterrichtserfahrung im entsprechenden oder in einem vergleichbaren Tätigkeitsbereich zu erbringen (PHV, 2018). Eine Promotion ist zwar keine Voraussetzung für eine Anstellung, dennoch erwarten viele Pädagogische Hochschulen von ihren Mittelbaumitarbeitenden, die eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen möchten, sowohl wissenschaftliche Qualifikationen in Form einer Promotion als auch Praxiserfahrung (SBFI, 2014, S. 116).

Eine schweizweite Befragung von Dozentinnen und Dozenten zeigt, dass Letztere stark in der Praxis verankert sind, wenn sie an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen tätig sind. Entgegen weitverbreiteter Annahmen werden sie meist aus dem jeweiligen Berufsfeld rekrutiert und nicht etwa aus Universitäten. 60% von ihnen gaben an, über ein sogenanntes doppeltes Kompetenzprofil (Praxis- und Wissenschaftsbezug) zu verfügen, weitere 30 % hielten in ihrer Antwort fest, tendenziell ein solches Profil aufzuweisen. Insgesamt widerlegt die Studie einerseits, dass Pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen vorwiegend promoviertes bzw. habilitiertes Universitätspersonal anstellen, andererseits auch die Behauptung, dass es immer mehr Dozentinnen und Dozenten ohne Praxisbezug gebe. Der Anteil promovierter Dozentinnen und Dozenten schwankt zwischen 17 und 75% und jener habilitierter Personen ist mit 5 % verschwindend klein. Vor dem Hintergrund der Hochschulreform, die vor rund 15 Jahren erfolgte, ist es bemerkenswert, dass rund 27% der Hochschuldozentinnen und -dozenten in ihrer beruflichen Laufbahn eine Position als wissenschaftliche Mitarbeitende oder als Assistentinnen bzw. Assistenten innehatten und entsprechend in die spezifischen Kompetenzanforderungen dieser zwei Hochschultypen eingeführt werden konnten. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es innerhalb der Pädagogischen Hochschulen und der Fachhochschulen durchaus Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten gibt (Böckelmann, Tettenborn, Baumann & Elderton, 2019): «Es ist ein gutes Zeichen, dass wir an unseren Hochschulen begonnen haben, den eigenen Nachwuchs auszubilden» (Tettenborn, 2019, S. 3).

Die Besonderheiten des akademischen Personals, verbunden mit dem fehlenden Promotionsrecht und den Bestrebungen, gezielte Qualifikations- und Laufbahnmöglichkeiten für das wissenschaftliche Nachwuchspersonal zu entwickeln, erfordern eine Bestandsaufnahme.

1.2 Anstellungsbedingungen

Die Praxis bei der Anstellung von Mittelbaumitarbeitenden ist an den Pädagogischen Hochschule nicht einheitlich, sondern unterscheidet sich nach Funktionskategorien. Deshalb wurde im Jahre 2011 eine repräsentative Onlinebefragung durchgeführt, an der 1558 im Mittelbau tätige Personen von sieben Fachhochschulen und sieben Pädagogische Hochschulen der Schweiz teilnahmen (Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölch, 2013a). Von den Personen, die den Fragebogen 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 Befragung einbezogen.

Zwei Drittel des Mittelbaus an den Pädagogischen Hochschulen verfügten bei ihrer Anstellung über ein Lizenziat oder einen Masterabschluss, den sie an einer Universitären Hochschule (62%) erlangt hatten, 10,5% hatten bereits promoviert. Einen vergleichbar hohen Wert bezüglich Hochschulabschluss wiesen mit 67% nur die Befragten aus dem Fachbereich Soziale Arbeit auf. 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/-r Mitarbeitende/-r 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 (Böckelmann & Erne 2013b, 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 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.

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% aller 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 unter den Mittelbaumitarbeitenden 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 Mitarbeitenden (Frauenanteil 71.4%), 445 Dozentinnen und Dozenten (Frauenanteil 60%) und 79 Assistentinnen und Assistenten/Doktorandinnen und Doktoranden (Frauenanteil 60.7%) zusammen (Doppelfunktionen wurden doppelt gezählt; PHBern, 2019, S. 18). Da die Dozentinnen und Dozenten zum Mittelbau gezählt werden, macht dieser bei 1'090 Mitarbeitenden (ohne Hilfsassistierende) über die Hälfte des gesamten Personals aus (Stichtag: 31.12.2018). Der verhältnismässig hohe Frauenanteil (58%) liegt im Vergleich zu den Pädagogischen Hochschulen insgesamt knapp über dem Durchschnitt (57%) (BFS, 2015).

Hinsichtlich der Aufgabenprofile sind 67.8% der Assistentinnen und Assistenten im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es 29.7%

und bei den Dozentinnen und Dozenten sind es 12%. Im Bereich Grundausbildung sind 73.4% des gesamten Mittelbaus tätig. In diesem Bereich sind 64.5% Assistentinnen und Assistenten, 36.2% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 83.3% der Dozentinnen und Dozenten tätig. In der Weiterbildung arbeiten 0% der Assistentinnen und Assistenten, 43.9% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 41.3% der Dozentinnen und Dozenten.

Nachwuchsförderstellen an Pädagogischen Hochschulen beinhalten drei Zielsetzungen: Sie führen zu einer wissenschaftlichen Qualifizierung, sie unterstützen die Etablierung in der Scientific Community und sie klären nächste Laufbahnschritte (Trempe, Stäubli & Suter, 2014). Die PHBern (2014) verfügt über ein Reglement, in dem die Nachwuchsförderung festgelegt ist. Darin werden die gezielte Unterstützung und Begleitung von Mitarbeitenden im Hinblick auf zukünftige interne Positionen definiert. Im Rahmen der Laufbahnplanung stellt die Nachwuchsförderung ein wichtiges Element dar. Für Assistierende mit Qualifikationsziel Doktorat ist ein Drittel der Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeit festgelegt. Für wissenschaftliche Mitarbeitende sind keine zeitlichen Ressourcen für Qualifikationsarbeiten vorgesehen. Dozierenden, die promovieren, steht während maximal einem Jahr ein Fünftel ihrer Arbeitszeit für die eigene Qualifikationsarbeit zur Verfügung (PHBern, 2018).

Insgesamt stehen Personen aus dem Mittelbau, die an Pädagogischen Hochschulen doktoreieren, nicht am Anfang, sondern bereits mitten in ihrer Bildungsbiografie. Tendenziell sind sie weiblich und mehrheitlich befristet angestellt. Es stellen sich daher die Fragen, was diese Personen zu einem Doktorat motiviert, welchen Chancen und Herausforderungen sie begegnen und welche Laufbahnperspektiven die PHBern ihnen bietet.

2. Karrierewege

2.1 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. Genannt wurden ebenfalls 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, 2011). 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 dem Entscheid für eine Karriere an der Universität 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 Qualifikationsphase 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 positiv aus auf die Intention, diesen Karriereweg zu beschreiten (Berweger, 2008).

Ähnliche Gründe nannten auch Mitarbeitende des PH-Mittelbaus, nämlich die Aneignung eines spezifischen Fachwissens und das forschende Interesse für ein bestimmtes Themengebiet. Als bedeutsam wurde zudem die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Hoffnung auf bessere Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten genannt. Extrinsische Motive wie das Anstreben einer universitären Laufbahn oder die Vorbereitung auf einen anderen Beschäftigungsbereich waren den PH-Mittelbauangestellten weniger wichtig. Wenn es um den Entscheid für einen akademischen Karriereweg ging, überwogen insgesamt intrinsische gegenüber extrinsischen Motiven (Böckelmann & Erne, 2013b).

2.2 Karrieresituation

Der Weg bis zum Abschluss des Doktorats ist lang und bietet neben diversen Chancen auch einige Herausforderungen. Insgesamt schätzten die Mittelbaumitarbeitenden die Arbeit als anspruchsvoll ein. Positiv beurteilten sie die Möglichkeit, die Arbeit mitzugestalten und eigene Ideen einzubringen. Besonders wichtig war ihnen ein gutes Arbeitsklima, eine inhaltlich interessante Arbeit sowie die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen einzubringen (Böckelmann et al., 2013a). Von Doktorandinnen und Doktoranden besonders geschätzt wurden laut Befragung zudem die wissenschaftliche Autonomie, die Reputation sowie ein adäquates Salär im Fall des erfolgreichen Abschlusses. Als besonders herausfordernd wurden die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familienpflichten sowie die unsicheren Karriereperspektiven angesehen (Berweger, 2008; Böckelmann & Erne, 2013b).

Doktorandinnen und Doktoranden im Spannungsfeld

Akademische Karrieren entwickeln sich in einem fortwährenden Spannungsfeld zwischen gewünschter «Sicherheit» und vorherrschender «Unsicherheit». Während Akademikerinnen und Akademiker ein Interesse daran haben, dass ihre Laufbahn planbar ist und sie finanziell abgesichert sind, stufen Institutionen langfristige Anstellungen als risikoreich ein, weshalb solche Verträge kaum angeboten werden. Der wissenschaftliche Nachwuchs bewegt sich zudem immer auch im Spannungsfeld zwischen «inhaltlicher Autonomie» und «Abhängigkeitsverhältnissen». 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 Qualifikationsarbeit – weitere Tätigkeiten an der Hochschule. Diese hohen Anforderungen, die an den wissenschaftlichen Nachwuchs gestellt werden, können zu einer Überlastung führen und die Qualifikationsphase zusätzlich verlängern (Gülker & Böhrmer, 2010).

Abbruch des Doktorats

Wie viele Promovierende ihr Doktorat nicht beenden, ist unklar. Diesbezüglich sprach Franz (2018) von einer grossen Dunkelziffer. Je nach Studien variieren die Zahlen zu Doktorandinnen und Doktoranden, die aufgeben: Sie bewegen sich zwischen 17% und zwei Dritteln.

Zentrale Gründe für den Abbruch sind die fehlende Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familienpflichten und Promotionsvorhaben, eine berufliche Umorientierung und/oder eine unzureichende Begleitung. Personen, die an ihrer Doktorarbeit schreiben, sind oft in unterschiedlichen Arbeitsumfeldern tätig, was die Zusammenarbeit und den Austausch in sozialen

Netzwerken erschweren kann. So fühlen sie sich teilweise einsam und wenig unterstützt (ebd.). Ein weiterer Faktor betrifft die Finanzierung, die manchmal nicht ausreichend ist für die gesamte Qualifikationsdauer. Gesundheitliche Gründe werden erst nach einer längeren Phase des Unterbruchs angeführt und sind nur selten ausschlaggebend für den Abbruch des Doktorats. Insgesamt haben Abbrüche vielfältige, zusammenspielende Ursachen (ebd.).

Unterstützung der Hochschule

Für den Umgang mit diesen Spannungsfeldern ist die Unterstützung der Hochschule eine besonders wichtige Ressource. Diese wird vor dem Hintergrund von Mentoring-Beziehungen, Weiterbildungsangeboten, wissenschaftlichen Netzwerken, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familienpflichten diskutiert.

An den Pädagogischen Hochschulen übernehmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die beispielsweise ein Forschungsprojekt oder einer Forschungsgruppe leiten, in das die promovierende Person eingebunden ist, die fachliche und methodische Begleitung während der Qualifikationsphase. Aufgrund des fehlenden Promotionsrechts übernehmen diese Fachpersonen ausschliesslich die Mentor-Rolle. Eine gezielte Begleitung ermöglicht vielfältige Lernerfahrungen und spielt eine bedeutsame Rolle bei der Unterstützung und Förderung akademischer Laufbahnen (Berweger, 2008).

Im Rahmen von Qualifikationsarbeiten besuchte rund ein Drittel eine externe Weiterbildung. Hier ist der Anteil der Frauen mit 54% auffällig hoch bei einer Gesamtstichprobe mit einem Frauenanteil von 44%. Es sind zudem eher wissenschaftliche Mitarbeitende als Assistentinnen und Assistenten, die eine Weiterbildung besuchten. Bei 54,4% wurden die Kosten von der Hochschule vollständig übernommen, bei 28,5% teilweise und rund 17% trugen die Kosten selber. Je höher die Anstellungsprozente, desto eher wurde die Weiterbildung übernommen (Böckelmann et al. 2013a, S. 72).

An einem Austauschprogramm mit einer anderen Pädagogischen Hochschulen nahmen 2010 lediglich 1,5% des Mittelbaus teil. Unterschiede bezüglich Funktion und Geschlecht gab es nicht (Böckelmann & Erne 2013b, S. 123). Angesichts der gewünschten beruflichen Mobilität in akademischen Karrieren ist dieser Befund überraschend. Programme zur gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bilden in der Schweiz noch eine Ausnahme, allerdings wurde deren Potential erkannt, weshalb die Anzahl der Angebote zunimmt (Berweger 2008, S. 27).

Neben der Unterstützung durch Mentoring-Beziehungen und Weiterbildungen ist die Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke zentral für die akademische Karriere. 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. Die aktive Mitwirkung des Mittelbaus von Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen ist nicht besonders ausgeprägt: Rund 60% gaben an, im Jahr 2010 an einer wissenschaftlichen Tagung teilgenommen zu haben: 35% hatten gemäss eigener Aussage eine oder zwei Tagungen besucht, 16% nahmen an drei und die restlichen 14% an mehr als drei Tagungen teil. Knapp 24% berichteten, keinen aktiven Tagungsbeitrag geleistet zu haben. Rund 18% hielt ein Referat, 14% trugen mit einem Poster zu einer Veranstaltung bei, 4% leiteten einen Workshop bzw. nahmen an einer Podiumsdiskussion teil. Interessant ist der hohe Anteil von 36%, der in einer anderen Rolle aktiv war. Es ist davon auszugehen, dass sich darunter viele organisatorische Aufgaben finden. 50% der Personen, die aktiv einen Kongress besucht hatten, erhielten die Arbeitszeit voll vergütet, 30% wurde ein Teil vergütet. Dabei berichteten 80% von einer Finanzierung durch die Hochschule. Bei 10% übernahmen sonstige Geldträger die Kosten und 20% erhielten von der Hochschule keine Vergütung. Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter denjenigen, die an einer Tagung keine aktive Rolle übernommen hatten, mit 54% erhöht war. Wissenschaftliche Mitarbeitende nahmen an Tagungen signifikant häufiger teil als Assistentinnen und Assistenten oder Mittelbauangestellte mit anderen Funktionen. Zwischen den Anstellungsprozenten und der Teilnahmehäufigkeit an Tagungen gab es hingegen keinen signifikanten Zusammenhang. Wenig erstaunlich ist, dass diejenigen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihren Arbeitsschwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung hatten, signifikant häufiger an Tagungen und Kongressen teilnahmen als solche mit anderen Aufgabengebiete (Böckelmann et al. 2013a, S. 68f.).

Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Betrachtet man den PH-Mittelbau, fällt im Vergleich zu jenem anderer Hochschulen der hohe Anteil von Personen mit Kindern auf (40%) (Böckelmann & Erne, 2013b). Das Vorhandensein einer Familie steht im Widerspruch zu einer uneingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit. Oftmals geht damit auch zunehmend das Bedürfnis nach der Planbarkeit einer Laufbahn und der damit verbundenen finanziellen Sicherheit einher. Kinderlose haben deswegen auch in akademischen Karrieren gegenüber Personen mit Kindern oftmals einen entscheidenden Konkurrenzvorteil (Felber, 2016).

Insgesamt fiel die Beurteilung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Karriere und Familie an Pädagogischen Hochschulen positiv aus. Die möglichen Hindernisse wurden als gering eingeschätzt. Positiv beurteilt wurden die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und in der Terminplanung sowie die Möglichkeit des Homeoffice (Böckelmann et al. 2013a, S. 96). Die grösste Herausforderung stellt die hohe Arbeitsbelastung dar. Diesbezüglich zeigen sich weder Unterschiede nach Funktion noch nach Anstellungsbedingungen (befristet vs. unbefristet).

Hinsichtlich der Vereinbarkeit sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männer besonders interessant. Wenig Zeit zu haben für die persönliche Weiterbildung und die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der eigenen Hochschule sind Faktoren, die Frauen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere tendenziell als hinderlicher wahrnehmen als Männer. Da 73% der befragten Frauen für die Kinderbetreuung zuständig waren, überrascht dieser Befund nicht weiter. Zu wenig Zeit für die persönliche Weiterbildung zu haben, wurde insbesondere von Teilzeitmitarbeitenden als hinderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeschätzt – darunter waren mehr Frauen als Männer zu finden (ebd., S. 97).

2.3 Karriereperspektiven

Die Laufbahnperspektiven von doktorierenden Personen unterscheiden sich je nach Zielvorstellung. Während die Perspektiven im universitären System eher begrenzt sind, sind die Zukunftsaussichten auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt ausgezeichnet (SBFI, 2017).

Promovierte Personen bekleiden im Vergleich zu Personen mit einem Master ein Jahr nach dem Abschluss häufiger Führungspositionen (34% versus 15%). Die Tatsache, dass in Leitungsfunktionen ein überproportionaler Anteil an Promovierten zu finden ist, kann als positives Signal gewertet werden, dass sich ein Doktorat auch im ausseruniversitären Arbeitsmarkt lohnt (SBFI, 2014, S. 39). Keine Angaben gab es zur Frage, ob es nach der Promotionsphase zu Lohnerhöhungen kommt. Vergleiche sind aber auch schwierig, weil weitere Faktoren wie die Berufserfahrung für das Einkommen entscheidend sind (ebd., S. 39). Neben Einkommen und Führungsposition tragen weitere Faktoren zur Bewertung des Arbeitsmarkterfolgs bei. Gemäss der Befragung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des BFS (2011) sind Promovierte mit einem Anteil von 2,8% ein Jahr nach dem Abschluss seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen, die einen Master- (3,8%) oder einen Bachelorabschluss (6,2%) haben. Gemäss Selbsteinschätzungen erleichtert ein Doktorat insgesamt den Einstieg in den Arbeitsmarkt (SBFI, 2014, S. 38). Zahlen belegen, dass Promovierten im Vergleich zu Personen mit einem Masterabschluss die Integration in den Arbeitsmarkt relativ schnell gelingt. Sechs Monate nach dem Abschluss waren 70% in einer qualifizierten Stelle engagiert; nach 12 Monaten stieg dieser Anteil auf 80%. Insgesamt zeigt sich, dass sich ein Doktorat im

weiteren Verlauf der Karriere durchaus positiv auswirkt und dass die Promovierten von Schweizer Hochschulen auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen haben (BFS, 2011).

Auch der Arbeitsmarkt Pädagogische Hochschule hat sich etabliert. Die Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven fiel bei 60% der Befragten positiv aus. Der Mittelbau schätzte seine Arbeitschancen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt als gut bis sehr gut ein. Diesbezüglich finden sich keine Unterschiede nach Personalkategorie. Auch zwischen befristeten und unbefristet Angestellten waren keine Unterschiede auszumachen. Signifikante Unterschiede existieren hingegen zwischen den Geschlechtern: Männer schätzten ihre Chance höher ein, nach der Zeit an der Pädagogischen Hochschule oder an der Fachhochschule eine passende Stelle zu finden (Böckelmann et al. 2013a, S. 107). Positiv war die Haltung der Befragten hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung an der eigenen Hochschule. Knapp 80% der befragten Angehörigen des Mittelbaus konnten sich vorstellen, weiterhin an derselben Hochschule tätig zu sein (ebd., S. 99f).

Für die Laufbahnplanung sind Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden wichtige Elemente (Stäube, 2015). Bei mehr als der Hälfte der Befragten (56%) fanden solche Gespräche einmal pro Jahr statt. Diesbezüglich sind keine Unterschiede nach Geschlecht auszumachen. Bei Vergleich zwischen befristet Angestellten und Personen mit unbefristeten Verträgen ist dahingehend eine Differenz festzustellen, als mit befristet Angestellten tendenziell mehr Gespräche geführt wurden. Im Rahmen der Laufbahnplanung sind auch Beratungsangebote zu Themen der Karriereplanung wichtig. Nach Funktionen lassen sich kaum Unterschiede ausmachen, doch wurden diese von Männern häufiger besucht als von Frauen (10% versus 7%). Frauen hingegen nutzten häufiger Mentoring-Programme als Möglichkeit zur individuellen Laufbahnförderung (7% versus 2%), auch das individuelle Coaching wurde eher von Frauen in Anspruch genommen (8% versus 5%). Zudem gaben 37% der Männer und 35% der Frauen an, dass die aktuelle Anstellung ein wichtiger Schritt im Rahmen der Laufbahnplanung sei. Der Anteil derjenigen, die sich in fünf Jahren eine Tätigkeit an derselben Hochschule in einer weiterführenden Position vorstellen könnte, betrug 48% (Böckelmann et al., 2013a, S. 145).

Der Wunsch nach einer Laufbahn an der eigenen Hochschule ist gross. Hier tut sich aus Sicht der Autorenschaft (ebd., S. 98) ein Handlungsfeld auf, das zu bearbeiten ist: «Viele Mittelbau-mitarbeitende 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.» Diesem Aspekt misst der Mittelbau eine hohe Bedeutung zu. Die Ergebnisse aus der Dozierenden-Befragung lassen die Hoffnung aufkeimen, dass Entwicklungsmöglichkeiten an der eigenen Hochschule möglich sind. Wie diese internen Karrieren für den wissenschaftlich Nachwuchs seitens der Hochschulen jedoch berufsbiografisch gestaltet werden können, ist noch weitgehend ungeklärt (Böckelmann et al., 2019).

Chancengleichheit

Insgesamt zeigt die Mittelbaubefragung von Böckelmann und Mitarbeitenden (2013a) hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männer eine tendenzielle Benachteiligung von Frauen bezüglich der Anstellung als Assistentin bzw. Assistent oder als wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r, bezüglich unbefristeter bzw. befristeter Anstellungen im Mittelbaustatus an Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen. Die Hochschulen sind aufgefordert, ihre eigenen Personaldaten unter diesen Aspekten laufend zu überprüfen und Vorgesetzte für diese Form der Diskriminierung zu sensibilisieren. Zudem sind Frauen in Arbeitsfeldern tätig, die für die Hochschule einen wichtigen Status haben (Lehre und Stabsfunktion), im Wissenschaftsfeld jedoch von untergeordneter Bedeutung sind. Darüber hinaus sind es primär Frauen, die an der eigenen Hochschule Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, dem kleinen Zeitbudget für die persönliche Weiterbildung sowie der fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausmachen.

Handlungsbedarf aus der Sicht des Mittelbau

Insgesamt besteht aus der Sicht von Personen, die im Mittelbau von Pädagogischen und Fachhochschulen tätig sind, Handlungsbedarf in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Zwei Aspekte wurden besonders hervorgehoben. Bei den Arbeitsbedingungen sind dies die Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie die Einkommenssituation. Bei den Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten sind es das Förderkonzept der Hochschule sowie die Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch Kooperationen zwischen Pädagogischer bzw. Fachhochschule und universitärer Hochschule. Am drittichtigsten ist den Befragten eine Verbesserung hinsichtlich Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule. Auf Platz vier und fünf rangieren die hochschulinterne Vernetzung sowie die Arbeitsplatzsicherheit. Nur ganz wenige Mittelbaumitarbeitende sind der Ansicht, dass kein Handlungsbedarf vorhanden sei. Dies sind wichtige Anhaltspunkte, die bei weiteren Hochschulentwicklungsprozessen beachtet werden sollten (ebd., S. 1118ff.).

II Forschungsprojekt

3. Methode

Nach einer Beschreibung von akademischen Karrieren im Allgemeinen und an Pädagogischen bzw. Fachhochschulen im Speziellen werden in diesem zweiten Teil des Berichts das Forschungsprojekt und dessen Ergebnisse präsentiert und daraus fünf Handlungsfelder für die PHBern abgeleitet.

3.1 Datengrundlage

Im Rahmen der Untersuchung nahmen 28 Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern an der Befragung teil, 17 Frauen und 11 Männer. Als Doktorandin bzw. Doktorand wurden Personen definiert, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer Universität eingeschrieben waren. An der PHBern waren diese Personen als Assistentinnen bzw. Assistenten (14), als Dozentinnen bzw. Dozenten (7) sowie als wissenschaftliche Mitarbeitende (3) angestellt. Vier Personen hatten zum Befragungszeitpunkt jeweils zwei Funktionen an der PHBern inne. Die Assistentinnen und Assistenten waren im Durchschnitt 32 Jahre alt, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden 38 und die Dozentinnen und Dozenten 42 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag damit bei knapp 38 Jahren. 78% der Assistentinnen und Assistenten sowie 71% der Dozentinnen und Dozenten verfügten über ein Lehrdiplom. Keiner der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hatte eine Ausbildung zur Lehrperson durchlaufen. Einer weiteren Erwerbstätigkeit gingen 71% der Assistentinnen und Assistenten und 42% der Dozentinnen und Dozenten nach.

3.2 Datenerhebung

Nach einer brieflichen Vorinformation wurden die Doktorandinnen und Doktoranden im Sommer 2018 in einer Onlinebefragung zu ihren Karrieremotiven, ihrer Karrieresituation und ihren Karriereperspektiven befragt. Der Fragebogen wurde aufgrund der aktuellen Literatur und der Fragestellungen entwickelt. Ergänzend zu den 25 offenen Fragen wurden 25 geschlossene Fragen zu ihren Anstellungsbedingungen erhoben. Der Fragebogen orientierte sich am Verlauf einer Bildungsbiografie (Karrieremotive, -situation, -perspektiven) und wurde vorab mit Angestellten der PHBern sowie mit Doktorandinnen und Doktoranden von universitären Hochschulen getestet und aufgrund von deren Rückmeldungen angepasst. Der Fragebogen befindet sich im Anhang des Berichts. Bei der Fragebogenentwicklung waren folgende Fragestellungen leitend:

1. Karrieremotive

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

2. Karrieresituation

- 2.1. Was motiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?
- 2.2. Was demotiviert Sie an der Arbeit an Ihrer Dissertation?
- 2.3. Haben Sie je daran gedacht Ihre Dissertation abzubrechen? Wenn ja, warum?
- 2.4. Wie gut fühlen Sie sich insgesamt bei Ihrer Dissertation unterstützt?
- 2.5. Welche Unterstützungsangebote haben Sie bisher im Hinblick auf Ihre Dissertation genutzt (inkl. aktuelle Angebote)?
- 2.6. Welche zusätzliche Unterstützung wünschsten sie sich?
- 2.7. Inwiefern fühlen Sie sich in ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingebunden?
- 2.8. Welche Herausforderungen erleben Sie beim Vereinbaren von Beruf, Doktorat und Familienpflichten?

3. Karriereperspektiven

- 3.1. Wie stellen sie sich ihre berufliche Zukunft nach der Dissertation vor?
- 3.2. Könnten Sie sich vorstellen Professorin bzw. Professor zu werden?
- 3.3. Könnten Sie sich vorstellen nach Abschluss Ihrer Dissertation weiterhin an der PHBern tätig zu sein?
- 3.4. Welche Perspektiven bietet Ihnen die PHBern diesbezüglich an?

3.3 Datenauswertung

Die Antworten auf die offenen Fragen wurden anonymisiert und mit der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet, die sich durch ihr datenreduzierendes, kategorienorientiertes, systematisches und regelgeleitetes Vorgehen zur Analyse von bedeutungshaltigem Material auszeichnet und sich an den Gütekriterien der Validität und der Reliabilität orientiert. Die Bedeutung des Reliabilitätskriteriums zeigt sich darin, dass ein intersubjektiv-konsensuales Textverständnis angestrebt wird. Die Bedeutung der Validität zeigt sich in der Erstellung des Kategoriensystem, dass es ermöglicht, wesentliche Bedeutungsaspekte des Datenmaterials zu erfassen. Die Kategorien wurden in einem zweistufigen Verfahren, zuerst deduktiv (theoriegeleitet) und anschliessend induktiv (am Datenmaterial) entwickelt. In der ersten Phase wurden die Textstellen hinsichtlich der Fragestellungen in den drei

Bereichen «Laufbahnmotive, Laufbahnsituation, Laufbahnperspektiven» mit Hilfe der Software MAXQDA (2018) kodiert. Die Feinkodierung erfolgte anschliessend induktiv in den Hauptkategorien, welche nach den Hauptfragestellungen benannt wurden. In der Interkoder-Reliabilität zeigte sich das Kategoriensystem als scharf mit einem Cohens Kappa von 0,83. Unklare Kodierungen wurden im Sinne des konsensuellen Kodierens diskutiert, gemeinsam neu kodiert und in ein Kategoriensystem gefasst. Das endgültige Kategoriensystem enthielt verschiedene Ebenen innerhalb der Fragen, die Nennungshäufigkeiten und Ankerbeispiele. Bei der Auswertung wurden ergänzend zur Bildung von inhaltlichen Kategorien auf der Frageebene auch Vergleiche nach Geschlecht und Funktion vorgenommen.

Fragestellungen	Kategorien	Unterkategorien	Nennungen
Karrieremotive	Intrinsische Motive	Forschendes Interesse	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	Forschendes Interesse, Freiheit im Denken und Handeln
Eigener Lernprozess und Weiterentwicklung			4
Praxisbezug, Verbindung Forschung und Lehre			5
Demotivierende Aspekte		Erfolg / Abwechslung	3
		Inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten	13
		Fehlende produktive Zeit	3
		Finanzielle Ressourcen	3
		Unsicherheiten bzgl. Sinn und Abschluss der Dissertation	10

	Abbruchgedanken	Hohe Anforderungen	9
		Unsicherheiten bzgl. Dissertation und Perspektiven	6
	Unterstützung positiv	Betreuung PH	10
		Unterstützung privates Umfeld	2
		Nutzung von Qualifizierungsangeboten	33
	Unterstützung negativ	Betreuung PH	4
	Betreuung UH	7	
	Zusätzliche Unterstützung	Begleitung PH	8
		Qualifizierungsangebote im Forschungsbereich	6
		Austausch / moralische Unterstützung PH	9
		Kommunikation	2
	Netzwerk	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
Karrierperspektiven	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	Forschendes Interesse	7
		Einbringen wissen. Kompetenzen	4
		Identifikation mit Hochschule	5
		Alternativlosigkeit	1
		Arbeitsort	3
	Interne Laufbahnperspektiven	Zuversicht	14
		Unsicherheiten	10

Tabelle 1: Überblick Kategoriensystem

Die Auswertung des Kategoriensystems und die Antworten werden im nächsten Kapitel differenzierter dargestellt.

4. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fragebogenerhebung einzeln nach den Hauptkategorien dargestellt und mit den geschlossenen Fragen verbunden. In Klammer werden im Lauf-text die Anzahl der gemachten Aussagen angegeben. Analog zum ersten Teil des Berichts werden die Anstellungsbedingungen der Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern dargestellt. Anschliessend folgen die Ergebnisse zu den übergreifenden Themen Karrieremotive, Karrieresituation sowie Karriereperspektiven. Entlang dieser übergreifenden Themen werden zentrale Kategorien zu spezifischen Unterthemen beschrieben. Ebenfalls werden Unterschiede zu spezifischen Unterthemen nach Geschlecht und nach Funktion an der PHBern aufgezeigt. Für spezifische Unterthemen, welche die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familienpflichten sowie Netzwerke betreffen, werden zudem Doktorandinnen und Doktoranden mit und ohne Kinder miteinander verglichen.

Das Kategoriensystem mit allen Kategorien, sowie alle Tabelle zu den Nennungen und den Gruppenvergleichen, befinden sich im Anhang dieses Berichts.

Da hier vor allem die Inhalte der Aussagen der Doktorandinnen und Doktoranden relevant sind, wurden die im Text dargestellten Zitate aus der Onlinebefragung schreibfehlerbereinigt. Anschliessend werden aus den Ergebnissen fünf Handlungsfelder abgeleitet. Diese fassen die wichtigsten Ergebnisse zusammen und bieten für die PHBern konkrete Ansatzpunkte zur Nachwuchsförderung.

4.1 Anstellungsbedingungen

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Doktorandinnen und Doktoranden zum Befragungszeitpunkt einen Beschäftigungsgrad von 41–80% aufwiesen (Abb. 1).

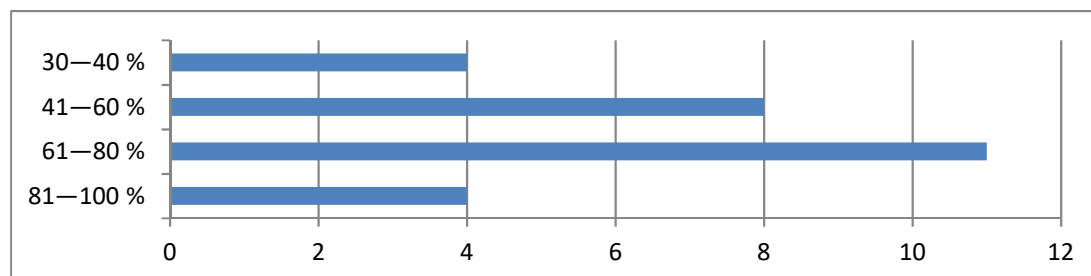


Abbildung 1: Beschäftigungsgrad der befragten Personen an der PHBern

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.

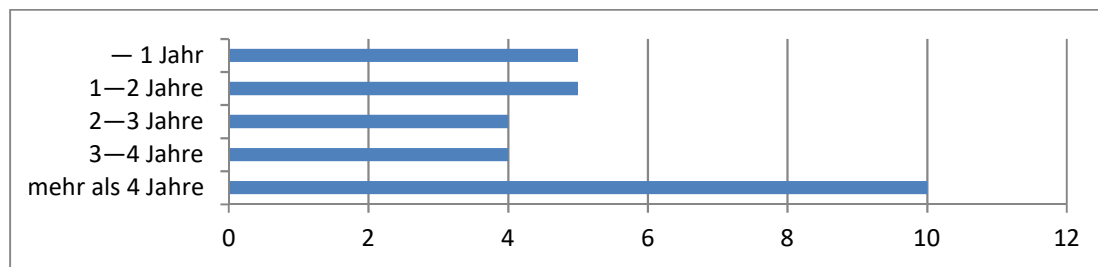


Abbildung 2: Dauer der Arbeit an der Dissertation

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 Qualifikationsarbeit wurden 85% der Befragten durch die PHBern finanziell unterstützt. Die Finanzierung dauerte zwischen einem Monat und sechs Jahren. Die meisten Doktorandinnen bzw. Doktoranden wurden für zwei bis vier Jahre von der PHBern gefördert. Insgesamt wurden 11% zusätzlich vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und 21% durch weitere Geldgeber unterstützt. Einige Personen wurden von mehreren Geldgebern gleichzeitig unterstützt.

Hinsichtlich der Befristung von Anstellungen lassen sich Unterschiede nach Funktion feststellen (Abb. 3). Währenddem sämtliche Assistentinnen und Assistenten eine befristete Anstellung hatten, waren alle Dozentinnen und Dozenten und ein grosser Teil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unbefristet angestellt.

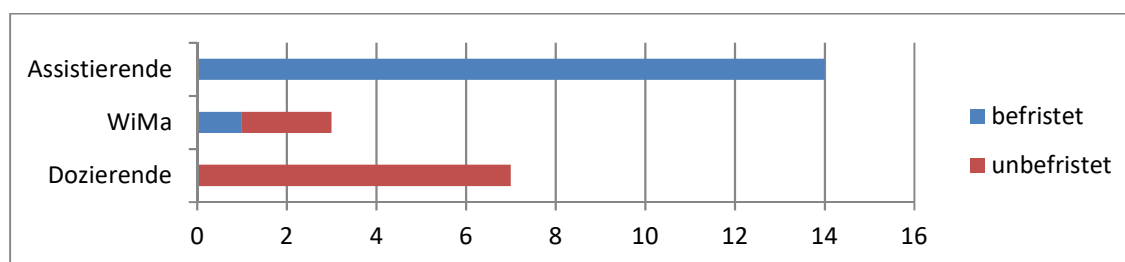


Abbildung 3: Beschäftigungsfristen nach Funktion

Hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche gaben die Assistentinnen und Assistenten an, dass ihnen im Mittel 48% ihrer Arbeitszeit für ihre Dissertation, 22% für andere Forschungsprojekte, 9% für Lehre, 13% für administrative Belange und 8% für anderes 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. Während also für Dozentinnen und Dozenten 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 Qualifikationsarbeit zur Verfügung: Assistentinnen und Assistenten steht dabei weitaus am meisten, Dozentinnen und Dozenten wenig und wissenschaftlichen Mitarbeitenden keine Zeit dafür zur Verfügung.

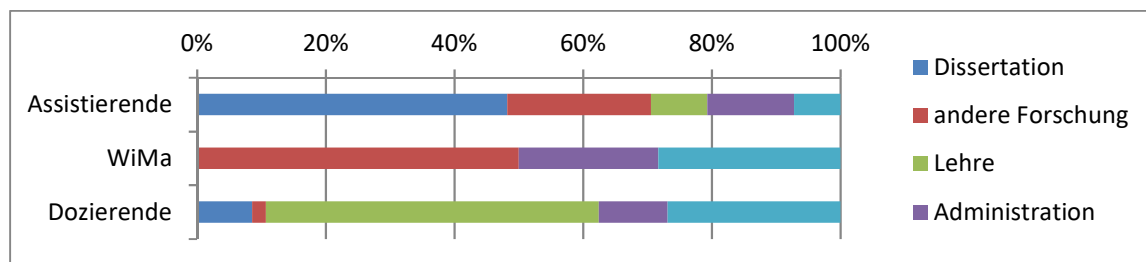


Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche nach Funktion

4.2 Karrieremotive

Nach den Angaben zu den Anstellungsbedingungen zielte die erste Frage auf die Karrieremotive (Frage 1.1). In der Analyse wurde nach intrinsischen und extrinsischen Motiven getrennt.

Intrinsische Motive

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

Hinsichtlich intrinsischer Motive wurde von über einem Drittel der Befragten das forschende Interesse genannt (10). Hervorgehoben wurde die Freude an der wissenschaftlichen Arbeit und das Interesse, zur Weiterentwicklung eines thematischen Bereichs 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.»

«[...] Zudem sah ich die Notwendigkeit, da in meinem Fachbereich kaum jemand doktort und generell wenig Forschung betrieben wird.»

«Es war schon immer mein Traum, zu forschen.»

Der Wunsch, die eigenen wissenschaftlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln, motivierte ebenfalls dazu, ein Doktorat in Angriff zu nehmen (2):

«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 wurde ebenfalls als Grund für die Aufnahme eines Doktorats genannt (2):

«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

Als extrinsische Motive werden Beweggründe verstanden, die sich auf Anreize unabhängig von der Arbeit an der Dissertation beziehen.

Ein extrinsisches Motiv war, dass das Doktorat als Stellenanforderung vorgesehen ist (4):

«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 ebenso Ansporn für ein Doktorat (4):

«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 PH, die von zwei Personen genannt wurden (2):

«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.»

Eine Karrierperspektive in der Lehre wurde von einer Person und eine Laufbahn in der Forschung von zwei Personen erwähnt (3):

«Insbesondere die Möglichkeit, als Dozierende an einer Hochschule zu arbeiten, war für mich ausschlaggebende, 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 Motive, die Männer und Frauen nannten, sind insgesamt sehr ähnlich. Beide Geschlechter listeten alle oben aufgeführten Motive auf und bei beiden Gruppen ist das forschende Interesse das am häufigsten genannte Motiv. Insgesamt fällt auf, dass Männer weniger häufig intrinsische Motive anführten als Frauen.

Nach Funktion: Beim Vergleich der Motive nach Funktion fällt auf, dass Dozentinnen und Dozenten zum Doktorat ermutigt oder beschrieben dies als Stellenanforderung. Das forschende Interesse sowie die Wahrnehmung des Doktorats als Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung waren weitere Motive dieser Gruppe. Motive von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bezogen sich eher auf Karriereperspektiven. Auch die Möglichkeit in einem Projekt mit zu forschen sowie die akademische Freiheit wurden als Gründe zur Aufnahme des Doktorats aufgeführt. Die Motive der befragten Assistentinnen und Assistenten waren sehr heterogen. Es wurden alle aufgeführten Motive genannt.

Zusammenfassung

Insgesamt wurden intrinsische Motive wie das Interesse, autonom eigene Forschung zur Weiterentwicklung von Themengebieten zu betreiben, die akademische Freiheit und die eigene Weiterentwicklung mit 14 Nennungen häufiger genannt als extrinsische Gründe (13) wie die Anstellungsbedingungen an der Hochschule sowie die Möglichkeit, eine Dissertation als Projektmitarbeiterin bzw. -mitarbeiter zu verfassen. Die Befunde decken sich mit der Literatur (Berweger, 2008; Böckelmann et al., 2013a). Bei beiden Geschlechtern war das forschende Interesse der zentrale Entscheidungsfaktor für ein Doktorat, gefolgt vom Doktorat als Stellenanforderung und dem Doktorat als eine passende Gelegenheit. Beim Vergleich der Motive nach Funktion fällt auf, dass Dozentinnen und Dozenten weniger häufig die Karriereperspektiven als Motive nannten, sondern eine an sie gestellte Anforderung. Das forschende Interesse sowie die Einschätzung des Doktorats als Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung waren weitere Beweggründe dieser Gruppe der Befragten. Motive von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bezogen sich auf antizipierte Karriereperspektiven. Auch die Gelegenheit in

einem Projekt mitzuwirken, die akademische Freiheit und das forschende Interesse wurden als Gründe zur Aufnahme eines Doktorats aufgeführt. Die Motive von Assistentinnen und Assistenten waren sehr heterogen, alle aufgeführten Motive wurden genannt.

4.3 Karrieresituation

Motivierende Aspekte (Frage 2.1)

Bei der Frage zur aktuellen beruflichen Situation führten die Doktorandinnen und Doktoranden Motive an, die unmittelbar mit dem wissenschaftlichen Arbeiten in Verbindung stehen – ähnlich wie bei den Beweggründen, die zum Entscheid führten, eine Dissertation in Angriff zu nehmen.

Das forschende Interesse und die damit verbundene Freiheit im Denken und im Handeln wurde von über der Hälfte aller Befragten als motivierend für die Arbeit an der Dissertation genannt (15):

«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 wurden ebenfalls hervorgehoben (5):

«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.»

«Vertiefung in einem Gebiet, das ich ebenso in der Lehre vertrete und unterrichte. Verbindung von Forschung und Lehre beispielsweise während der Lehre im CAS am Institut.»

Der mit einer Dissertation verbundene Lernprozess bzw. die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Kompetenzen wurden ebenso als motivierend beschrieben (4):

«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 auf Erfolg (2) sowie die Abwechslung (1) wurden ebenfalls genannt:

«Inzwischen motiviert mich der baldige Abschluss.»

«Abwechslung, Kontakt zu Studierenden.»

Demotivierende Aspekte (Frage 2.2)

Annähernd die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranten machte während der Qualifikationsphase inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten als demotivierende Faktoren aus (13):

«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.»

«Bis jetzt finde ich es herausfordernd, eine abschliessende und präzise Fragestellung zu finden.»

«Anstrengend ist zeitweise das Eintauchen in grössere Mengen Literatur für einen ganz kleinen Teil der Dissertation.»

Als demotivierend beschrieben wurden auch von über einem Drittel der Befragten der fragliche Sinn des Dissertationsvorhabens und die damit verbundene fortwährende Unsicherheit, die Dissertation zu einem erfolgreichen Abschluss bringen zu können (10):

«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.»

«Ich befinde mich dann in einem bekannten Zustand erlernter Hilflosigkeit. Das mag ich überhaupt nicht – weil ich bereit bin, mit viel Persistenz zu arbeiten.»

«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 der wissenschaftlichen Arbeit steht die fehlende produktive Zeit als demotivierender Aspekt gegenüber (3):

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

«Zu wenig zeitliche Ressourcen.»

Neben zeitlichen wurden auch mangelnden finanziellen Ressourcen beklagt (3):

«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)

Über die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden gaben an, über den Abbruch ihrer Dissertation nachgedacht zu haben.

Der am häufigsten genannte Grund dafür waren die hohen Anforderungen (9):

«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 Qualifikationsphase und die unsicheren beruflichen Perspektiven nach dem Doktorat (6):

«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.»

«Ja, diese Gefühle gibt es immer mal wieder, das hängt insbesondere mit dem Wohlfühlen zusammen, das mir am Institut entgegengebracht wird.»

«Aber immer wieder zweifle ich, ob ich das wirklich kann.»

«fragliche Zukunftsperspektive [...], als Frau ist man mit einem Dr. auf dem restlichen Arbeitsmarkt (ausserhalb der Bildungsinstitutionen) z. T. weniger beliebt als ohne, (Stichwort überqualifiziert).»

Vergleiche

Nach Geschlecht: Die Antworten von Männern und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer beruflichen Situation kaum voneinander. Personen aus beiden Gruppen nannten als motivierend bzw. als demotivierend Aspekte, die sich auf das wissenschaftliche Arbeiten bezogen. Auch in Bezug auf Abbruchgedanken gibt es kaum Differenzen zwischen Männern und Frauen.

Nach Funktion: Über alle Funktionen hinweg stellt das forschende Interesse der am häufigsten genannten Motivator für das Verfassen einer Dissertation dar. Daneben nannten wissenschaftliche Mitarbeitende die Aussicht auf Erfolg als motivierenden Aspekt. Dozentinnen und Dozenten erwähnten hingegen eher den Lernprozess und wiesen darauf hin, dass der Praxisbezug eine Bereicherung ist. Assistentinnen und Assistenten, die auch bei der Frage die diverseste Gruppe bildeten, nannten neben dem forschenden Interesse sämtliche oben aufgeführten Kategorien. Demotivierende Aspekte und Abbruchgründe wurden von Personen in den verschiedenen Funktionen hingegen ähnliche erwähnt.

Zusammenfassung

Wie schon bei den Beweggründen für das Promovieren waren das forschende Interesse und die damit verbundene Weiterentwicklung der eigenen Forschungskompetenzen handlungsleitend. Ebenso wichtig für Doktorandinnen und Doktoranden waren der Praxisbezug sowie die Verbindung von Forschung und Lehre. Demotivierend waren inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten, die Unsicherheiten während der Qualifikationsphase, die unsicheren beruflichen Perspektiven, mangelnde zeitliche Freiräume und eine ungeklärte Finanzierung. Männer und Frauen unterschieden sich in ihren Motiven kaum voneinander. Beide Geschlechter nannten als positive sowie als negative Aspekte am häufigsten Faktoren, die sich auf das wissenschaftliche Arbeiten bezogen. Auch in Bezug auf Abbruchgedanken gab es keine Differenzen zwischen den Geschlechtern. Über alle Funktionen hinweg überwogen das forschende Interesse, die Freiheiten im Denken und Arbeiten und der mit der Qualifikationsarbeit verbundene Lernprozess.

Unterstützung (Frage 2.4)

Die Frage nach der Unterstützung bezog sich auf diejenige der Pädagogischen Hochschule, der universitären Hochschule sowie auf die Nutzung von Weiterbildungsangeboten. Berücksichtigt wurde auch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Die Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern konnten auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) beurteilen, wie gut sie sich insgesamt bei der Dissertation unterstützt fühlten.

Dabei gaben die Befragten an, sich im Allgemeinen eher gut unterstützt zu fühlen ($M = 3,54$; $SD = 1,04$). Die Angaben der Männer ($M = 3,82$; $SD = 0,874$) unterscheiden sich nur geringfügig von jenen der Frauen ($M = 3,35$; $SD = 1,12$). Assistentinnen und Assistenten ($M = 3,93$; $SD = 0,92$) fühlten sich besser unterstützt als wissenschaftliche Mitarbeitende ($M = 3,00$; $SD = 1,00$) und Dozentinnen und Dozenten ($M = 2,86$; $SD = 1,07$).

Gefragt wurde nach der Betreuung an der Hochschule während der Qualifikationsphase. Die Begleitung durch Vorgesetzte wurde von über einem Drittel der Doktorandinnen und Doktoranden positiv beurteilt (10):

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

«Tolle Vorgesetzte.»

«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.»

«An der PH erlebe ich sehr viel Wohlwollen gegenüber meinem Vorhaben. Ich konnte auch schon unbezahlten Urlaub beziehen, um an der Dissertation zu arbeiten. Ich erhielt auf Anfrage auch methodische Unterstützung.»

Als wertvoll beurteilt wurde auch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld (2):

«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.»

Neben den positiven Effekten, die Unterstützung haben kann, wurde die teils problematische oder unzureichende Betreuung an der Pädagogischen Hochschule beklagt (4):

«Abhängigkeit von Vorgesetzten.»

«Von wem unterstützt? Kann die Frage so nicht beantworten [...]. Von der PHBern insgesamt eher weniger.»

«Ich fühle mich alleine gelassen.»

«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.»

Die Betreuung durch die universitäre Hochschule wurde insgesamt vorwiegend negativ beurteilt. Es wurden sowohl inhaltliche Probleme mit den Doktoreltern als auch die örtliche Distanz zu denselben moniert (7):

«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.»

«Schwierig sind die Besprechungen mit den Profs, die mich jeweils eher zurückwerfen als voranbringen.»

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

Nutzung von Weiterbildungsangeboten (Frage 2.5)

Doktorandinnen und Doktoranden nutzten verschiedene Weiterbildungsangebote. Am häufigsten wurden verschiedene Kolloquien (16) sowie Workshops und Kurse (11) genannt. An Tagungen und Kongressen nahmen wenige Befragte teil (6), auch Urlaubssemester oder Angebote an Graduate Schools wurden selten genannt. Zwei Personen gaben an, bislang keine Angebote genutzt zu haben (Abb. 5).

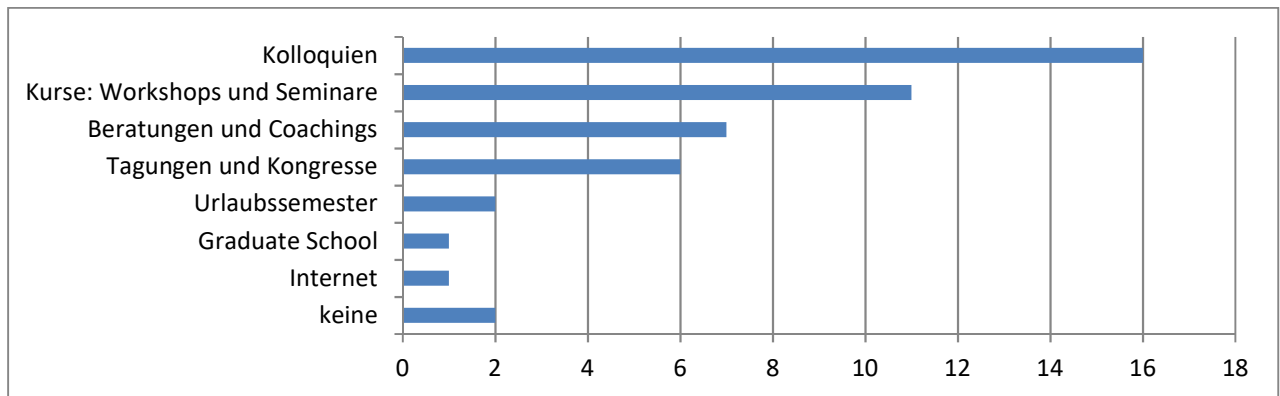


Abbildung 5: Nutzung von Weiterbildungsangeboten

Bedarf an zusätzlicher Unterstützung (Frage 2.6)

Trotz ziemlich hoher Zufriedenheit mit der Begleitung durch Vorgesetzte an der Pädagogischen Hochschule und der Nutzung von Weiterbildungsangeboten besteht ein zusätzlicher Bedarf an einer beständigen, hochschulinternen professionellen Begleitung (8):

«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 wurden ein vermehrter hochschulinterner Austausch und moralische Unterstützung gewünscht (9):

«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 (6):

«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.»

«Methodische Unterstützung, z. B. Workshops oder Seminare für quantitative Datenauswertung von Fragebogenstudien – Schreibarbeit, Publizieren: Workshops mit Bezügen zur Bildungsforschung.»

«Beratungsangebote für die Statistik, die nicht nur punktuell wirken, sondern über eine gewisse Zeit begleiten.»

«Eine fundierte Methodenberatung (auch für qualitatives Arbeiten), Beratung durch Leute, die sich auch in der einschlägigen Software auskennen. Angebote im Bereich Projektmanagement, Planungs- und Schreibstrategien.»

Genannt wurde auch der Wunsch nach transparenter Kommunikation (2):

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

Vergleich

Nach Geschlecht: Frauen nannten vielfältigere Unterstützungsquellen als Männer. Ob Frauen die genannten vielfältigen Unterstützungsressourcen tatsächlich nutzten, ist jedoch fraglich: Sowohl hinsichtlich der in Anspruch genommenen Angebote als auch der zusätzlich gewünschten Unterstützung führten sowohl Frauen als auch Männer gleiche und gleich vielfältige Angebote auf.

Nach Funktion: Personen unterschiedlicher Funktionen nahmen die Unterstützung insgesamt, aber auch die spezifische Unterstützung der Hochschule unterschiedlich wahr. Hier fällt auf, dass Personen, die befristet angestellt sind (Assistentinnen und Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeitende) weniger zufrieden sind mit der Unterstützung als Dozentinnen und Dozenten, die eine unbefristete Anstellung haben.

Zusammenfassung

Die generelle Zufriedenheit der Doktorandinnen und Doktoranden mit der Unterstützung war zum Befragungszeitpunkt ziemlich hoch. Diese Befunde decken sich mit der Literatur, die zeigt, dass der PH-Mittelbau von ihren Vorgesetzten positiv beurteilt und auch die verfügbaren Unterstützungsangebote nutzten. Einzig an Austauschprogrammen mit einer anderen Pädagogischen Hochschulen nahmen wenig Doktorandinnen und Doktoranden teil (Böckelmann et al., 2013a). An der PHBern wurde der Support durch die Vorgesetzten (10), durch Unterstützungsangebote (33) und durch das private Umfeld (2) von den Doktorierenden positiv eingeschätzt. Mit 45 Nennungen gab es deutlich mehr positive Antworten als negative Hinweise (14). Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich genutzter und gewünschter zusätzlicher Unterstützung nicht wesentlich unterscheiden.

Personen unterschiedlicher Funktionen nahmen jedoch die Unterstützung insgesamt, aber auch jene der PHBern unterschiedlich wahr. Hier fällt auf, dass wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Assistentinnen und Assistenten die Unterstützung durch die PHBern und durch das private Umfeld insgesamt positiv einschätzten. Dozentinnen und Dozenten hingegen fühlten sich im Vergleich weniger gut unterstützt. Über alle Funktionen hinweg besteht mit 22 Nennungen ein zusätzlicher Bedarf nach einer beständigen hochschulinternen professionellen Begleitung, nach vermehrtem hochschulinternem Austausch und moralische Unterstützung sowie nach Qualifizierungsangeboten im Forschungsbereich und transparenter Kommunikation.

Netzwerk (Frage 2.7)

Das Netzwerk von Doktorandinnen und Doktoranden der PHBern bezieht sich zum einen auf das Netzwerk an der PHBern und zum andern auf Netzwerke ausserhalb der Hochschule.

Für die Befragten ist das Netzwerk an der PHBern insgesamt positiv konnotiert (8):

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

«Ich kann zu jeder Zeit mit Berufskolleg/Innen Kontakt aufnehmen.»

«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 wurden von den Doktorandinnen und Doktoranden ebenfalls positiv beurteilt, weil sie einen informellen Austausch ermöglichen und der wissenschaftlichen Vernetzung dienen (6):

«Austausch in der Fachgesellschaft in der Schweiz.»

«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.»

Anerkennung fanden auch regelmässig stattfindende doktoratsspezifische Netzwerktreffen an den universitären Hochschulen. Diese wurden insbesondere für die Weiterentwicklung der eigenen (Reflexions-)Kompetenzen als wertvoll beschrieben (5):

«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 wurde von fünf Personen ebenfalls positiv beurteilt (5):

«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.»

Vier Doktorandinnen und Doktoranden gaben an, über ein sehr kleines Netzwerk ausserhalb der Hochschule zu verfügen, und betrachteten die Einbindung in die Scientific Community als eher gering (4):

«In keines»

«Gar nicht, Zeit fehlt im Moment.»

«Ich bin nicht in ein Netzwerk eingebunden.»

«Bis jetzt noch in keines.»

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

Vergleiche

Nach Geschlecht: Personen beider Geschlechter nannten alle oben 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 berufliche Laufbahn. Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende führten jedoch das Netzwerk an der Hochschule am häufigsten an. Hier fällt auf, dass dieses von Dozentinnen und Dozenten wenig erwähnt wurde. Auf doktoratsspezifische Netzwerke verwiesen Personen aller drei Gruppen.

Nach Vorhandensein von Kindern: Wie eingangs dieses Kapitels bereits erwähnt, wurde in dieser Studie zwischen Personen mit und ohne Kinder verglichen, da in der Literatur Unterschiede von Netzwerken und Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben thematisiert werden. Beim Vergleich von Doktorierenden mit bzw. ohne Kinder zeigten sich hinsichtlich der Netzwerke kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Personen beider Gruppen nannten jeweils alle oben aufgeführten Kategorien.

Zusammenfassung

Insgesamt fällt auf, dass für Doktorierende mit 8 Nennungen die eigene Hochschule der zentrale Referenzpunkt bildet. Ebenso positiv wurden Fachgesellschaften, doktoratsspezifische Netzwerke sowie die Zusammenarbeit in der Scientific Community mit je 6 bzw. 5 Nennungen erwähnt.

Während nach Geschlecht keine Unterschiede festgestellt werden konnten, zeigten sich Differenzen nach Funktion. Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftliche Mitarbeitende finden an der Hochschule ihr zentrales Netzwerk. Die Dozentinnen und Dozenten nutzen das PH-Netzwerk eher wenig.

Auch hier kommt die vorliegende Untersuchung zu ähnlichen Ergebnissen wie Böckelmann und Mitarbeitende (2013). Der PH-Mittelbau schätzt zwar die Zusammenarbeit in der Forschungsgemeinschaft, von einer aktiven Mitwirkung wird jedoch nur wenig Gebrauch gemacht. Wenn man berücksichtigt, dass Nachwuchsförderstellen die Unterstützung in der Scientific Community (Stäuble, 2015) als Zielsetzung beinhalten, besteht diesbezüglich ein Entwicklungsbedarf. Das Engagement in der nationalen und internationalen Forschungsgemeinschaft ist insgesamt ausbaufähig.

Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familie (Frage 2.8)

Die Hälfte der Befragten gab an, Kinder zu haben. Während dies auf alle befragten Dozentinnen und Dozenten zutraf, waren ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und zwei von vierzehn Assistentinnen und Assistenten Mutter bzw. Vater. Die Kinder waren zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt zehn Jahre alt. Lediglich drei Personen hatten Kinder, die jünger als vier Jahre alt waren. Frauen betreuten ihre Kinder zum Zeitpunkt der Befragung

unter der Woche während bis zu zwei Tage, Männer maximal an einem Tag. Von den Frauen wurden acht Kinder familienextern betreut, bei den Männern traf dies nur auf eine Person zu. Knapp die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden nahm die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familie als herausfordernd wahr (12):

«Ist nicht immer einfach. Im Zweifelsfall entscheide ich mich für die Familie.»

«Ginge eher leichter ohne Kinder.»

«Zeit mit Kindern beschränkt sich auf Abend und Wochenende, entsprechend bleibt auch wenig Zeit für persönliche Freizeitaktivitäten. Wer managt den Haushalt? Hohe Belastung für beide Elternteile.»

«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 wünsche, 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 Strecke. Um eine gute Work-Life-Balance zu halten, muss ich also schauen, dass ich zu genügend sportlicher Aktivität komme und meine sozialen Kontakte pflege.»

«Grosser organisatorischer Aufwand, um Kinder und Beruf zu vereinbaren.»

«Für mich vereinbar, wenn Teilpensum möglich wäre und unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich wäre.»

Die Rahmenbedingungen an der Hochschule wurden für die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familienpflichten insgesamt als bedeutsam erachtet (8):

«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.»

«Wie [...] erwähnt, kommt es auf die Anstellungsbedingungen an. Diese entwickeln sich meiner Ansicht nach in der Forschung im Moment jedoch leider ins Negative (vorwiegend befristete Anstellungen).»

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

Weitere sieben Doktorandinnen und Doktoranden machte die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie abhängig von der familieninternen Organisation (7):

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

«Wenn die Kinder im Schulalter sind, kann man sich das zeitlich (auch wenn weiterhin mit grossem organisatorischem Stress verbunden) irgendwie organisieren.»

«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.»

Ein knapper Viertel der Befragten war der Ansicht, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familie eine Frage der Haltung sei (6):

«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.»

«Ich habe es mit vielen Ups und Downs nun recht gut hingekriegt. Auch seit die Kinder älter sind.»

«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 Frauen insgesamt häufiger als Männer an, die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familie als weniger herausfordernd zu erleben.

Nach Funktion: Hier fällt auf, dass Assistentinnen und Assistenten die einzige Gruppe sind, in der die befragten Personen angaben, keine Herausforderungen beim Vereinbaren von Beruflichem und Privatem zu erleben. Personen dieser Gruppe waren im Schnitt jünger und haben weniger häufig Kinder. Dies könnte allenfalls zur Vereinfachung der Vereinbarkeit beitragen.

Nach Vorhandensein von Kindern: Als Herausforderung nannten Doktorierende ohne Kinder häufig das Fehlen von Freizeit aufgrund der Arbeit an der Dissertation. Im Kontrast dazu erwähnten Doktorandinnen und Doktoranden mit Kindern häufiger Herausforderungen durch familiäre Verpflichtungen. Die Kinderlosen sagten ausserdem häufiger aus, keine Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Privatleben zu haben. Die Dissertation scheint insgesamt viel Raum im Leben von Doktorierenden eingenommen zu haben.

Zusammenfassung

Mit 12 Nennungen waren die Doktorandinnen und Doktoranden insgesamt der Ansicht, dass die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Privatleben herausfordert und von den Rahmenbedingungen an der Hochschule (8) als von der familieninternen Organisation (7) und von der Haltung (6) abhängt. Die Frauen nahmen tendenziell die Vereinbarkeit von Beruf / Doktorat und Privatleben als weniger herausfordernd wahr als Männer. Nur die Assistentinnen und Assistenten hatten keine Schwierigkeiten beim Vereinbaren von Beruf, Doktorat und Privatleben. Ein Befund, der nicht weiter erstaunt angesichts der Tatsache, dass diese Personen im Schnitt jünger waren und weniger häufig Kinder hatten.

Auch hier decken sich die Ergebnisse mit den Befunden von Böckelmann und Mitarbeitenden (2013b): Besonders geschätzt wurden die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowie die Möglichkeit des Homeoffice. Die grösste Herausforderung stellte die hohe Arbeitsbelastung dar.

Während sich in der vorliegenden Studie keine Unterschiede nach Funktion zeigen, lassen sich Differenzen nach Geschlecht ausmachen. Die Vereinbarkeitsfrage wurde von Frauen als weniger herausfordernd eingeschätzt als von Männern. Böckelmann und Mitarbeitende (2013b) kamen hingegen zum Schluss, dass Frauen die fehlende Zeit für die persönliche Weiterbildung und die mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der eigenen Hochschule in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere tendenziell als hinderlicher wahrnahmen als Männer.

4.4 Karriereperspektiven

Berufliche Zukunft nach der Dissertation (Frage 3.1)

Ein Drittel der Befragten sieht ihre berufliche Zukunft in der Forschung und in der Lehre (9):

«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.»

«Engagement in Forschung und Lehre im Fachbereich.»

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

«Ich möchte weiter forschen und nebenbei unterrichten.»

Der Wunsch, weiterhin in der Lehre tätig zu sein, erwähnten sechs Befragte. Damit verbanden sie die Absicht, in Zukunft Studierende aufgrund der erworbenen wissenschaftlichen Qualifikationen kompetenter begleiten zu können (6):

«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.»

«Ich habe vor, nach der Dissertation weiterhin als Dozent an der PHBern zu arbeiten und freue mich darauf.»

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

Eine Person äusserte zudem den Wunsch, während der Qualifikationsphase in die Lehrtätigkeit einzusteigen (1):

«Ich würde nach oder auch schon während der Dissertation sehr gerne in der Lehre tätig sein.»

Sechs Personen erhofften sich, nach dem Doktorat weiterhin in der Forschung tätig zu sein (6):

«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.»

Vier weitere Doktorierende waren unschlüssig bzw. strebten eine Umorientierung an (4):

«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.»

«Mir gefällt meine Arbeit an der Pädagogischen Hochschule. Ich kann mir gut vorstellen, in diesem Bereich zu bleiben. Gleichzeitig könnte ich mir aber auch vorstellen, einmal in ein ganz anderes Arbeitsumfeld zu wechseln.»

Einer Person fehlte die berufliche Perspektive nach der Dissertation gänzlich (1):

«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)

Die Mehrheit der Doktorandinnen und Doktoranden strebten nach dem Doktorat nicht nach einer Professur. Sieben Personen gaben an, dass sie sich vorstellen könnten, Professorin/Professor zu werden (*eher ja*). Zwei Personen meinten hingegen, sich darüber noch keine Gedanken gemacht zu haben (*weiss nicht*).

Jene, die eine Professur anvisieren, erwähnten folgende Pluspunkte: die Möglichkeit weiterhin forschen, Wissen weitergeben, Doktorandinnen und Doktoranden begleiten und Anerkennung für die eigene Forschung finden (7):

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

«Ja, reizvoller Job.»

«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, die gegen die Perspektive Professur sprechen, wurden die fehlenden Fähigkeiten und Interessen, der Inhalt der Arbeit (zu wenig Praxisorientierung / zu wenig Forschung) und der Leistungsdruck genannt (7):

«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.»

«Zu hohe Flughöhe.»

Thema waren auch die Vereinbarkeit der Dozentur mit der Familie, mit zeitlichen Ressourcen und mit Mobilitätsansprüchen (7):

«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 Pädagogischen Hochschule (Frage 3.3)

Über die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden konnten sich vorstellen, nach der Dissertation weiterhin an der Hochschule tätig zu sein (16):

«Ja, aber sicher!»

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

Das forschende Interesse wäre ein Grund, an der Pädagogischen Hochschule zu bleiben (7):

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

Ebenso wie die Identifikation mit der Hochschule (5):

«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 wäre das Einbringen der erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen aufgrund der Qualifikationsarbeit (4):

«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.»

Eine Person nannte die Alternativlosigkeit und äusserte ihr Bedauern hinsichtlich der mangelnden Kooperation mit der universitären Hochschule (1):

«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 wurde von den Doktorierenden als positiver Faktor betrachtet (3):

«Zudem liegt Bern relativ nahe an meinem Wohnort.»

Laufbahnperspektiven an der Pädagogischen Hochschule (Frage 3.4)

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

Die eine Hälfte zeigte sich zuversichtlich, eine Perspektive an der Hochschule zu haben (14):

«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.»

«Das Aufstocken des Anstellungspensums ist an eine wissenschaftliche Qualifikation geknüpft, die Nachfrage nach qualifizierten Fachdidaktikerinnen ist vorhanden.»

«Ich habe eine unbefristete Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin.»

«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.»

Die Unsicherheiten hinsichtlich Perspektiven an der eigenen Hochschule waren fast ebenso gross und der entsprechende Bedarf nach einer Laufbahnberatung gross (10):

«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.»

«Bis jetzt noch keine. Es wurde explizit geäußert, dass keine Personen, sondern Projekte gefördert werden. Was wiederum bedeutet: Wenn man nicht Bereichs- oder Schwerpunktleiterin ist, werden wiederum nur befristete Anstellungen angeboten.»

«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: Frauen und Männer unterschieden sich kaum hinsichtlich ihrer Karriereperspektiven nach dem Doktorat. Den Verbleib an der PHBern erachteten Befragte beider Geschlechter als Option. Es gibt weder hinsichtlich der Gründe, die für einen Verbleib an der PHBern sprechen, noch bezüglich der wahrgenommenen Perspektiven an der Hochschule massgebliche Differenzen zwischen Männern und Frauen.

Nach Funktion: Nach Funktion ergaben sich deutliche Unterschiede bezüglich der Karriereperspektiven: Wissenschaftliche Mitarbeitende gaben an, eine Umorientierung anzustreben oder weiterhin in der Forschung arbeiten zu wollen. Dozentinnen und Dozenten hingegen nannten eher die Verbindung von Forschung und Lehre, weiterführende Perspektiven in der Lehre und teilweise auch in der Forschung. Die Perspektiven für Dozentinnen und Dozenten schienen insgesamt klarer zu sein. Dies ist wenig überraschend, da alle Personen in dieser Gruppe unbefristet angestellt waren. Die Gruppe der Assistentinnen und Assistenten zeigte im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen auch bei dieser Frage das heterogenste Bild. Rund die Hälfte von ihnen stellte sich vor, in der Forschung zu bleiben. Für einige von ihnen war es vorstellbar, eine Professur anzustreben.

Während sich die Gründe, die für einen Verbleib an der PHBern sprachen, nicht nach Funktion der Befragten unterschieden, nahmen Assistentinnen und Assistenten, wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozentinnen und Dozenten ihre tatsächlichen Perspektiven an der PHBern zum

Zeitpunkt der Befragung unterschiedlich wahr. Hier werden strukturelle, mit der Anstellung verbundene Rahmenbedingungen deutlich: Während es für Assistentinnen und Assistenten aufgrund der zeitlichen Begrenzung ihrer Stelle keine Option darstellte, weiterzumachen wie bisher, erlebten Dozentinnen und Dozenten keine Unsicherheit (unbefristete Anstellung). Assistentinnen und Assistenten schwankten bezüglich ihrer Perspektive zwischen Unsicherheit und Zuversicht. Einige hatten sich zum Befragungszeitpunkt über ihre Zukunft noch keine Gedanken gemacht. Dozentinnen und Dozenten hingegen bot sich die Möglichkeit, ihrer bisherigen Tätigkeit nachzugehen. Sie äusserten sich allgemein zuversichtlich und teilweise ergab sich durch die Arbeit an der Doktorarbeit sogar eine neue Möglichkeit für sie. Ein Teil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gab an, weiterzumachen wie bisher, der andere Teil fühlte sich unsicher. Die Frage nach den Perspektiven ist insbesondere bei Personen in befristeten Anstellungsverhältnissen ungeklärt.

Zusammenfassung

Mit 14 Nennungen war die Hälfte der Befragten zuversichtlich, eine Perspektive an der PHBern zu haben. Zehn Personen waren hinsichtlich ihrer Zukunft unsicher. Unterschiede nach Geschlecht waren keine auszumachen. Hinsichtlich der Karriereperspektiven nach der Qualifikationsphase zeigten sich jedoch erhebliche Differenzen nach Funktion. Zwei Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gaben an, sich nach dem Doktorat umorientieren zu wollen, ein Drittel äusserte den Wunsch, weiterhin in der Forschung tätig sein zu wollen. Die internen Laufbahnmöglichkeiten für Dozentinnen und Dozenten sind insgesamt klarer. Ein Befund, der nicht weiter überrascht, da diese Personen zum Befragungszeitpunkt unbefristet angestellt waren. Bei Assistentinnen und Assistenten zeigte sich hier wieder das heterogenste Bild: Rund die Hälfte von ihnen hatte die Absicht, in der Forschung zu bleiben, in die Lehre einzusteigen bzw. Forschung und Lehre zu verbinden.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung decken sich mit den Befunden von Böckelmann und Mitarbeitenden (2013a). Die Hochschule bietet zwar viele Gestaltungsfreiheit, die Möglichkeiten in eine weiterführende interne Position aufzusteigen und sich nach der Qualifikationsphase weiterzuentwickeln sind aus Sicht der Befragten ungewiss. Entsprechend wichtig ist die frühe Klärung von nächsten Laufbahnschritten (Stäubli, 2015).

5. Handlungsfelder der PHBern

5.1 Fünf Handlungsfelder

Das Ziel dieser Untersuchung bestand darin, die berufliche Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern zu analysieren und aus dieser Bestandsaufnahme Empfehlungen für Massnahmen zu entwickeln.

Insgesamt ist an der PHBern kein dringender Handlungsbedarf angezeigt. Gleichwohl konnten fünf Handlungsfelder ausgemacht werden, die mittelfristig zu bearbeiten sind, um eine chancengerechte, verantwortungsvolle und nachhaltige Nachwuchsförderung zu erzielen.

Handlungsfeld A: Nachwuchsförderkonzept

Wie eingangs dargelegt, verfügt die PHBern (2014) über ein Reglement, in dem die Nachwuchsförderung festgelegt ist. Darin werden die gezielte Unterstützung und Begleitung von Mitarbeitenden im Hinblick auf zukünftige interne Positionen definiert.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, das bestehende Förderkonzept unter Berücksichtigung der drei folgenden zentralen Zielsetzungen weiterzuentwickeln: wissenschaftliche Qualifizierung, Einbindung in die Scientific Community und Laufbahnplanung.

Handlungsfeld B: Begleitung/Unterstützung

Der wissenschaftliche Nachwuchs beurteilt die Begleitung durch Vorgesetzte an der PHBern sowie die vielfältigen Weiterbildungsangebote positiv, dennoch besteht ein zusätzlicher Bedarf an einer beständigen, hochschulinternen professionellen Begleitung. Die Unterstützung der universitären Hochschule wurde von den Doktorandinnen und Doktoranden insgesamt als unzureichend eingeschätzt. Ebenso besteht ein zusätzlicher Bedarf an Unterstützungsangeboten zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Kompetenzen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Zuständigkeiten bezüglich der Betreuung/Begleitung von Doktorandinnen und Doktoranden zu klären sowie zusätzliche Qualifizierungsangebote im Forschungsbereich zu etablieren. Eine Möglichkeit, weiterführende Angebote zur gezielten wissenschaftlichen Kompetenzentwicklung anzubieten, besteht darin, Kooperationen mit den universitären Hochschulen einzugehen. Gemeinsame PhD-Programme würden es den Pädagogischen Hochschulen ermöglichen, sich bezüglich der Qualifikation ihres wissenschaftlichen Nachwuchses auch ohne Promotionsrecht massgeblich einzubringen. Eine

Mehrfachbetreuung durch eine Pädagogische Hochschule und eine Universität würde zudem dazu beitragen, die teils problematischen Betreuungsverhältnisse zu verbessern.

Handlungsfeld C: Netzwerke/Scientific Community

Das Netzwerk an der PHBern bildet für Assistentinnen und Assistenten sowie für wissenschaftliche Mitarbeitende einen zentralen Referenzpunkt. Dieses war bei den befragten Dozentinnen und Dozenten im Vergleich weniger ausgebildet. Insgesamt besteht bei sämtlichen Nachwuchskategorien ein Bedarf nach vermehrter hochschulinterner Vernetzung. Die Vernetzung innerhalb der Scientific Community wird zwar geschätzt, ist im Vergleich zur Einbindung in die eigene Pädagogische Hochschule jedoch weniger ausgeprägt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die hochschulinterne und -externe Vernetzung gezielt zu fördern. Eine Möglichkeit zur Stärkung der hochschulinternen Kooperation besteht darin, regelmässig stattfindende Austauschtreffen und Kolloquien durchzuführen. Die hochschulexterne Kooperation liesse sich durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den universitären Hochschulen fördern. Dadurch könnten die Doktorandinnen und Doktoranden auf diverse Netzwerke zurückgreifen und ihre Einbindung in die Scientific Community vorantreiben.

Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf/Doktorat/Privatleben

Um Beruf, Doktorat und Privatleben besser vereinbaren zu können, werden adäquate Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Kinderbetreuungsplätze, eine gesicherte Finanzierung sowie zeitliche Freiräume für die Qualifikationsarbeit hervorgehoben. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob die PHBern diese Rahmenbedingungen bietet und ob / und wie sie diese gegebenenfalls weiterentwickeln kann.

Handlungsfeld E: Laufbahnplanung

Im Rahmen der Laufbahnplanung ist die frühe Klärung nächster Karriereschritte entscheidend. Entwicklungsgespräche mit der vorgesetzten Person, eine offene Führungskultur sowie ein institutionell kommuniziertes Laufbahnmodell sind zentral, um in der Laufbahnplanung für die Mitarbeitenden eine höhere Transparenz zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, diversifizierte Laufbahnoptionen in den Bereichen Forschung, Lehre oder Third Space anzubieten. Diese akademischen Positionen würden dem

hoch qualifizierten Nachwuchs eine längerfristige berufliche Perspektive an der eigenen Hochschule bieten, was wiederum dem unerwünschten Verlust von wissenschaftlichem Potenzial entgegenwirken würde. Planbarkeit bedeutet immer auch, einen Alternativplan mit Laufbahnoptionen ausserhalb der Hochschule zu entwickeln. Hierfür wäre es wichtig, die Mitarbeitenden schon an der Pädagogischen Hochschule mit entsprechenden Weiterbildungen vorzubereiten. Diese Planung sollte von der Hochschule durch eine angemessene Finanzierung unterstützt werden.

5.2 Diskussion

Über alle Handlungsfelder hinweg zeigt die vorliegende Untersuchung, dass sich hinsichtlich *Chancengleichheit* weder die befragten Frauen noch die Männer an der PHBern in irgendeiner Art und Weise diskriminiert fühlten. In der Studie von Böckelmann et al. (2013a) wurde tendenziell eine Benachteiligung von Frauen im Mittelbau hinsichtlich ihrer Anstellungsbedingungen ausgemacht. Mittelfristig besteht auch an der PHBern Handlungsbedarf: Was die *Chancengleichheit* zwischen den verschiedenen Funktionskategorien bzw. zwischen den Assistentinnen und Assistenten, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Dozentinnen und Dozenten betrifft, zeigen sich Benachteiligungen aufgrund der unterschiedlichen Anstellungsbedingungen. Die Letztgenannten sind unbefristet angestellt, während Assistentinnen und Assistenten immer befristet und wissenschaftliche Mitarbeitende teils befristet angestellt sind. Mit Ausnahme der erstgenannten Kategorie (Dozentinnen und Dozenten) sind die Laufbahnmöglichkeiten des Mittelbaus ungewiss.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es der PHBern mittelfristig gelingt, sämtliche Mittelbaukategorien chancengerecht, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu fördern. Damit sind die zielgerichtete Ausgestaltung der professionellen internen Begleitung, die Unterstützung bei der interne und externe Vernetzung, Hilfeleistungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Familie sowie die Förderung der beruflichen Laufbahn gemeint – allesamt wichtige Faktoren für die Professionalisierung des Nachwuchspersonals.

III Massnahmen

In diesem dritten Teil des Berichts werden Massnahmen zur gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgeschlagen.

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

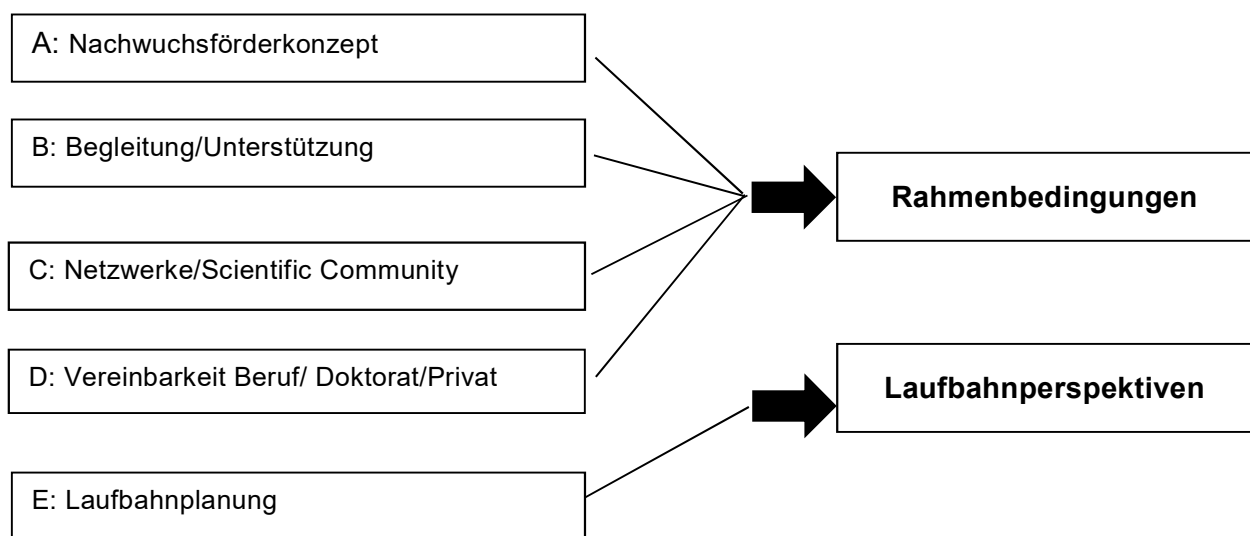


Abbildung 6: Vorgehen Massnahmenentwicklung

Unter dem Thema *Rahmenbedingungen* werden weiterführende Überlegungen subsummiert, welche die Arbeitsbedingungen an der PHBern insgesamt sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Doktorat und Privatleben unter Berücksichtigung von Geschlecht und Funktionen beinhalten. Das Thema *Laufbahnperspektiven* bezieht sich auf die internen Entwicklungsmöglichkeiten der Doktorierenden nach der Qualifikationsphase. Für beide Themenbereiche werden konkrete Massnahmenvorschläge formuliert.

6. Massnahmenplan

Der nachfolgende Massnahmenplan dient der Entwicklung von umsetzungsfähigen Lösungsansätzen zu den in der Ist-Analyse (Situationsanalyse des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern) aufgedeckten Schwachstellen in fünf zu bearbeitenden Handlungsfeldern. Der Massnahmenplan im Sinn einer Soll-Konzeption orientiert sich an den im Projektauftrag festgelegten Zielen. Das erste Ziel umfasste eine Bestandsaufnahme der akademischen Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern. Das zweite Ziel bestand darin, aus dieser systematischen Bestandsaufnahme Massnahmen zur Sicherstellung einer chancengerechten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der PHBern vorzuschlagen. Vor der Erarbeitung des Massnahmenplans wurden die Untersuchungsziele nochmals reflektiert. Mit Blick auf die vorliegenden Untersuchungsbefunde waren keine Zielanpassungen erforderlich.

Demnach wird in der Phase der Soll-Konzeption ein gezielter Weg zur Entwicklung der Lösungsansätze durchlaufen. Zu den ermittelten Schwachstellen in den fünf Handlungsfeldern werden Lösungsansätze 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 Anknüpfungspunkte.

6.1 Rahmenbedingungen

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

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

6.2 Karriereperspektiven

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

Für eine chancengerechten, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Nachwuchsförderung an der PHBern ist das Commitment aller Akteure erforderlich, damit ein hochschulübergreifendes Verständnis von wissenschaftlicher Nachwuchsförderung an der PHBern etabliert werden kann.

7. 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.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2011). *Bildungsperspektiven. Szenarien 2011–2020 für die Hochschulen und die Personen mit Hochschulabschluss in der Bevölkerung*. Bern: BFS.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2015). *Längsschnittanalysen im Bildungsbereich: Übergänge und Verläufe auf der Tertiärstufe*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2018). *Hochschulstatistik*. Bern: BFS.
- Felber, Patricia (2016). *Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Mit Empfehlungen für gendergerechte akademische Karrierewege*. Bern: Akademien der Wissenschaften Schweiz.
- 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. & Tresp, P (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkulturen im Spannungsfeld zwischen Wissenschaftsorientierung und Berufsfeldbezug* (81-84). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.

- 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.
- Leder, Christian (2011). Neun Thesen zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In H. Ambühl & W. Stadelmann (Hrsg.), *Wirksame Lehrerinnen - und Lehrerbildung — Gute Schulpraxis, gute Steuerung. Bilanztagung II* (13-37). Bern: EDK:
- 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 wirksamen 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.
- 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.

Tettenborn, Annette (2019). Medienmitteilung. Verfügbar unter: <<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/medien/medienmitteilungen/2019/06/18/dozierende-an-fhs-und-phs-sind-stark-in-der-praxis-verankert/>> [072019].

Tremp, Peter & Tettenborn, Annette (2013). Forschungsorientierung in der Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 31(3), 286-300.

Tremp, Peter; Stäubli, Erika & Suter, Alois (2014). Personal und Personalentwicklung in (berufs - orientierten) Hochschulen – Ein Diskussionsbeitrag. *Fachhochschule Schweiz (hes-ch)*.

Anhang

I.	Fragebogen	60
II.	Kategoriensystem	69
III.	Gruppenvergleiche	80
IV.	Verzeichnis der Abbildungen/Tabellen	90

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 abzubrechen.

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
- Führungsassistent
- 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

Karrieremotive

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiele
Intrinsische Motive	Forschendes Interesse	
	Wissenschaftliches Arbeiten	<p>„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 Sekundarstufe II erworben und danach zwei Jahre an einem Gymnasium/Fachmittelschule unterrichtet. Für mich war es der logische nächste Schritt, mich auf die Stelle an der PH zu bewerben und mein Bestreben umzusetzen.“</p>
	Zur Weiterentwicklung des Bereichs beitragen	<p>„Spannendes Thema.“</p> <p>„Zudem sah ich die Notwendigkeit, da in meinem Fachbereich kaum jemand doktriert und generell wenig Forschung betrieben wird.“</p> <p>„Interesse daran, an der Weiterentwicklung der Volksschule mitzuarbeiten.“</p>
	Weiterentwicklung Kompetenzen	<p>„Es schien mir der nächste logische Schritt nach dem Masterstudium zu sein.“</p> <p>„Sowie die Möglichkeit, mich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren.“</p>
	Akademische Freiheit	<p>„Die Freiheit bzgl. der Inhalts- bzw. der Themenwahl der Dissertation. Nicht einem grösseren Projekt untergeordnet und schon im Vorherein festgelegt.“</p> <p>„[...] dass ich mir damit die Freiheit schaffen wollte, selber entscheiden zu können, wozu ich forsche.“</p>

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiele
Extrinsische Motive	Karrierperspektive Forschung	<i>„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.“</i>
	Karrierperspektive Lehre	<i>„Insbesondere die Möglichkeit, als Dozent an einer Hochschule zu arbeiten, war für mich ausschlaggebend, eine Dissertation in Angriff zu nehmen.“ „Mich hat vor allem die Perspektive auf eine feste Anstellung als Dozentin an der PH dazu bewogen zu doktorieren.“</i>
	Gelegenheit	<i>„Spannendes Projekt Gutes Kollegium Mangelnde Alternative Karriere-möglichkeit.“ „Umstände, Herausforderung gesucht, Möglichkeit erhalten.“</i>
	Arbeitsbedingungen PHBern	<i>„Der Arbeitsort sowie das Arbeitsumfeld und die Anstellungsbedingungen an der PH Bern.“ „Weil ich mir es in der PH eher vorstellen konnte, als Mutter zu doktorieren als im knallharten kompetitiven U-niumfeld. Meine Mentorinnen an der PHBern haben mich sehr dabei unterstützt.“</i>
	Doktorat als Stellenanforderung	<i>„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.“</i>
	Mehrfachqualifikation	<i>„(...) Druck, dem Wunsch nach einer Dreifach-Qualifikation (Lehrdiplom, Dissertation und CAS Hochschul-lehre) nachgehen zu müssen.“</i>

Karrieresituation

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Motivierende Aspekte	Forschende Interesse	<p>„Mich motiviert, dass ich mich vertieft und intensiv mit einem Thema, das mich interessiert, auseinandersetzen kann.“</p> <p>„Ich genieße meine Freiheiten - im Denken und im Arbeiten.“</p> <p>„Die gesellschaftliche und fachliche Relevanz des Themas sowie der hohe Aktualitätsgrad, viele Rückmeldungen und Interessensbekundungen von Drittpersonen.“</p> <p>„Grosse Selbstständigkeit - Freiheiten von Seiten des Arbeitgebers“</p>
	Lernprozess	<p>„Ich liebe es, zu forschen und Leute zu interviewen. Das empirische macht mir Spass, das Schreiben ebenfalls. Es ist einfach mein Ding.“</p> <p>„Neues Wissen zu erlangen und zu generieren. Herausforderungen in verschiedenen Bereichen (Forschung, Lehre), welche die eigenen Kompetenzen erweitern.“</p> <p>„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.“</p>
	Aussicht auf Erfolg	<p>„Inzwischen motiviert mich der baldige Abschluss.“</p>
	Praxisbezug	<p>„In einem Forschungsprojekt mitarbeiten zu können, welches so praxisorientiert ist, motiviert mich sehr.“</p>
	Abwechslung	<p>„Abwechslung Kontakt zu Studierenden.“</p>

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Demotivierende Aspekte	Inhaltliche und methodische Unzulänglichkeiten	<p>„Probleme inhaltlicher oder statistischer Art, die meine Kompetenzen übersteigen.“</p> <p>„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.“</p> <p>„Bis jetzt finde ich es herausfordernd eine abschliessende und präzise Fragestellung zu finden.“</p> <p>„Anstrengend ist zeitweise das Eintauchen in grössere Mengen Literatur für einen ganz kleinen Teil der Dissertation.“</p>
	Fraglicher Sinn	<p>„Andere Tätigkeiten würden mich in meiner Tätigkeit in der Lehrerinnen-Lehrer Bildung deutlich weiterbringen.“</p>
	Unsicherheiten	<p>„Dann kommen grosse Selbstzweifel auf. Manchmal denke ich auch, wenn 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?“</p> <p>„Ungewissheit über Erfolg/Misserfolg.“</p>
	Zeitliche Freiräume	<p>„Das Schwierigste ist, genügend Zeit zu finden zum konzentrierten Arbeiten.“</p> <p>„Manchmal ist der Druck hoch, produktiv zu sein. Man muss ja schliesslich die Zeit auch nutzen. Wenn dann eine Blockade da ist, setzt man sich selbst unter Druck und erreicht erst recht nicht das vorgenommene Ziel.“</p>
	Ungeklärte Finanzierung	<p>„Geldmittel auftreiben.“</p> <p>„Drei Jahre reichen nicht aus, um eine Dissertation zu schreiben. Ich wurde drei 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]).“</p>

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Abbruchgedanken	Nein	
	nein	„nein“
	Ja	
	Unsicherheiten	„Aber immer wieder zweifle ich, ob ich das wirklich kann.“
	Fragliche berufliche Perspektive	„fragliche Zukunftsperspektive [...] als Frau ist man mit einem Dr. auf dem restlichen Arbeitsmarkt (ausserhalb der Bildungsinstitutionen) z.T. weniger beliebt als ohne, Stichwort überqualifiziert.“
	Hohe Anforderungen	„Weil die Belastung mit gleichzeitiger Anstellung als Dozentin ([...]%) an der PH Bern, als Mutter von drei Kindern und mit der Dissertation manchmal fast unerträglich ist.“ „wenn der Druck und die Widerstände gross wurden.“ „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.“

UNTERSTÜTZUNG

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Positive Aspekte der Unterstützung	Unterstützung aus privatem Umfeld	„Ich habe von meinem Freundeskreis moralische Unterstützung.“ „Ich habe jedoch insgesamt den Eindruck, dass ich an verschiedenen Orten und von verschiedenen Personen Unterstützung erhalte, wenn ich diese benötige.“
	Unterstützung PHBern	„Von meiner Vorgesetzten an der PHBern werde ich sehr gut unterstützt.“ „An der PH erlebe ich sehr viel Wohlwollen für mein Vorhaben. Ich konnte auch schon unbezahlten Urlaub beziehen, um an der Dissertation zu arbeiten. Ich erhielt auf Anfrage auch methodische Unterstützung.“

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Negative Aspekte der Unterstützung	Abhängigkeiten/ Unzureichende Begleitung PHBern	<p>„Abhängigkeit von Vorgesetzten.“</p> <p>„Von wem unterstützt? Kann die Frage so nicht beantworten [...]. Von der PHBern insgesamt eher weniger.“</p> <p>„Ich fühle mich alleine gelassen.“</p> <p>„Einsame Arbeit..., kaum Peers“</p> <p>„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.“</p>
	Fehlende Unterstützung universitäre Hochschule	<p>„Die Betreuung an der Uni finde ich eher problematisch. Die Leute sind nett, aber ich erlebe wenig Verständnis als externe Doktorandin und erhalte kaum inhaltliches Feedback. Bei Fragen heisst es oft: Das musst du selber wissen; oder: Wir können nicht deine Dissertation für dich schreiben. Ich fühle mich alleine gelassen.“</p> <p>„Meinen Doktorvater hab 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...“</p> <p>„Meine Betreuerin so gut das eben geht bei einer Distanz von 1000 Kilometern.“</p>

NUTZUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN

Kategorie	Unterkategorie
Unterstützungsangebote	Keine
	Kolloquium
	Beratungsangebote/Coachings
	Seminare und Vorlesungen
	Workshops
	Urlaubssemester
	Graduate School
	Tagungen
	Internet

BEDARF AN ZUSÄTZLICHER UNTERSTÜTZUNG

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Gewünschte zusätzliche Unterstützung	Begleitung	<p>„Eine Person im Haus (OH), die von Anfang an die Dissertation begleitet.“</p> <p>Jemand, der einen ein bisschen begleitet, versteht, wovon man redet, ev. auch fachliche und methodische Hinweise geben kann, mitdiskutiert usw. wäre schon sehr schön.“</p> <p>„Begleitung der Dissertation durch eine/n Angehörigen der PHBern.“</p> <p>„Allgemein mehr Interesse an der individuellen Förderung.“</p>
	Qualifizierungsangebote	<p>„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 mit diese sind meist schon ausgebucht.“</p> <p>„Methodische Beratung“; „Summer Schools“; „Statistik Sprechstunden.“</p> <p>„Inputveranstaltungen zu Forschungsmethoden, schreiben.“</p>
	Austausch / moralische Unterstützung	<p>„Manchmal würde ich mir wünschen in einem Büro mit anderen Forschenden zu sein, die ich bei Analysenproblemen auch direkt fragen könnte.“</p> <p>„Austausch mit Personen, die ähnliche Inhalte bearbeiten.“</p> <p>„Moralische Unterstützung am Institut; das Wahrnehmen, dass Forschung explizit erwünscht ist und zum Pflichtenheft von Dozierenden gehört.“</p>

NETZWERK

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Netzwerk	Geringes Netzwerk	„In keines“ ; „Gar nicht, Zeit fehlt im Moment.“
	Netzwerk an der Hochschule	„Interner Austausch am Institut.[...].“
	Scientific Community	„Die Einbindung in die Scientific Community erachte ich als eher gering.“
	Fachgesellschaften	„Austausch in der Fachgesellschaft in der Schweiz.“
	Doktoratsspezifische Netzwerke	„Doktoratsprogramm Thema Am Institut der universitäre Hochschule“ „Kolloquium Universitäre Hochschule, sporadisches Vorstellen und Diskussion des Dissertationsprojekts.“

VEREINBARKEIT

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Vereinbarkeit Beruf/Doktorat und Privatleben	Herausforderung	„Mein Beruf und ist gut mit meinem Privatleben vereinbar. Die Dissertation hingegen führt jedoch immer wieder zu Situationen, in denen ich mir wünsche, ich hätte nie damit begonnen. Ich muss immer wieder Wochenenden investieren, die ich lieber mit meiner Familie und meinen Freunden verbringen würde.“
	Haltung/Selbstverständnis	„Ich praktiziere das bereits.“ „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.“
	Organisation	„Zeitmanagement“; Eine sorgfältige Zeit- und Freizeitplanung.“
	Arbeitsbedingungen	„Eine akademische Karriere ist m.E. vereinbar mit einer Familie. Es kommt hierbei aber auf die Rahmenbedingungen an. Wenn seitens Arbeitsgeber Kita-Plätze angeboten werden oder die Möglichkeit der Kinderbetreuung vorhanden ist, trägt das massgeblich zur Vereinbarkeit bei.“

Karrierperspektiven

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Karrierperspektive nach dem Doktorat	Verbindung 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 erleben ich jetzt schon wie vielfältig die Synergien zwischen Forschung und Lehre sind.“
	Perspektive Lehre	„Dozent PHBern.“ „Weiterhin würde ich in der Aus- und Weiterbildung der Lehrperson tätig sein. [...] fand ich es bis anhin sehr bereichernd mit Studierenden zusammen zu arbeiten. Von dem her könnte ich mir meine Zukunft sehr gut an einer PH oder Universität vorstellen.“ „Weiterarbeit als Dozentin, hoffentlich besser ausgerüstet, um Masterarbeiten zu betreuen.“
	Perspektive Forschung	„Am liebsten weiter in der Forschung arbeiten“ „Weiterhin jeden Tag mit Freude an die Arbeit zu gehen! Entdecken und zu forschen macht unglaublich glücklich – wenn ich diesen Enthusiasmus bis zu meiner Pensionierung mitnehmen kann, bin ich glücklich!“ „Eigene Projekte eingeben und Mitantragstellerinnen bzw. Mitantragsteller selber auswählen.“
	Umorientierung	„Neue Ausbildung.“ „Das Problem ist, dass die Dissertation für den Weg, den ich jetzt eingeschlagen habe (NICHT Lehre und Forschung), kaum einen Unterschied machen wird. Selbstverständlich kann man es nie genau wissen und was man hat, kann einem auch niemand mehr nehmen, aber 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.“
	Fehlende Perspektive	„Da ich mich nicht zur Dozentin eigne, sehe ich an der PH keine Perspektive nach der Dissertation.“

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Professur	Ja	<p>„Ist für mich vorstellbar, weil dadurch v.a. meine Forschung und Entwicklung und deren Aufnahme in der internationalen Community unterstützen würde. Mir wäre es jedoch wichtig weiterhin [Stufe] zu unterrichten.“</p> <p>„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.“</p>
	Nein	<p>„Theoretisch ja, praktisch wegen mangelnder Auftrittskompetenz keine mögliche Perspektive.“</p> <p>„Nein, ich interessiere mich mehr für die praxisorientierte Forschung.“</p> <p>„In der exekutiven Arbeit (Forschung und Lehre) fühle ich mich am wohlsten Lehrer ist mein Traumberuf</p> <p>„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.“</p>

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Verbleib an der PHBern	Forschendes Interesse	<p>„Würde ich sehr gerne. Aber ich denke, dass auch hier keine Ressourcen respektive sichere oder langfristige Angebote bestehen.“</p> <p>„Ja, weil ich die praxisorientierte Forschung spannend finde.“</p>
	Einbringen der eigenen Kompetenzen	<p>„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.“</p> <p>„Ja unbedingt. Meine Erfahrungen mit der Dissertation sind wichtig, um als Dozentin weiterzukommen, und diese möchte ich in Zukunft weiterhin einfließen lassen.“</p>
	PHBern als Arbeitgeberin	<p>„Ja, das kann ich mir sehr gut vorstellen, da ich mich an der PHBern sehr wohl fühle.“</p> <p>„Mittelfristig ja, die PHBern ist meiner Ansicht nach eine gute Arbeitgeberin“</p> <p>„Ja. Die PH bietet gute Möglichkeiten für die Verbindung von Forschung und Lehre.“</p> <p>„Ja, absolut. Hohe Identifikation mit Umfeld und Team, insbesondere im Bereich : [...]. Z.B. als Dozent oder wissenschaftlicher Mitarbeiter.“</p>
	Alternativlosigkeit	<p>„Es gibt keine Alternativen für mich, d.h. die PHBern bietet mir momentan das</p>

	Mangelnde Kooperation mit UH	<i>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 Hochschule zustande – eher zufällig und vom Engagement der betreffenden Personen abhängig.“</i>
	Arbeitsort	<i>„Zudem liegt Bern relativ nahe an meinem Wohnort.“</i>

Kategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel
Wahrgenommene interne Laufbahnen	Unsicherheit	<p><i>„Keine konkreten Perspektiven.“ „Perspektiven werden im MAG besprochen.“</i></p> <p><i>„Bis jetzt noch keine. Es wurde explizit geäußert, dass keine Personen, sondern Projekte gefördert werden. Was wiederum bedeutet, wenn man nicht Bereichs- oder Schwerpunktleiterin bzw. Schwerpunktleiter ist, wiederum nur befristete Anstellungen angeboten werden.“</i></p> <p><i>„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 persönliche Wertschätzung mindert und gerade hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unattraktiv ist.“</i></p>
	Zuversicht	<p><i>„Ich schätze die Perspektiven gut ein.“</i></p> <p><i>„Ich könnte in die Lehre gehen und weiterhin auch als Forscherin tätig sein.“</i></p> <p><i>„Die Möglichkeit, Forschungsanträge zu stellen und auch bei der Projekteingabe unterstützt zu werden.“</i></p>

III. Gruppenvergleiche

Karrieremotive

	Frauen	Männer	Total
Forschendes Interesse	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
Forschendes Interesse	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

	Assistierende	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
Forschendes Interesse	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

	Assistierende	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
Begleitung 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
Begleitung 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/>			

Karrierperspektive 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

	Assistierende	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

	Assistierende	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	Total
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

Tabelle 1: Überblick Kategoriensystem	21
Abbildung 1: Beschäftigungsgrad an der PHBern	24
Abbildung 2: Dauer der Arbeit an der Dissertation	25
Abbildung 3: Beschäftigungsfristen nach Funktion	25
Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche nach Funktion	26
Abbildung 5: Nutzung von Weiterbildungsangeboten	36
Abbildung 6: Vorgehen Massnahmenentwicklung	53