

# Auf dem Weg zur Professur: Was macht eine akademische Karriere attraktiv?



dpa / picture alliance / Fabian Stratenschulte



www.nationalgeographic.de/aktuelles/gehirn-update-im-takt-der-hirnstroeme



www.uta.edu/faculty/david/MPJ0387790000%5B1%5D1.jpg



www.teaching-learning.eu

Bettina S. Wiese

Ordinaria am Institut für Psychologie der RWTH Aachen

Vortrag im Rahmen des Symposiums „Personalentwicklung im Wissenschaftsbetrieb“  
an der RWTH Aachen (02.10.2013)

# Gliederung

- Warum halte ich diesen Vortrag ?

Start eines neuen BMBF-Projekts zur akademischen Karriereentwicklung am 01.09.2013

... um für die akademische Karriere zu werben (deshalb hat sich das Attribut „attraktiv“ in den Titel geschlichen)



## BMBF-Projekt

# Karriereentscheidungen und –verläufe des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ein interdisziplinäres Längsschnittprojekt zum Zusammenspiel zwischen kontextuellen Anforderungen und Personenmerkmalen

### Lehrstuhl für Personal- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. Bettina S. Wiese

Projektmitarbeiter/innen:

Dr. Christian L. Burk

M.Sc. Aida Alisic

Dipl.-Psych. Anna Stertz

M.Sc. Sophia Teeuwen

### Projektpartner: Lehrstuhl für Personal

Prof. Dr. Christian Grund

Dr. Johannes Martin

Projektmitarbeiter:

M.Sc. Mats Väisänen

### Projektpartner: Lehrstuhl für Technik- u. Organisationssoziologie

Prof. Dr. Roger Häußling

Projektmitarbeiterin:

M.A. Jacqueline Lemm (Institut für Textiltechnik)

Projektstart: 01.09.2013 (Laufzeit: 3 Jahre)



## Psychologisch-personalökonomischer Fokus

- Vorhersage der *Entscheidung für den beabsichtigten und tatsächlichen Einstieg in die wissenschaftliche Karriere nach Abschluss der Promotion*
- *Vorhersage des tatsächlichen Verbleibs sowie Erfolgs in der wissenschaftlichen Karriere*

## Organisationssoziologischer Fokus

- *Analyse von Modelle der Durchlässigkeit bzw. Parallelität zwischen Universität und Wirtschaft (Institut für Textiltechnik und Großbetriebe / KMU aus dem Umfeld dieses Instituts)*



## Psychologisch-personalökonomischer Fokus

- Vorhersage der *Entscheidung für den beabsichtigten und tatsächlichen Einstieg in die wissenschaftliche Karriere nach Abschluss der Promotion*
- *Vorhersage des tatsächlichen Verbleibs sowie Erfolgs in der wissenschaftlichen Karriere*

### Datenbasis:

1. Anforderungsanalysen: Experteninterviews mit Akademiker/innen verschiedener Karrierestadien (innerhalb und außerhalb der Universität)
2. Längsschnittstudie mit Doktorand/innen ( $N = 1.500$ ) und Postdoktorand/innen ( $N = 1.000$ ) aus dem naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich [jeweils zwei Kohorten]; vier Messzeitpunkte im Halbjahresabstand (zusätzlich Vorgesetztenurteile)
3. Teilstichprobe nimmt an einem Assessment Center teil (verhaltensbezogene Simulationsaufgaben)

## Praxistransferziele des Projekts:

Bereitstellung von Kompetenzprofilen für unterschiedliche Karrierewege und –phasen innerhalb und außerhalb der Universität

Bereitstellung diagnostischer Instrumente zur frühzeitigen Bestimmung besonderer Kompetenzen und Entwicklungsfelder

Bewertung des Potentials von Modellen der Durchlässigkeit und Parallelität von wissenschaftlich-akademischen und industriellen Beschäftigungsverhältnissen

Bereitstellung von Empfehlungen für das Personalmarketing und die Personalentwicklung an Universitäten

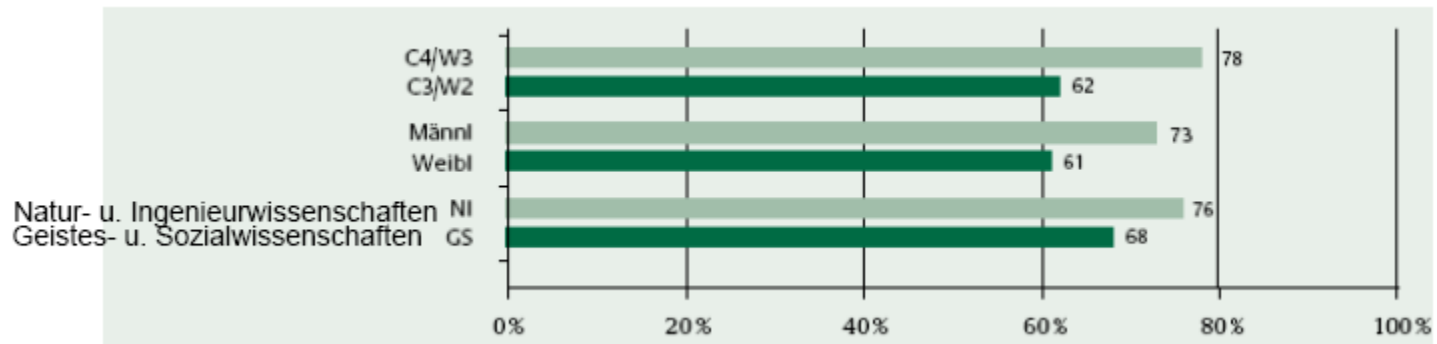
# Gliederung

- Warum halte ich diesen Vortrag ?
  - Start eines neuen BMBF-Projekts zur akademischen Karriereentwicklung am 01.09.2013
  - ... um für die akademische Karriere zu werben (deshalb hat sich das Attribut „attraktiv“ in den Titel geschlichen)
- Wie zufrieden sind Universitätsprofessor/innen?
- Womit verbringen Universitätsprofessor/innen ihre Zeit?
- Überlegungen zu kompetenz- und motivationsorientierten Eignungsmerkmalen für eine akademische Karriere

## Wie zufrieden sind Universitätsprofessor/innen?

71% der in Deutschland tätigen Professor/innen sind beruflich (sehr) zufrieden

(bei den Mitarbeiter/innen sind es nur 55%; v.a. negative Bewertung der Beschäftigungsunsicherheit und der Einkommenssituation, vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013)



N = 149 Befragte; Jacob & Teichler, 2011; S. 145

aber:

- 48% der Professor/innen berichten, dass der Beruf für sie eine große persönliche Belastung darstellt (bei den Mitarbeiter/innen sind es 36%)
- bemängelt werden v.a. das im internationalen Vergleich hohe Lehrdeputat und mühsame Verwaltungsprozesse



# Gliederung

- Warum halte ich diesen Vortrag ?
  - Start eines neuen BMBF-Projekts zur akademischen Karriereentwicklung am 01.09.2013
  - ... um für die akademische Karriere zu werben (deshalb hat sich das Attribut „attraktiv“ in den Titel geschlichen)
- Wie zufrieden sind Universitätsprofessor/innen?
- Womit verbringen Universitätsprofessor/innen ihre Zeit?
- Überlegungen zu kompetenz- und motivationsorientierten Eignungsmerkmalen für eine akademische Karriere

# Aufgaben/Tätigkeiten im Rahmen einer Universitätsprofessur

**Lehre** (inkl. Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Prüfungen, Betreuung von Qualifikationsarbeiten)

**Forschung** (Akquise und Durchführung von Projekten, Datenanalysen, Präsentation von Ergebnissen, Lesen, Schreiben/Publizieren)

**Nachwuchsförderung** (Auswahl und Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, Promotions-/Habilitationbetreuung)

**Selbstverwaltung** (z.B. Mitarbeit in Hochschulgremien, Geschäftsführung von Instituten)

**Dienstleistungen** (patientenbezogene Dienste, öffentliche Vorträge)

# Exkurs: Merkmale gesundheits- und motivationsförderlicher förderlicher Arbeit

(Ulich, 2011)

- Anforderungsvielfalt
- Vollständigkeit
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion
- Sinnhaftigkeit
- Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit

Aspekte finden sich  
in der Arbeits-  
situation von  
Professor/innen  
wieder !

# Wöchentliche Arbeitsstunden in Deutschland tätiger Universitätsprofessor/innen

Uni Prof	
<b>a. Während der Vorlesungszeit</b>	
Lehre (A)	18,5
Forschung (B)	17,3
Dienstleistungen (C)	7,1
Verwaltung (D)	8,5
Andere berufliche Tätigkeiten (E)	4,7
Wochenstunden insgesamt	56,1
Anzahl (n)	(147)
<b>b. Außerhalb der Vorlesungszeit</b>	
Lehre (A)	7,9
Forschung (B)	25,4
Dienstleistungen (C)	7,0
Verwaltung (D)	5,9
Andere berufliche Tätigkeiten (E)	5,3
Wochenstunden insgesamt	51,6

C4/W3: 59h/Wo

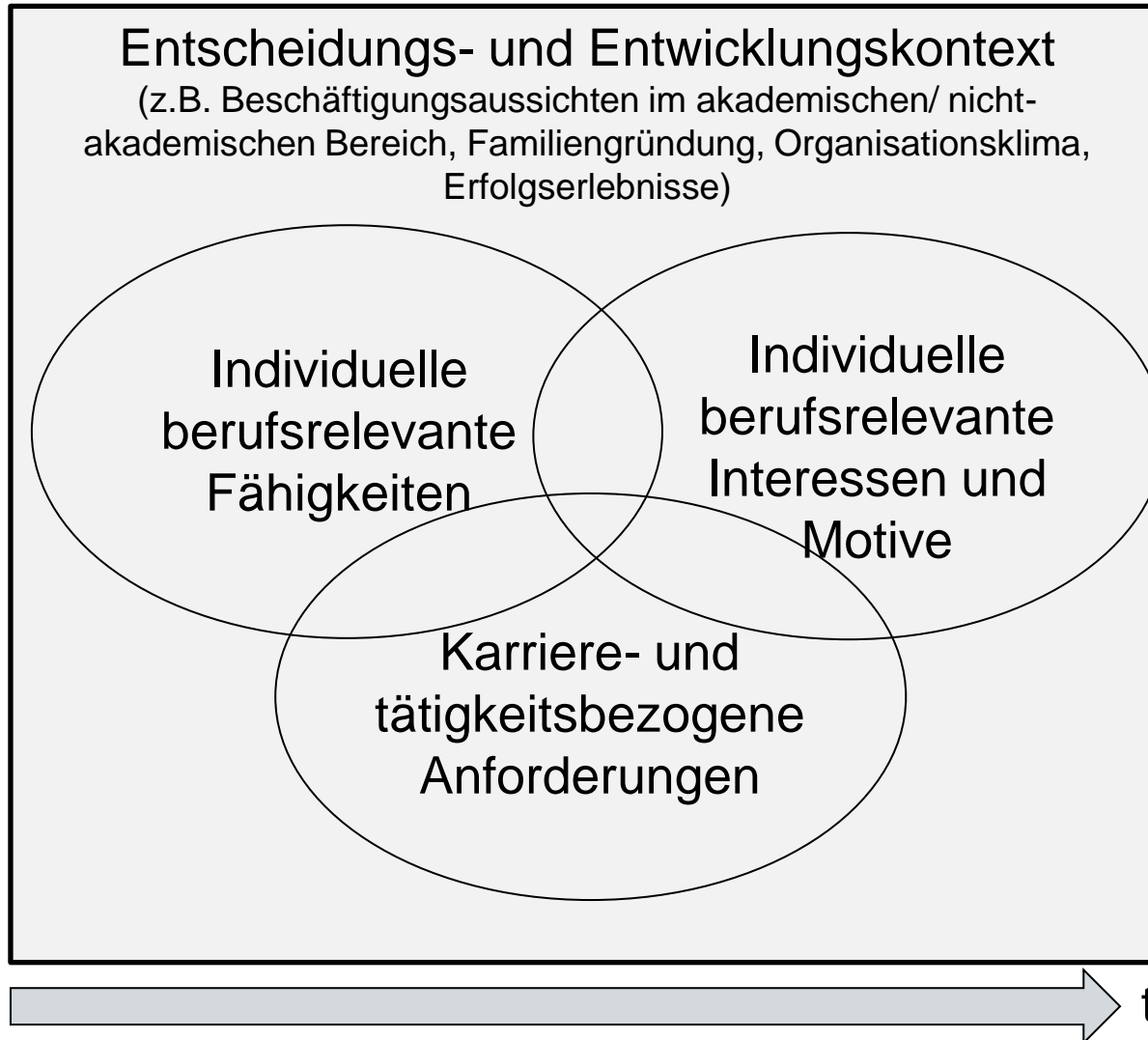
C4/W3: 53h/Wo

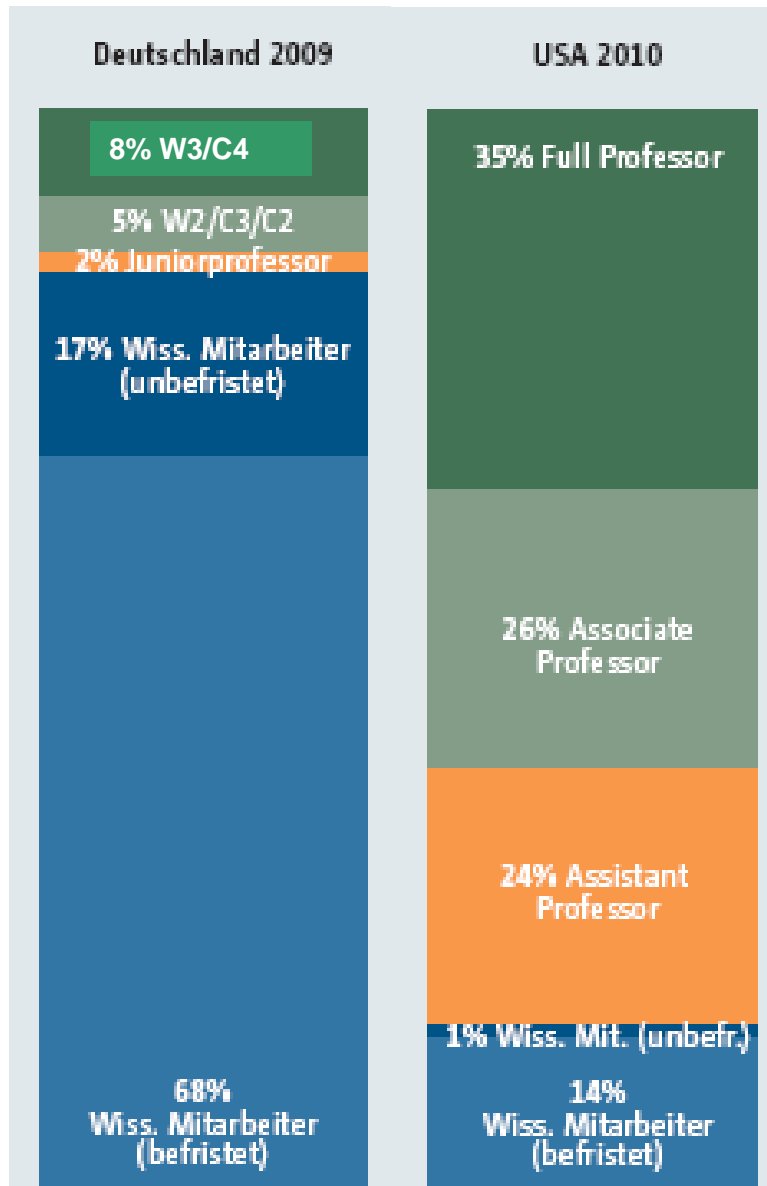
Jacob & Teichler (2011), N = 134, S.130

# Gliederung

- Warum halte ich diesen Vortrag ?
  - Start eines neuen BMBF-Projekts zur akademischen Karriereentwicklung am 01.09.2013
  - ... um für die akademische Karriere zu werben (deshalb hat sich das Attribut „attraktiv“ in den Titel geschlichen)
- Wie zufrieden sind Universitätsprofessor/innen?
- Womit verbringen Universitätsprofessor/innen ihre Zeit?
- Überlegungen zu kompetenz- und motivationsorientierten Eignungsmerkmalen für eine akademische Karriere

# Psychologisches Rahmenmodell





## Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten in Deutschland und den USA.

(bitte beachten: In den USA haben Doktorand/innen i.d.R. einen Studentenstatus und werden nicht zum Personal gezählt.)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; S. 82

## **Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten, die sich seit den 1990er Jahren (in Deutschland) verändert haben**

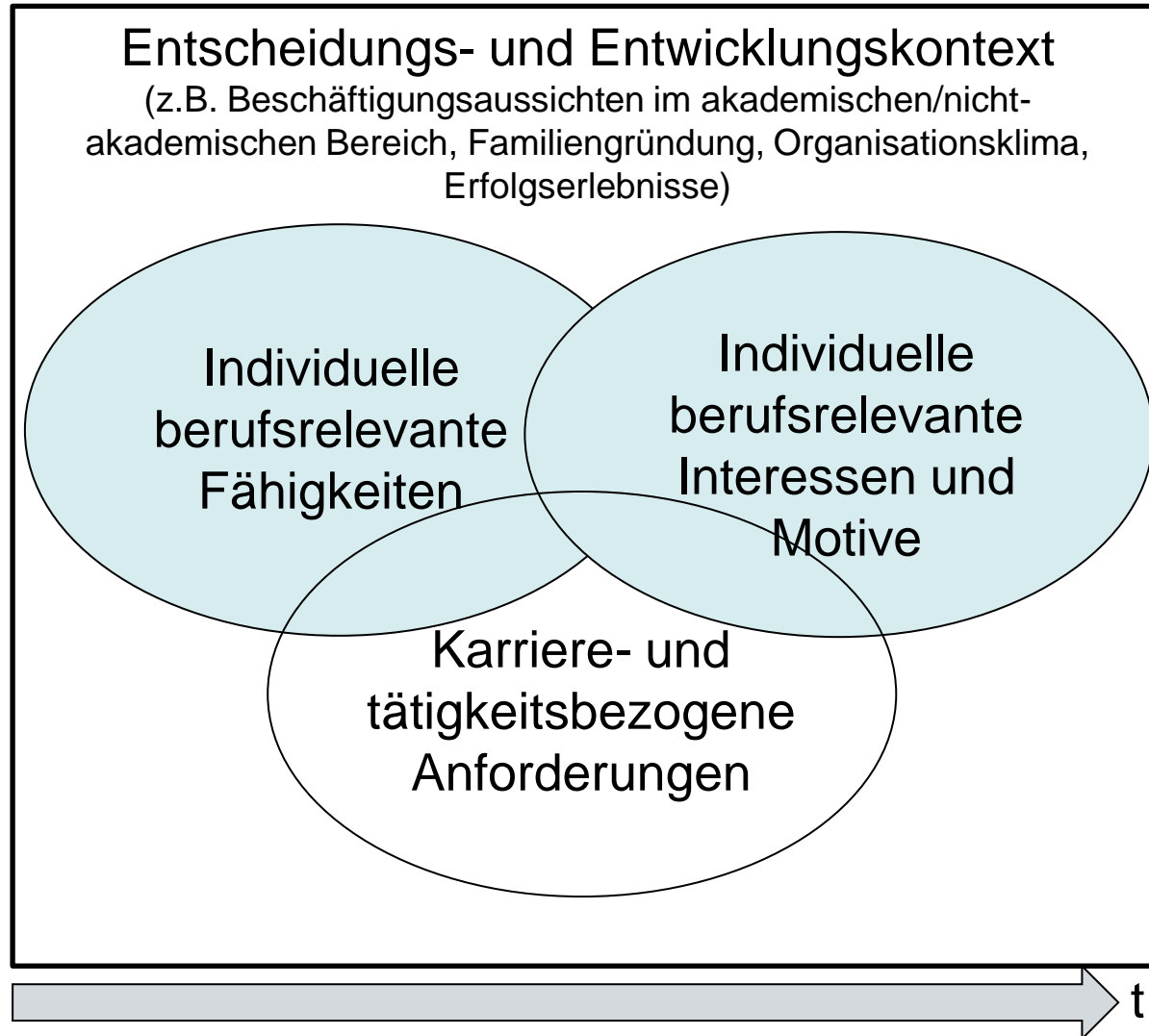
u.a.

- größere Hochschulautonomie & ein einflussreicheres Hochschulmanagement
- mehr Evaluationsaktivitäten (bzgl. Lehre und Forschung) und ein damit zusammenhängendes Berichtswesen
- mehr formale Anreizregelungen
- höhere Bedeutung der Drittmittelakquise (damit einhergehend u.a. höhere Anforderungen im Bereich Projektmanagement/Administration)

u.a. Jacob & Teichler (2011); S. 189



# Psychologisches Rahmenmodell



## Professor/innen beschreiben sich selbst als....

- leistungsmotiviert
- intelligent
- intrinsisch motiviert (Tätigkeitsfreude)
- autonomieorientiert (Forschungsinhalte, Arbeitszeit/-ort)
- nach intellektuellen Herausforderungen suchend

### Aber:

Treffen diese Charakteristika nicht ebenso auf erfolgreiche Personen in anderen Erwerbssituationen zu?

- Leistungsmotivation und analytische Fähigkeiten sind bspw. auch in anderen Berufsfeldern erfolgskritisch (vgl. Schmidt & Hunter, 1998; Schuler & Frintrup, 2002).
- Das *Bedürfnis nach intellektueller Autonomie und intellektuellen Herausforderungen* kann mglw. als klareres motivationales Unterscheidungsmerkmal im Sinne eines Attraktors für die akademische Karriere dienen.

vgl. Lindholm (2004)

## **Das akademische Setting bietet Freiheiten und zieht jene an, die diese suchen und damit erfolgreich umgehen können...**

*„I love the discretionary time that’s built into the academic profession. (...) I knew I had enough personal ambition and drive not to waste all my time when I’m off alone. I’m very self-motivated so the freedom didn’t scare me in that sense. It wasn’t like I was going to wander off the deep end and not get anything done and not realize it was going to be a problem.“ (p. 611)*

*„The urge for autonomy within this setting was cherished and, as I’ve gotten into the business and stayed with it over the years, I’ve really come to realize more and more what autonomy means. Not only does it mean that you don’t have people too closely over your shoulder, it also means that you have an enormous amount of freedom to kind of reinvent the job (...), particularly if you’re tenured, but even if you’re not. That keeps me fresh in my work...“ (p. 612)*

vgl. Lindholm (2004)

## **Was motiviert Wissenschaftler/innen an Universitäten stärker als Forscher/innen und Entwickler/innen im industriellen Sektor**

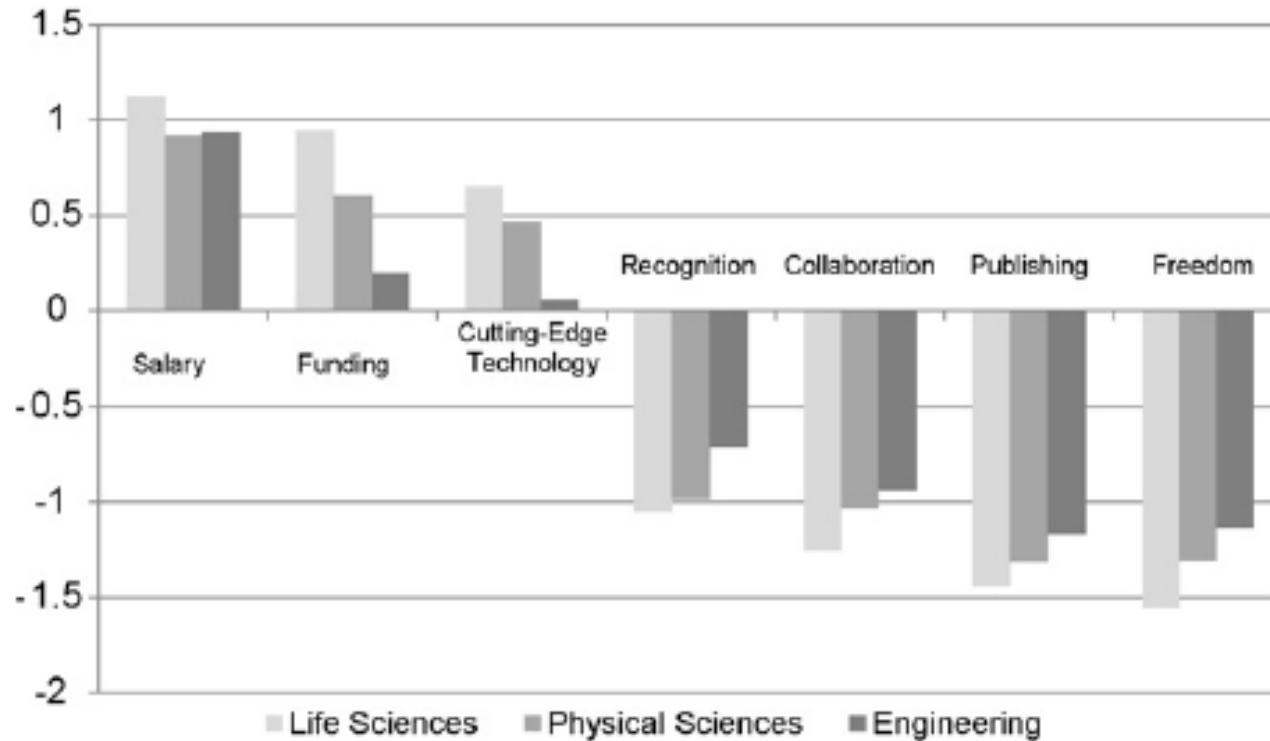
- Wunsch, einen wissenschaftlichen Beitrag in der Grundlagenforschung zu leisten
- Möglichkeit zu publizieren
- inhaltliche Autonomie
- zeitbezogene Autonomie
- Möglichkeit zur Kreativität
- Aufgabenvielfalt

## **Was motiviert Forscher und Entwickler im industriellen Sektor stärker als Wissenschaftler/innen an Universitäten**

- Gehalt & Beförderungsoptionen
- inhaltliches Interesse an Anwendungsfragen

vgl. Erez & Shneorson (1980); Roach & Sauermann (2010)

## Erwartungen an eine Tätigkeit in der Industrie vs. an der Universität: Eine Frage der wissenschaftlichen Disziplin?



**Fig. 1.** Difference in expectations (established firm-academia) by field.

Roach & Sauermann (2010), S. 427,  $N = 400$  PhD students

## Eignungsmerkmalsbereiche für die akademische Karriere

<b>Fachliche Kompetenzen &amp; Interdisziplinäre Kompetenzen</b>	<b>Personale Kompetenzen</b>
<b>Methodische u. analytische Kompetenzen</b>	<b>Soziale Kompetenzen</b>

## Eignungsmerkmalsbereiche für die akademische Karriere

<p><b>Fachliche Kompetenzen &amp; Interdisziplinäre Kompetenzen</b></p>	<p>Personale Kompetenzen</p>
<p>Methodische u. analytische Kompetenzen</p>	<p>Soziale Kompetenzen</p>

(a) **fachlich-disziplinäre Kompetenzen :**

- Erfolgserlebnisse (z.B. Publikationen, Preise) **stärken die Motivation in der Wissenschaft zu bleiben** (Selbstselektion; z.B. Chlosta et al., 2010; Lindholm, 2004)
- belegbare fachliche Erfolge sind Gegenstand von Berufungsverfahren (Fremdselektion)

(b) **interdisziplinäre Kompetenzen**

- Ist die Bedeutung vom Karrierestadium abhängig?

## Eignungsmerkmalsbereiche für die akademische Karriere

<p>Fachliche Kompetenzen &amp; Interdisziplinäre Kompetenzen</p>	<p><b>Personale Kompetenzen</b></p>
<p>Methodische u. analytische Kompetenzen</p>	<p>Soziale Kompetenzen</p>

Vermutlich besonders hohe Bedeutung „agentischer“  
Persönlichkeitsmerkmale:

- sich von Misserfolgen nicht entmutigen lassen und persistent sein
- langfristige Zeitperspektive mit Blick auf das Forschungsprogramm (statt Präferenz für kurzfristige Erfolge)



## Eignungsmerkmalsbereiche für die akademische Karriere

Fachliche Kompetenzen & Interdisziplinäre Kompetenzen	Personale Kompetenzen
<b>Methodische u. analytische Kompetenzen</b>	Soziale Kompetenzen

**Treten akademisch erfolgreiche  
Wissenschaftler/innen in besonderer Art an  
Aufgaben und Herausforderungen heran?**

- Verbindung von divergentem mit analytischem Denken ?
- hohe Anforderungen an die Selbststeuerung in einem wenig kontrollierendem Umfeld

## Eignungsmerkmalsbereiche für die akademische Karriere

<p>Disziplinäre Kompetenzen &amp; Interdisziplinäre Kompetenzen</p>	<p>Personale Kompetenzen</p>
<p>Methodische u. analytische Kompetenzen</p>	<p><b>Soziale Kompetenzen</b></p>

Es ist nicht davon auszugehen, dass **soziale Kompetenzen** für den wissenschaftlichen Bereich bedeutsamer sind als für andere Karrierefelder.

Aber:

- Integration in die internationale Scientific Community mglw. motivations- und karriereförderlich
- besondere Führungsanforderungen angesichts der z.B. hohen Beschäftigungsunsicherheit vieler Mitarbeitender/innen

Zum/Zur Professor/in berufen – und nun...?

## Berufliche Veränderungswünsche nach der Berufung

*„Haben Sie während der vergangenen fünf Jahre entscheidende Änderungen in Ihrer Berufstätigkeit erwogen? Und haben Sie konkret etwas unternommen, um diese umzusetzen?“*

Übernahme einer Leitungsposition an einer Hochschule oder Forschungsinstitution	<b>28 %</b>
	Konkrete Schritte unternommen? (20)
<b>Wechsel zu Forschung/Lehre an eine andere Hochschule oder Forschungsinstitution im Inland</b>	<b>40 %</b>
	Konkrete Schritte unternommen? (26)
<b>Wechsel zu Forschung/Lehre an eine andere Hochschule oder Forschungsinstitution im Ausland</b>	<b>26 %</b>
	Konkrete Schritte unternommen? (8)
Wechsel zu einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule	<b>15 %</b>
	Konkrete Schritte unternommen? (3)
Keine größere berufliche Änderung erwogen	<b>41 %</b>

Jacob & Teichler (2011); N = 150 Universitätsprofessor/innen; Mehrfachnennungen möglich

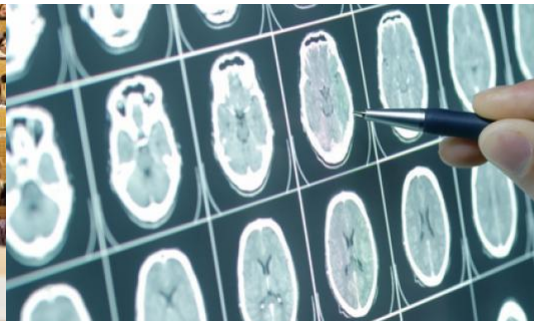
## Die akademische Karriereentwicklung endet nicht mit der Professur.

„Variety, change and a sense of progression are essential to careers the respondents judged as successful and satisfying.“

(Baldwin & Blackburn, 1981; p. 608; Studie mit Universitätsprofessor/innen)



dpa / picture alliance / Fabian Stratenschulte



www.nationalgeographic.de/aktuelles/gehirn-update-im-takt-der-hirnstroeme



www.uta.edu/faculty/david/MPj0387790000%5B1%5D1.jpg



www.teaching-learning.eu

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**