Workshop 2: Wege aus der Wissenschaft

UniWiND-Tagung 2021, 29.-30. September

Regina von Schmeling[1], Avan Antia[2], & Tanja Michler-Cieluch[1]

[1] Humboldt Universität zu Berlin
[2] Christian-Albrechts Universität zu Kiel
[3] Leibniz Universität Hannover

UniWiND
GUAT

Impulsvortrag zum Einstieg:

Perspektiven nach der Promotion – Was sagen Arbeitgeber?

Ergebnisse einer Studie* des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND)

*UniWiND-Publikation 12:
Perspektiven nach der Promotion. Band 2 (2018): Berufswege außerhalb der Wissenschaft. Arbeitgeber im Gespräch.

Einige Fakten

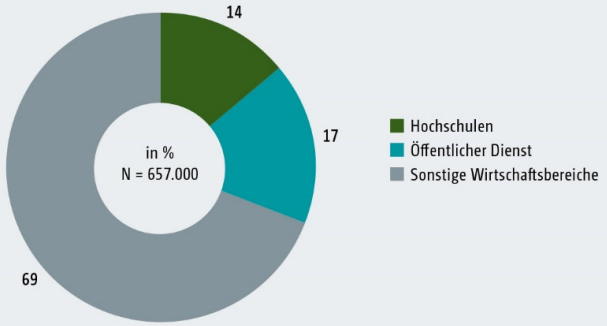
Nur etwa **jede*r 5. bis 6. Promovierte** arbeitet langfristig im Wissenschaftssystem.

Die Arbeitslosigkeit von Promovierten liegt ab dem 2. Jahr bis 10 Jahre nach der Promotion bei ca. **1–2%.**

Promovierte nehmen häufiger als Hochschulabsolvent(en)*innen ohne Promotion Führungspositionen ein.

Promovierte erzielen im Durchschnitt ein höheres Einkommen als Nicht-Promovierte.

Abb. C20: Promovierte Erwerbstätige insgesamt 2019 nach Wirtschaftsbereichen (in %)[1]

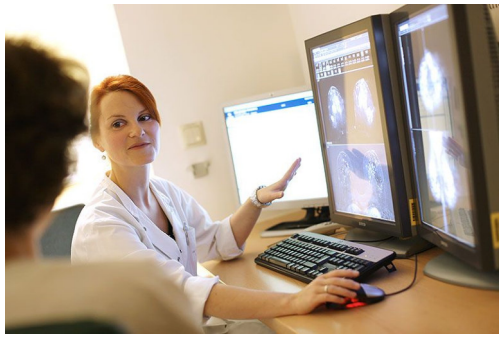


1 Durch Rundungen addieren sich die prozentualen Anteile auf 101%.
Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Mikrozensus 2019, Sonderauswertung, Wiesbaden

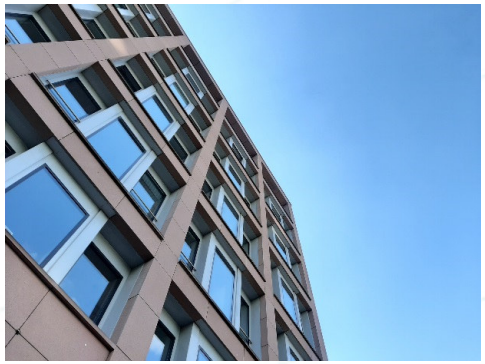
Siehe: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021

41 Interviews in sechs Bereichen

Stiftungen



Life Sciences



Banken & Versicherungen

Öffentlicher Dienst

Mobilität

Beratung

Auswertung

Darstellung der 6 Bereiche

7 Querschnittsthemen: Was sagen Arbeitgeber ....

- ... zur „Welt der Wissenschaft" und die „harte Arbeitswelt"?
- ... zur Verweildauer in der Wissenschaft?
- ... zur Relevanz einer Promotion?
- ... zur Bedeutung von Berufserfahrung?
- ... zu Spezialist/innen und Generalist/innen?
- ... zu Rekrutierungswegen und Auswahlverfahren?

Tipps für Promovierte

Empfehlungen für Universitäten

„Welt der Wissenschaft“ und die „harte Arbeitswelt“

- Freiheit der Forschung
- „Tiefenbohrungen“
- Detailgenauigkeit
- theoretisches Arbeiten

- Ergebnisorientierung
- Wirtschaftlichkeit
- Kundenorientierung
- Pragmatismus

Verweildauer in der Wissenschaft

„Ich finde, nach der Promotion ist gut, das ist ein guter Zeitpunkt. Wenn man jetzt sagt: Ich bin fertig mit der Promotion und ich suche jetzt was.“

(Automobilzulieferer)

Folgende Aspekte kommen zum Tragen:

- Alter der Promovierten
- Dauer der Promotion
- Verweildauer in der Wissenschaft im Anschluss an die Promotion
- Motivation, die Wissenschaft zu verlassen

Zu langer Verbleib kann Skepsis auslösen.

Begrenzte Phase der Weiterqualifizierung in der Wissenschaft wird akzeptiert.

Verantwortung wird teilweise bei Vorgesetzten in der Wissenschaft gesehen.

6 Gründe für die Relevanz einer Promotion

„Es soll einfach Kommunikation auf Augenhöhe sein.“

(Wissenschaftsförder-organisationen)

„In gewissen Branchen benutzen wir den Doktortitel auch, wenn wir zeigen wollen, dass eine Person sehr senior ist.“

(IT-Beratung)

Das Spezialwissen ist für die Tätigkeit (im Betrieb) relevant.

Die Promotion verweist auf überfachliche Kompetenzen.

Promovierte bringen ein Kontaktnetz und Ideen für neue Projekte mit.

Promovierte kennen sich mit der „Welt der Wissenschaft“ aus.

Der Doktortitel signalisiert Kompetenz und Seriosität.

Die Promotion gilt als Regelabschluss (z. B. in der chemischen Industrie).

Kompetenzen nach der Promotion*

„Die Leute sind meistens ein sehr eigenständiges Arbeiten gewöhnt, haben so eine gewisse Erfahrung, Dinge strukturiert anzugehen.“

(Automobilzulieferer)

Fachkompetenzen

Führungskompetenzen

Kreativität

Lehr- und didaktische Kompetenzen

Projektmanagement

Mündliche Kommunikationskompetenzen

Schriftliche Kommunikationskompetenzen

Selbstmanagement

Systematisches Arbeiten

Teamfähigkeit

* UniWiND Publikationen 6 (2016): Kompetenzen von NachwuchswissenschaftlerInnen. Entwicklung eines Kompetenzmodells

Wege aus der Wissenschaft: Handlungsempfehlungen für Universitäten

”Ihre Qualifikationen prädestinieren sie nicht nur für Karrieren innerhalb der universitären Forschung und Lehre, bzw. in außeruniversitären Forschungs-institutionen. Sie sind auch für zukünftige Führungspositionen in der Wirtschaft und für Karrieren in der Gesellschaft gefragt.“

aus: UniWiND Publikationen Band 6 (2016): Kompetenzen von NachwuchswissenschaftlerInnen.

Kulturwandel ermöglichen

Rahmenbedingungen verbessern, Transparenz schaffen

Gezielte Unterstützungsangebote für außerakademische Karrieren bereitstellen

Einblicke in außeruniversitäre Arbeitswelt ermöglichen

Zur Diskussion

Wie genau gestaltet sich die Übergangsphase von der Promotion in den Arbeitsmarkt?

und davon abgeleitet:

Wie können (Dach-)Graduierteneinrichtungen im Rahmen einer modernen Promotionskultur dabei unterstützen?

„1 – 2 – 4 – 8 – alle“

- Wie können Dachgraduierteneinrichten die Übergangsphase in die erste Beschäftigung nach der Promotion in den Blick nehmen?
- Welche Maßnahmen gibt es bereits?
- Welche weiteren Maßnahmen wären denkbar?

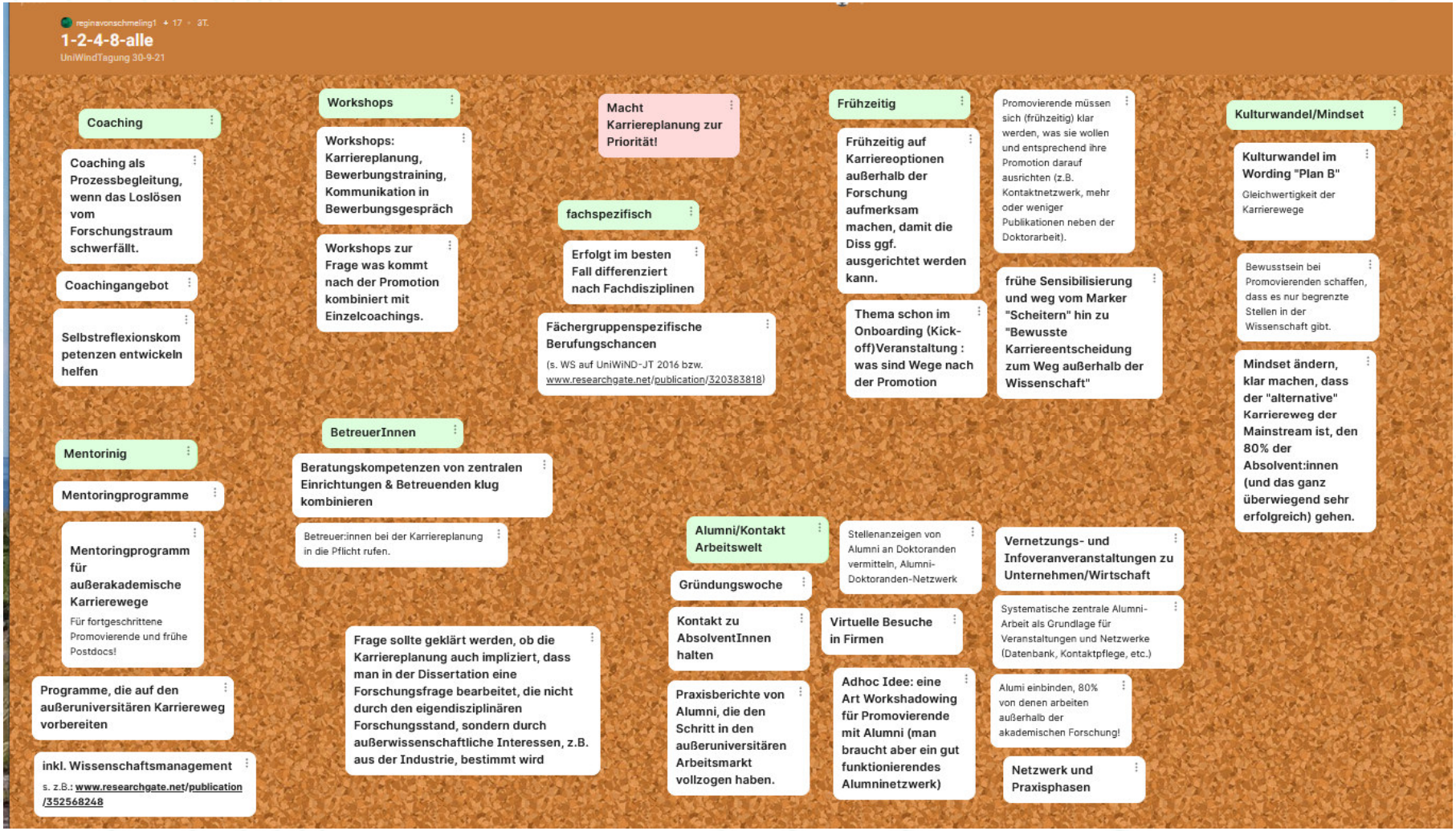
Einladung zur Diskussion dieser Fragen:

- 2 Minuten Einzelarbeit
- 5 Minuten zu zweit
- 8 Minuten zu viert
- 10 Minuten zu acht

Breakout Sessions

15 Minuten im Plenum – Vorstellung der „interessantesten“ Maßnahmen und Ideen

Ergebnisse „1 – 2 – 4 - 8 - alle“



„15% Lösung“

Wahrscheinlich können vielen Dachgraduierteneinrichtungen nicht sofort alle schönen Ideen umsetzen.... ?!
Eine 100% Lösung ist oft nicht realistisch.

Aber ....

- Wie könnte ein nächster kleiner Schritt in eine der vorgeschlagenen Richtungen aussehen?
- Was wäre eine „15% Lösung“?
- Was können Dachgraduierteneinrichtungen und ihre Mitarbeiter*innen tun, ohne nach zusätzlichen Ressourcen oder Erlaubnis fragen zu müssen?

Einladung zur Diskussion in 3er Gruppen:

3 Min. Einzelarbeit: Liste meiner Möglichkeiten
4 Min. Diskussion: Ideen der 1. Person
4 Min. Diskussion: Ideen der 2. Person
4 Min. Diskussion: Ideen der 3. Person

} Breakout Session

15 Minuten im Plenum: Vorstellen der 15% Lösungen

Ergebnisse „15% Lösung“

reginavonschmeling1 + 7 • 3T.

15% Lösung

UniWindTagung 30-9-21

bei bereits bestehenden Auftaktveranstaltungen für neue Promovierende (mit Themenblock Karrierewege (auch außerhalb der Wissenschaft))

andere haben die gleichen probleme...ich bin nicht alleine

- Alumni berichten lassen
- In Beratungsgespräche, nach dem beruflichen Ziel/Wunsch fragen
- Bei Veranstaltungen für Promotionsinteressierte die Frage nach dem danach thematisieren.
- Mentoren außerhalb der Wissenschaft vermitteln

Transparenz schaffen zu Service- und Beratungsstellen

Die Promovierenden für ein Karriereziel sensibilisieren.

Befragungen von Betreuenden zu Kompetenzen von außeruniversitären Karriereplanung/-beratung

WissenschaftsmanagerInnen sollten Ihr Wissen an die DoktorandInnen weitergeben - Studien zugänglich machen

Info-E-Mails

dranbleiben lohnt sich...

Interne Netzwerke zum Thema Karriereplanung verstärken, Kooperationen schaffen

Kontakte von potentiellen Arbeitgebern außerhalb der Universität sammeln (für zentrale Einrichtung) - Pool schaffen für Kooperationen und Veranstaltungen

Online-Plattform zur Kontaktaufnahme zwischen lokalen Unternehmen und Promovierende/Postdocs durch die Veröffentlichung von Ausschreibungen, Chats, Unternehmensbesuchen und Videopräsentationen.

das eigene "Wording" überarbeiten, z.B. Webseite, bei Veranstaltungen

Kurze Online-Veranstaltungen (lunch talks, niederschwellig, kurz)

als Querschnittsthema

Darstellung der Karrierewege auf der Webseite

Alumni Talks

Vieles läuft schon gut, 80% der Promovierenden finden wie gezeigt wurde sehr erfolgreich den Weg raus aus der akademischen Forschung.

Weiter kontinuierlich am Mind-Set arbeiten, Betreuenden wie Betreuten früh vermitteln, dass über passende Karrierewege früh in der Promotion nachgedacht werden sollte.

Promovierendenvertretungen - in Kontakt mit Alumni bleiben

Aufklärungsarbeit

https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2UniWiND-Spezial_final_online.pdf

https://liberatingstructures.de/