

Kurzbericht über die Ergebnisse einer maßnahmenbezogenen Online-Bedarfserhebung unter den Wissenschaftlerinnen am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel im Oktober 2013

K. Matthes und B. Quack

Nach der Gründung des Women's Executive Boards (WEB) im Mai 2013 wurde eine erste Bedarfsanalyse unter allen Wissenschaftlerinnen am GEOMAR durchgeführt, um die geplanten Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung von Wissenschaftlerinnen besser auf deren Bedürfnisse abstimmen zu können. Die Befragung war in vier Teile untergliedert, wobei der erste Teil den gegenwärtigen Karrierestatus abfragte, der zweite Teil zukünftige Karriereziele und das Interesse an möglichen Seminaren beleuchtete, der dritte Teil betraf den Kenntnisstand über eine akademische Karriere und der vierte Teil schließlich Fragen zur persönlichen Situation.

Die Umfrage stand 16 Tage online und es wurden zwei Erinnerungen verschickt. Insgesamt wurden 201 Einladungen versandt und es gab einen Rücklauf von 66 vollständig ausgefüllten Fragebögen (33%), die von 29 Doktorandinnen, 32 Postdoktorandinnen und 4 leitenden, sowie einer „anderen“ Wissenschaftlerin bearbeitet wurden (Abb. 1). Die Hälfte der Fragebögen wurde von Biologinnen (18) und Ozeanographinnen (12) ausgefüllt, die nächste größere Gruppe bestand aus Geologinnen (10) sowie anderen (10).

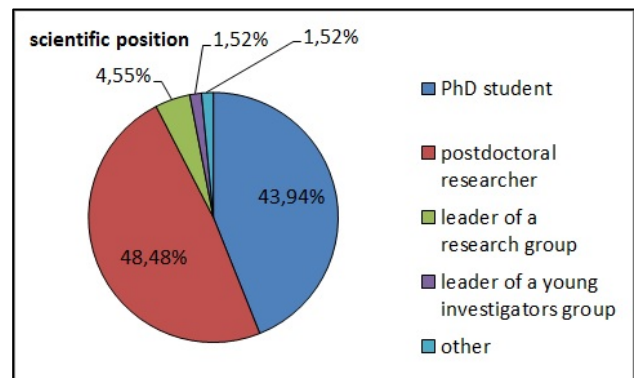


Abb. 1: Übersicht über die wissenschaftlichen Karrierestufen der Befragten.

Eine Mehrheit der Befragten gibt an dass, die wissenschaftliche Arbeit auf Grund ihrer Art (z.B. Vielfalt von Themen, Arbeit an Problemlösungen, Internationalität) sowie die Beschäftigung mit den Wissensinhalten zum Erdsystem sehr attraktiv ist. Persönliche Freiheit und Flexibilität haben ebenfalls einen hohen Stellenwert. Mehr als die Hälfte der Frauen (55%) wollen permanent in der Wissenschaft tätig sein, davon die Mehrheit als Professorinnen oder in außeruniversitären Leitungspositionen, sowie 42% im Mittelbau (Abb. 2). 41% aller Befragten sind wegen der schwierigen Arbeitsbedingungen noch unentschieden. Dem Spaß an der Arbeit und dem Wunsch nach kontinuierlicher Weiterbildung, stehen Unsicherheit des Arbeitsplatzes durch Zeitverträge, schlechte Bezahlung, erwartete Mobilität, und hohe Arbeitsbelastung (hohe Arbeitsstundenzahl pro Woche, permanenter Zeitdruck) gegenüber. Der Abbau von Unsicherheiten und Stress im akademischen Bereich, sowie die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf könnten mehr Frauen motivieren in der Wissenschaft tätig zu bleiben.

Bei der Frage nach der gefühlten Erreichbarkeit ihres Karriereziels in der Wissenschaft, schätzen nur 25% ihre Chancen als gut ein. Ebenso viele schätzen ihre Chancen, wegen geringer Verfügbarkeit von permanenten Stellen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als gering ein.

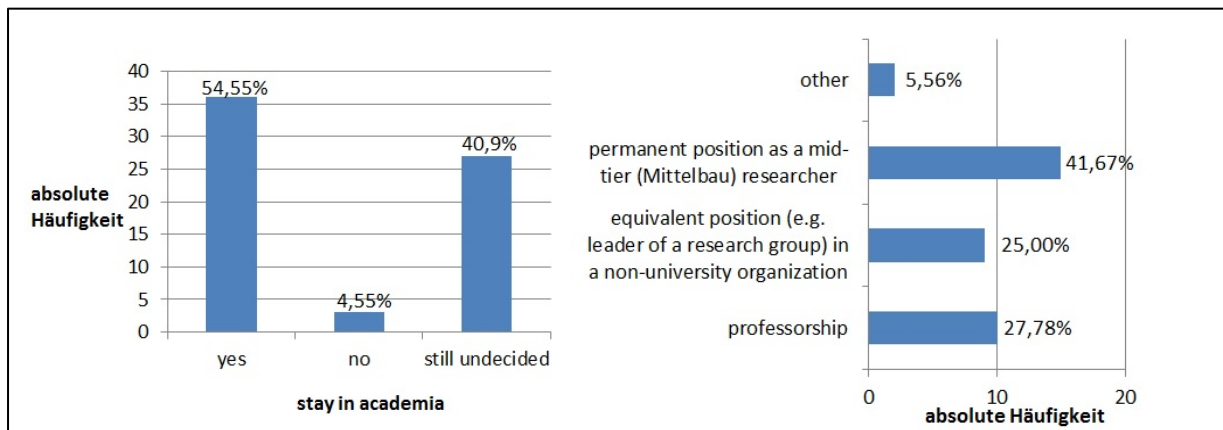


Abb. 2: Links: Übersicht über den Wunsch der Befragten, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben. Rechts: Übersicht über die angestrebten Positionen in der Wissenschaft.

Die 30 Frauen, die unentschieden sind oder nicht in der Wissenschaft bleiben wollen, haben verschiedene Ideen, außerhalb der Wissenschaft tätig zu werden. Genannt wurden zum einen Berufe mit Koordinations- und Managementaufgaben im Bereich Umwelt und Gesellschaft, eine Tätigkeit in der Industrie oder im Energiesektor, sowie Wissenstransfer in die Öffentlichkeit und Politik. Ein Großteil der unentschiedenen Frauen wünscht sich einen besseren Überblick über die Karrieremöglichkeiten und –chancen in der Wissenschaft (Möglichkeit einer Festanstellung, Auslandskarrieren) sowie Informationen zu Berufen außerhalb des akademischen Sektors zu erhalten.

Themen für WEB Veranstaltungen

Für die vom WEB geplanten Veranstaltungen wünschen sich viele Befragte Vorbilder kennenzulernen, um sich über individuelle Karrierewege (sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft) sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie austauschen zu können. Während das Thema „dual-career“ weniger interessant zu sein scheint, wird der Kontakt und das Netzwerken in den Seminaren als besonders motivierend und wichtig angesehen. 12% der Befragten wünschen sich eine Diskussion über geschlechterspezifische Unterschiede in der Wissenschaft, insbesondere das Erreichen von Führungspositionen. 5% der befragten Frauen lehnen eine Geschlechterspezifizierung generell ab und geben an, bisher keine Probleme auf ihren Karrierewegen zu haben.

Karriereplanungs- und Bewerbungsseminar

Es besteht großes Interesse unter den Befragten (jeweils ca. 75%), an den Seminaren zu Karriereplanung und Bewerbungsverfahren teilzunehmen. Das Karriereplanungsseminar steht bei den gewünschten Themen an erster Stelle. Das Seminar sollte sich schwerpunktmäßig mit Karrieremöglichkeiten im akademischen Bereich beschäftigen (z.B. Übersicht über existierende Karrierepfade (Mittelbau und Führungspositionen, „tenure-track“), erfolgreiche Einwerbung von Projekten und Stipendien, Auslandskarrieren, Netzwerke, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, „dual-career“). Aber auch eine Übersicht über außeruniversitäre Bereiche ist gewünscht.

Das Seminar zu Bewerbungstraining sollte spezielle Kenntnisse zu Bewerbungsverfahren (insbesondere Transparenz des Auswahlprozesses), Interviewtraining, Verhandlungsgeschick (insbesondere Gehaltsfragen) und Hilfe

beim Verfassen geeigneter Lebensläufe und erfolgreicher Bewerbungen behandeln. Die selbstbewusste Präsentation und Identifizierung der durch die Wissenschaft erlangten Fähigkeiten für den außeruniversitären Bereich wurden ebenfalls erwähnt.

Unterstützende Maßnahmen zur Frauenförderung

Als weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen wurden die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten am GEOMAR, flexible Arbeitszeitmodelle, „dual-career“ Möglichkeiten), individuelles Coaching, innovative Finanzierungsmöglichkeiten und Mentoring-Programme genannt. Insgesamt werden die Aktivitäten des WEB sehr positiv gesehen, aber es gab auch einzelne kritische Stimmen zur reinen Frauenförderung durch das WEB.

Kenntnisstand über akademische Karriere

Kriterien, die für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere bedeutsam sind, waren bei den Frauen weniger bekannt, als die Kenntnisse über Möglichkeiten und Risiken. Planung und strategisches Vorgehen für das Erreichen der bekannten nächsten Karriereschritte, wie Professur oder Gruppenleitung sind eher weniger vorhanden (Abb. 3). Die Mehrzahl der Frauen ist mit ihren Kommunikations- und Bewerbungsfähigkeiten, sowie der Präsentationsfähigkeit ihrer wissenschaftlichen Arbeit zufrieden, sieht jedoch noch Defizite in der persönlichen Präsentation und ist nicht vertraut mit den Spielregeln in der Wissenschaft. Mobilität für die Karriere ist für die Hälfte der Frauen kein Hindernis. Unbekannt sind insbesondere Strategien fürs Netzwerken (Abb. 4). Der hohen Motivation von ca. 80% der Wissenschaftlerinnen steht die berufliche Unsicherheit im Wege. Ca. 90% der Frauen



Abb. 3: Vertrautheit mit den erwarteten Qualifikationen, um eine Forschungsgruppe zu leiten.

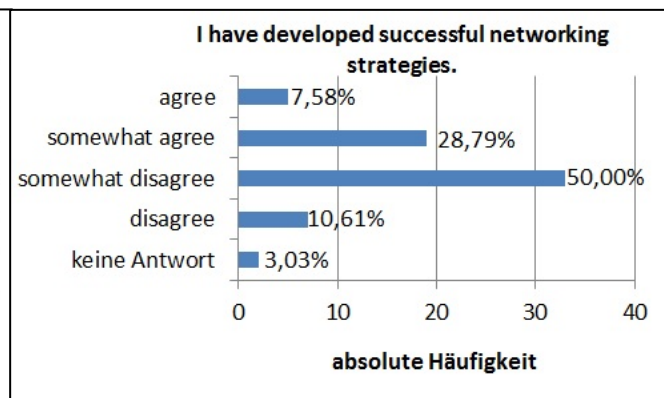
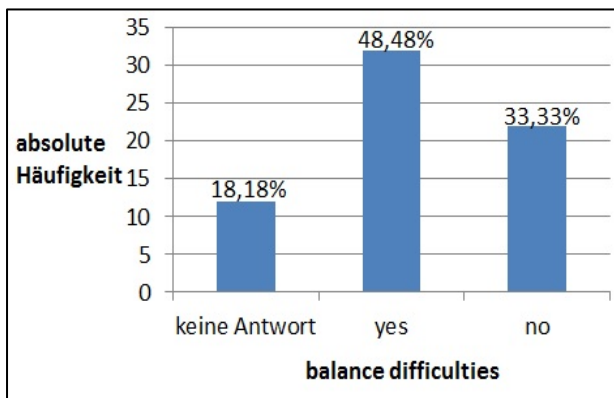


Abb. 4: Übersicht über gegenwärtige oder erwartete Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Abb. 5: Übersicht über die Entwicklung erfolgreicher Netzwerkstrategien.

befürworten eine gezielte Förderung von Frauen und ebenso vielen ist die Balance zwischen Beruf und Privatleben sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig, wobei die Hälfte der Frauen Schwierigkeiten erwartet (Abb. 5), mehr als bei Realisierung von Doppelkarrieren.

Zusammenfassung und Bedeutung für das WEB

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Motivation der Wissenschaftlerinnen extrem hoch ist und sie sich dazu in der Lage fühlen, ihre Wissenschaft und sich zu präsentieren. Die Hälfte der Befragten möchte in der Wissenschaft bleiben, davon wiederum die Hälfte in Führungspositionen und die andere Hälfte im Mittelbau. Die schwierigen Arbeitsbedingungen, die sich aus der beruflich unsicheren Perspektive und einer hohen Arbeitsbelastung ergeben, stehen der klaren Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere entgegen. Hierbei spielen insbesondere kurze Vertragslaufzeiten, unklare Perspektiven sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle. Nur ein Viertel der Frauen glaubt daran, das gesteckte Karriereziel erreichen zu können. Größtenteils fehlen jedoch konkrete Karriereplanungsstrategien. Ein Bedarf besteht auch Informationen zu Tätigkeiten im nichtwissenschaftlichen Bereich zu bekommen.

In den WEB-Veranstaltungen möchten die meisten Frauen Vorbilder kennenlernen, die erfolgreich Karriere und Privatleben miteinander kombiniert haben. Sie möchten Kontakte knüpfen, miteinander netzwerken sowie Karriereperspektiven aufgezeigt bekommen. Ein Großteil der Befragten spricht sich für eine Frauenförderung in der Wissenschaft aus. Innovationen wünschen sich die meisten Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die vom WEB im Oktober 2013 gestarteten Maßnahmen greifen bereits einen Teil der Wünsche und Vorstellungen aus der Bedarfsanalyse auf. So hat die Marie-Tharp Lecture Series for Ocean Research genau das Ziel, renommierte Wissenschaftlerinnen als Vorbilder zu präsentieren, ihre exzellente wissenschaftliche Leistung in einem Fachvortrag zu würdigen und eigene Erfahrungen auf dem Karriereweg an die Nachwuchswissenschaftlerinnen in einem Gesprächskreis nur für Frauen im Anschluss weiterzugeben. Der Bedarf an Karrierplanungs- und Netzwerkstrategien wird im September 2014 mit der Organisation des Earth Science Women's Network (ESWN) Networking and Career Building Workshops gemeinsam mit dem Future Ocean Cluster angegangen. Zudem wird es im Frühjahr 2014 eine Ideenwerkstatt für alle Wissenschaftlerinnen am GEOMAR geben, um in vier Arbeitsgruppen die Themenbereiche Karrierechancen, Netzwerke, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie familien- und kinderfreundliche Bedingungen am GEOMAR intensiv zu beleuchten, Probleme zu sammeln und gemeinsam Lösungsansätze und -vorschläge zu erarbeiten. Eine Wiederholung der Befragung unter den GEOMAR Wissenschaftlerinnen ist nach einem Jahr geplant.