



Ergebnisbericht:

JUNO-Umfrage unter Postdocs der HHU

Uta Brunner (Junior Scientist and International Researcher Center - JUNO)

Dennis Frieß (Düsseldorf Institute for Internet and Democracy – DIID)

Unterstützt durch: Hannah Harmsen, Mathis Zens und Anna Linstädt (DIID)

Kontakt: uta.brunner@hhu.de

Zitation:

Brunner, Uta. & Frieß, Dennis (2023). Ergebnisbericht: JUNO-Umfrage unter Postdocs der HHU. *Interner Bericht des Junior Scientist and International Researcher Center der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf*, Düsseldorf.

Online abrufbar unter: [https://www.mitarbeiter.hhu.de/fileadmin/redaktion/INTRANET/HeRA/JUNO_Post-docs/Ergebnisbericht JUNO Postdoc Umfrage 2023.pdf](https://www.mitarbeiter.hhu.de/fileadmin/redaktion/INTRANET/HeRA/JUNO_Post-docs/Ergebnisbericht_JUNO_Postdoc_Umfrage_2023.pdf)

Inhaltsverzeichnis

A. Zum Projekt	4
B. Informationen zur Studie	4
C. Ergebnisse	5
1. Motivationsfaktoren und Ziele.....	5
1.1 Motivationsfaktoren der Postdoktorand:innen.....	5
1.2 Karriereziele der Post Docs	6
1.3 Wahrscheinlichkeit, das Karriereziel zu erreichen.....	9
2. Struktur & Erwartungen.....	10
2.1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz	10
2.2 Besprechung der Erwartungen mit den Vorgesetzten	12
2.3 Strukturierung der Postdoc-Phase	13
3. Karriereentwicklung & Austausch.....	14
3.1 Karriereentwicklungsmöglichkeiten	14
3.2 Austausch mit Führungskräften	15
3.3 Universitäres Netzwerk.....	16
3.4 Fachliche Unterstützung	17
3.5 Feedbackgespräche und Feedbackwunsch	18
3.6 Unterstützung Karriereplanung.....	20
3.7 Mentor:in	21
3.8 Austausch unter Postdocs.....	22
4. Selbstständigkeit & Tätigkeiten.....	23
4.1. Eigene Forschung.....	23
4.2 Lehre	27
4.3. Abschlussarbeiten	29
5. Weiterbildung & universitäre Strukturen	30
5.1 Kompetenzerwerb.....	30
5.2 Kontakt- & Weiterbildungsstellen	32
5.3 Weiterbildungen	33
5.4 Wunsch nach Weiterbildungen.....	37
5.5 Universitäre Gremien	41
6. Belastung & Herausforderungen	42

6.1 Überstunden	42
6.2 Belastung.....	43
6.3 Private Situation	44
.....	44
6.4 Work-Life-Balance.....	45
6.5 Herausforderungen	46
7. Zusammenfassung der Freitext-Antworten.....	48
7.1 Gründe für einen Postdoc an der HHU.....	48
7.2 Inhalt der Feedback-Gespräche.....	48
7.3 Hilfreiche Unterstützung durch die/den Vorgesetzte:n	48
7.4 Herausforderungen, die Einfluss auf Ihre Arbeitsfähigkeit haben.....	49
7.5 Änderungen an der Postdoc-Phase	49
7.6 Themen, die in der Umfrage nicht angesprochen wurden, aber von Bedeutung sind	49

A. Zum Projekt

Die Postdoc Umfrage des *Junior Scientist and International Researcher Center* (JUNO) der Heinrich-Heine-Universität (HHU) hat das Ziel, die Erwartungen und Ziele, aber auch die Herausforderungen der Postdocs an der HHU zu erfassen. Zu diesem Zweck wurde unter anderem die Zufriedenheit der Postdoktorand:innen mit den Strukturen der HHU und der Unterstützung durch die Vorgesetzten abgefragt. Das Fokus der Ergebnisse liegt dabei auf den Unterschieden zwischen den Fakultäten, den Geschlechtern und den deutschsprachigen und nicht deutschsprachigen Postdoktorand:innen.

B. Informationen zur Studie

Das Hauptanliegen der vorliegenden Umfrage war es, herauszufinden, wie die persönlichen Einstellungen und Erfahrungen zu spezifischen Themen aussehen, die in der Postdoc-Phase relevant sind, und wie zufrieden die Befragten mit dem Status quo sind. Die Studie wurde von JUNO in Kooperation mit dem *Düsseldorfer Institut für Internet und Demokratie* (DIID) erstellt und durchgeführt. Dabei wurde auf eine standardisierte Online-Umfrage mit dem Befragungstool *Unipark* zurückgegriffen. Die Verteilung erfolgte über einen uniinternen E-Mail-Verteiler, mit dem Einladungen an sämtliche Postdocs der HHU versendet wurden.

Im Zeitraum vom 23. März bis zum 17. April 2023 hatten bis dahin als Postdocs erfasste wissenschaftliche Mitarbeitende der HHU (n = 648; Medizinische Fakultät = 245; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät = 240; Philosophische Fakultät = 133; Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät = 24; Juristische Fakultät = 6) die Möglichkeit, an der Umfrage teilzunehmen. Insgesamt haben 173 Personen die Umfrage vollständig abgeschlossen, was einer Rücklaufquote von rund 27% entspricht. Dabei zeigten sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten in der Teilnahmebereitschaft (Med. Fak.: Rücklauf 14,6%; Math.-Nat. Fak.: Rücklauf 26,6%; Phil. Fak.: Rücklauf 43,6%; Wiwi. Fak.: Rücklauf 41,6%; Jur. Fak.: Rücklauf 0%).

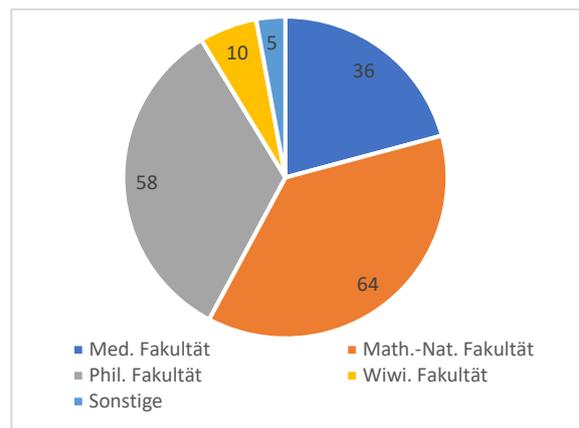


Abb. 1: Fakultätszugehörigkeit der Teilnehmenden (n=173)

Es handelt sich somit um ein selbstselektiertes Sample, welches keine repräsentativen Rückschlüsse zulässt, sehr wohl aber erste Hinweise auf vorhandene Einstellungen und Meinungen geben kann. Die soziodemographischen

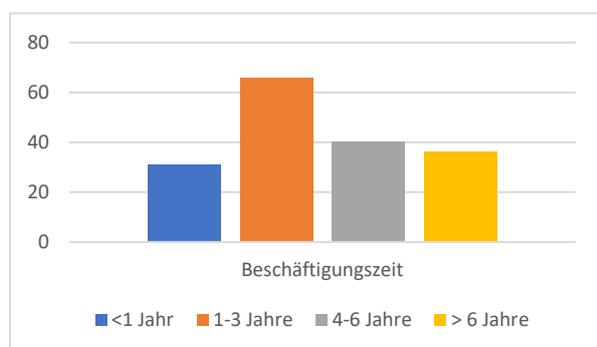


Abb. 2: Beschäftigungszeit der Befragten als Post-Doc an der HHU (n=173)

Daten zeigen, dass ca. 54% der Befragten weiblich, 45% männlich und 1% divers sind. In Folge dieses Berichts werden diverse Personen nicht berücksichtigt, um eine mögliche Identifikation der betreffenden Personen zu vermeiden. 78% (=135) haben die Umfrage auf Deutsch durchgeführt, während 22% (=38) der Abschließenden die Umfrage auf Englisch beantwortet haben (Wir gehen davon aus, dass diese Gruppe mehrheitlich internationale Wissenschaftler:innen umfasst). Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des deutschen Fragebogens lag bei ca. 28 Minuten, die des englischen Fragebogens bei ca. 16 Minuten.

C. Ergebnisse

1. Motivationsfaktoren und Ziele

1.1 Motivationsfaktoren der Postdoktorand:innen

Im ersten Abschnitt ging es um die Frage, was Postdoktorand:innen an der Tätigkeit in der Wissenschaft motivierend finden. Zentral war die Frage, warum Menschen grundsätzlich eine Tätigkeit als Postdoc ausführen und was ihnen dabei besonders wichtig ist. Die Teilnehmenden konnten zu den unten aufgeführten Motivationsfaktoren auf einer 7-er Skala von „Absolut demotivierend“ bis „Absolut motivierend“ angeben, wie sie den jeweiligen Faktor einschätzen.

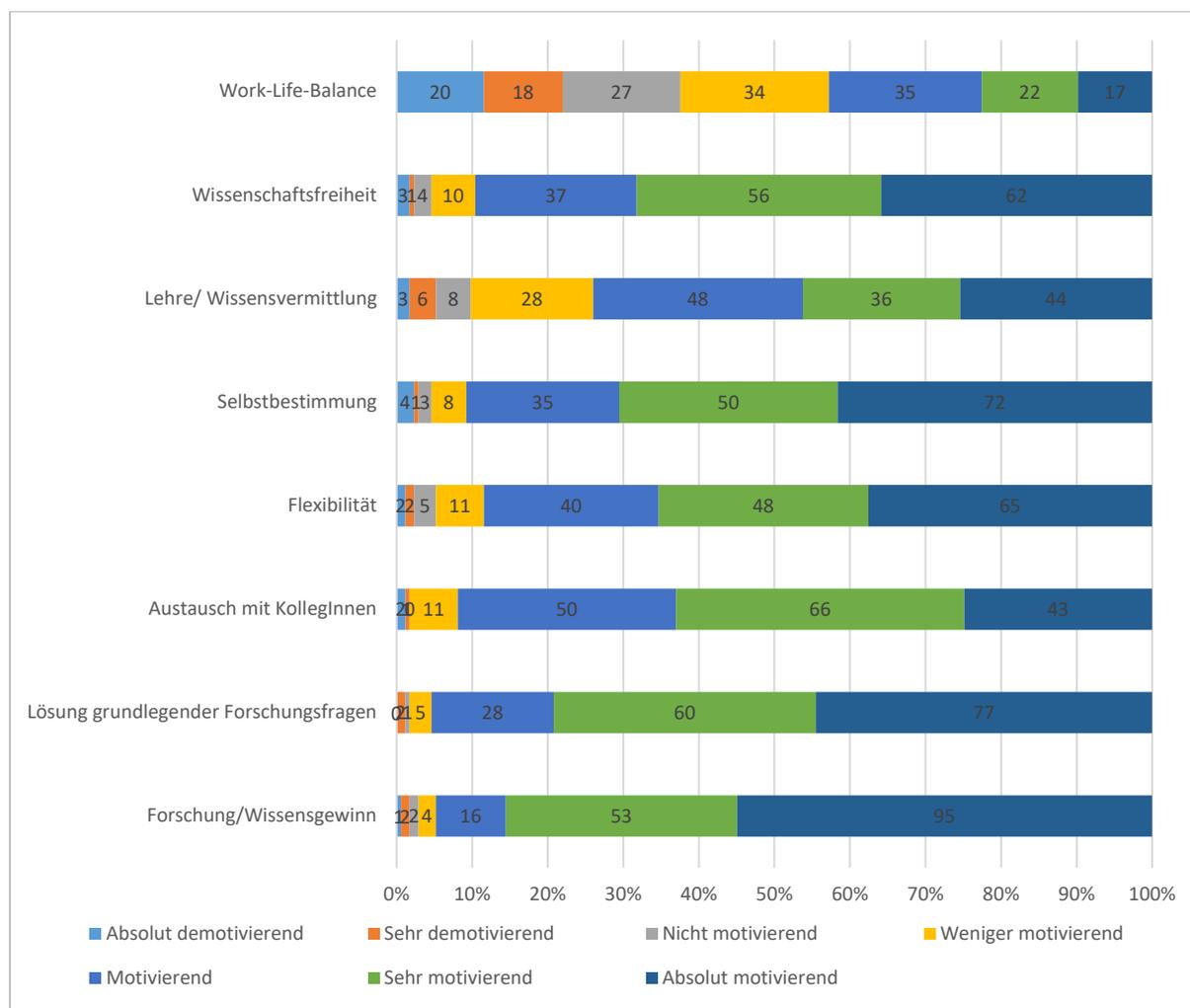


Abb. 3: Motivationsfaktoren der Postdocs (n=173)

Zentrale Ergebnisse

- Unabhängig von Fakultät, Geschlecht und Sprache ist die Hauptmotivation für die Tätigkeit in der Wissenschaft die Forschung / der Wissensgewinn.
- Flexibilität wird unter den Mediziner:innen weniger geschätzt als in anderen Fakultäten.
- Der Austausch mit Kolleg:innen und die Lehre wird unter den internationalen Postdocs für weniger motivierend gehalten als unter den deutschsprachigen Postdocs.

1.2 Karriereziele der Post Docs

Um die Wünsche und Vorstellungen der Postdoktorand:innen besser zu erfassen, wurden im zweiten Schritt die Karriereziele erhoben. Auf einer 7-er Skala von „Absolut unattraktiv bis „Absolut attraktiv“ konnten die Teilnehmenden angeben, welche Ziele sie in der Zukunft haben.

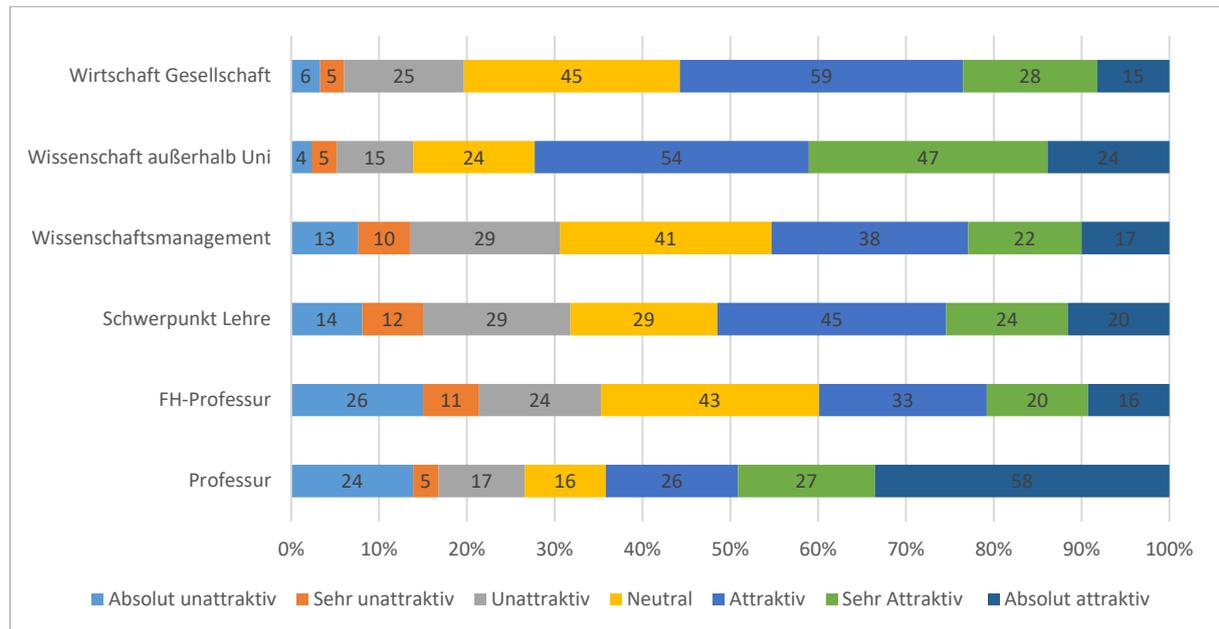


Abb. 4: Attraktivität bestimmter Karrieremöglichkeiten (n=173)

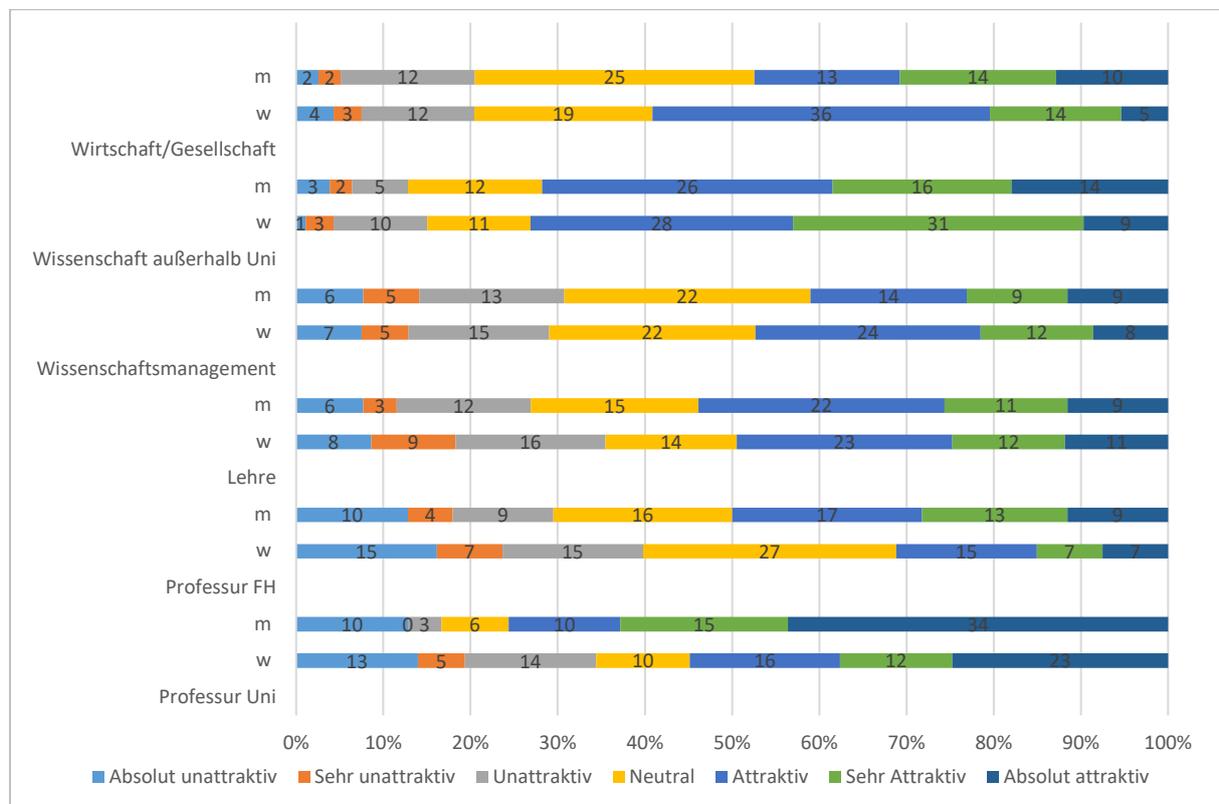


Abb. 5: Attraktivität bestimmter Karrieremöglichkeiten nach Geschlecht (n=171)

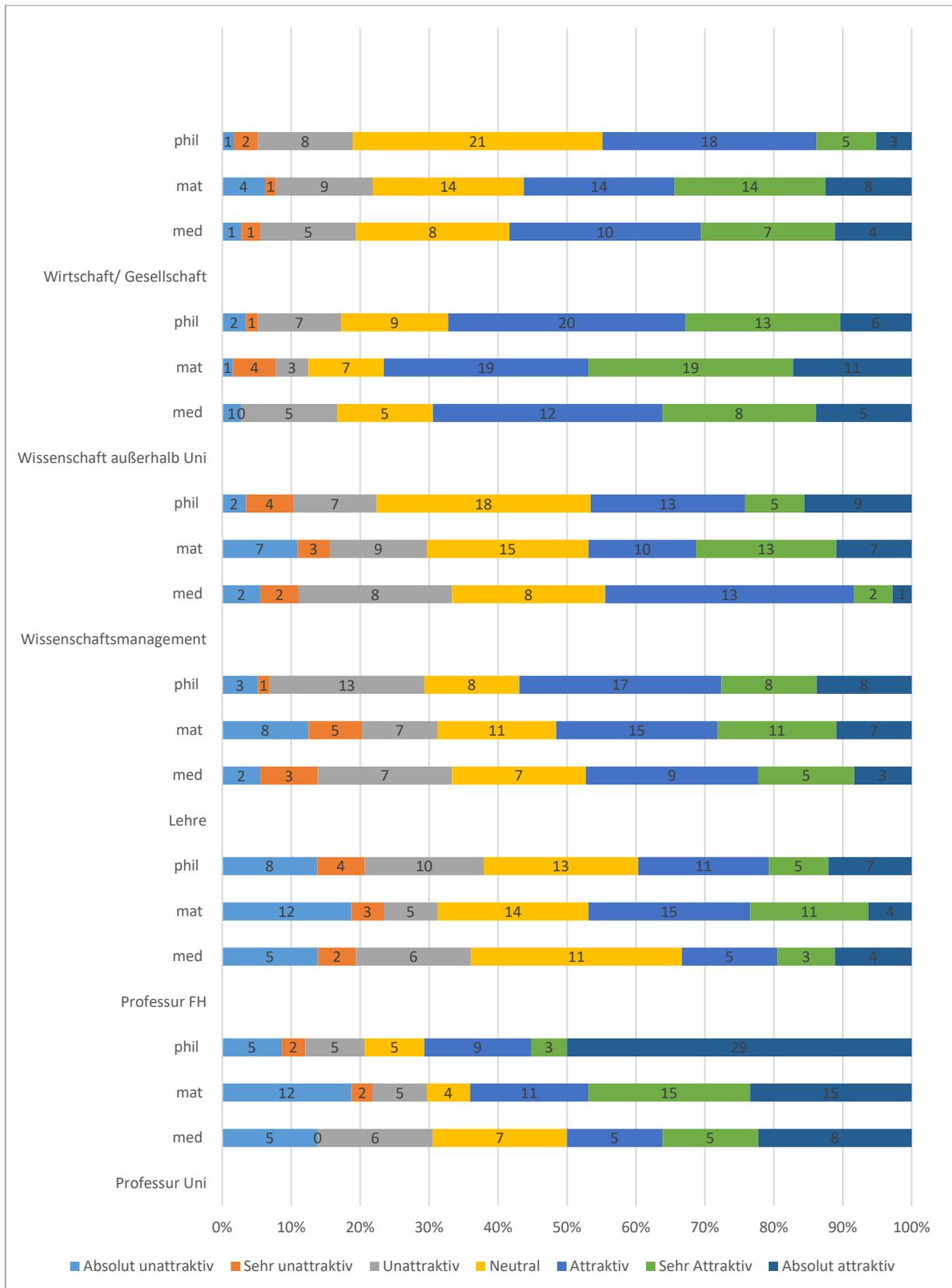


Abb. 6: Attraktivität bestimmter Karrieremöglichkeiten, nach Fakultät (n=168)

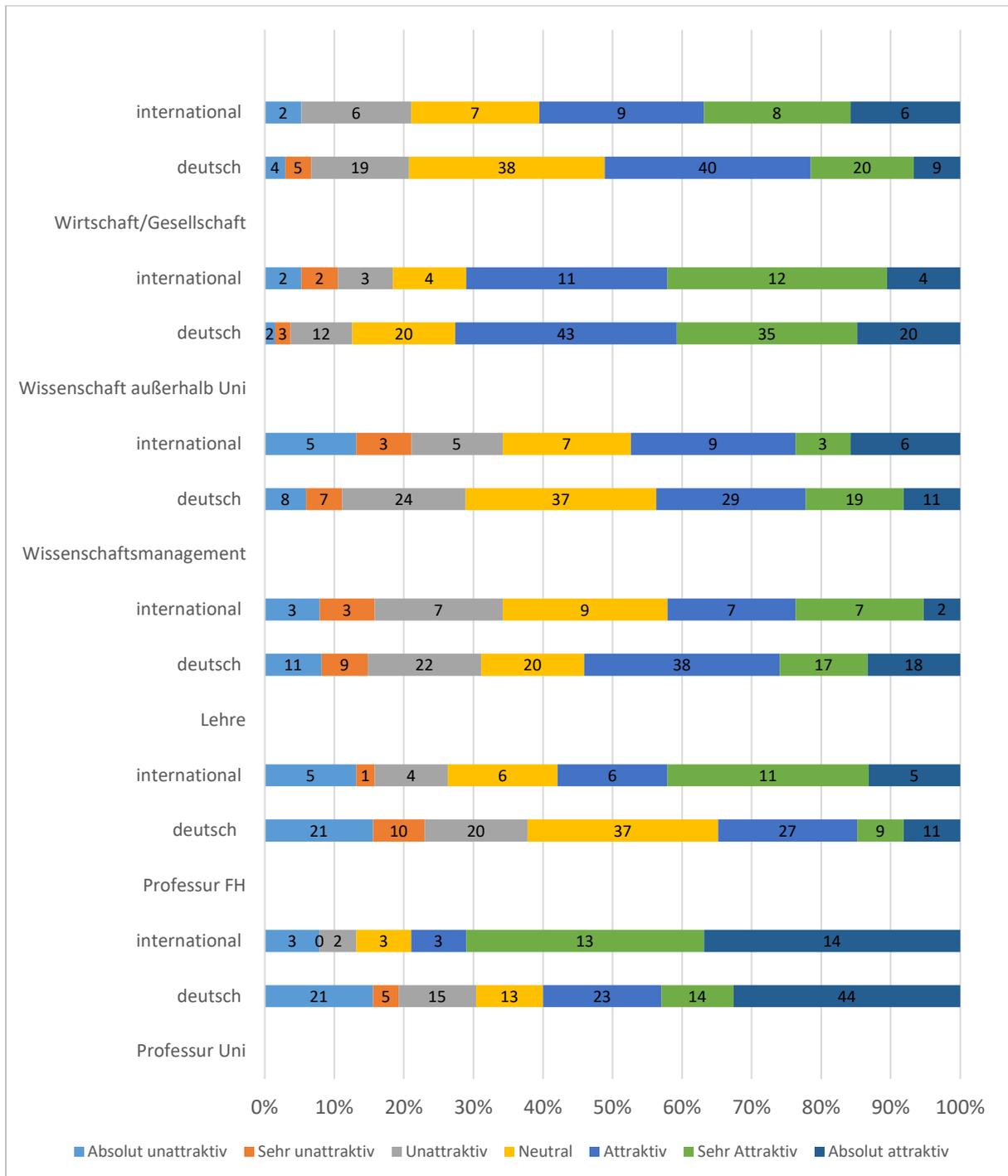


Abb. 7: Attraktivität bestimmter Karrieremöglichkeiten, nach Sprache/Nationalität (n=173)

Zentrale Ergebnisse

- Für die männlichen Teilnehmenden ist die Professur attraktiver als für weibliche Teilnehmende.
- Für Personen aus der Philosophischen Fakultät ist eine Professur weitaus attraktiver als für Personen aus anderen Fakultäten.
- Die Lehre ist für nicht deutschsprachige Postdokotrand:innen weniger attraktiv als für deutschsprachige, dies deckt sich mit den Ergebnissen der ersten Frage.

1.3 Wahrscheinlichkeit, das Karriereziel zu erreichen

Weiter ging es um die Frage, für wie wahrscheinlich es die Teilnehmenden halten, ihre zuvor beschriebenen Karriereziele zu erreichen. Dabei konnten die Teilnehmenden auf einer Skala von 0 bis 100 Prozent in 10er Schritten angeben, für wie wahrscheinlich sie es halten, dass sie eine Stelle in den Berufsfeldern erreichen, die zuvor genannt wurden. Zusätzlich gab es die Option „Keine Angabe“ als Ausweichkategorie.

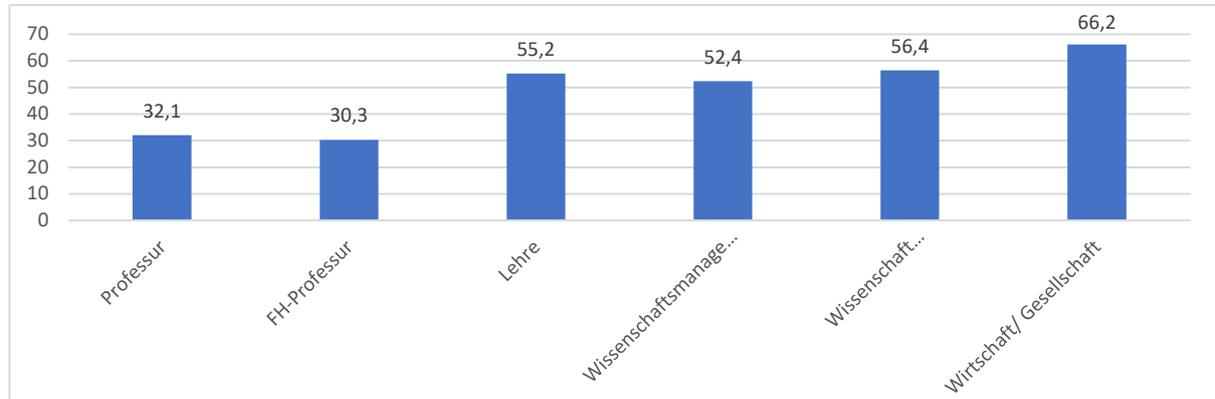


Abb. 8: Mittelwerte der geschätzten Wahrscheinlichkeit bestimmte Karriereziele zu erreichen, Postdocs gesamt (n=173)

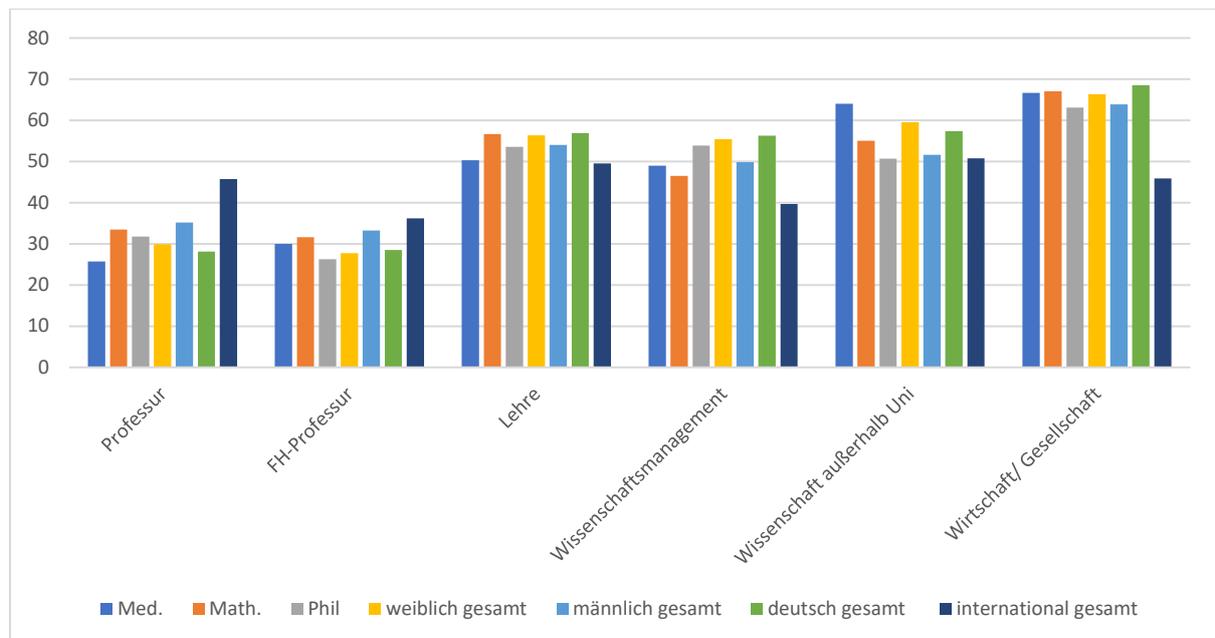


Abb. 9: Mittelwerte der geschätzten Wahrscheinlichkeit bestimmte Karriereziele zu erreichen, nach Fakultät (n=158), Geschlecht (n=171) und Sprache/Nationalität

Zentrale Ergebnisse

- Die Professur ist zwar eines der attraktivsten Karriereziele, jedoch wird das Erreichen dieses Ziels, für vergleichsweise unwahrscheinlich gehalten.
- Männer halten das Erreichen einer Professur für wahrscheinlicher, während Frauen das Erreichen der anderen Karriereziele für wahrscheinlicher halten.
- Eine Tätigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft ist für alle das wahrscheinlichste Karriereziel. Dabei handelt es sich jedoch auch um ein sehr breites Feld.

2. Struktur & Erwartungen

2.1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz regelt zentral die Arbeitsbedingungen von Doktorand:innen und Postdoktorand:innen. Entsprechend ist anzunehmen, dass das Gesetz die Erwartungen und Hoffnungen der Postdoktorand:innen vorstrukturiert, dies trifft jedoch nur zu, wenn die Postdoktorand:innen genügend über das Gesetz informiert sind. Zu diesem Zweck wurde auf einer 7er-Skala abgefragt, wie gut sich die Teilnehmenden über das Gesetz informiert fühlen.

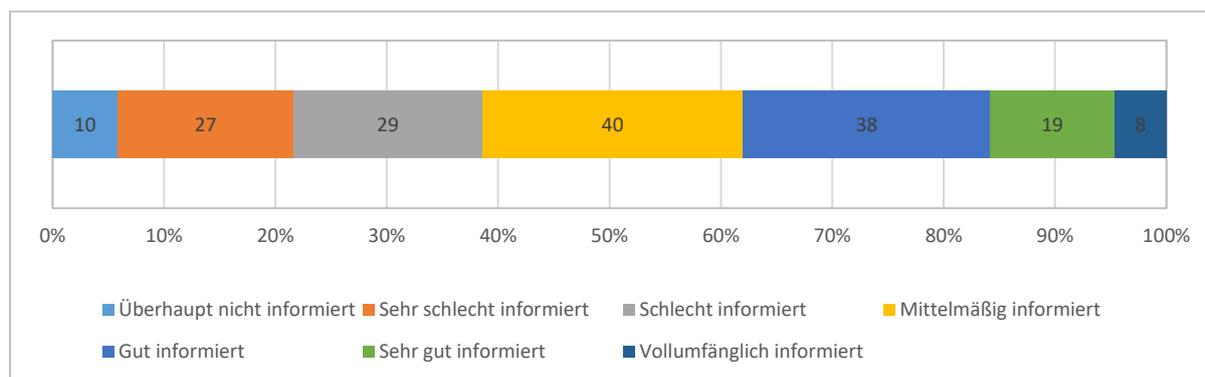


Abb. 10: Wie gut fühlen sich die Postdocs zum WissZeitVG informiert? Postdocs gesamt (n=173)

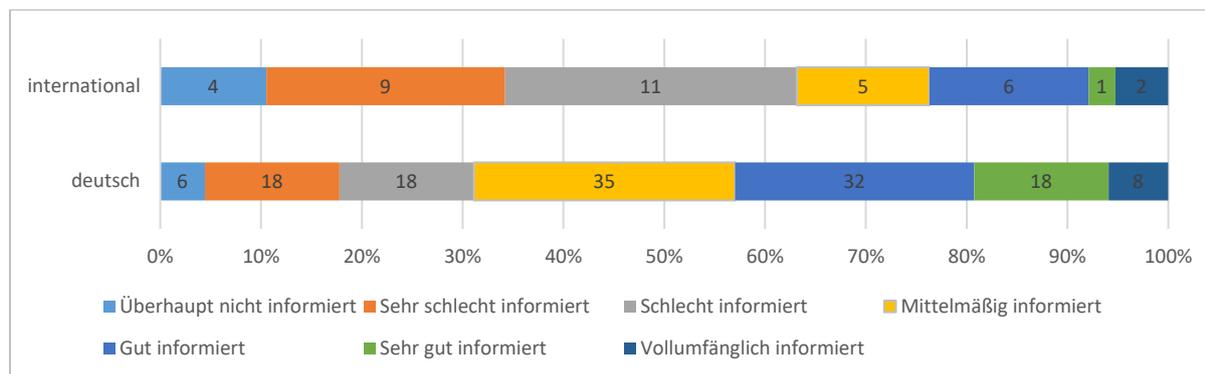


Abb. 11: Wie gut fühlen sich die Postdocs zum WissZeitVG informiert? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

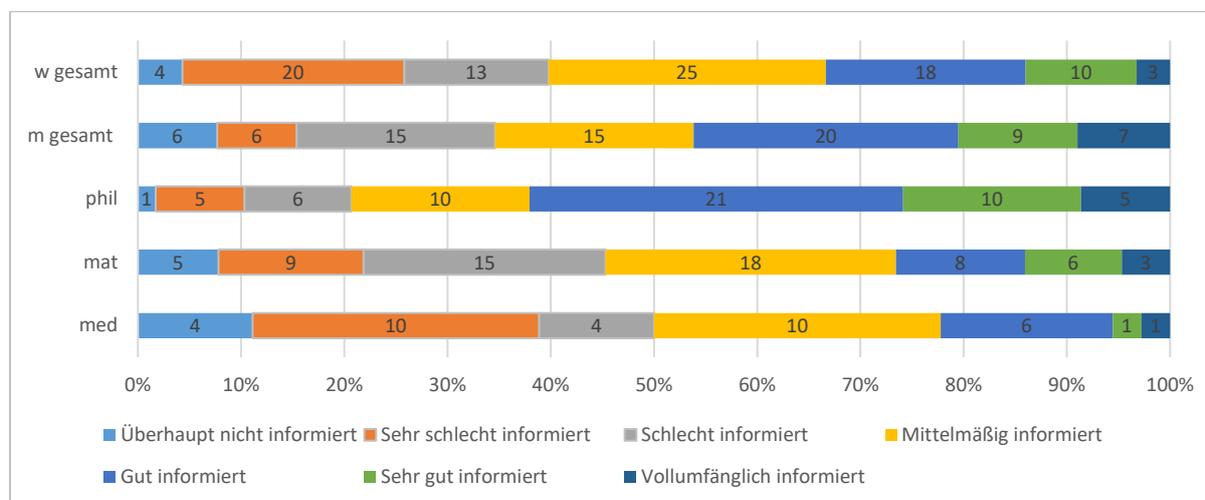


Abb. 12: Wie gut fühlen sich die Postdocs zum WissZeitVG informiert? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Deutschsprachige Teilnehmende fühlen sich im Schnitt besser über das Gesetz informiert als Teilnehmende, die kein Deutsch sprechen.
- Männer fühlen sich ein wenig besser über das Gesetz informiert als Frauen.
- Postdoktorand:innen aus der Philosophischen Fakultät fühlen sich weitaus besser über das Gesetz informiert als Postdoktorand:innen aus anderen Fakultäten.
- Teilnehmende aus der Medizinischen Fakultät fühlen sich ein wenig schlechter über das Gesetz informiert als Teilnehmende aus anderen Fakultäten.

2.2 Besprechung der Erwartungen mit den Vorgesetzten

Um die Erwartungen an die Postdoc Phase besser nachvollziehen zu können und den Kontakt der Postdoktorand:innen zu ihren Vorgesetzten zu erfassen, wurde weiter erhoben, wie gut die Erwartungen mit den jeweiligen Vorgesetzten besprochen wurden.

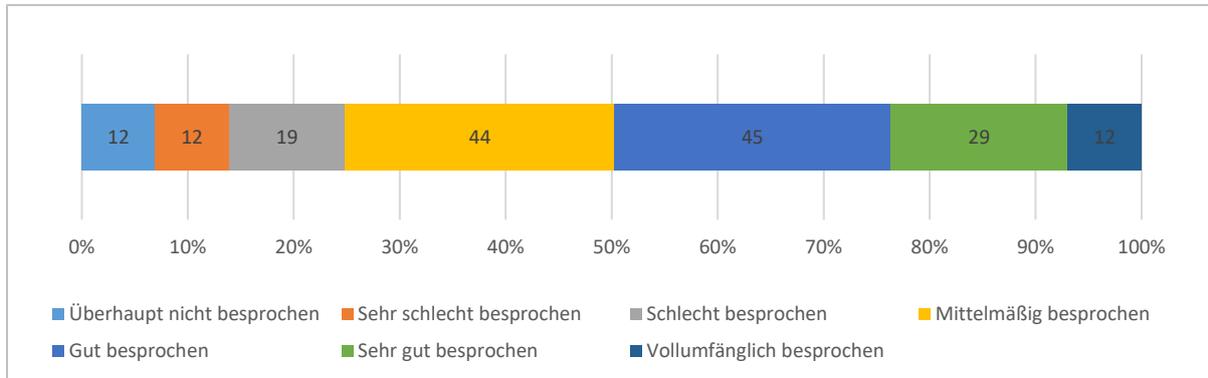


Abb. 13: Wie gut haben die Postdocs gemeinsame Erwartungen an die Postdoc-Phase mit ihren Vorgesetzten besprochen? (n=173)

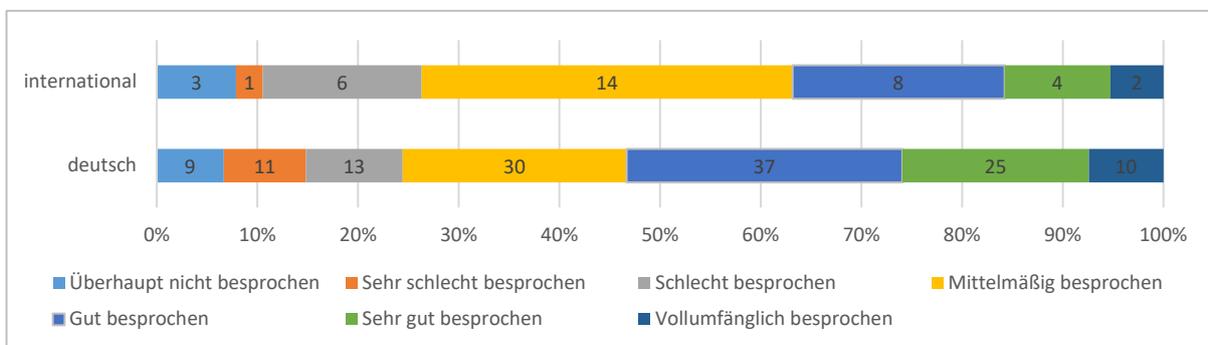


Abb. 14: Wie gut haben die Postdocs gemeinsame Erwartungen an die Postdoc-Phase mit ihren Vorgesetzten besprochen? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

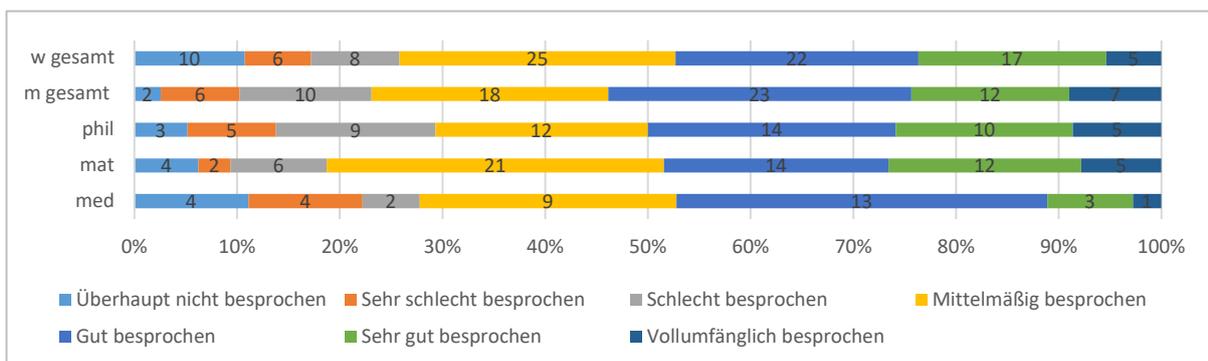


Abb. 15: Wie gut haben die Postdocs gemeinsame Erwartungen an die Postdoc-Phase mit ihren Vorgesetzten besprochen? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Männliche Teilnehmende haben die Erwartungen ein wenig besser mit ihren Vorgesetzten besprochen als weibliche Teilnehmende.
- Teilnehmende aus der Medizinischen Fakultät gaben an, dass sie ihre Erwartungen weniger gut mit ihren Vorgesetzten besprochen haben als Teilnehmende aus anderen Fakultäten.
- Teilnehmende, die kein Deutsch sprechen, haben ihre Erwartungen weniger gut mit ihren Vorgesetzten besprochen als Teilnehmende, die Deutsch sprechen.

2.3 Strukturierung der Postdoc-Phase

Weiter wurde konkret erhoben, wie strukturiert die Teilnehmenden die Postdoc-Phase empfinden. Auf einer 7er-Skala von „Völlig unstrukturiert“ bis „Völlig strukturiert“ konnten die Teilnehmenden angeben, wie sie ihre Postdoc-Phase einschätzen.

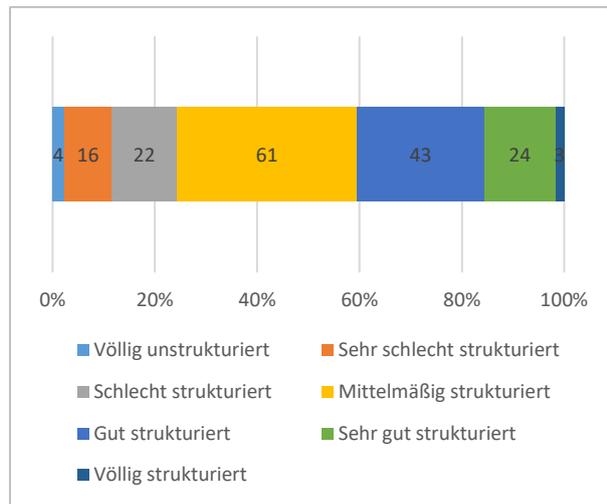


Abb. 16: Wie empfinden die Postdocs die Strukturierung ihrer Postdoc-Phase? Postdocs gesamt (n=173)

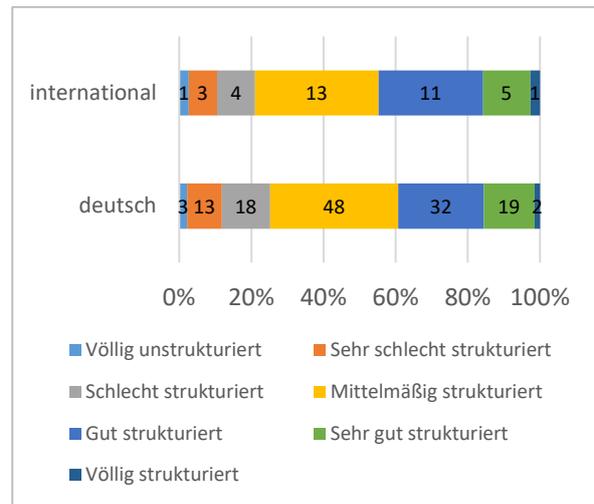


Abb. 17: Wie gut haben die Postdocs gemeinsame Erwartungen an die Postdoc-Phase mit ihren Vorgesetzten besprochen? Nach Nationalität (n=173)

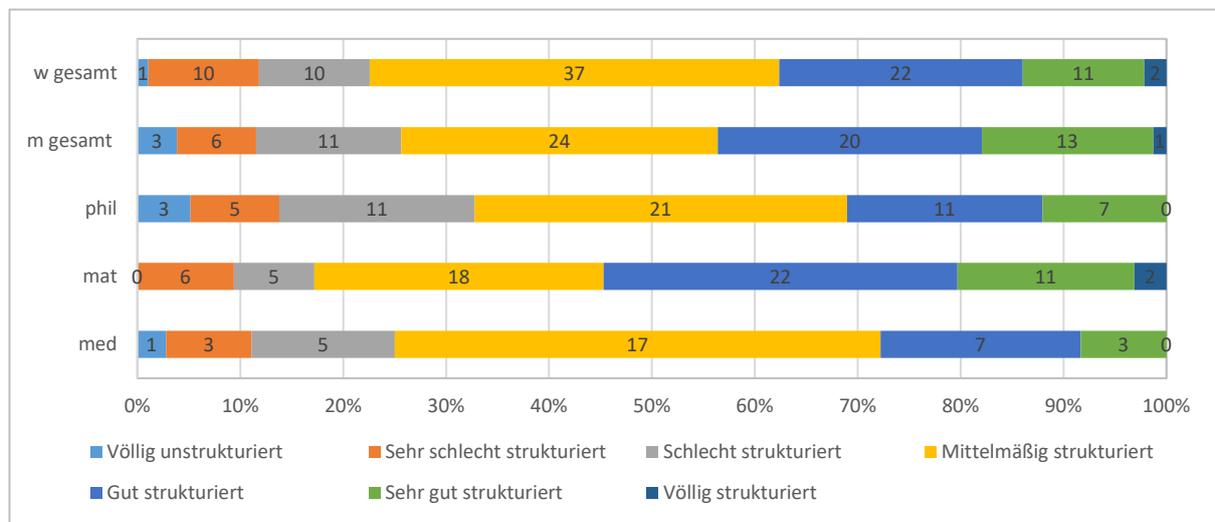


Abb. 18: Wie empfinden die Postdocs die Strukturierung ihrer Postdoc-Phase? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Verglichen mit Teilnehmenden aus der Mathematischen-Naturwissenschaftlichen Fakultät schätzen Teilnehmende aus der Philosophischen und Medizinischen Fakultät die Postdoc-Phase, weniger strukturiert ein, ein Zusammenhang zwischen der Informiertheit über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Strukturierung der Postdoc-Phase besteht entsprechend wahrscheinlich nicht.
- Es lässt sich kaum ein Unterschied basierend auf dem Geschlecht oder der Sprache feststellen.

3. Karriereentwicklung & Austausch

3.1 Karriereentwicklungsmöglichkeiten

Da die Postdoc-Phase nur von begrenzter Dauer ist, ist es interessant zu wissen, wie gut die Postdoktorand:innen über ihre persönlichen Karriereentwicklungsmöglichkeiten informiert sind. Hierzu wurde mithilfe einer 7er-Skala von „völlig uninformatiert“ bis „völlig informiert“ erhoben, wie gut sich die Postdoktorand:innen über die Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer aktuellen Stelle informiert fühlen.

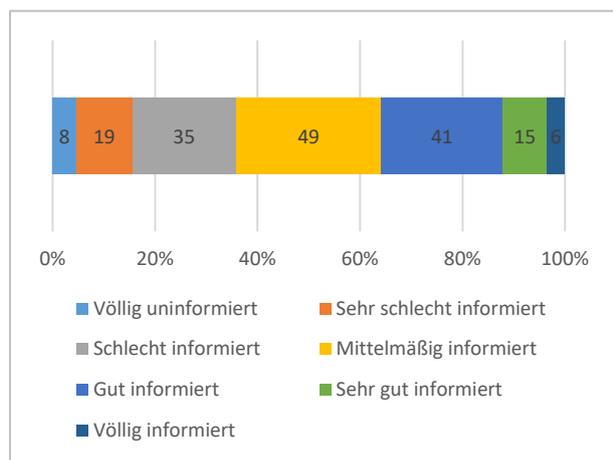


Abb. 19: Wie gut fühlen sich die Postdocs über Karriereentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer aktuellen Stelle informiert? Postdocs gesamt (n=173)

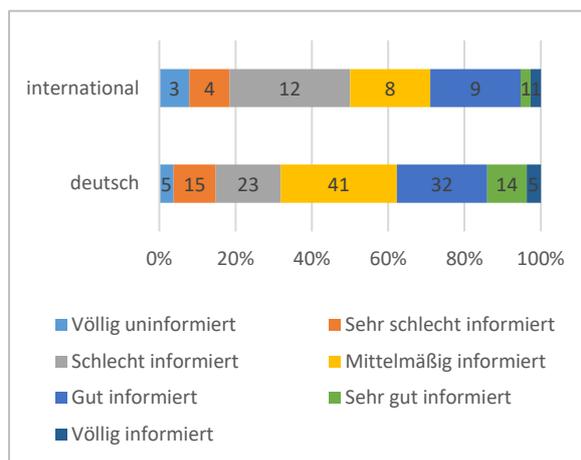


Abb. 20: Wie gut fühlen sich die Postdocs über Karriereentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer aktuellen Stelle informiert? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

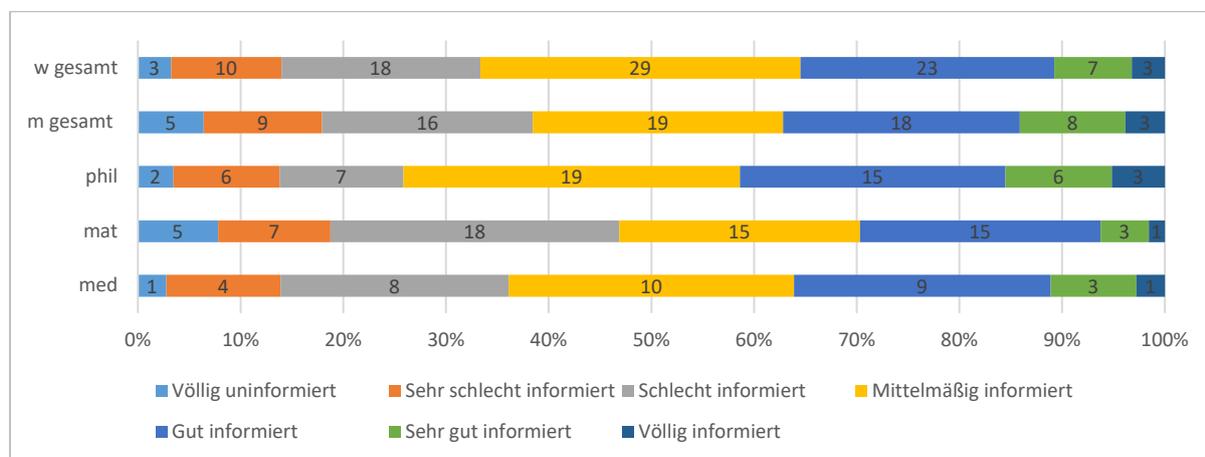


Abb. 21: Wie gut fühlen die Postdocs sich über Karriereentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer aktuellen Stelle informiert? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Teilnehmende, die kein Deutsch sprechen, fühlen sich weitaus schlechter über ihre Möglichkeiten informiert als deutschsprachige Teilnehmende.
- Teilnehmende aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät fühlen sich schlechter über ihre Möglichkeiten informiert als Teilnehmende aus den anderen Fakultäten.

3.2 Austausch mit Führungskräften

Neben den eigenen Erwartungen und der Informiertheit über zukünftigen Möglichkeiten ist es essenziell, dass die Postdoktorand:innen einen gesunden Austausch mit ihren Führungskräften haben. Besonders für Frauen und Personen, die kein Deutsch sprechen, ist der Austausch mit ihrer Führungskraft wichtig, da so ein nicht diskriminierendes Umfeld geschaffen werden kann. Hierzu wurde erhoben, wie zufrieden die Teilnehmenden mit dem Austausch mit ihrer Führungskraft sind.

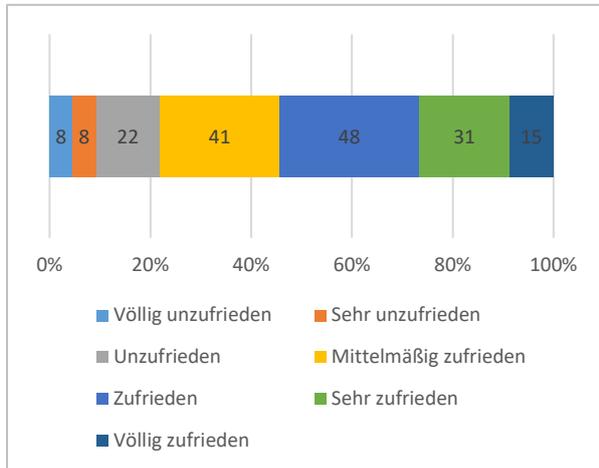


Abb. 22: Wie gut fühlen sich die Postdocs über Karriereentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer aktuellen Stelle informiert? Postdocs gesamt (n=173)

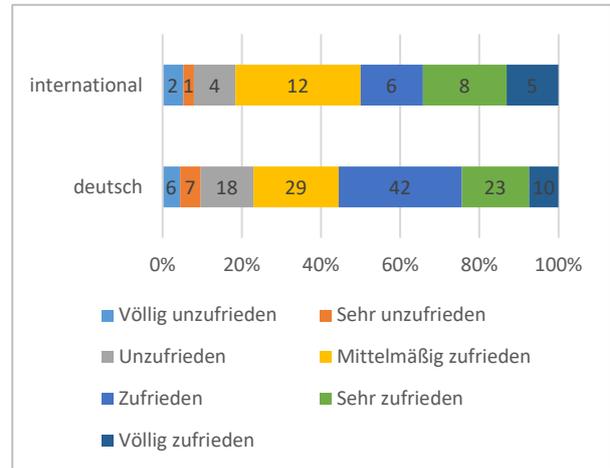


Abb. 23: Wie zufrieden sind die Postdocs mit dem Austausch mit ihrer Führungskraft im Hinblick auf die Postdoc-Phase? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

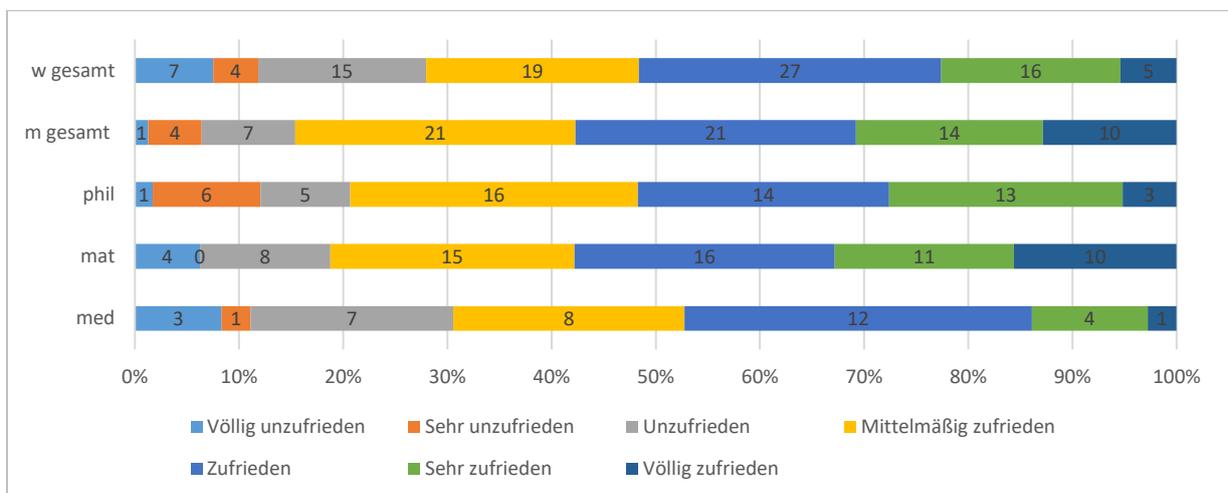


Abb. 24: Wie zufrieden sind die Postdocs mit dem Austausch mit ihrer Führungskraft im Hinblick auf die Postdoc-Phase? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Teilnehmende, die kein Deutsch sprechen, sind zufriedener mit dem Austausch mit ihrer Führungskraft als Teilnehmende, die Deutsch sprechen.
- Männliche Teilnehmende sind zufriedener mit dem Austausch als weibliche Teilnehmende.
- Personen aus der medizinischen Fakultät sind unzufriedener als Personen aus anderen Fakultäten.

3.3 Universitäres Netzwerk

Grundlegend gilt, dass ein gutes Netzwerk und ein unterstützendes Umfeld zu einer besseren Arbeitsatmosphäre beitragen. Ähnlich wie bei der vorherigen Frage ist besonders für Frauen und Personen, die kein Deutsch sprechen, die Unterstützung durch das universitäre Netzwerk wichtig, da so der nötige Rückhalt besteht, diskriminierendem Verhalten entgegenzutreten.

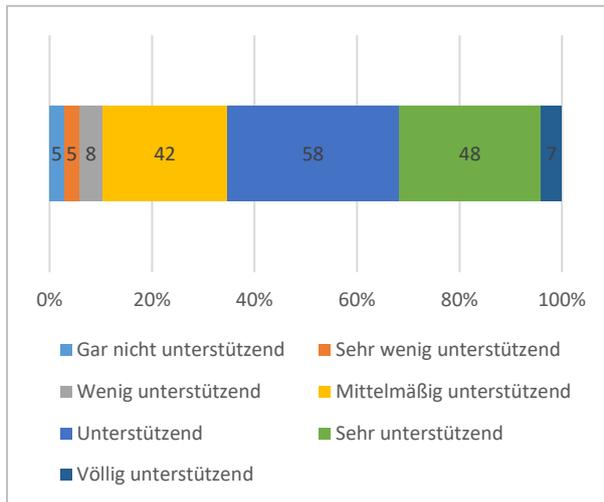


Abb. 25: Wie unterstützend erleben die Postdocs ihr kollegiales Umfeld/ Ihr universitäres Netzwerk an der HHU? Postdocs gesamt (n=173)

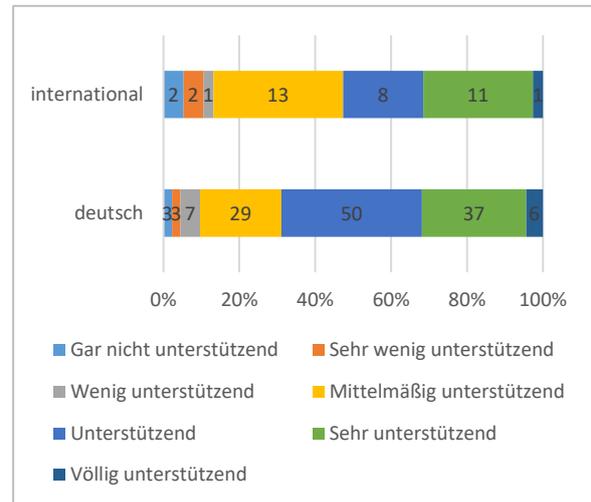


Abb. 26: Wie unterstützend erleben die Postdocs ihr kollegiales Umfeld/ Ihr universitäres Netzwerk an der HHU? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

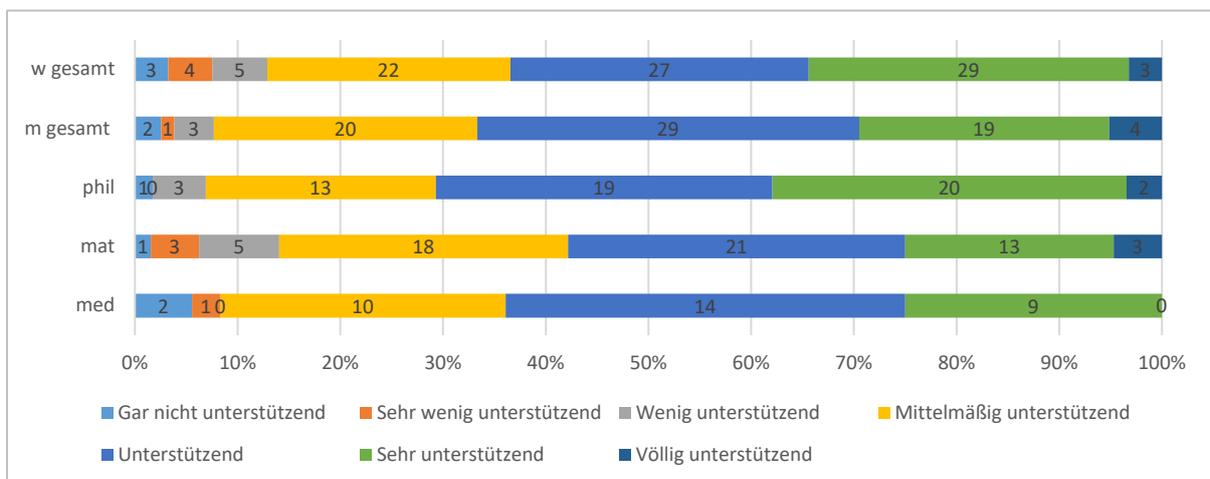


Abb. 27: Wie unterstützend erleben die Postdocs ihr kollegiales Umfeld/ Ihr universitäres Netzwerk an der HHU? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Entgegen den Ergebnissen der vorherigen Frage nehmen Personen, die kein Deutsch sprechen, ihr universitäres Netzwerk weniger unterstützend wahr als Personen, die Deutsch sprechen.
- Kongruent zu den vorherigen Ergebnissen nehmen Frauen ihr universitäres Netzwerk weniger unterstützend wahr als Männer.

3.4 Fachliche Unterstützung

Um auch die fachliche Unterstützung durch die Vorgesetzten zu erheben, wurde außerdem gefragt, wie unterstützend die Postdoktorand:innen ihre Vorgesetzten bei fachlichen Fragen erleben. Dies ist besonders für Personen relevant, die kein Deutsch sprechen, da die sprachliche Barriere die fachliche Arbeit negativ beeinflussen könnte.

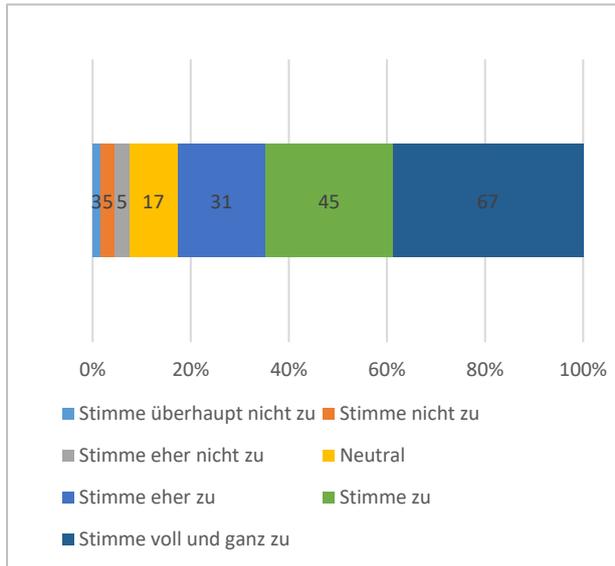


Abb. 28: Mein*e Vorgesetzte*r ist für mich ansprechbar, wenn ich fachliche Unterstützung brauche. Postdocs gesamt(n=173)

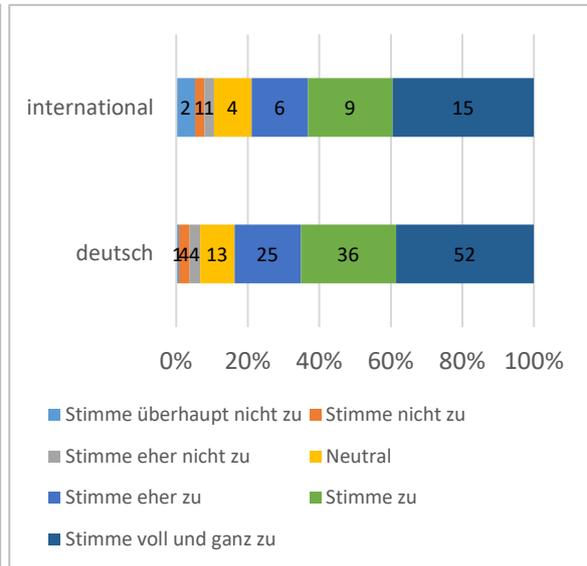


Abb. 29: Mein*e Vorgesetzte*r ist für mich ansprechbar, wenn ich fachliche Unterstützung brauche. Nach Sprache/Nationalität(n=173)

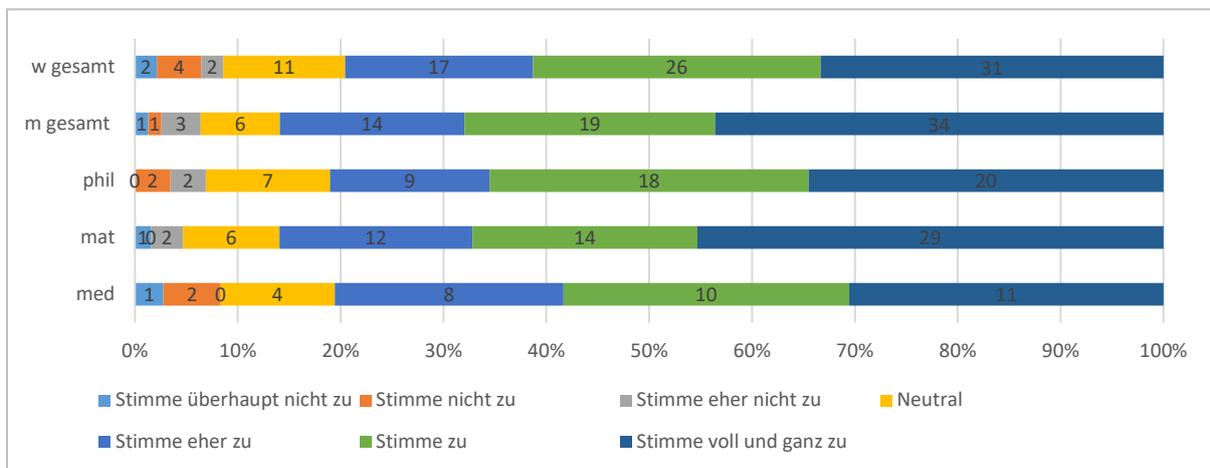


Abb. 30: Mein*e Vorgesetzte*r ist für mich ansprechbar, wenn ich fachliche Unterstützung brauche, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 158)

Zentrale Ergebnisse

- Es gibt kaum Unterschiede zwischen deutschsprachigen und nicht-deutschsprachigen Personen.
- Männliche Personen schätzen die fachliche Unterstützung ein wenig besser ein als weibliche Personen.
- Personen aus der mathematischen Fakultät schätzen die fachliche Unterstützung positiver ein als Personen aus anderen Fakultäten.

3.5 Feedbackgespräche und Feedbackwunsch

Ebenso wichtig wie ein gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten ist ein regelmäßiger und stetiger Austausch mit der eigenen Führungskraft. Hierzu wurde erhoben, wie häufig die Postdoktorand:innen Feedbackgespräche mit ihren Vorgesetzten führen. Die Teilnehmenden konnten zwischen „1-2 mal im Monat“, „1 mal im Semester“, „1 mal jährlich“ und „gar nicht auswählen“. Den Teilnehmenden, die „gar nicht“ als Option ausgewählt haben wurde weiter die Frage gestellt, ob sie sich regelmäßige Feedback Gespräche wünschen.

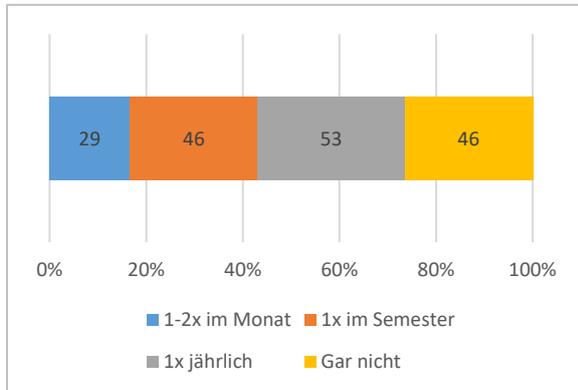


Abb. 31: Wie oft führen die Postdocs Feedbackgespräche mit Ihren Vorgesetzten? Postdocs gesamt(n=173)

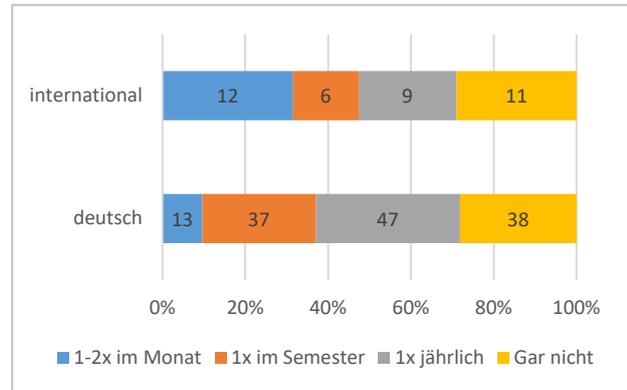


Abb. 32: Wie oft führen die Postdocs Feedbackgespräche mit Ihren Vorgesetzten? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

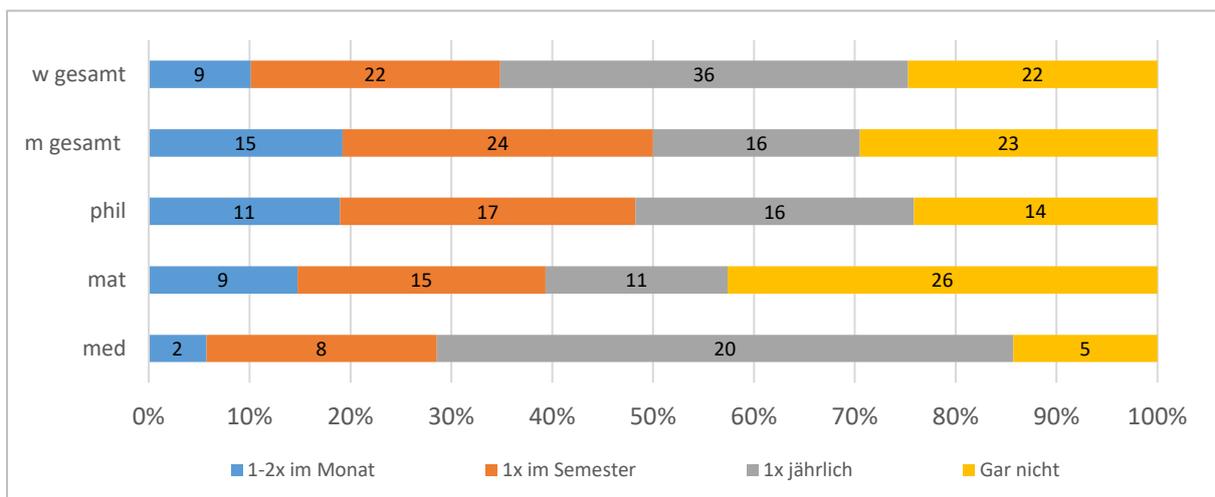


Abb. 33: Wie oft führen die Postdocs Feedbackgespräche mit Ihren Vorgesetzten? Nach Geschlecht (n=167) und Fakultät (n= 154)

Zentrale Ergebnisse

- Personen, die kein Deutsch sprechen, führen im Schnitt häufiger Feedbackgespräche mit ihren Vorgesetzten als Personen, die Deutsch sprechen.
- Postdoktorand:innen aus der Medizinischen Fakultät führen weitaus seltener Feedbackgespräche als Personen aus anderen Fakultäten.

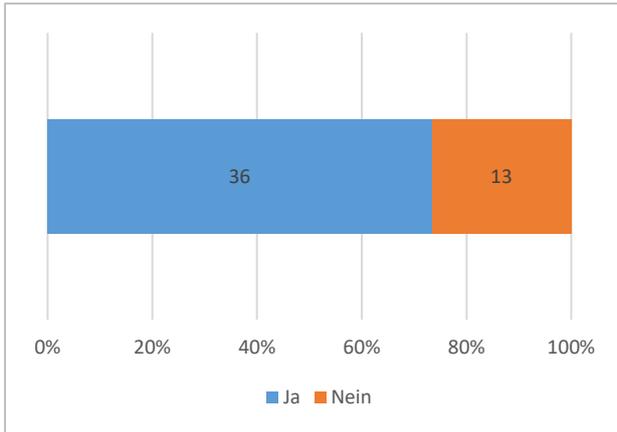


Abb. 34: Würden sich die Postdocs regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Ihrer Führungskraft wünschen? Postdocs gesamt (n=49)

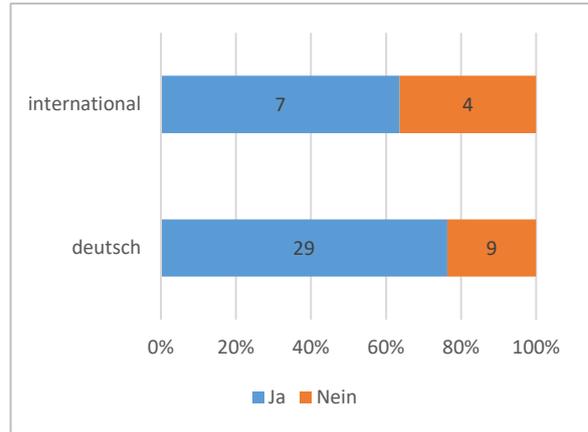


Abb. 35: Würden sich die Postdocs regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Ihrer Führungskraft wünschen? Nach Sprache/Nationalität (n=49)

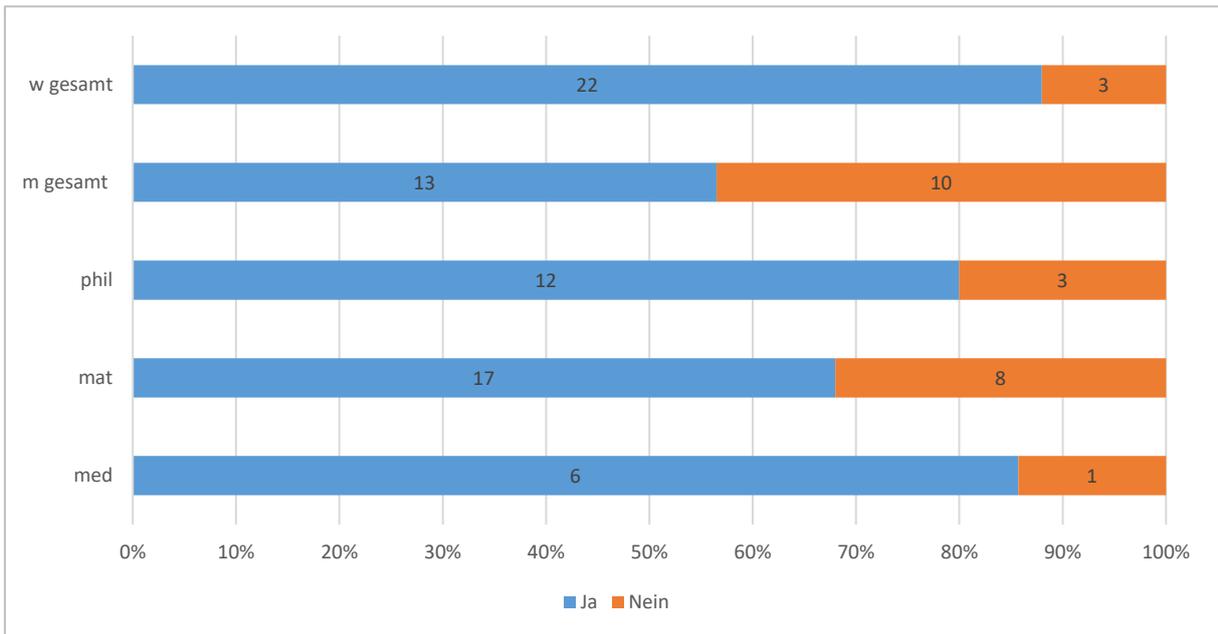


Abb. 36: Würden sich die Postdocs regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Ihrer Führungskraft wünschen? Nach Geschlecht und Fakultät (n=49)

Zentrale Ergebnisse

- Unabhängig von Fakultät, Geschlecht und Sprachkenntnissen wünscht sich ein Großteil der Personen, die keine Feedbackgespräche führen, regelmäßige Gespräche mit den Vorgesetzten.
- Insgesamt wünschen sich 73,5% der Teilnehmenden, die keine Feedbackgespräche führen, regelmäßige Gespräche mit ihren Vorgesetzten.

3.6 Unterstützung Karriereplanung

Die Karriereplanung in der Wissenschaft ist häufig überfordernd und kompliziert. Entsprechend ist es wichtig, dass Postdoktorand:innen bei ihrer Karriereplanung durch ihre Vorgesetzten unterstützt werden. Auf einer 7er-Skala von „Gar nicht unterstützend“ bis „Völlig unterstützend“ konnten die Teilnehmenden einschätzen, wie unterstützend sie ihre Vorgesetzten bei ihrer Karriereplanung wahrnehmen.

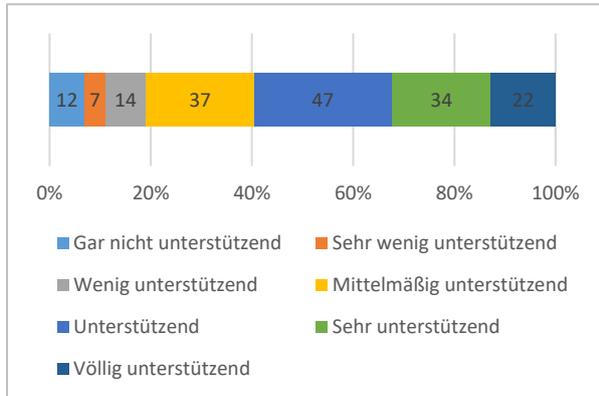


Abb. 37: Wie unterstützend empfinden die Postdocs Ihre*n Vorgesetzte*n im Hinblick auf Ihre Karriereplanung? Postdocs gesamt (n=173)

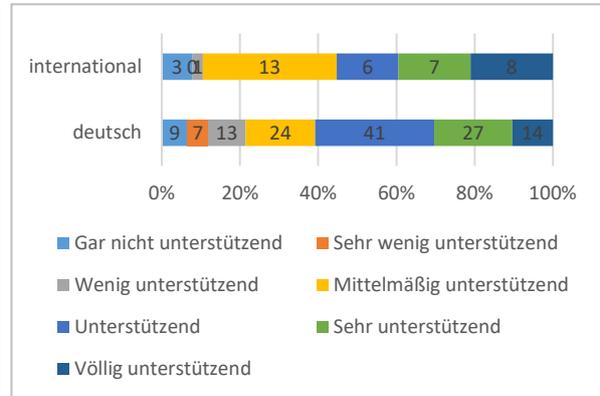


Abb. 38: Wie unterstützend empfinden die Postdocs Ihre*n Vorgesetzte*n im Hinblick auf Ihre Karriereplanung? Nach Nationalität (n=173)

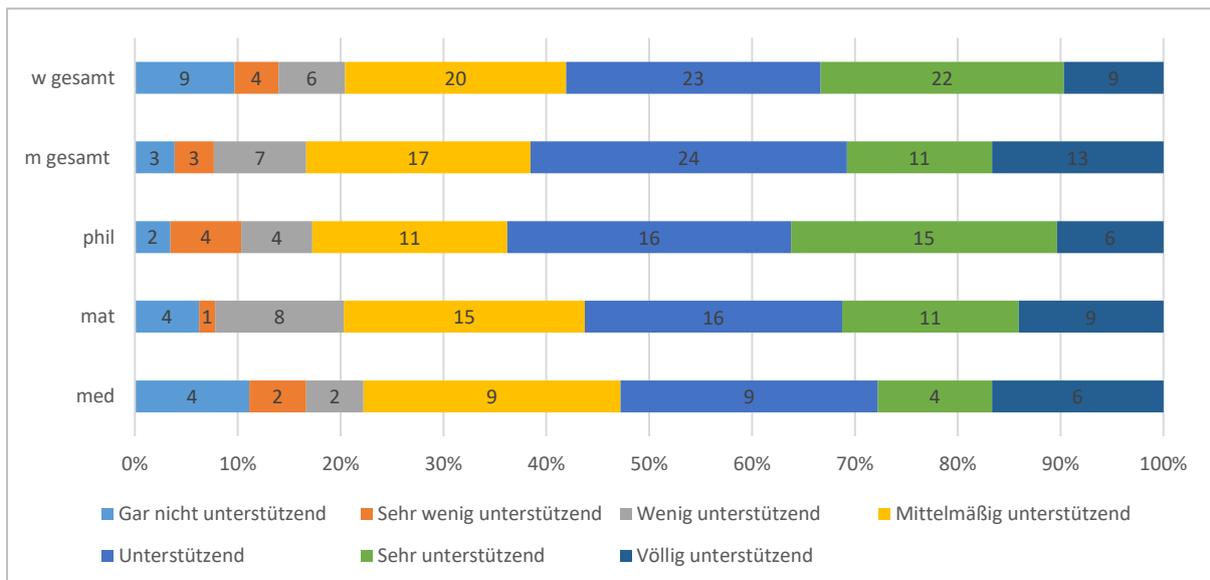


Abb. 39: Wie unterstützend empfinden die Postdocs Ihre*n Vorgesetzte*n im Hinblick auf Ihre Karriereplanung? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=154)

Zentrale Ergebnisse

- Personen, die kein Deutsch sprechen, empfinden ihre Vorgesetzten weniger unterstützend als Personen, die Deutsch sprechen.
- Es zeigen sich nur minimale Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wobei Männer die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten ein wenig positiver einschätzen.

3.7 Mentor:in

Da nicht alle Karrierefragen mit den eigenen Vorgesetzten besprochen werden können, kann es hilfreich sein, wenn Postdoktorand:innen Mentor:innen haben. Um dies zu erheben wurde die Frage gestellt, ob die Teilnehmenden eine solche Mentor Person haben und ob sie sich eine solche Person wünschen.

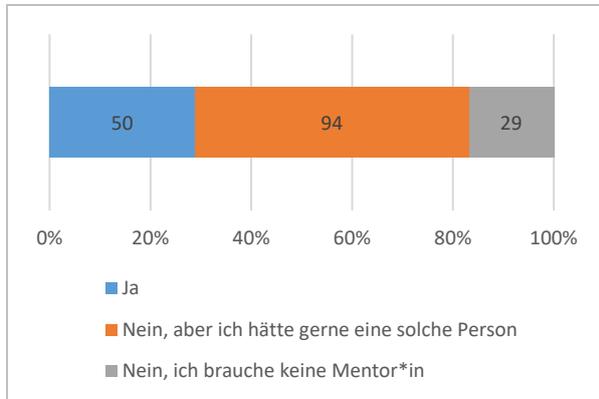


Abb. 40: Haben die Postdocs einen Mentor bzw. eine Person, mit der Sie Karrierefragen besprechen können (neben Ihrer Führungskraft)? Postdocs gesamt (n=173)

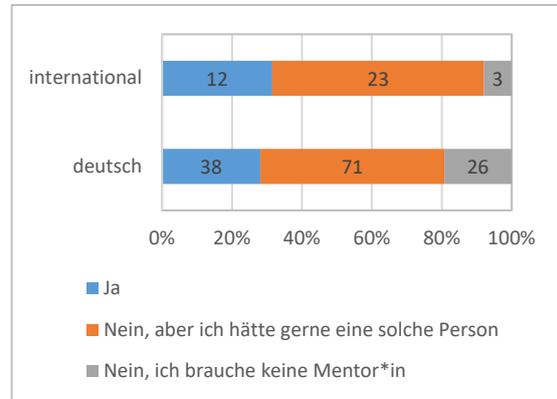


Abb. 41: Haben die Postdocs einen Mentor bzw. eine Person, mit der Sie Karrierefragen besprechen können (neben Ihrer Führungskraft)? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

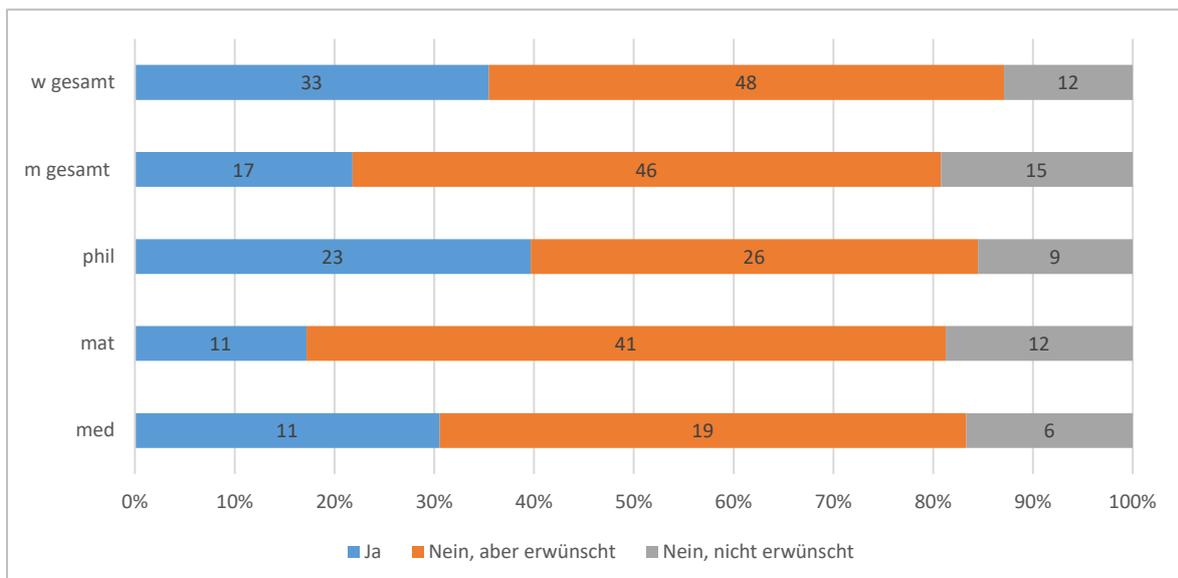


Abb. 42: Haben die Postdocs einen Mentor bzw. eine Person, mit der Sie Karrierefragen besprechen können (neben Ihrer Führungskraft)? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n= 154)

Zentrale Ergebnisse

- 54,3% der Teilnehmenden gab an, zwar keine Mentor:in zu haben, sich jedoch eine solche Person zu wünschen.
- Weibliche Personen haben häufiger bereits eine:n Mentor:in, als männliche Personen.
- Der Wunsch nach einer Mentor:in ist unter nicht deutschsprachigen Teilnehmenden stärker ausgeprägt als unter deutschsprachigen.

3.8 Austausch unter Postdocs

Neben dem Kontakt zu den eigenen Vorgesetzten und den Kontakt- und Weiterbildungsstellen ist der Austausch mit anderen Postdoktorand:innen eine wichtige Möglichkeit, sowohl Probleme als auch Perspektiven zu besprechen. Weiter trägt ein guter Austausch mit anderen Postdoktorand:innen zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei. Auf einer 7er-Skala von „Überhaupt nicht“ bis „Ständig“ wurde abgefragt, wie intensiv sich die Teilnehmenden mit andere Postdoktorand:innen austauschen.

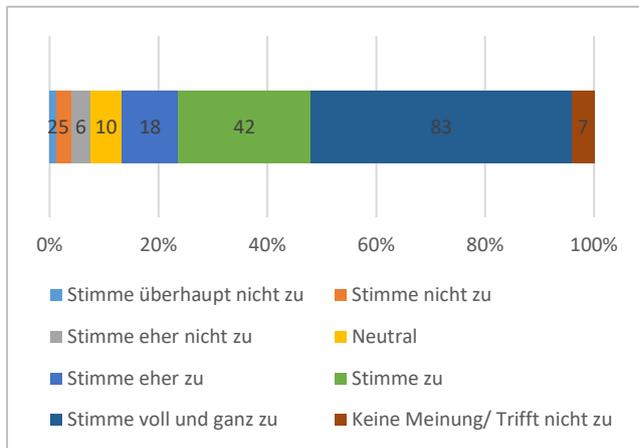


Abb. 43: Wie intensiv tauschen sich die Postdocs mit anderen Postdocs aus? Postdocs gesamt (n=173)

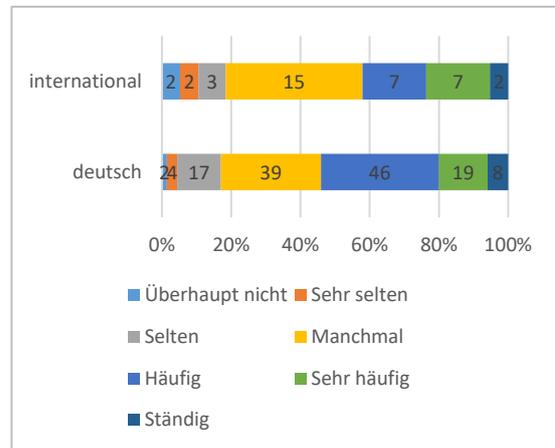


Abb. 44: Wie intensiv tauschen sich die Postdocs mit anderen Postdocs aus? Nach Nationalität (n=173)

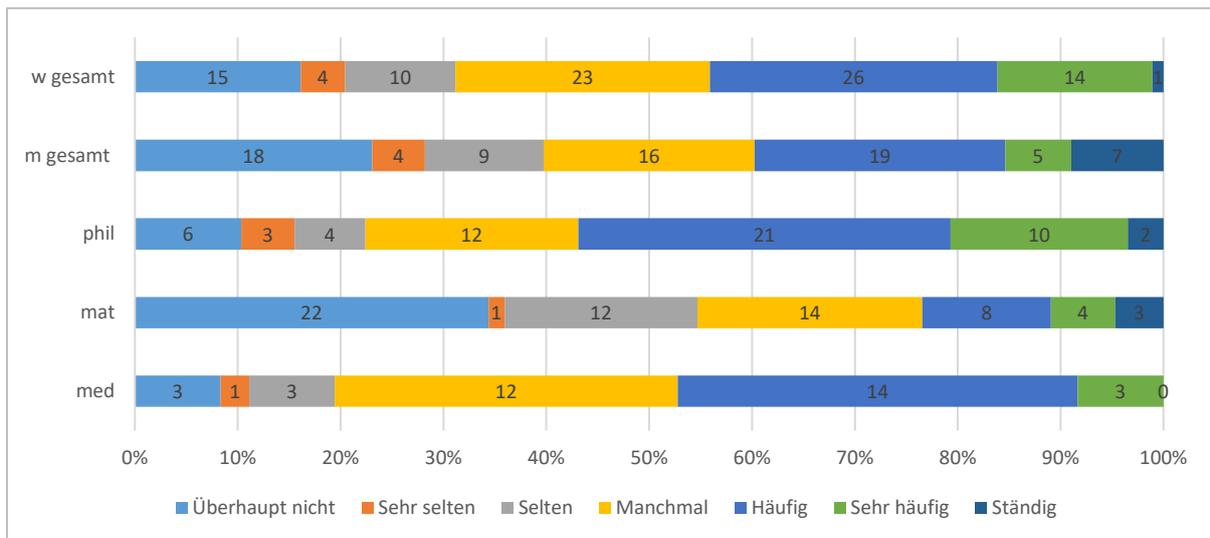


Abb. 45: Wie intensiv tauschen sich die Postdocs mit anderen Postdocs aus? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Personen, die kein Deutsch sprechen, tauschen sich weniger mit anderen Postdoktorand:innen aus als Personen, die Deutsch sprechen.
- Personen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät tauschen sich weitaus seltener mit anderen Postdoktorand:innen aus als Personen aus den anderen Fakultäten.

4. Selbstständigkeit & Tätigkeiten

4.1. Eigene Forschung

Um zu erheben, wie unterstützend die Postdoktorand:innen die universitären Strukturen und ihre Vorgesetzten in Bezug auf die Förderung ihrer eigenen Forschungsarbeit empfinden, wurde mit Hilfe einer Fragebatterie die Zustimmung zu diversen Aussagen erfragt. Auf einer 7er-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ konnten die Teilnehmenden ihre Zustimmung zu diversen Aussagen angeben.

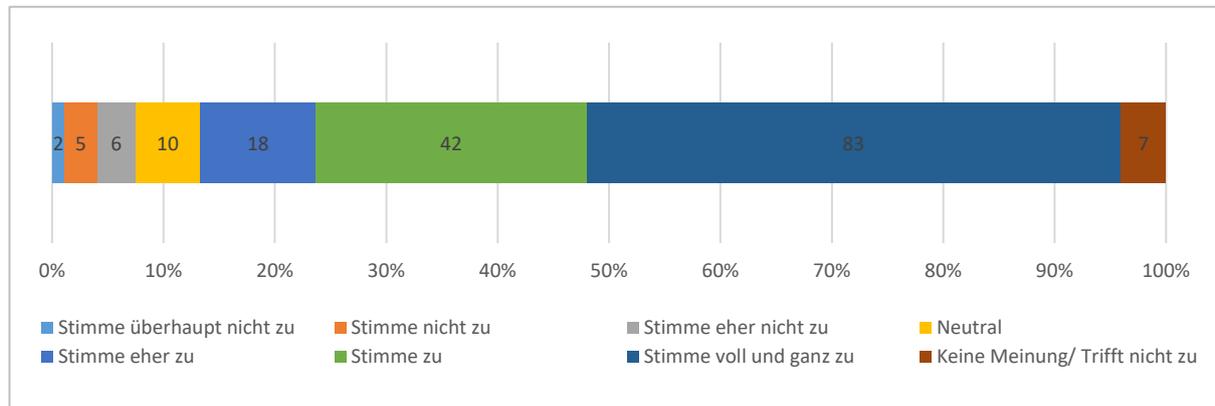


Abb. 46: Mein Vorgesetzter unterstützt meine forschungsbezogene Selbstständigkeit, Postdocs gesamt (n=173)

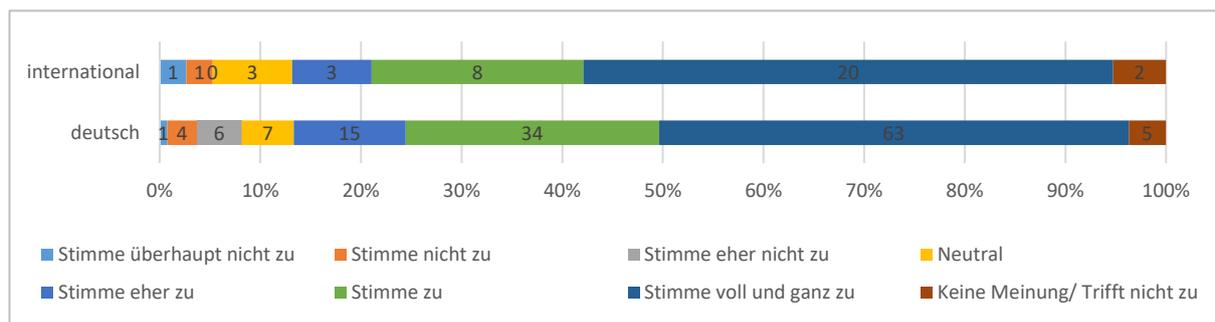


Abb. 47: Mein Vorgesetzter unterstützt meine forschungsbezogene Selbstständigkeit, nach Nationalität (n= 171) und Fakultät (n=158)

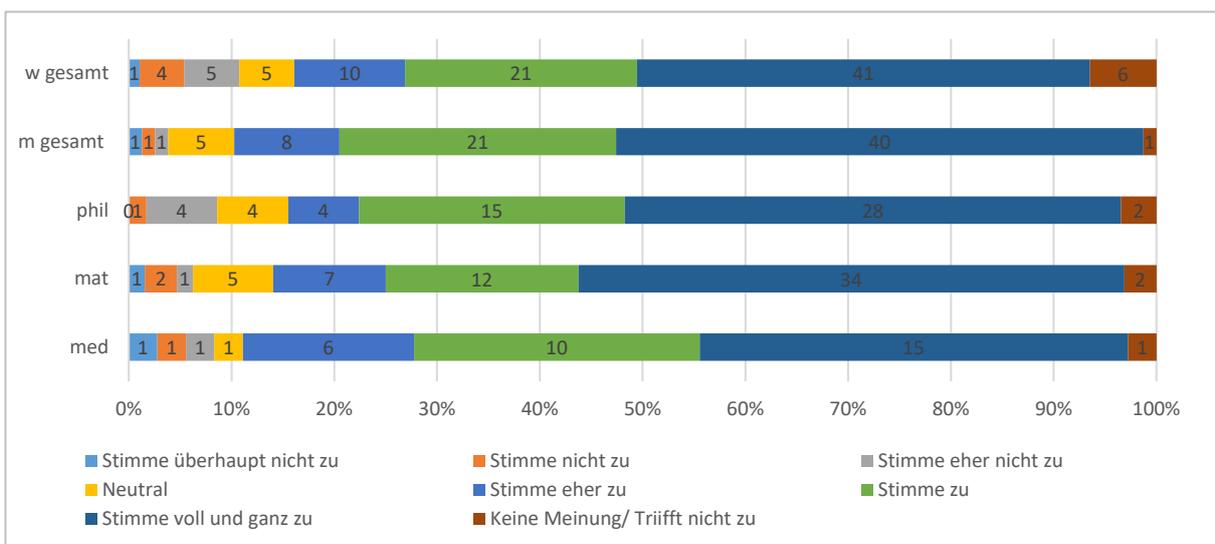


Abb. 48: Mein Vorgesetzter unterstützt meine forschungsbezogene Selbstständigkeit, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

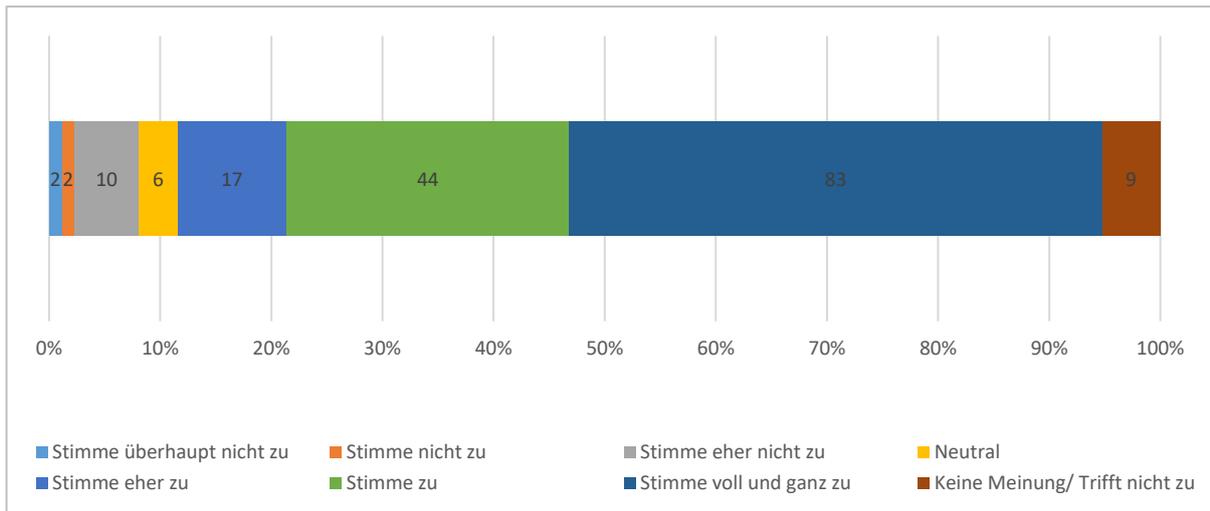


Abb. 49: Ich habe Zugang zu der von mir benötigten Forschungsinfrastruktur, Postdocs gesamt (n=173)

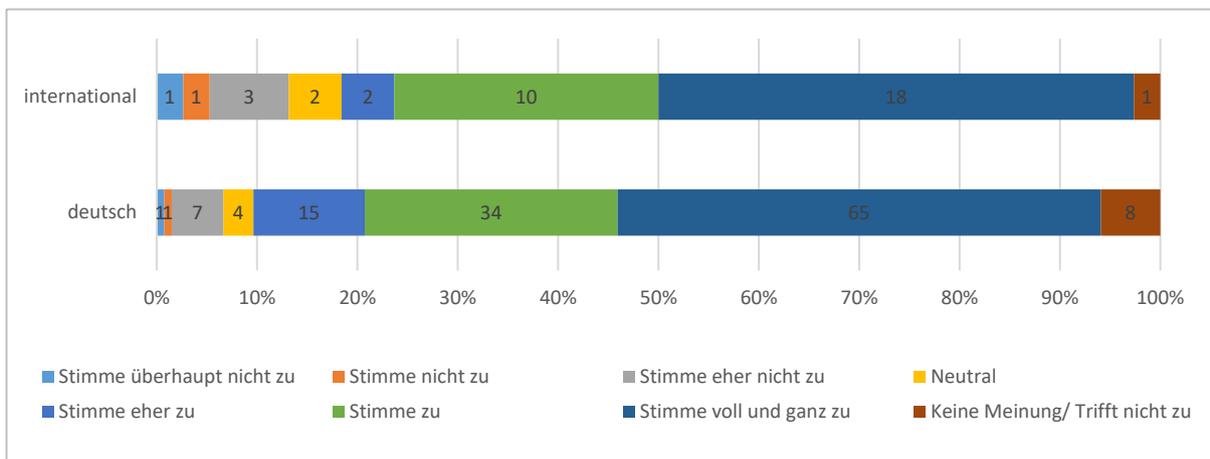


Abb. 50: Ich habe Zugang zu der von mir benötigten Forschungsinfrastruktur, nach Sprache/Nationalität (n=173)

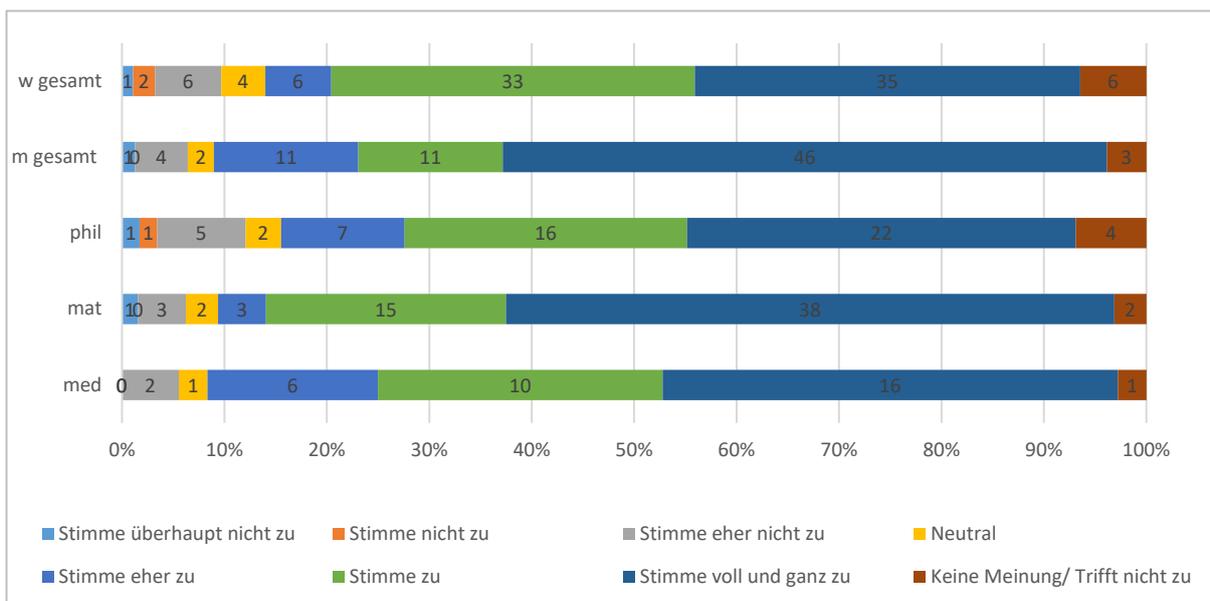


Abb. 51: Ich habe Zugang zu der von mir benötigten Forschungsinfrastruktur, nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

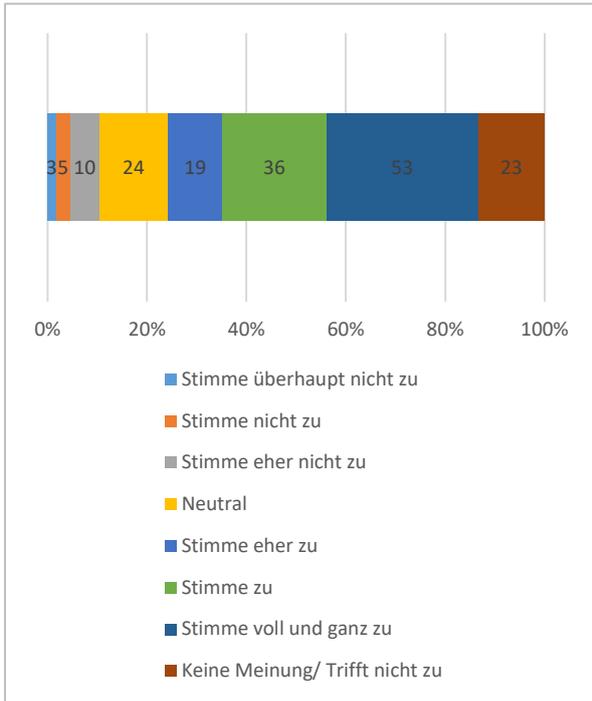


Abb. 52: Ich werde bei dem Vorhaben, eigene Drittmittel einzuwerben, unterstützt, Postdocs gesamt (n=173)

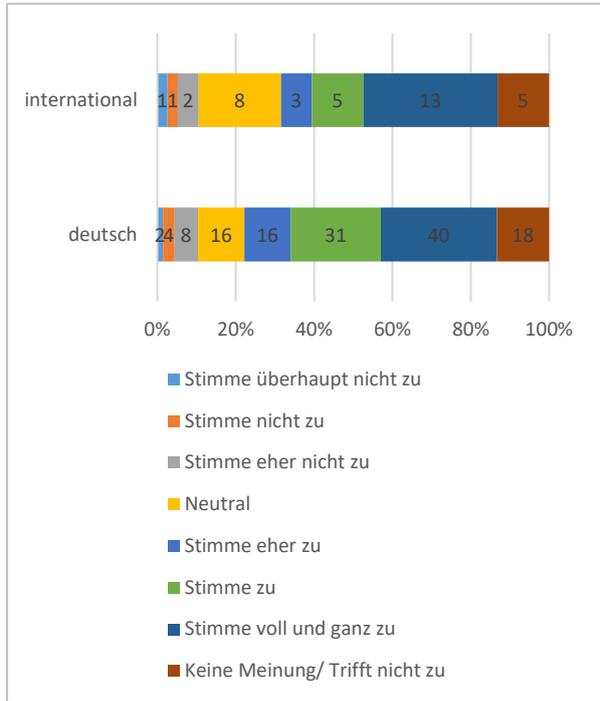


Abb. 53: Ich werde bei dem Vorhaben, eigene Drittmittel einzuwerben, unterstützt, nach Sprache/Nationalität (n=173)

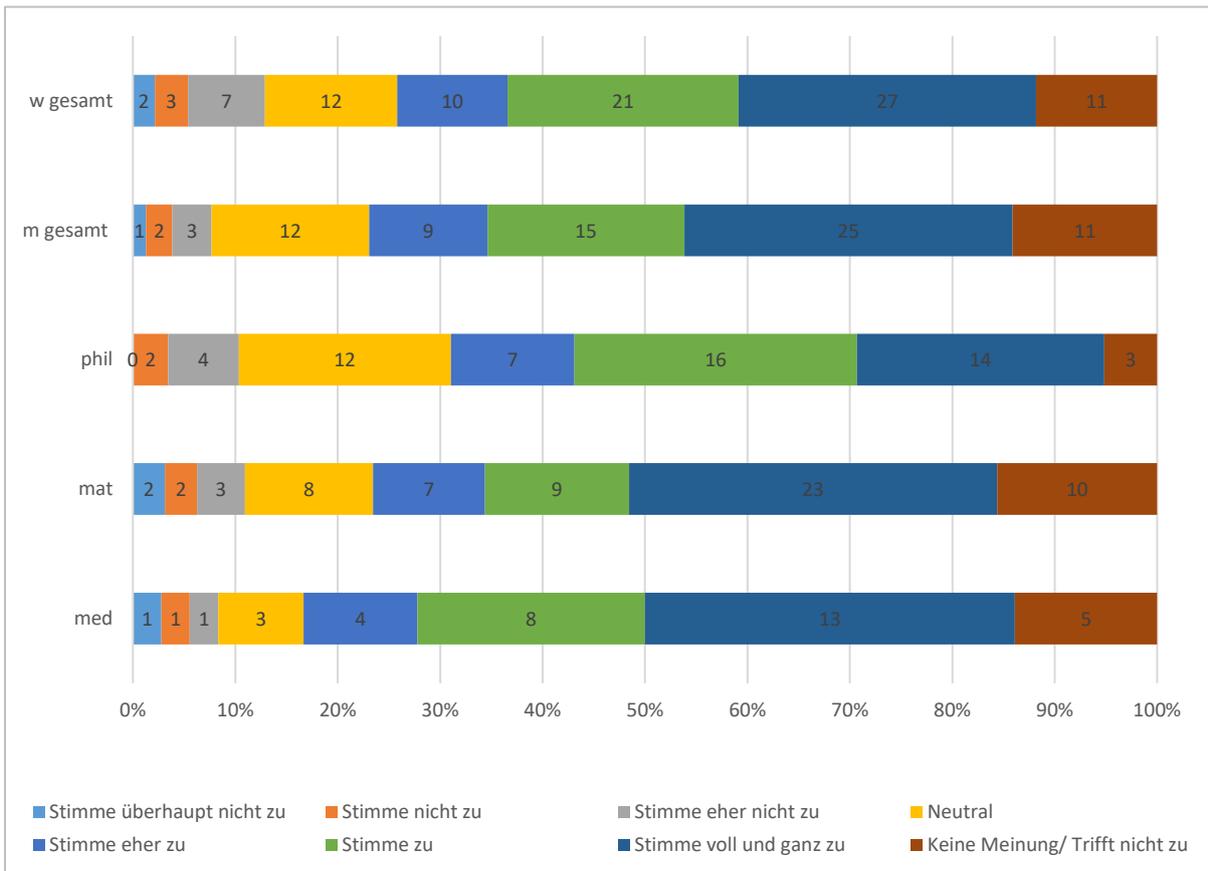


Abb. 54: Ich werde bei dem Vorhaben, eigene Drittmittel einzuwerben, unterstützt, nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

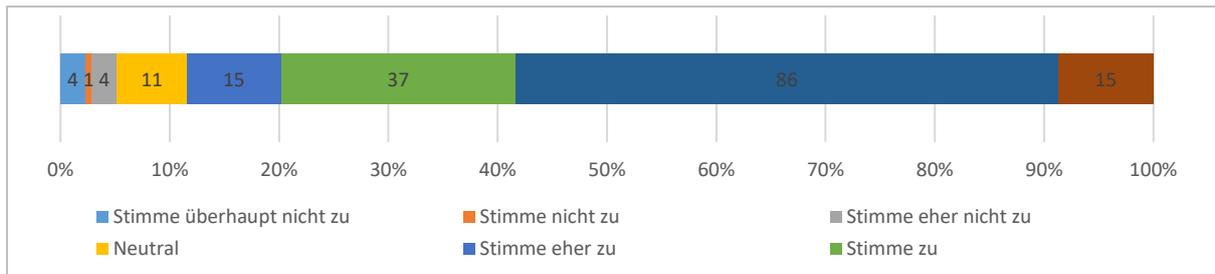


Abb. 55: Ich kann meine Forschungsergebnisse auf internationalen Fachtagungen präsentieren, Postdocs gesamt (n=173)

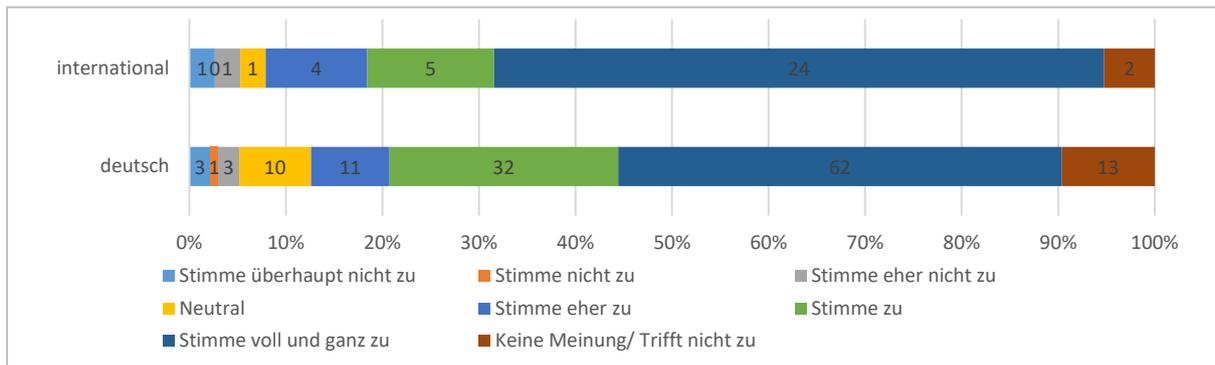


Abb. 56: Ich kann meine Forschungsergebnisse auf internationalen Fachtagungen präsentieren, nach Sprache/Nationalität (n=173)

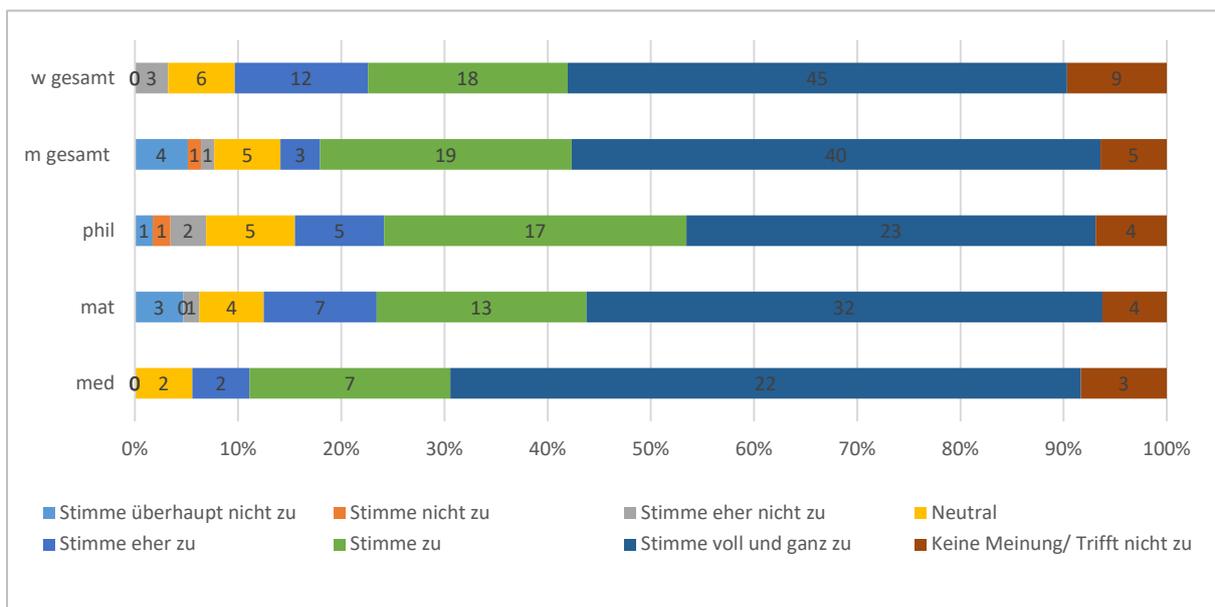


Abb. 57: Ich kann meine Forschungsergebnisse auf internationalen Fachtagungen präsentieren, nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- In Bezug auf die Unterstützung bei der Publikation eigener Forschungsergebnisse und die Möglichkeit, diese auf Fachtagungen zu präsentieren, erleben Personen, die kein Deutsch sprechen, stärkere Unterstützung als Personen, die Deutsch sprechen. Gleichzeitig empfinden Personen, die kein Deutsch sprechen, weniger Unterstützung bei dem Einwerben von Drittmitteln.
- Weibliche Personen geben, häufiger als männliche Personen, an ihnen fehle der Zugang zu notwendiger Forschungsinfrastruktur.

4.2 Lehre

Für viele Postdoktorand:innen ist die Lehre Teil der eigenen Tätigkeit. Um zu erheben, wie die Postdoktorand:innen die Lehre einschätzen, wurde im ersten Schritt gefragt, ob Lehre überhaupt Teil der eigenen Tätigkeit ist. Die Teilnehmenden, die die Frage mit ja beantwortet haben, wurden daraufhin gefragt, in welchem Umfang sie Lehre betreiben und wie belastend diese für sie ist.

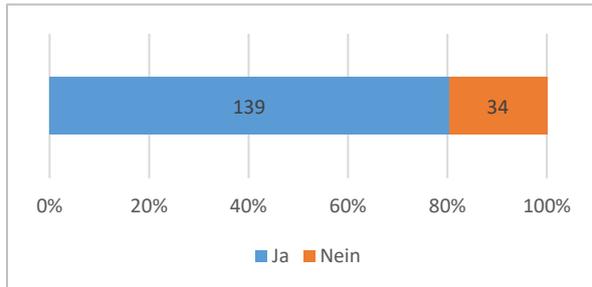


Abb. 58: Gehört die Lehre zu ihrer Tätigkeit als Postdoc? Postdocs gesamt (n=173)

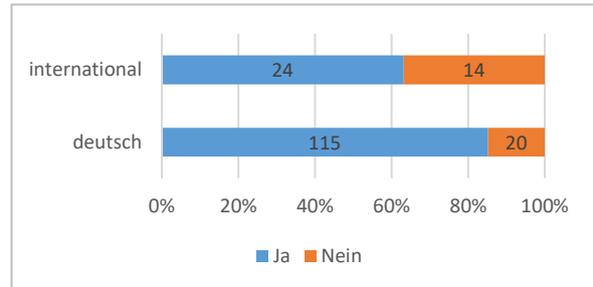


Abb. 59: Gehört die Lehre zu ihrer Tätigkeit als Postdoc? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

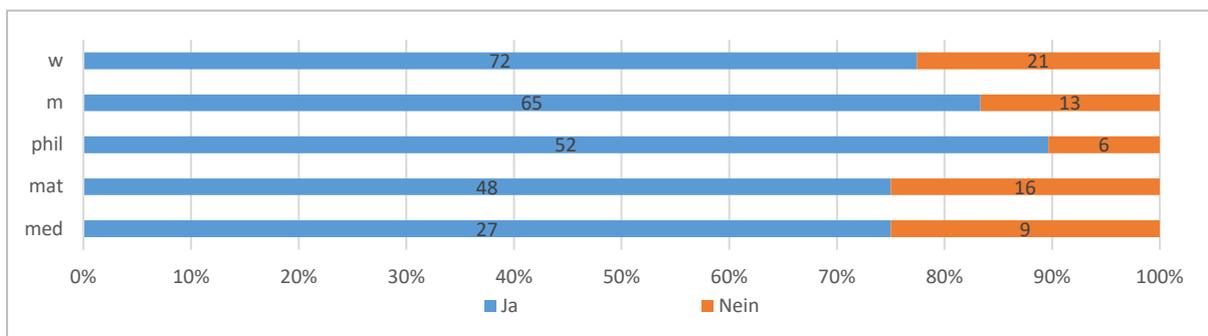


Abb. 60: Gehört die Lehre zu ihrer Tätigkeit als Postdoc? Nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

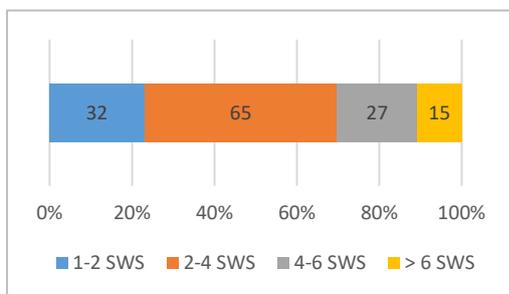


Abb. 61: Welchen Umfang hat die Lehre, die die Postdocs betreiben? Postdocs gesamt (n=139)

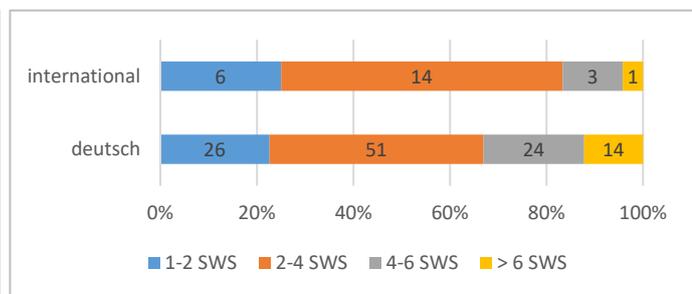


Abb. 62: Welchen Umfang hat die Lehre, die die Postdocs betreiben? Nach Sprache/Nationalität (n=139)

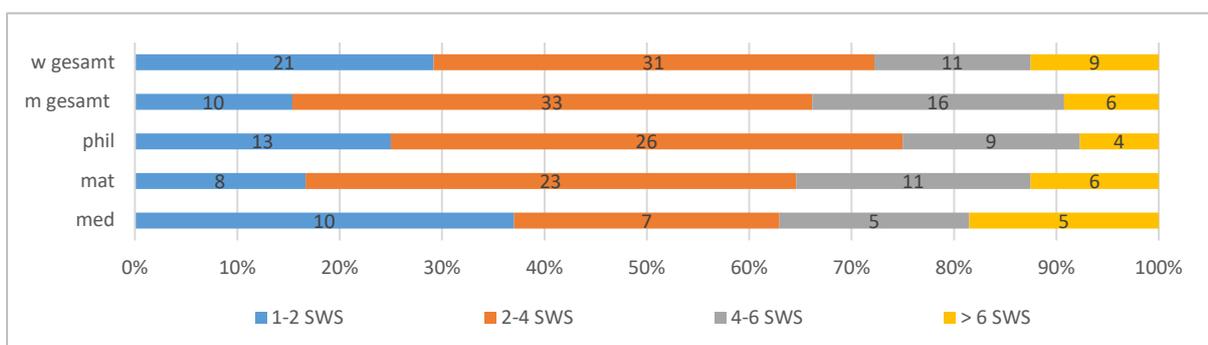


Abb. 63: Welchen Umfang hat die Lehre, die die Postdocs betreiben? Nach Geschlecht (n=137) und Fakultät (n=127)

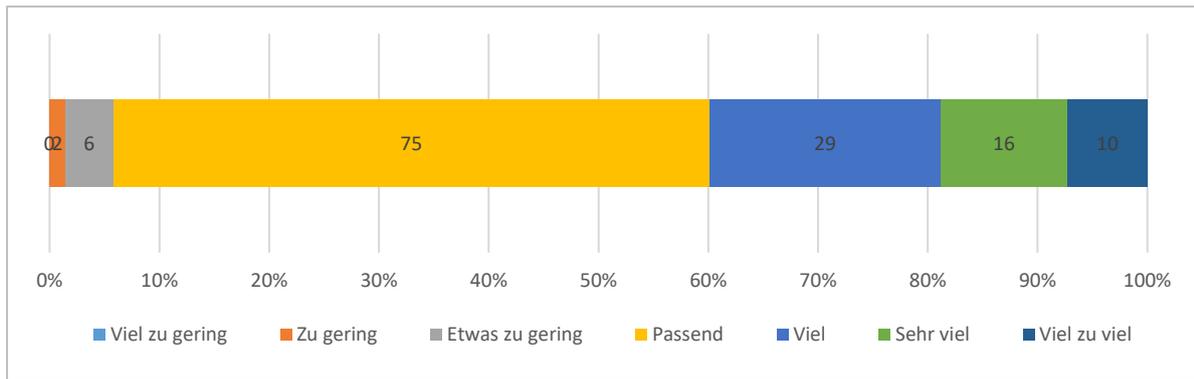


Abb. 64: Wie belastend nehmen die Postdocs die Lehre wahr, die sie betreiben? Postdocs gesamt(n=138)

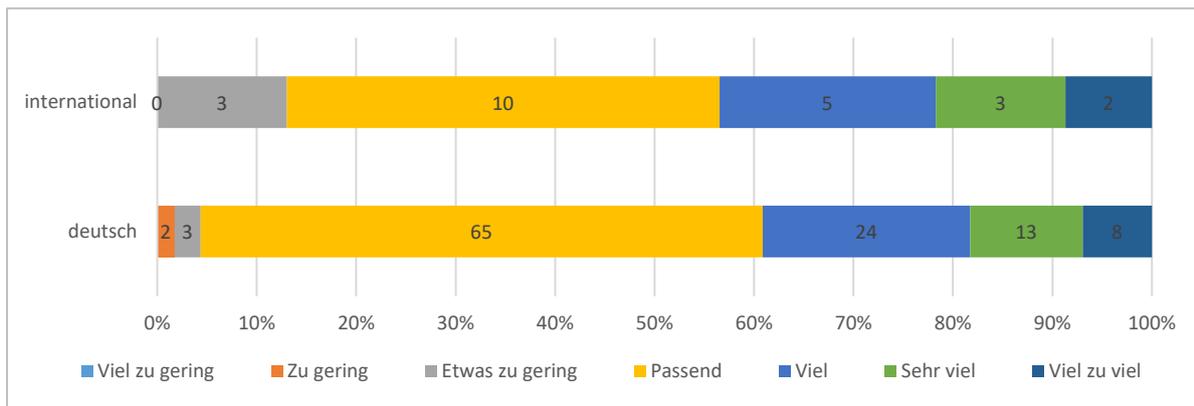


Abb. 65: Wie belastend nehmen die Postdocs die Lehre wahr, die sie betreiben? Nach Sprache/Nationalität (n=138)

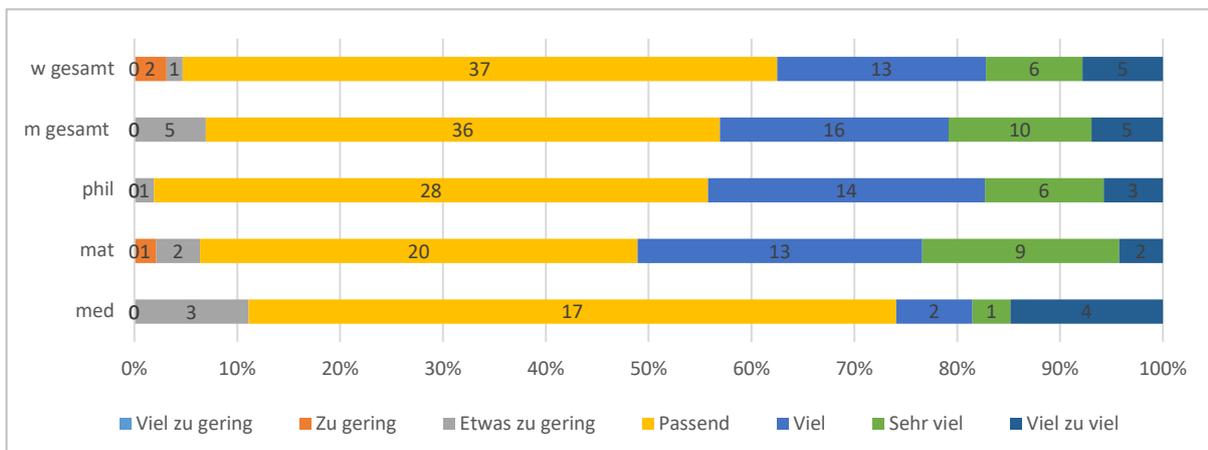


Abb. 66: Wie belastend nehmen die Postdocs die Lehre wahr, die sie betreiben? Nach Geschlecht (n=137) und Fakultät (n=127)

Zentrale Ergebnisse

- Für 80,3% der Teilnehmenden ist Lehre Teil der eigenen Tätigkeit.
- Dabei lehren Personen, die kein Deutsch sprechen, seltener als Personen, die Deutsch sprechen.
- Bei Personen aus der Medizinischen Fakultät zeigt sich eine große Streuung in Bezug auf den Umfang der Lehre. Gleichzeitig sind Personen aus der Medizinischen Fakultät zufriedener mit dem Umfang der Lehre als Personen aus anderen Fakultäten.
- Insgesamt schätzen 54,3% der Teilnehmenden den Umfang der Lehre als passend ein. Dabei klagt nur ein sehr geringer Anteil an Personen über zu wenig Lehre.

4.3. Abschlussarbeiten

Neben der Lehre gehört die Betreuung von Abschlussarbeiten zum Tätigkeitsbereich vieler Postdoktorand:innen. Entsprechend wurde erhoben, wie viele Abschlussarbeiten die Teilnehmenden im letzten Semester betreut haben.

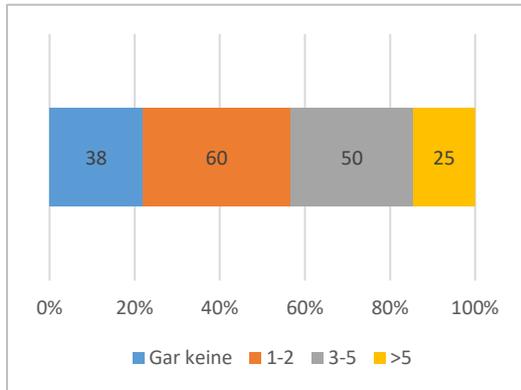


Abb. 67: Wie viele Abschlussarbeiten haben die Postdocs im letzten Semester betreut? Postdocs gesamt (n=173)

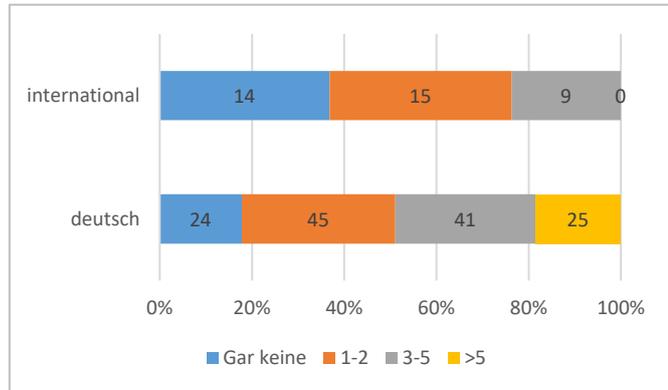


Abb. 68: Wie viele Abschlussarbeiten haben die Postdocs im letzten Semester betreut? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

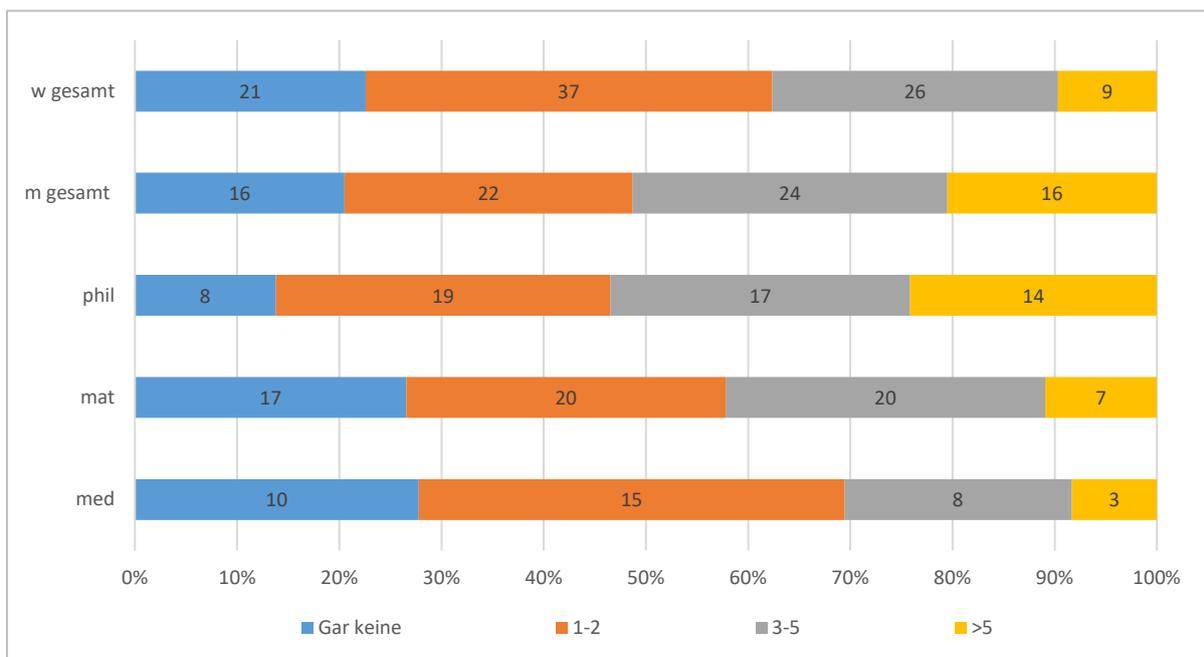


Abb. 69: Wie viele Abschlussarbeiten haben die Postdocs im letzten Semester betreut? Nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Personen, die kein Deutsch sprechen, betreuen seltener Abschlussarbeiten als deutschsprachige Personen.
- Teilnehmende aus der Philosophischen Fakultät betreuen häufiger Abschlussarbeiten als Personen aus anderen Fakultäten.
- Männliche Teilnehmende betreuen häufiger Abschlussarbeiten als weibliche Teilnehmende.

5. Weiterbildung & universitäre Strukturen

5.1 Kompetenzerwerb

Da die Postdoc-Phase eine Zeit der persönlichen Weiterentwicklung ist, wurde erhoben, ob die Teilnehmenden in ihrer Postdoc-Phase neue fachliche und überfachliche Kompetenzen erworben haben. Hierzu wurde die Zustimmung zu den Aussagen „Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue Fachkompetenzen erworben“ und „Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue überfachliche Kompetenzen (Projektmanagement, Führung, Lehrkompetenzen, etc.) erworben“ mit Hilfe einer 7er-Skala erhoben.

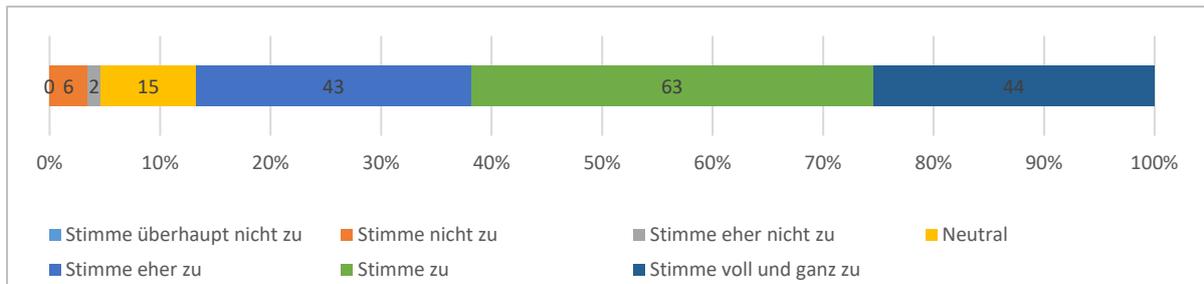


Abb. 70: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue Fachkompetenzen erworben, Postdocs gesamt (n=173)

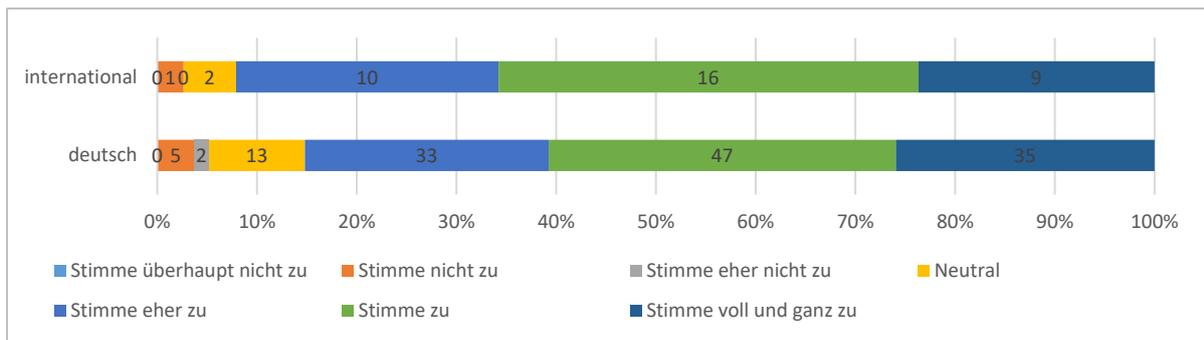


Abb. 71: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue Fachkompetenzen erworben, nach Sprache/Nationalität (n=173)

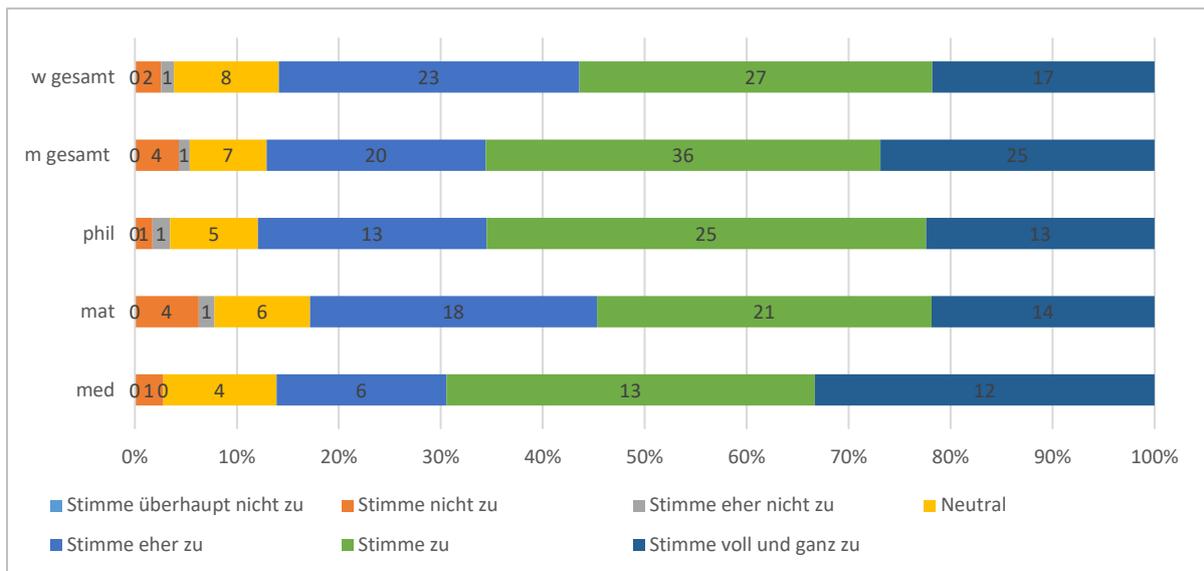


Abb. 72: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue Fachkompetenzen erworben, nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

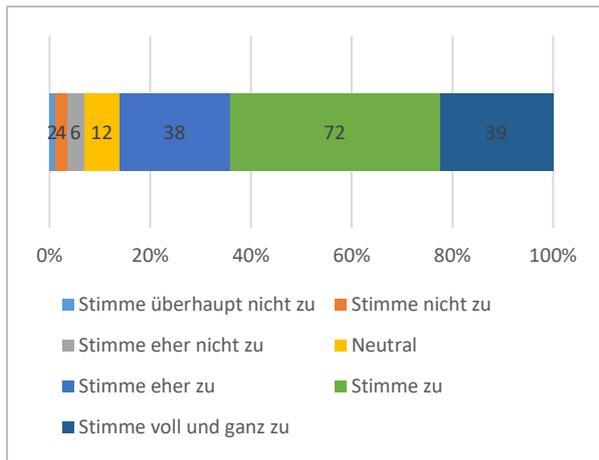


Abb. 73: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue überfachliche Kompetenzen (Projektmanagement, Führung, Lehrkompetenzen, etc.) erworben, Postdocs gesamt (n=173)

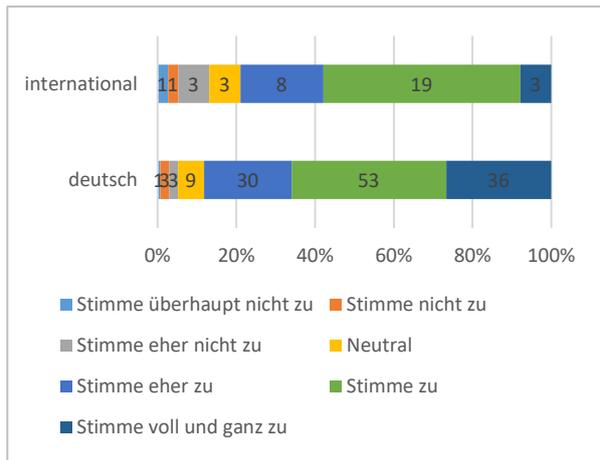


Abb. 74: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue überfachliche Kompetenzen (Projektmanagement, Führung, Lehrkompetenzen, etc.) erworben, nach Sprache/Nationalität (n=173)

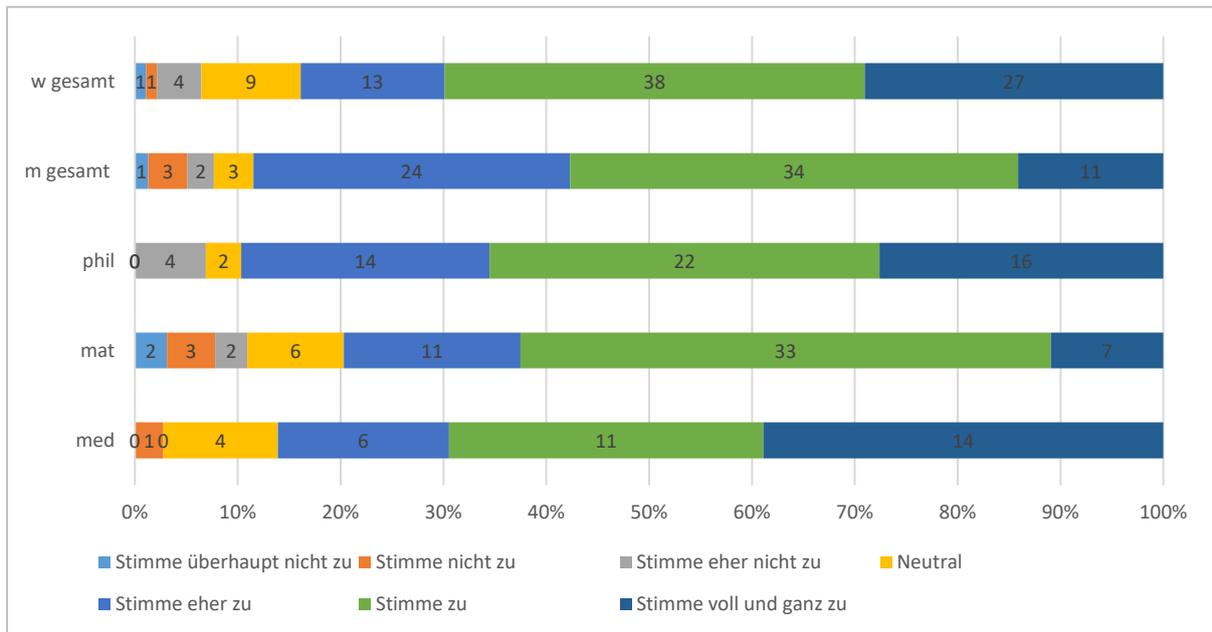


Abb. 75: Ich habe in meiner bisherigen Postdoc-Zeit neue überfachliche Kompetenzen (Projektmanagement, Führung, Lehrkompetenzen, etc.) erworben, nach Geschlecht (n= 171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Ein großer Teil der Befragten gibt an, in der Postdoc-Zeit neue Fachkompetenzen erworben zu haben.
- Personen, die kein Deutsch sprechen, stimmen der Aussage zu den Fachkompetenzen häufiger zu als Personen, die Deutsch sprechen.
- Gleichzeitig stimmen nicht deutschsprachige Personen der Aussage zu überfachlichen Kompetenzen weniger häufig zu.
- Ein ähnliches Muster zeigt sich in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.
- Männliche Teilnehmende geben häufiger an, dass sie überfachliche Kompetenzen erworben haben als weibliche Teilnehmende.

5.2 Kontakt- & Weiterbildungsstellen

Die Heinrich-Heine-Universität bietet Postdocs diverse Kontaktstellen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Um zu erheben, wie bekannt diese überhaupt sind, wurde abgefragt, ob die Teilnehmenden die diversen Stellen kennen und ob sie diese bereits genutzt haben.

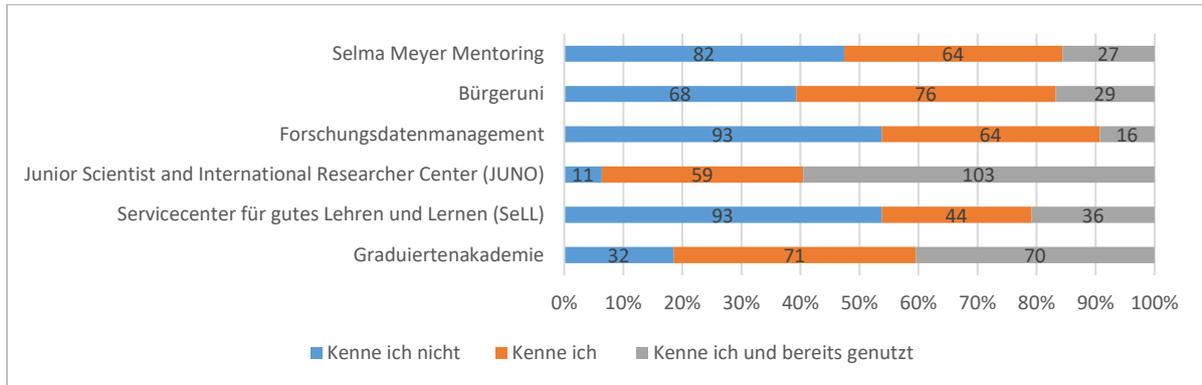


Abb. 76: Kennen die Postdocs obenstehende Möglichkeiten zur Weiterbildung an der HHU? Postdocs gesamt(n=173)

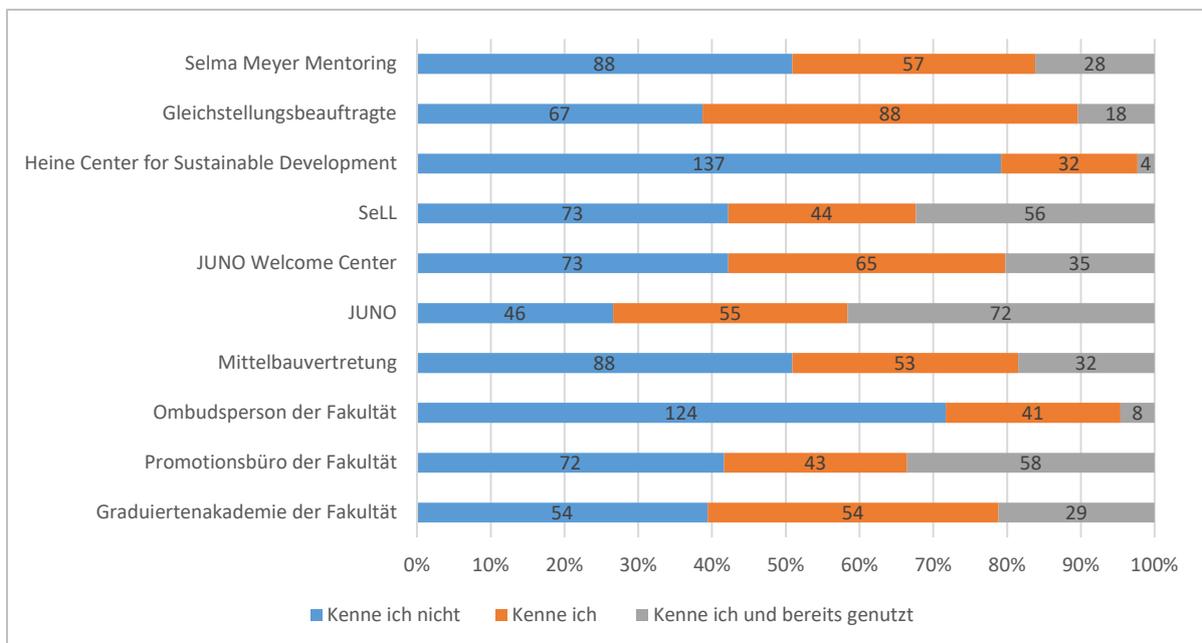


Abb. 77: Kennen die Postdocs obenstehende Ansprechpartner*innen/ Kontaktstellen in Ihrer Fakultät bzw. an der HHU? Postdocs gesamt (n=173)

Zentrale Ergebnisse

- Dem Großteil der Befragten Postdocs ist das Junior Scientist and International Research Center (JUNO) als Anlaufstelle bekannt und sie haben diese bereits zur Weiterbildung genutzt. Dagegen ist mehr als 50% der Befragten das Forschungsdatenmanagement sowie das Servicecenter für gutes Lehren und Lernen (SeLL) als Weiterbildungsmöglichkeit nicht bekannt.
- Der bekannteste Ansprechpartner für (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen unter den befragten Postdocs ist ebenfalls das Junior Scientist and International Research Center (JUNO), während das Heine Center for Sustainable Development eher unbekannt ist.

5.3 Weiterbildungen

Neben der grundlegenden Abfrage, ob die Teilnehmenden die verschiedenen hochschulinternen Weiterbildungsstellen kennen, ist es interessant, zu wissen, in welchen überfachlichen Kompetenzbereichen die Teilnehmenden bereits Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt haben.

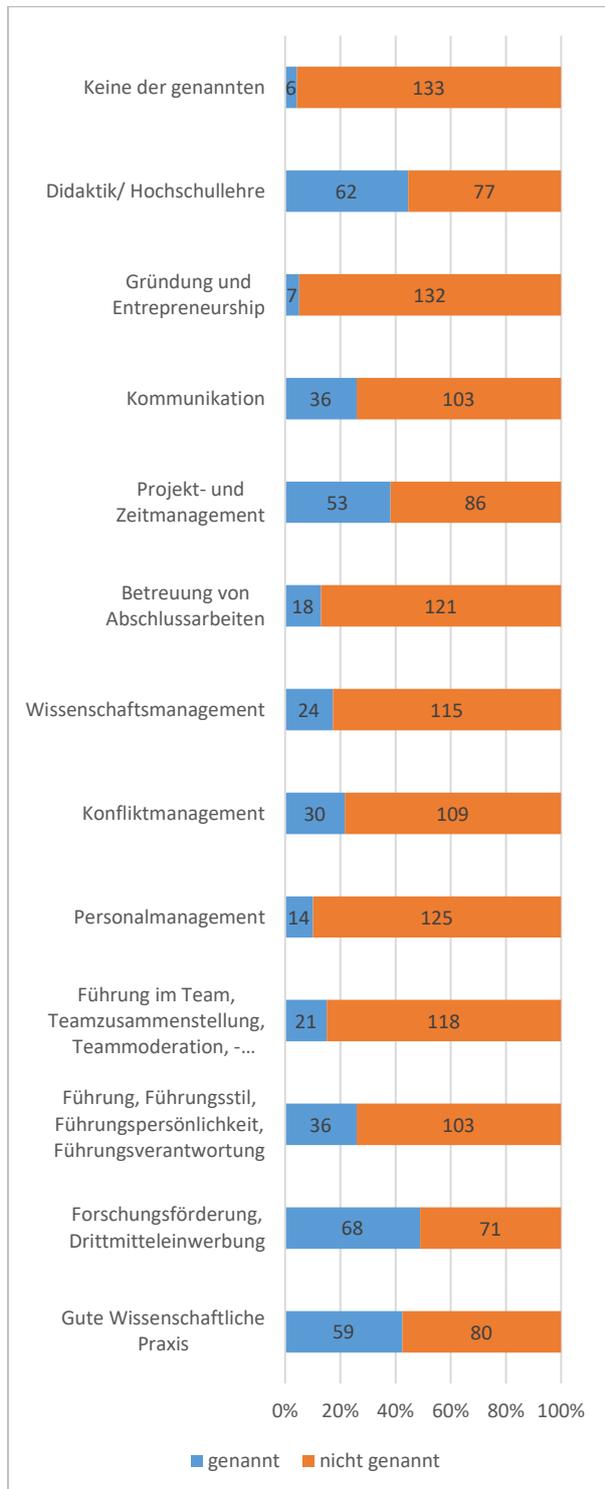


Abb. 78: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Postdocs gesamt (n=139)

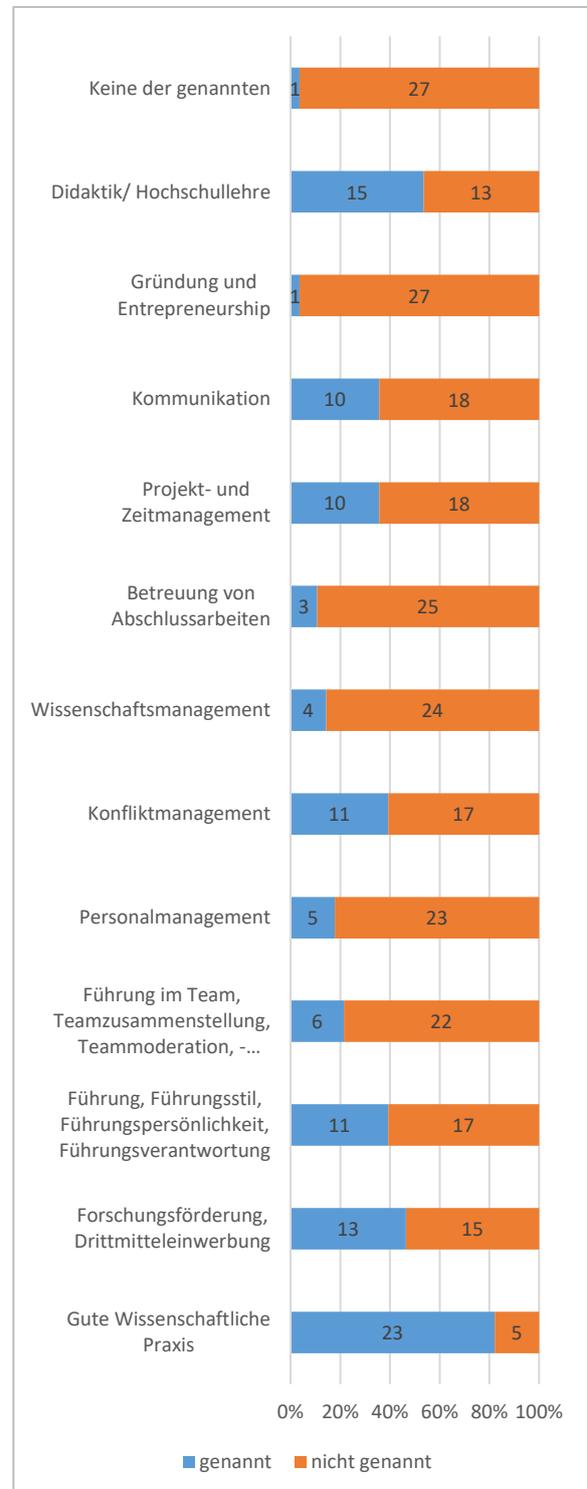


Abb. 79: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Medizinische Fakultät (n=28)

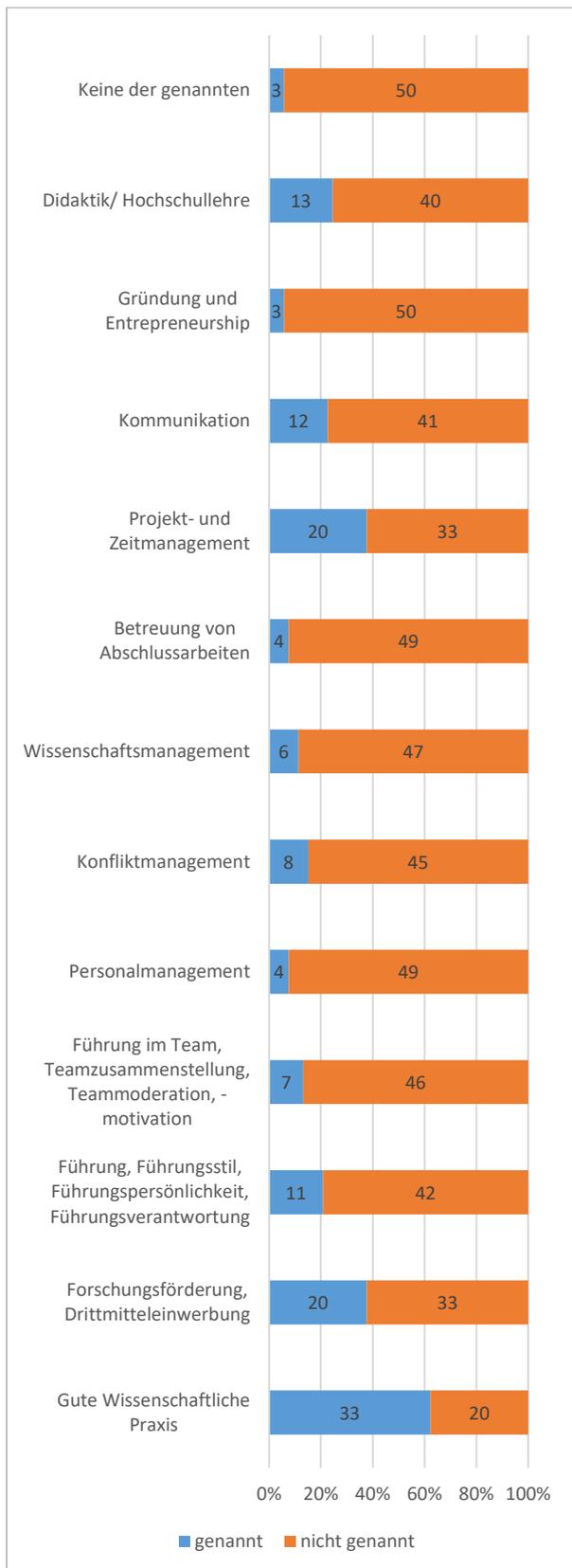


Abb. 80: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (n=53)



Abb. 81: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Philosophische Fakultät (n=47)



Abb. 82: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Weiblich gesamt (n=79)

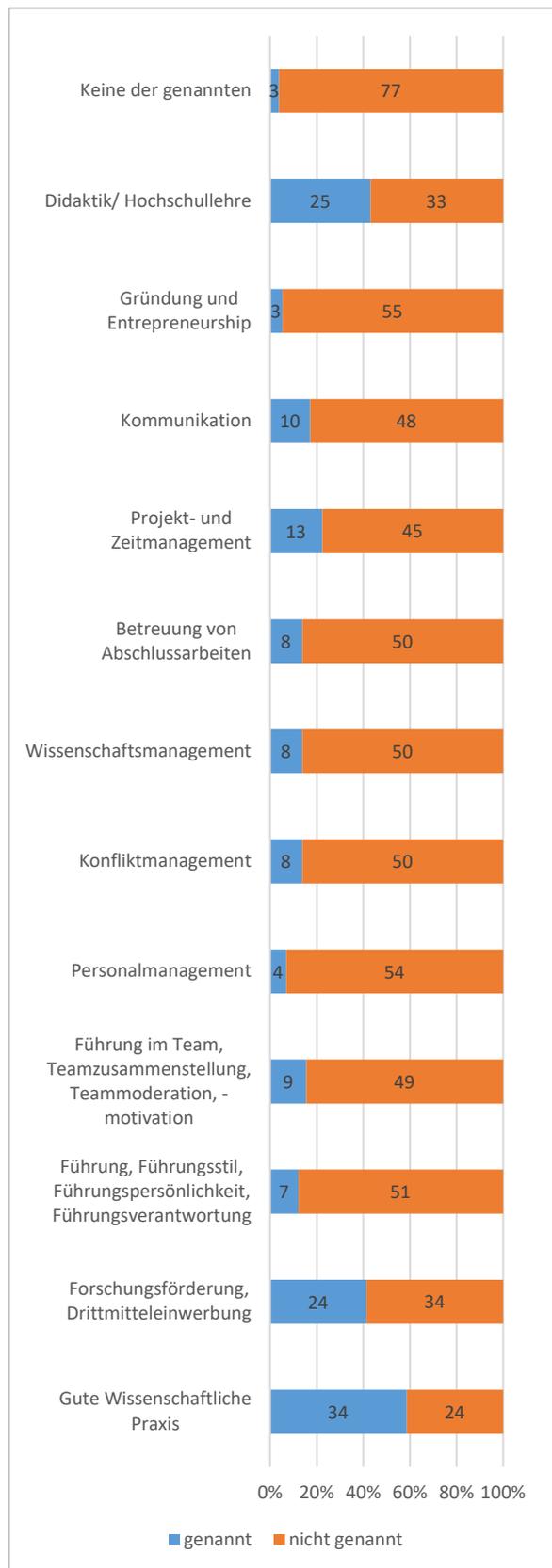


Abb. 83: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Männlich gesamt (n=58)

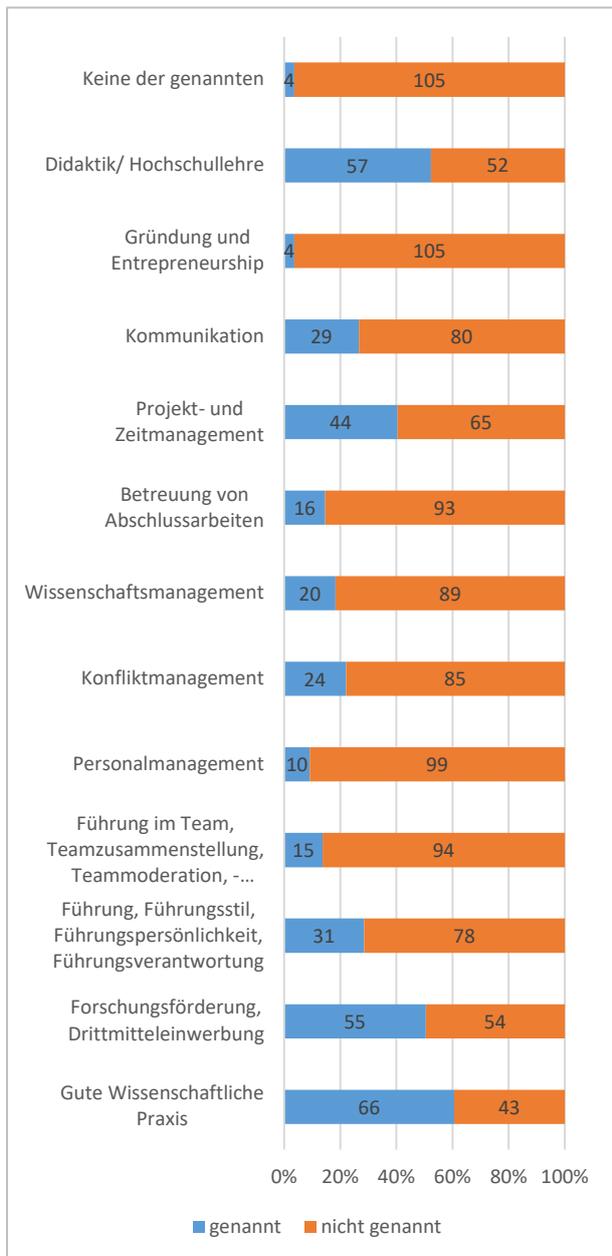


Abb. 84: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? Deutsch gesamt (n=109)

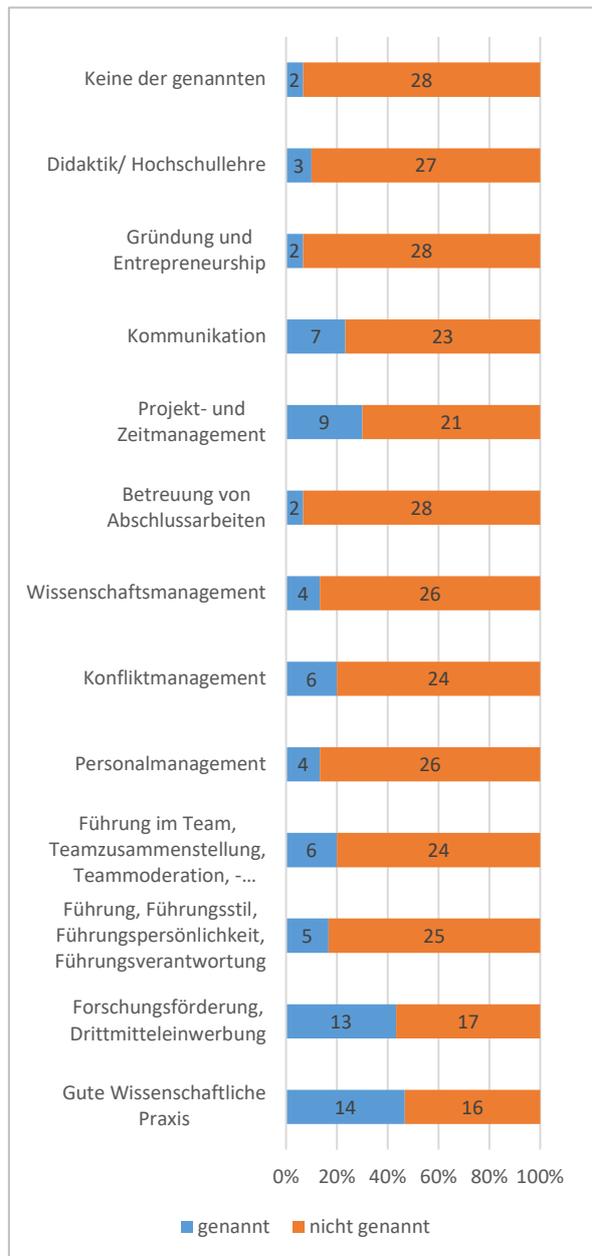


Abb. 85: In welchen überfachlichen Kompetenzen haben die Postdocs gezielt an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen? International gesamt (n=30)

Zentrale Ergebnisse

- Nur 0,05% der Teilnehmenden gab an, in keinem der genannten Bereiche eine Weiterbildungsmöglichkeit wahrgenommen zu haben.
- Personen, die kein Deutsch sprechen, haben weitaus seltener an Weiterbildungsmöglichkeiten zur Didaktik und Hochschullehre teilgenommen als Personen, die Deutsch sprechen.
- Von allen Fakultäten haben Personen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät am häufigsten angegeben, in keinem der genannten Bereiche eine Weiterbildungsmöglichkeit wahrgenommen zu haben.

5.4 Wunsch nach Weiterbildungen

Während in der vorherigen Frage erhoben wurde, ob Personen bereits an Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen haben, geht es hier um die Frage, welche überfachlichen Kompetenzen die Teilnehmenden zukünftig noch erwerben wollen. Die Antwortmöglichkeiten sind dabei deckungsgleich mit denen der vorherigen Frage.



Abb. 86: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? Postdocs gesamt (n=173)

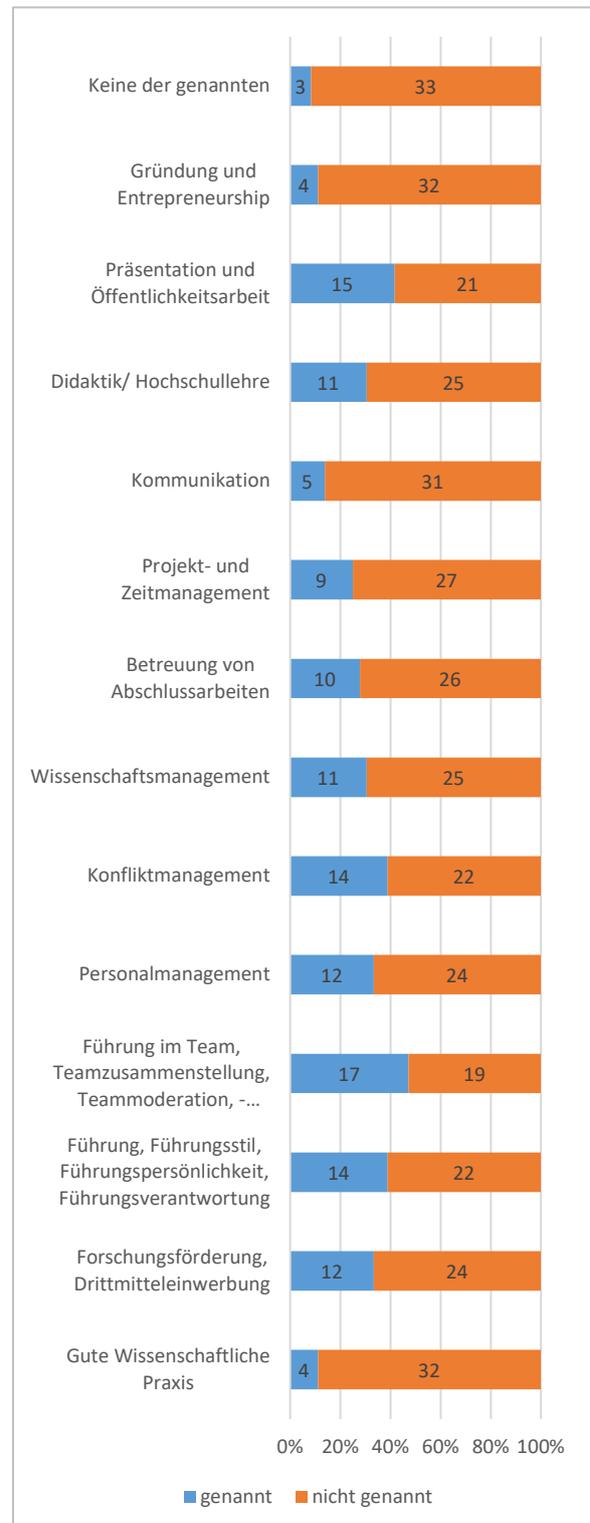


Abb. 87: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? Medizinische Fakultät (n=36)

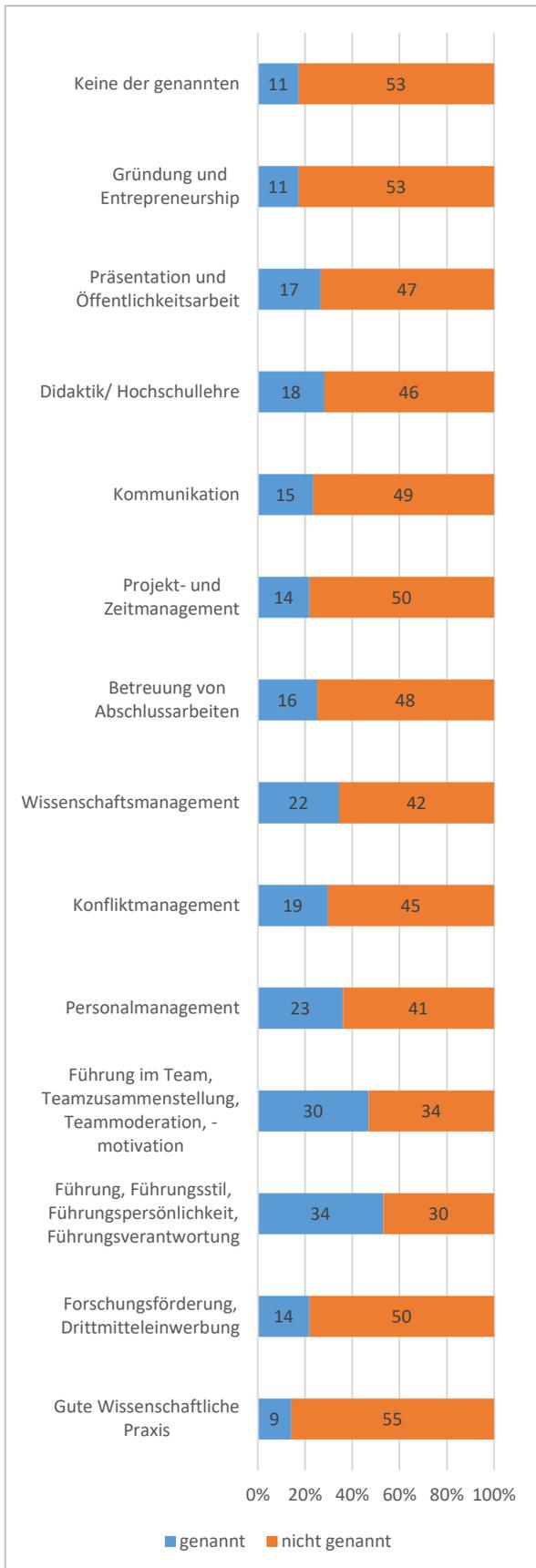


Abb. 88: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Post-docs noch erwerben? Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (n= 64)

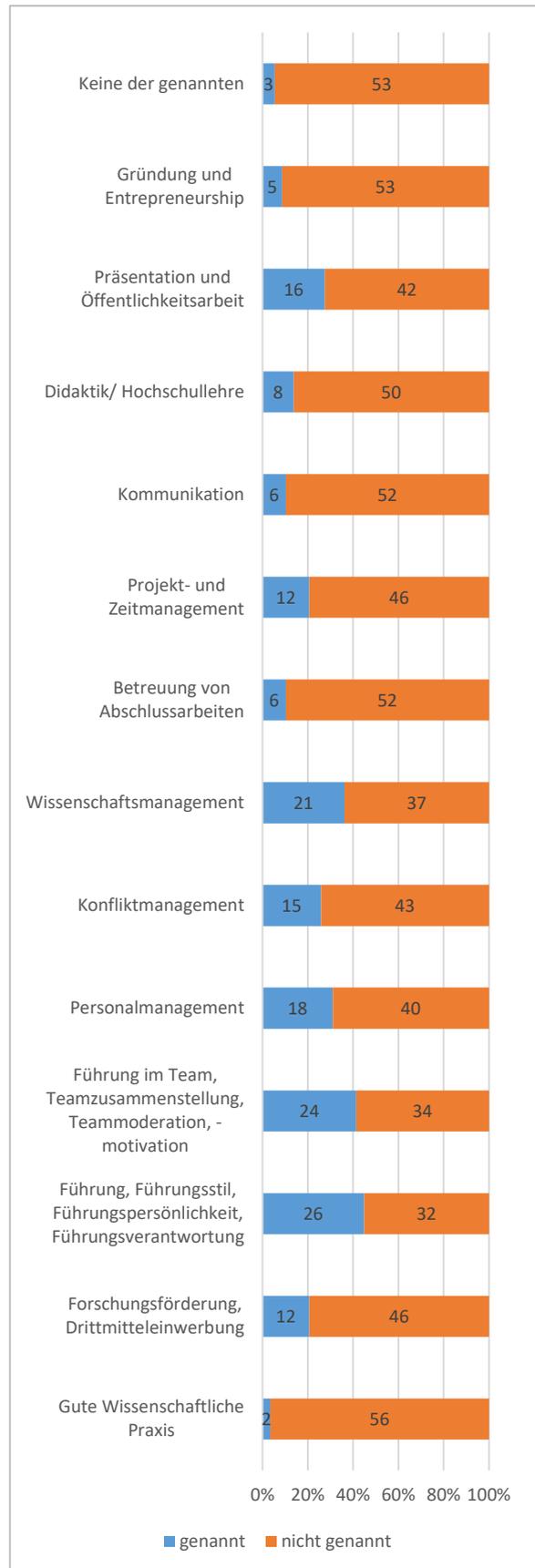


Abb. 89: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Post-docs noch erwerben? Philosophische Fakultät (n=56)

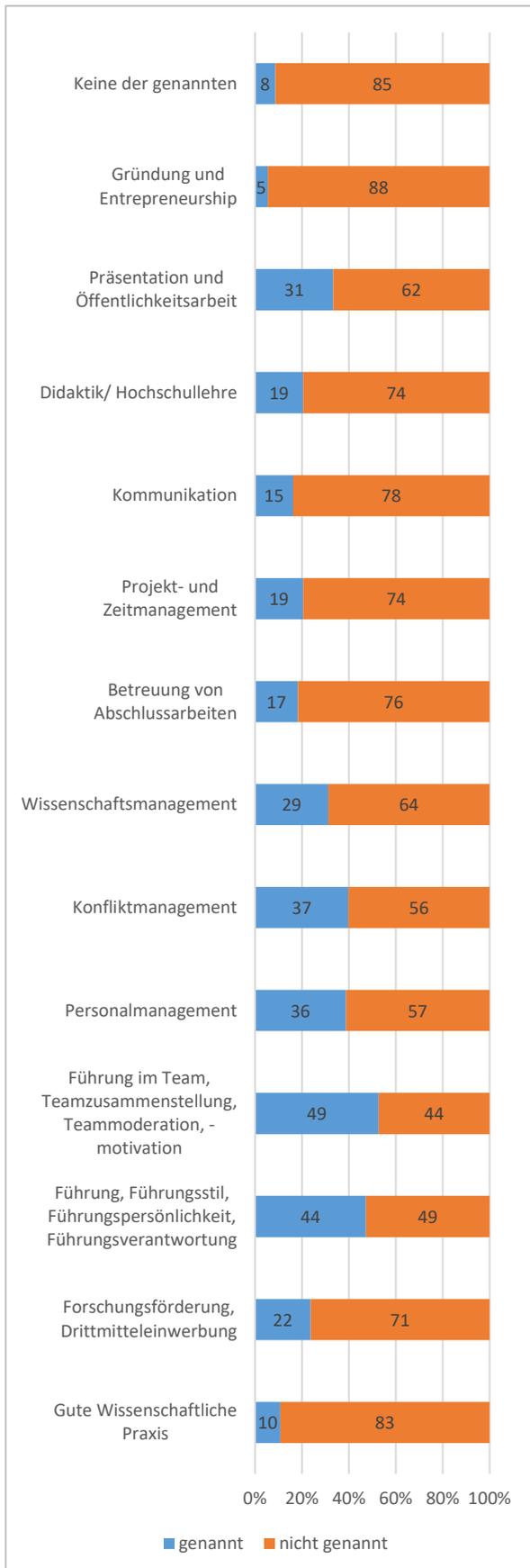


Abb. 90: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? Weiblich gesamt (n=93)



Abb. 91: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? Männlich gesamt (n=78)



Abb. 92: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? Deutsch gesamt (n=135)



Abb. 93: Welche überfachlichen Kompetenzen wollen die Postdocs noch erwerben? International gesamt (n=38)

Zentrale Ergebnisse

- Nur 12% der Teilnehmenden gab an, keine der genannten Kompetenzen zukünftig erwerben zu wollen.
- „Gute Wissenschaftliche Praxis“ ist der am wenigsten genannte Kompetenzbereich, u.a. da er bereits während der Promotion an der HHU verpflichtend ist, während „Führung, Führungsstil, Führungspersönlichkeit & Führungsverantwortung“ den meistgenannten darstellen.
- Analog zur vorherigen Frage haben Personen aus der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät am häufigsten angegeben, in keinem der genannten Bereiche Kompetenzen erwerben zu wollen.

5.5 Universitäre Gremien

Die Arbeit der verschiedenen universitären Gremien beeinflusst die Postdoc-Phase auf unterschiedliche Art und Weise. Entsprechend ist es interessant, zu erheben, wie gut die Postdoktorand:innen über die Arbeit und Entscheidungen der Gremien informiert sind und/oder selbst in Gremien mitarbeiten.

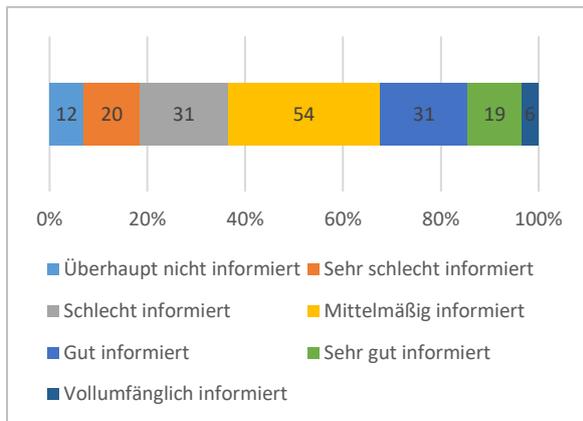


Abb. 94: Wie gut sind die Postdocs über die Arbeit bzw. Entscheidungen der universitären Gremien an der HHU informiert? Postdocs gesamt (n=173)

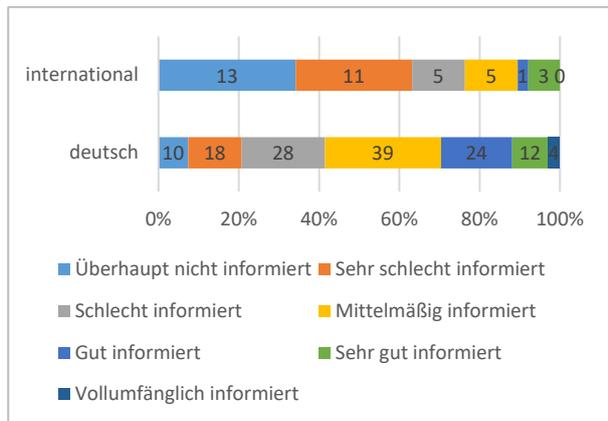


Abb. 95: Wie gut sind die Postdocs über die Arbeit bzw. Entscheidungen der universitären Gremien an der HHU informiert? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

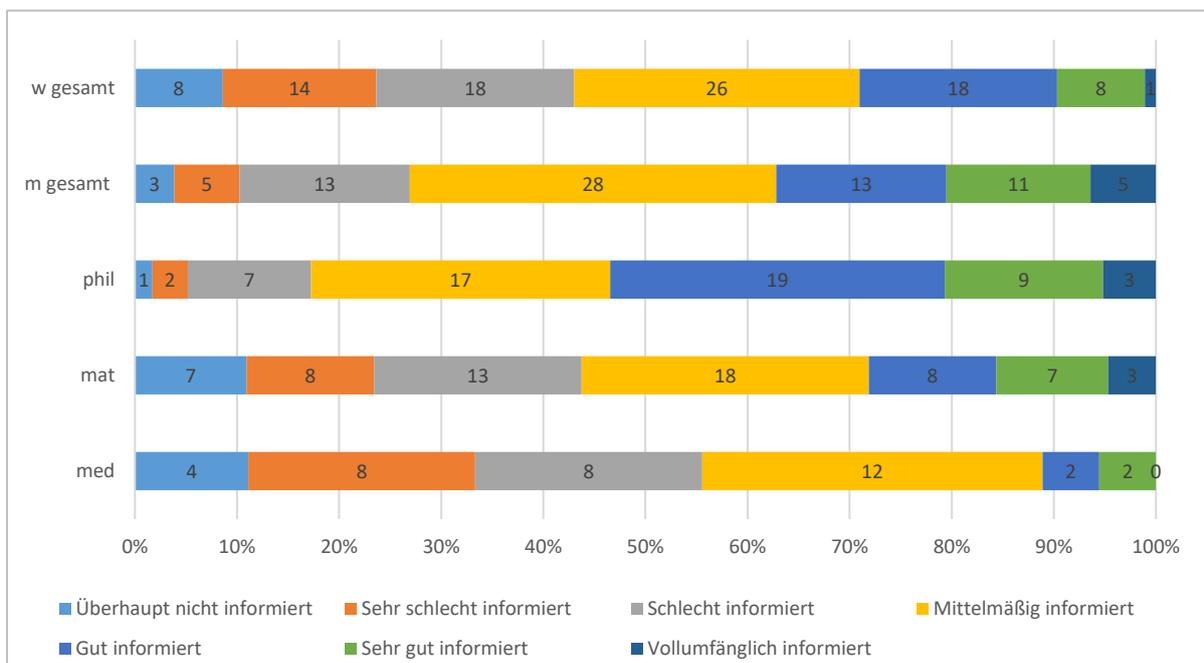


Abb. 96: Wie gut sind die Postdocs über die Arbeit bzw. Entscheidungen der universitären Gremien an der HHU informiert? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Personen, die kein Deutsch sprechen, sind weitaus schlechter über die Arbeit der universitären Gremien informiert als deutschsprachige Personen.
- Personen aus der philosophischen Fakultät sind besser über die Tätigkeit der Gremien informiert als Personen aus anderen Fakultäten.

6. Belastung & Herausforderungen

6.1 Überstunden

Um zu erheben, wie stark die Arbeitsbelastung in der Postdoc-Phase ist, wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zustimmung zu der Aussage „Ich mache regelmäßig Überstunden“ gefragt. Die Teilnehmenden konnten ihre Zustimmung auf einer 7er-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ angeben. Es handelt sich hierbei nicht um eine tatsächliche Analyse der Überstunden, sondern um eine persönliche Einschätzung.

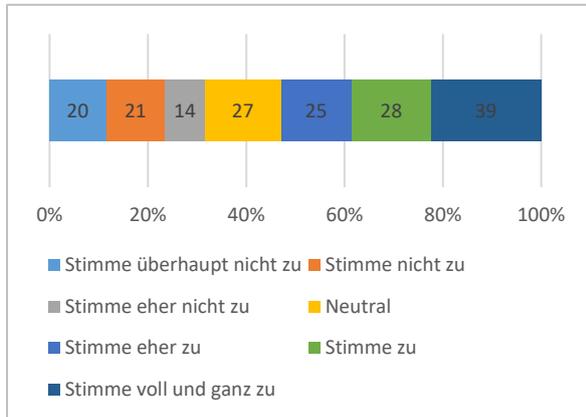


Abb. 97: Ich mache regelmäßig Überstunden, Postdocs gesamt (n=173)

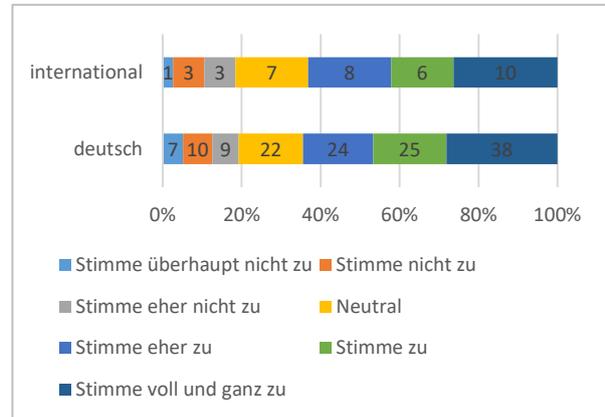


Abb. 98: Ich mache regelmäßig Überstunden, nach Sprache/Nationalität (n=173)

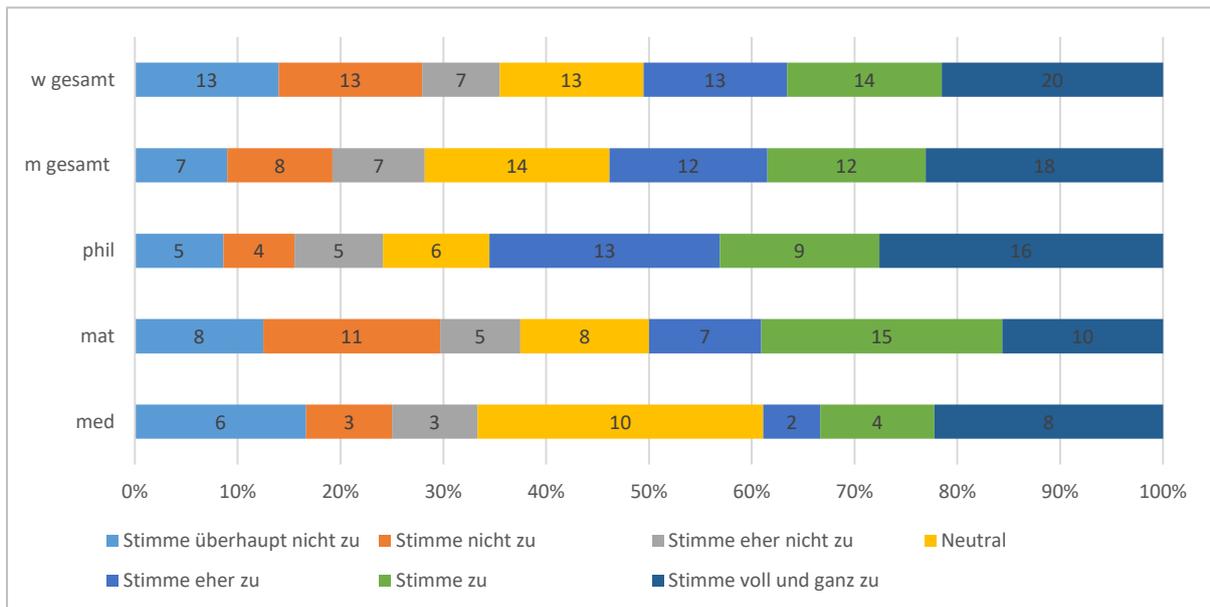


Abb. 99: Ich mache regelmäßig Überstunden, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Weder das Geschlecht noch die Sprachkenntnisse machen einen großen Unterschied in Bezug auf die Zustimmung zu der Aussage.
- Personen aus der Philosophischen Fakultät stimmen der Aussage häufiger zu als Personen aus den anderen Fakultäten.

6.2 Belastung

Eine übermäßige Belastung mit Aufgaben, die das Erreichen der eigenen Karriereziele nicht fördern, kann grundlegend zu weniger Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit führen. Entsprechend wurde erhoben, wie sehr die Teilnehmenden der Aussage „Mein*e Vorgesetzte*r achtet darauf, dass ich nicht mit Aufgaben belastet werde, die das Erreichen meiner Karriereziele erschweren“ zustimmen.

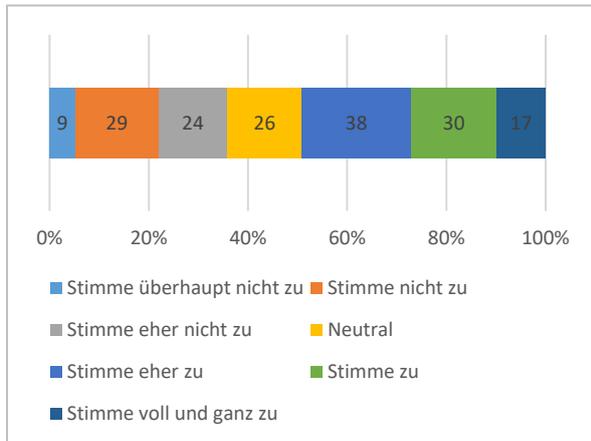


Abb. 100: Mein*e Vorgesetzte*r achtet darauf, dass ich nicht mit Aufgaben belastet werde, die das Erreichen meiner Karriereziele erschweren, Postdocs gesamt (n=173)

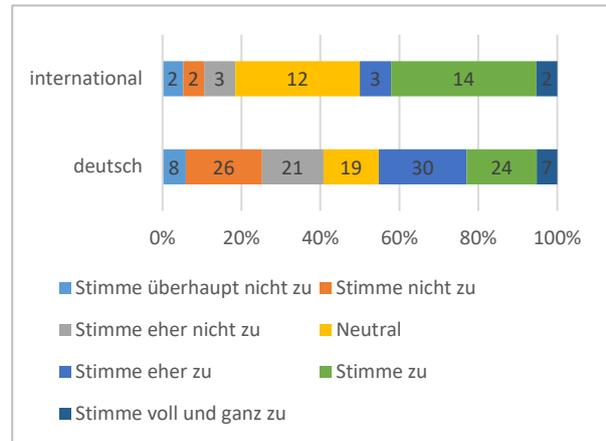


Abb. 101: Mein*e Vorgesetzte*r achtet darauf, dass ich nicht mit Aufgaben belastet werde, die das Erreichen meiner Karriereziele erschweren, nach Sprache/Nationalität (n=173)

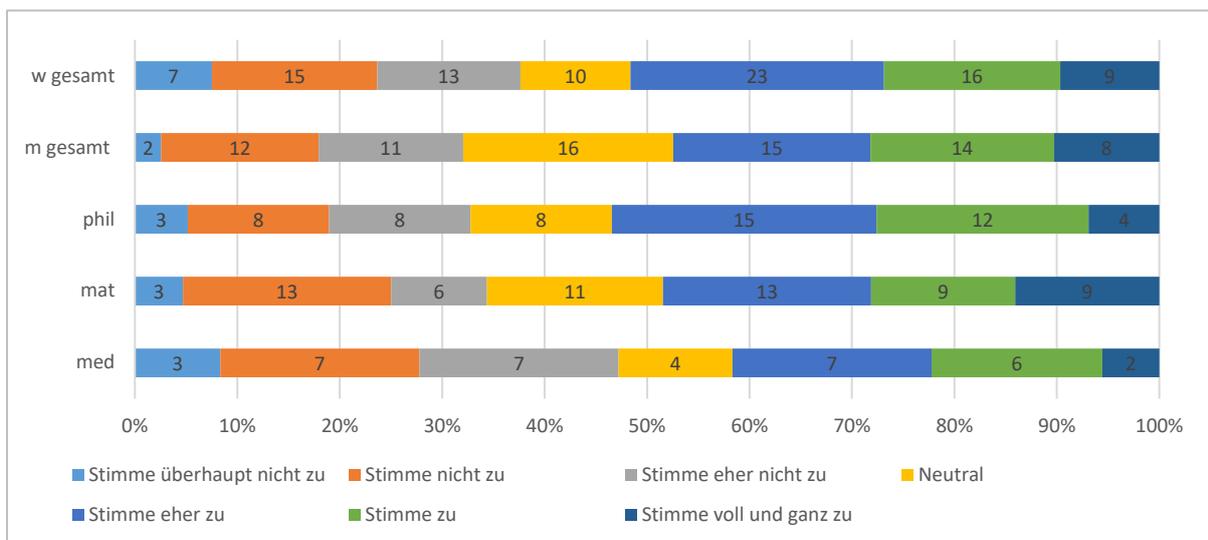


Abb. 102: Mein*e Vorgesetzte*r achtet darauf, dass ich nicht mit Aufgaben belastet werde, die das Erreichen meiner Karriereziele erschweren, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Bezogen auf das Geschlecht und die Fakultät ist die Zustimmung zu der Aussage sehr ausgeglichen. Unabhängig von Fakultät und Geschlecht zeigt sich ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Zustimmung und Ablehnung.
- Personen, die kein Deutsch sprechen, stimmen der Aussage weniger häufig zu als Personen, die Deutsch sprechen.

6.3 Private Situation

Rücksicht der Vorgesetzten auf die verschiedenen privaten Herausforderungen von Postdocs zu nehmen, ist ein wichtiger Faktor guter Arbeitsbedingungen. Besonders für Frauen und Personen, die kein Deutsch sprechen, ist Rücksichtnahme auf die private Lebenssituation wichtig. Dazu wurde erhoben, inwieweit die Teilnehmenden der Aussage „Mein*e Vorgesetzte*r nimmt Rücksicht auf meine private Situation.“ auf einer 7er-Skala zustimmen.

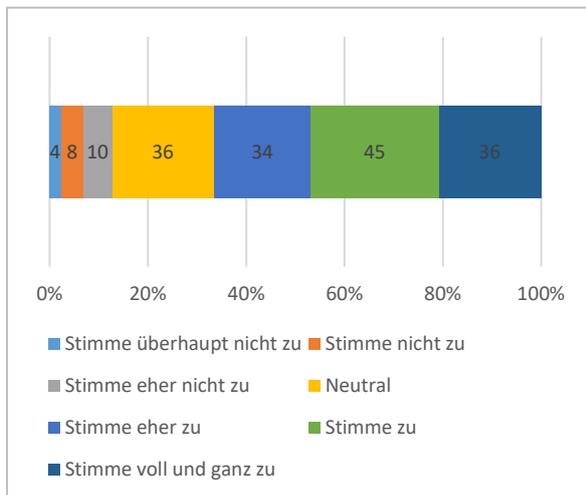


Abb. 103: Mein*e Vorgesetzte*r nimmt Rücksicht auf meine private Situation, Postdocs gesamt (n= 173)

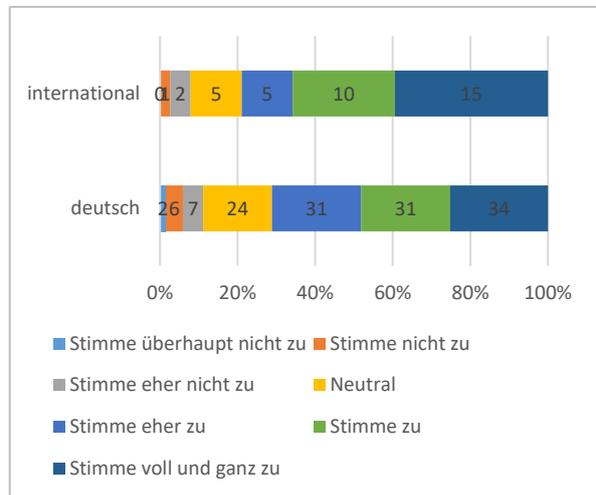


Abb. 104: Mein*e Vorgesetzte*r nimmt Rücksicht auf meine private Situation, nach Sprache/Nationalität (n=173)

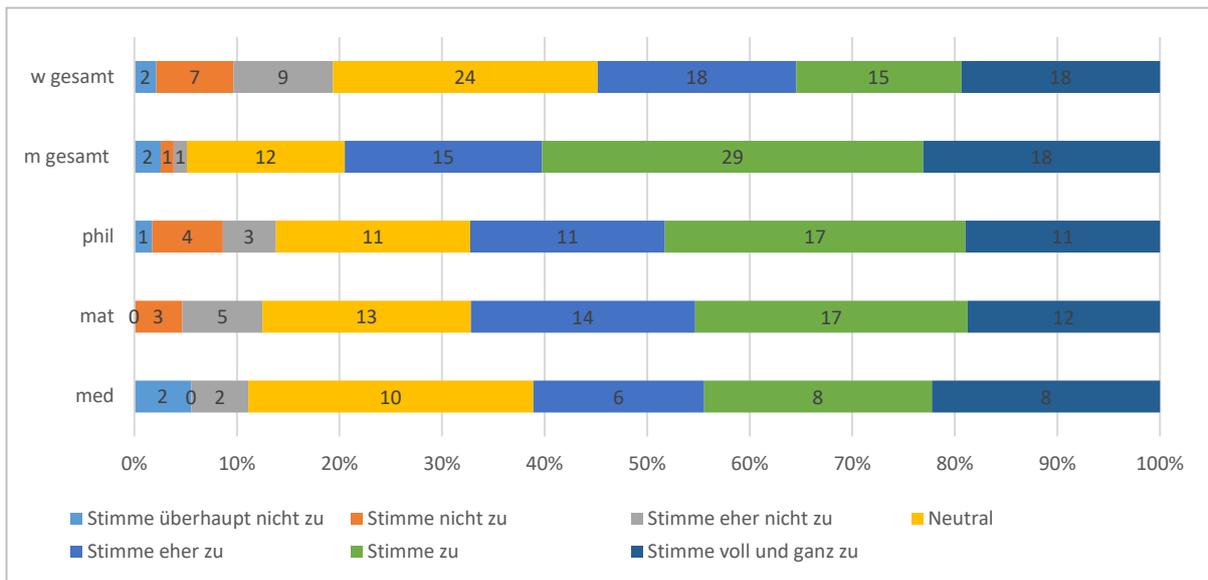


Abb. 105: Mein*e Vorgesetzte*r nimmt Rücksicht auf meine private Situation, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Frauen stimmen der Aussage weniger häufig zu als Männer.
- Personen, die kein Deutsch sprechen, stimmen der Aussage häufiger zu als Personen, die Deutsch sprechen.
- Grundsätzlich stimmt ein Großteil der Teilnehmenden der Aussage eher zu.

6.4 Work-Life-Balance

Eine gute Work-Life-Balance ist ein wichtiger Bestandteil einer guten Arbeitsatmosphäre, entsprechend wurde erhoben, wie zufrieden die Teilnehmenden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Analog zu den beiden vorherigen Fragen wurde die Zustimmung zu der Aussage „Ich bin zufrieden mit meiner Work-Life-Balance“ mit Hilfe einer 7er-Skala erhoben.

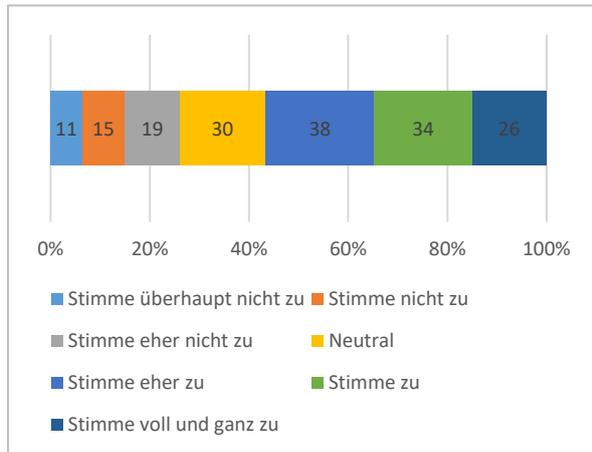


Abb. 106: Ich bin zufrieden mit meiner Work-Life-Balance, Post-docs gesamt (n=173)

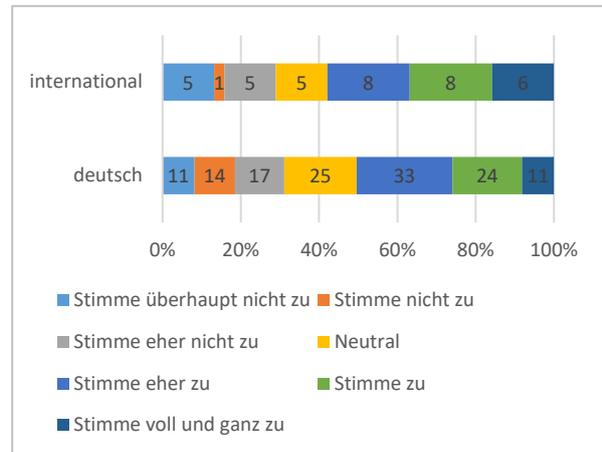


Abb. 107: Ich bin zufrieden mit meiner Work-Life-Balance, nach Sprache/Nationalität (n=173)

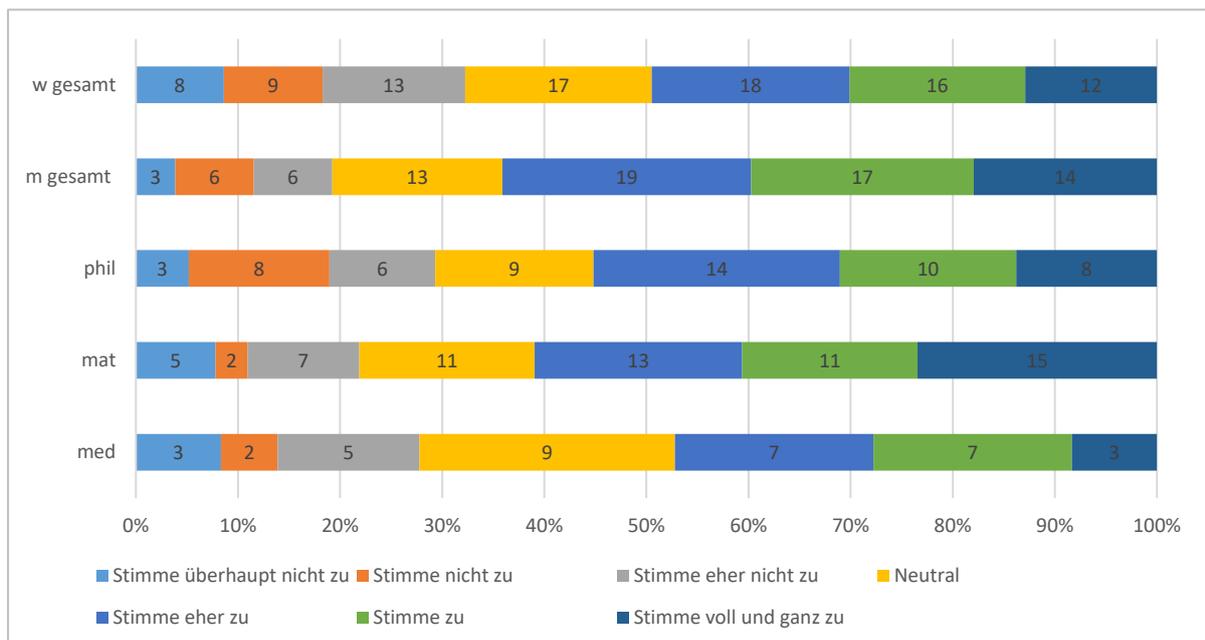


Abb. 108: Ich bin zufrieden mit meiner Work-Life-Balance, nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Personen aus der Medizinischen Fakultät sind etwas weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Personen aus anderen Fakultäten.
- Es zeigen sich sehr gemischte Ergebnisse, alles in allem geben jedoch nur wenige Personen an, sie seien unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

6.5 Herausforderungen

Wie bereits angeschnitten, ist es wichtig, dass die Vorgesetzten die persönlichen Herausforderungen der Postdoktorand:innen respektieren. Um die konkreten Herausforderungen zu ermitteln, wurde erhoben, vor welchen Herausforderungen, die einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben, die Teilnehmenden stehen.

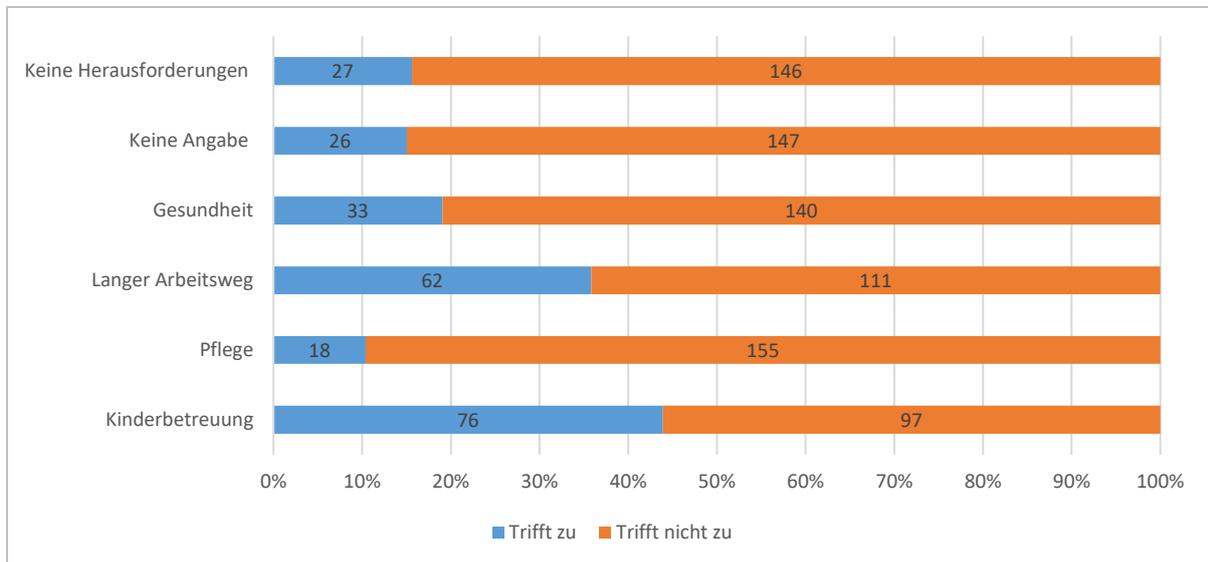


Abb. 109: Welche Herausforderungen der wissenschaftlichen Arbeit haben einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Postdocs? Postdocs gesamt (n=173)

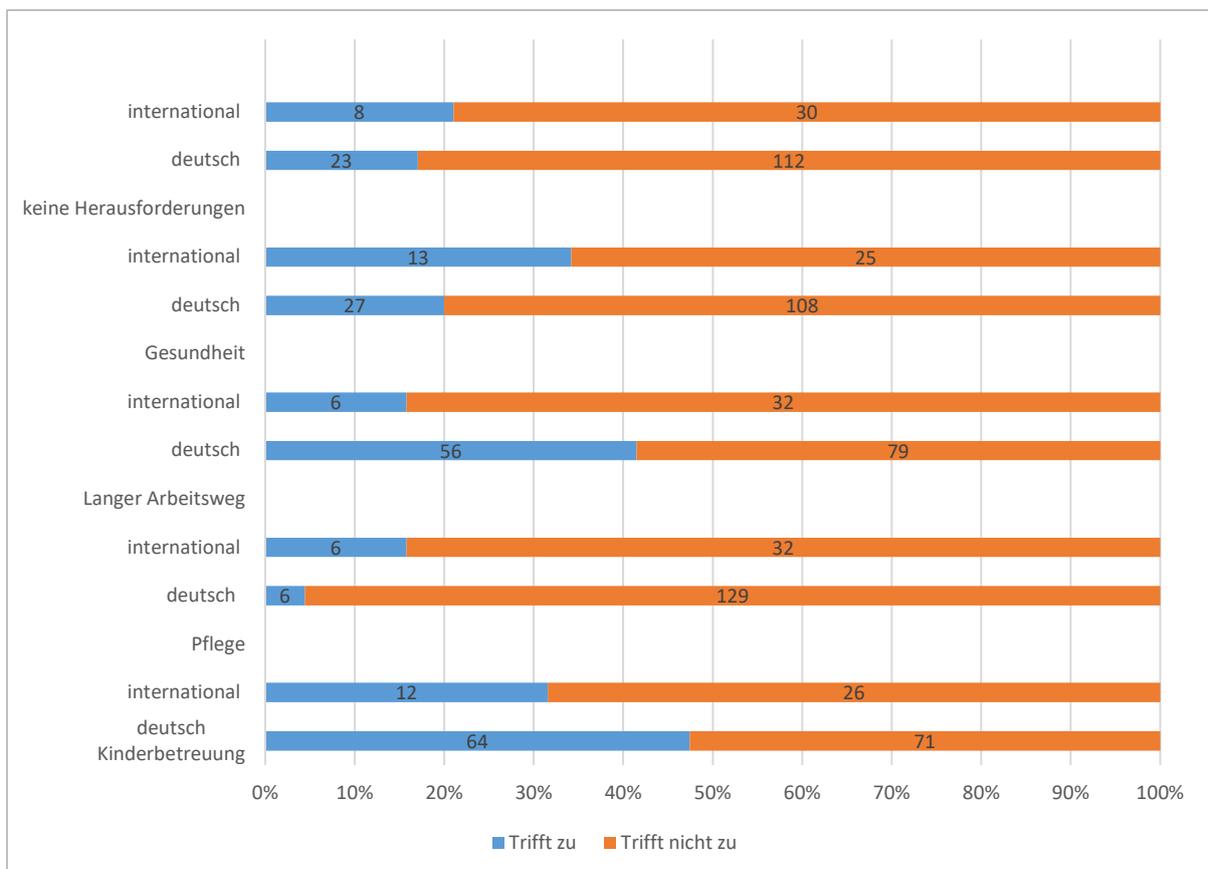


Abb. 110: Welche Herausforderungen der wissenschaftlichen Arbeit haben einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Postdocs? Nach Sprache/Nationalität (n=173)

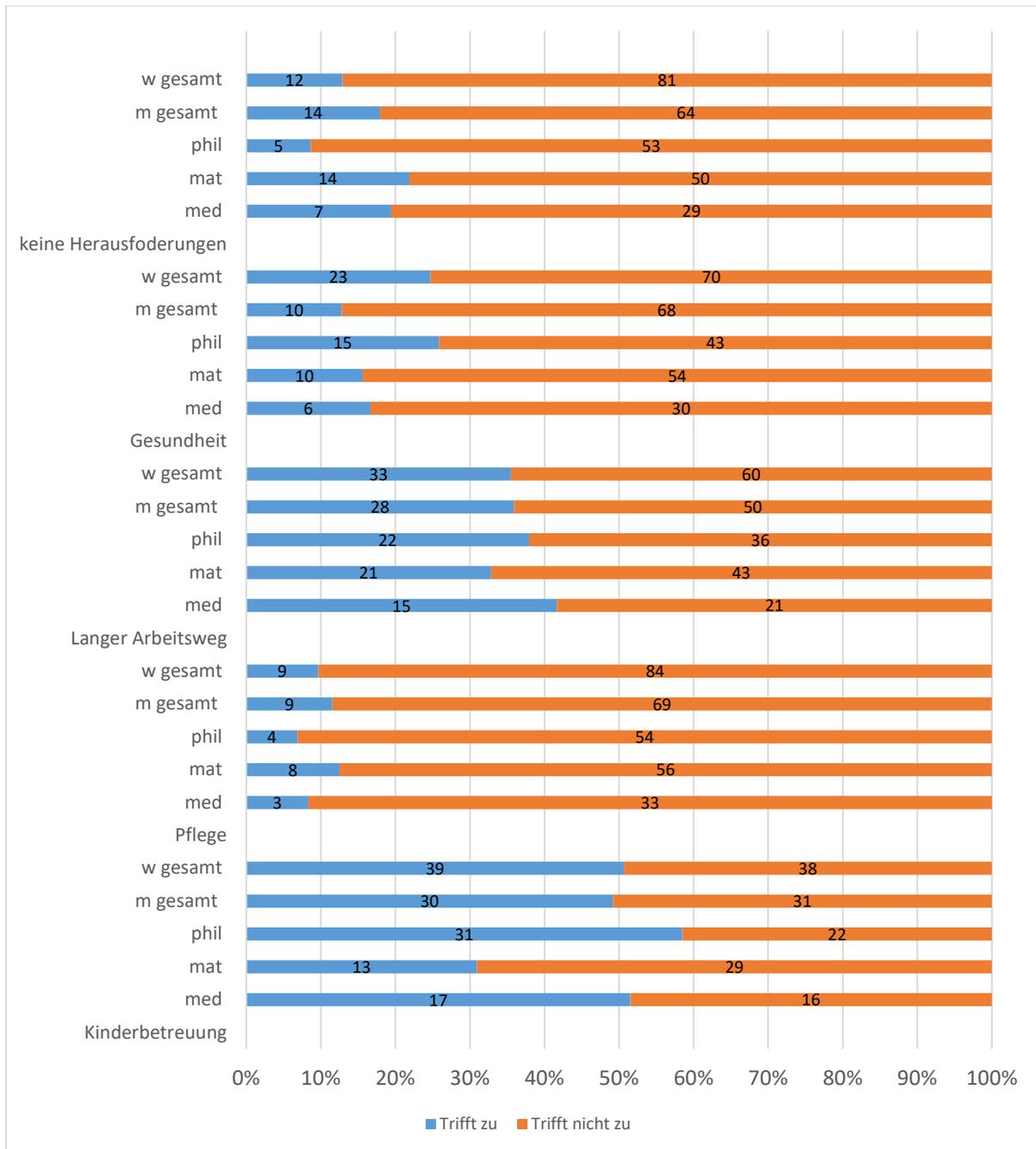


Abb. 111: Welche Herausforderungen der wissenschaftlichen Arbeit haben einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Postdocs? Nach Geschlecht (n=171) und Fakultät (n=158)

Zentrale Ergebnisse

- Die Mehrheit der Postdocs nimmt Herausforderungen innerhalb ihrer wissenschaftlichen Arbeit wahr, die ihre Arbeitsfähigkeit beeinflussen. Dabei sind die Kinderbetreuung sowie ein langer Arbeitsweg die meistgenannten Herausforderungen.
- mehr deutschsprachige Teilnehmende empfinden einen langen Arbeitsweg und Kinderbetreuung als eine Herausforderung als nicht-deutschsprachige Teilnehmende.
- Kinderbetreuung ist für eine Mehrheit der Teilnehmenden aus der Philosophischen sowie für die Hälfte der Teilnehmenden aus der Medizinischen Fakultät eine Herausforderung.
- Für etwa die Hälfte der männlichen und weiblichen Teilnehmenden stellt die Kinderbetreuung eine Herausforderung dar.

7. Zusammenfassung der Freitext-Antworten

Neben den standardisierten Fragen hatten die Befragten zusätzlich die Möglichkeit, weitere Informationen zu den Fragen als Freitext zu formulieren. Dieses Kapitel bietet eine kurze Übersicht der Antworten der Postdoktorand:innen.

7.1 Gründe für einen Postdoc an der HHU

Die Entscheidung für ein Postdoc-Projekt an der HHU hat unterschiedliche Gründe. Die Wissenschaftler:innen kommen einerseits wegen ihrer wissenschaftlichen Interessen, der sehr guten Forschungsrahmenbedingungen, Möglichkeiten zur Projektkoordination und guten Möglichkeiten zur Verbindung von Lehre und Forschung. Das kollegiale Umfeld und die sehr guten Angebote zur Fortbildung waren weitere Pluspunkte für die HHU.

Darüber hinaus spielt bei ungefähr einem Drittel der Rückmeldungen die Möglichkeit für einen direkten Übergang von der Promotion in die Postdoc Phase in einer vertrauten Umgebung an der HHU und die Möglichkeit, bereits begonnene Projekte weiterzuführen, eine wichtige Rolle.

Andererseits werden sehr konkret auch essenzielle Gründe wie die Verfügbarkeit eines Jobs, familiäre Gründe und die damit verbundene Ortsgebundenheit bzw. auch der Mangel an Alternativen genannt.

7.2 Inhalt der Feedback-Gespräche

Feedback-Gespräche werden aktuell schon sehr häufig geführt. 30% der Befragten gaben Auskunft über die Gesprächsinhalte. Es werden sowohl wissenschaftliche Aspekte des Postdocs als auch Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierefragen und -ziele (in 35% der Rückmeldungen) benannt. Auch persönliche Aspekte der Work-Life-Balance sind Teil der Gespräche zwischen Postdoc und Vorgesetzter:m. Darüber hinaus werden aber auch die Arbeitszufriedenheit insgesamt und das Führungsverhalten des:der Vorgesetzten thematisiert. Insgesamt überwiegt das Feedback, dass über „alles“ gesprochen werden kann.

Unter den wenigen Nennungen für Themen, die nicht angesprochen werden können, sind Aspekte der mentalen Gesundheit, persönliche Angelegenheiten und Alternativen zur akademischen Karriere.

7.3 Hilfreiche Unterstützung durch die/den Vorgesetzte:n

Als hilfreiche Unterstützung durch die/den Vorgesetzten wird die Möglichkeit genannt, auf Konferenzen zu fahren und in wissenschaftliche Netzwerke eingeführt zu werden. Weiterhin wird eine Einbindung in hochschulpolitische Abläufe und Entscheidungsprozesse als sehr hilfreich angesehen.

Das Aufzeigen von Optionen, die zeitliche Planung, die Unterstützung bei der Entscheidungsfindung hinsichtlich der eigenen Karriere und das Aufmerksammachen auf Weiterbildungsmöglichkeiten wird als sehr unterstützend empfunden. Dabei eigene Entscheidungsfreiheit mit Rückendeckung zu haben und sich an der:dem Vorgesetzten als „Role Model“ orientieren zu können, wird ebenfalls sehr geschätzt.

Wie bereits in den vorangegangenen Antworten deutlich geworden ist, werden Gespräche zu Erwartungen, Zielerreichungen, zur Strukturierung der Postdoc-Phase und zu Perspektiven nach der Postdoc-Phase als positiv gewertet.

7.4 Herausforderungen, die Einfluss auf Ihre Arbeitsfähigkeit haben

Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen sowie ein langer Arbeitsweg sind auch für Postdocs tägliche Herausforderungen. Wenn parallel noch eine weitere Teilzeitstelle oder die Ausbildung zum Clinician Scientist und die Koordination von Lehre und Forschung bewältigt werden müssen, ist die Arbeitsfähigkeit erheblich beeinträchtigt.

Das Wissenschaftssystem insgesamt und der damit verbundene Druck durch befristete Arbeitsverträge sind verantwortlich für deutlich wahrgenommenen psychischen Stress unter den Postdocs.

Internationale Forschende machen darauf aufmerksam, dass neben den bürokratischen Hürden, die sie in Deutschland bewältigen müssen, ihre finanzielle Situation nach dem Umzug nach Deutschland und u.U. die ungünstige Einstufung im TV-L System einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben. Darüber hinaus sind ein fehlendes soziales Netzwerk vor Ort und die Sorge um Angehörige im Heimatland Faktoren, die sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken.

7.5 Änderungen an der Postdoc-Phase

Verbesserungen und Änderungen, die von den befragten Postdocs mehrfach genannt wurden, betreffen den Beginn der Postdoc-Phase, an der ein gezieltes Onboarding und Informationen zu dieser Karrierephase gewünscht werden. Dabei sollen frühzeitige Information über mögliche Karriereziele in den jeweiligen Fächern und das Kennenlernen von Karriereoptionen helfen, eigene Perspektiven zu entwickeln und zu verfolgen. Sichtbare und realistische Karrierewege und die dazugehörigen entsprechenden Stellenangebote neben der Professur sollen geschaffen werden.

Die stärkere Strukturierung der Postdoc-Phase mit längerfristiger Job- bzw. Planungssicherheit, besser noch der frühzeitigen Entfristung wurden sehr häufig genannt. Darüber hinaus wird eine stärkere Unterstützung der Eigenständigkeit der Postdocs, gerade wenn es um Publikationsleistungen geht, erwartet.

Der Wunsch nach einem stärkeren Austausch zwischen den Postdocs an der HHU wurde ebenfalls geäußert.

7.6 Themen, die in der Umfrage nicht angesprochen wurden, aber von Bedeutung sind

Rahmenbedingungen, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Stellenstrukturen für Postdocs, wurden in dieser Umfrage nicht angesprochen, weil sie gesetzlichen bzw. landesspezifischen Regelungen unterliegen. Zahlreiche Postdocs haben diese Bedingungen noch einmal beklagt und wünschen sich entsprechend der aktuellen politischen Debatten gezielte Veränderungen.

Ebenfalls nicht explizit angesprochen wurden Benachteiligungs- oder Diskriminierungserfahrungen und Machtmissbrauch. Die Nennung im dafür vorgesehenen Freifeldtext deutet daraufhin, dass diese Themen auch an der HHU von Bedeutung sind und zukünftig entsprechend adressiert werden müssen.

Die mentale Gesundheit von Postdocs, das Risiko eines Burnouts, die Einstellung zur Arbeit (Perfektionismus) und das subjektive Empfinden zu Karrierechancen/Zukunftsplänen wurden ebenfalls als wichtige Punkte genannt.

Weitere relevante Aspekte waren die spezifisch von den internationalen Wissenschaftler:innen genannten Kultur- und Sprachbarrieren.

Ebenfalls gab es Stimmen, die für ein gutes Verhältnis und die Unterstützung durch die Universitätsverwaltung und die Universitätsleitung plädierten.