Hinter den Kulissen von Forschung und Lehre: Perspektiven auf den universitären Alltag

St. Gallen, Herbstsemester 2022
Prof. Dr. Julia Nentwich

From insight to impact.

How ***excellence*** entered the university…

Changing three central frames (Kreissl et al., 2013)

- From local to **global**
- From ivory tower to **business**
- From civil servants to **excellence**



16. November

«Der Berufung folgen» oder doch eher Teilnahme am «Rat Race»?
Aktuelle Dilemmata akademischer Karrieren

Prof. Dr. Julia Nentwich, Titularprofessorin und Ständige Dozentin für Psychologie, sowie Co-Präsidentin Mittelbau, Universität St.Gallen

Prof. Dr. Jelena Tosic und Prof. Dr. Christine Scheef, Universität St. Gallen

23. November

Was kommt nach dem «Impact Factor»?
Qualitative Leistungsbewertung in der Forschungsförderung

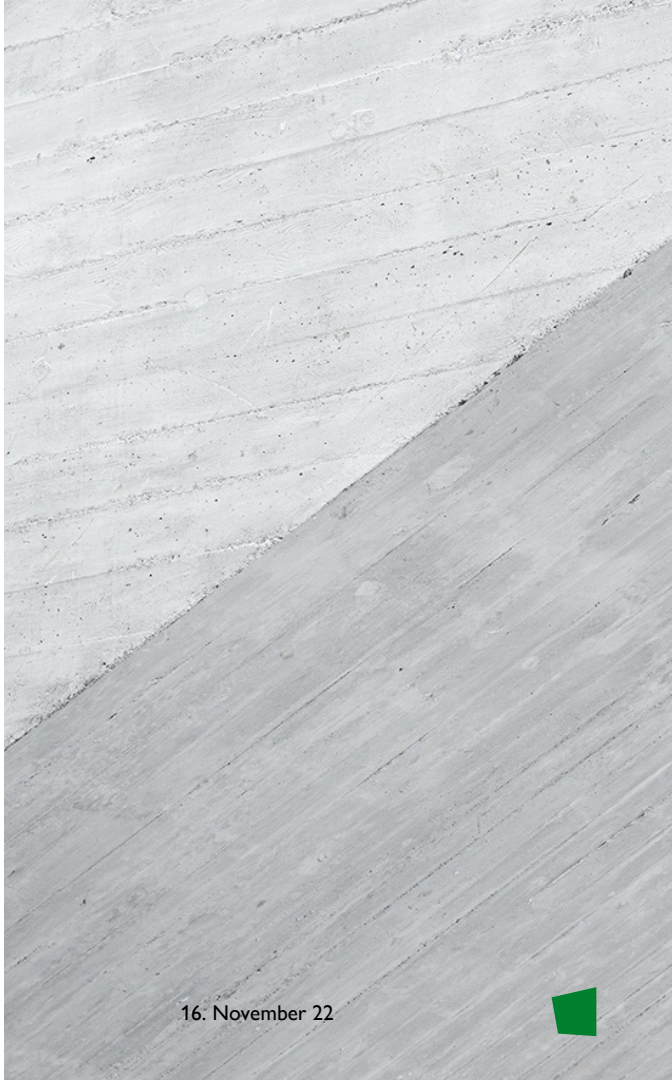
Dr. Tobias Philipp, Schweizerischer Nationalfonds (SNF)

Prof. Dr. Tina Freyburg, Präsidentin Forschungskommission, Universität St. Gallen

30. November

Die «Slow Scholarship»-Bewegung:
Durch Entschleunigung zu einer besseren Wissenschaftskultur?

Prof. Dr. Karin Schwiter, Assistenzprofessorin für Arbeitsgeographie, Universität Zürich



«Der Berufung folgen» oder doch eher Teilnahme am «Rat Race»? Aktuelle Dilemmata akademischer Karrieren

Prof. Dr. Julia Nentwich

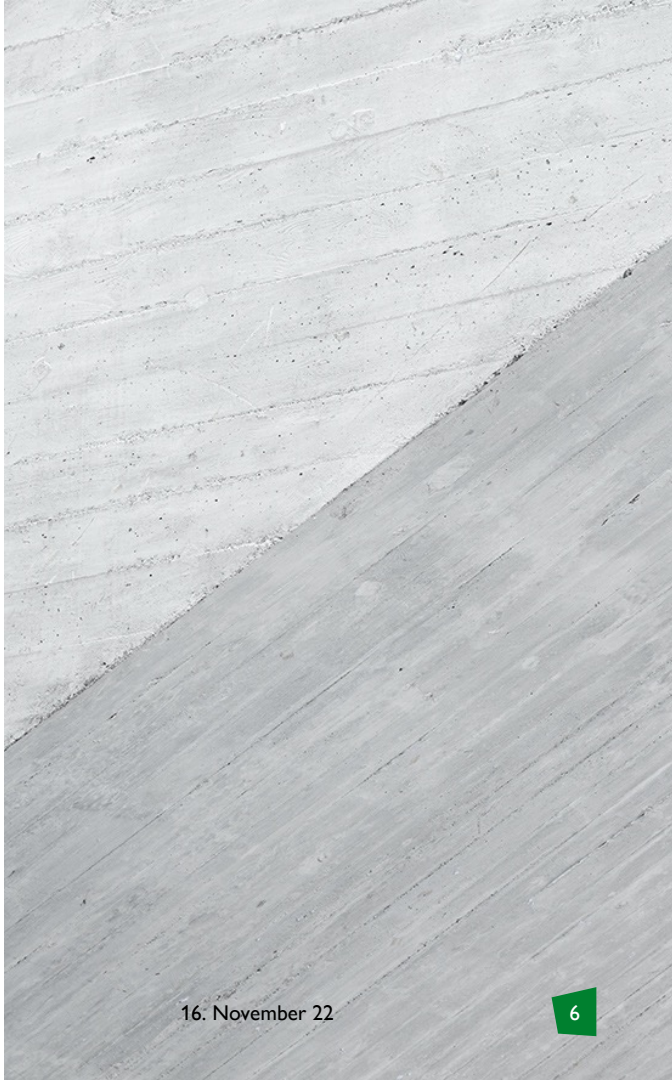
From insight to impact.

“All that is about serious research and science should be guided by excellence. That is the attempt to produce the best. What is needed is a sacred fire burning and fully commited dedication. ***Research as calling, that is excellence****. And not the formalities and the general circumstances and by being destracted by what is not the real objective of research. That is to get to the bottom of things.“*
(Interview 10)



Agenda

1. Academic Careers in Switzerland today
2. Precarity: A sheep with three legs
3. «Ideal academic» as excellence or calling?
4. Two dilemmata
5. Discussion



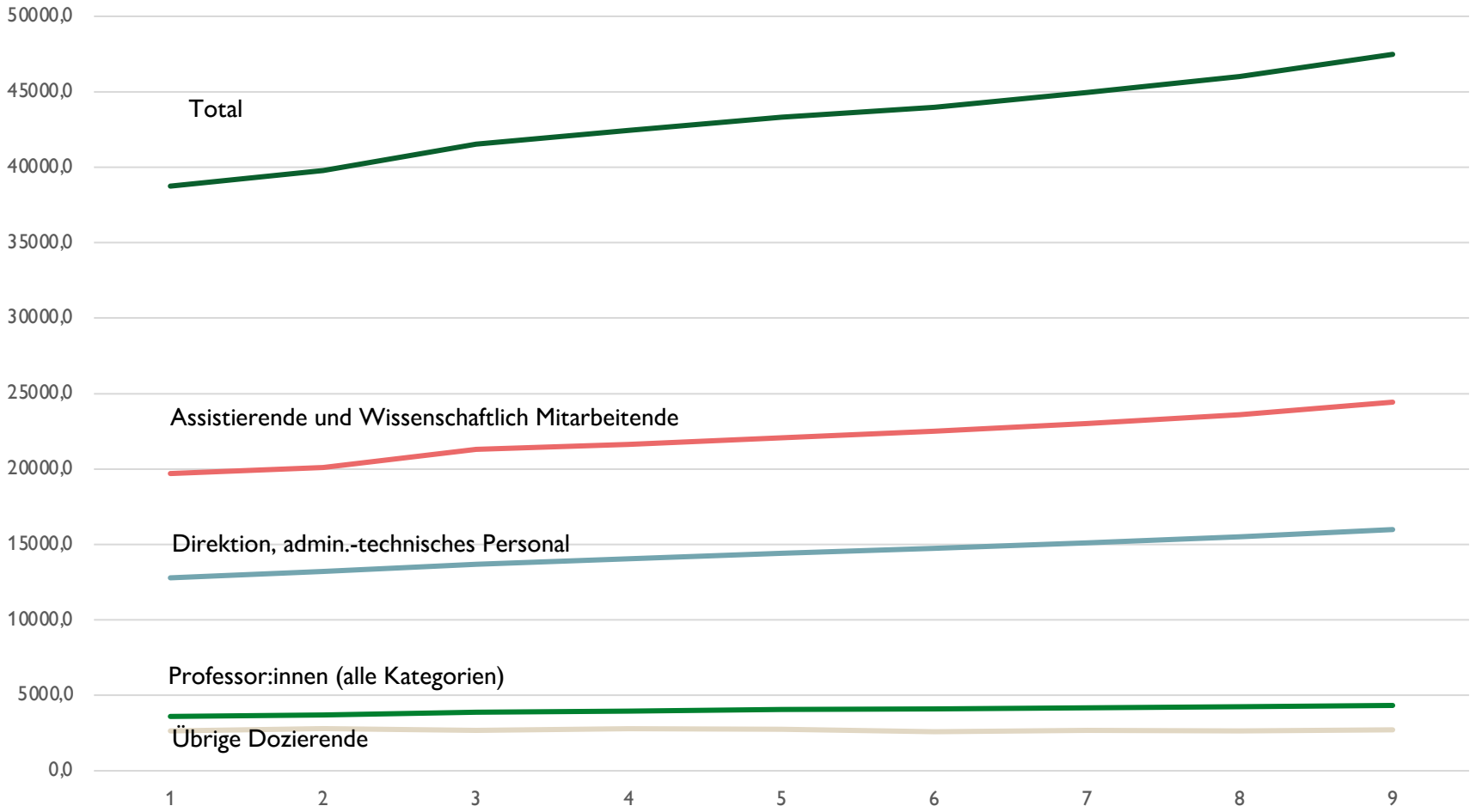
Studie SWR:
6600 Postdoktorierende im Jahr 2022

4 Jahre nach PostDoc-Beginn
(2029 Postdocs mit Stellenantritt 2015):

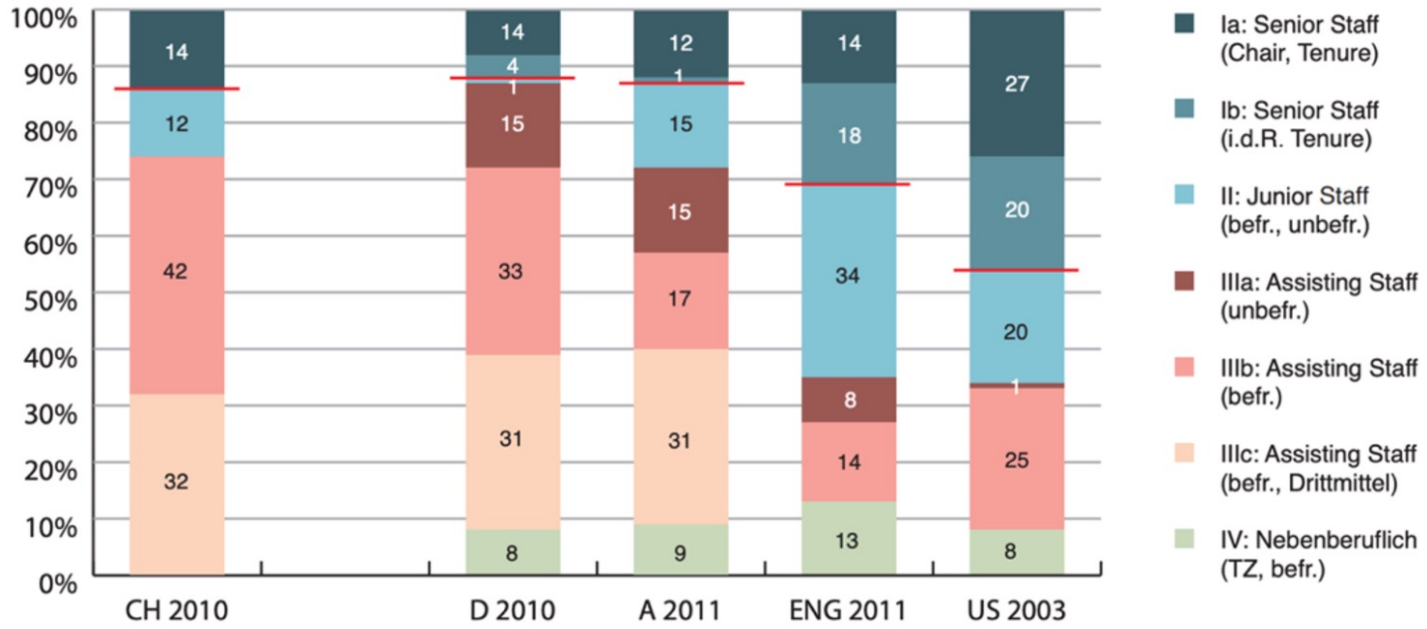
- 1% Professur
- 9% andere Festanstellung an CH-Hochschule
- 7% auf einer Forschungsstelle ausserhalb der Universität
- 15% ausserhalb und nicht forschungsnah
- 37% verlassen die Schweiz



Entwicklung Personal an Universitäten seit 2012 (BFS)



Schematische Personalstruktur an Universitäten im internationalen Vergleich (in %)
nach: R. Kreckel, Hasard oder Laufbahn, S. 236.



Quelle: Hildbrand, 2018

«Sheep with three legs» (Herschberg et al., 2018b)

1. Short-term Contracts
2. Principle Investigator in Power and Control
3. Jobs, not Careers



„Excellence and/or Equal Opportunities National Objectives and discursive Practices at Universities“

National level		Organizational level	
Switzerland	Germany	Switzerland	Germany
Document analysis		3 Case Studies	3 Case Studies
12 interviews	8 interviews	18 interviews, 6 group discussions, document analysis	18 interviews, 6 group discussions, document analysis

Team CH: Dr. Ursula Offenberger, Carolina Borra-Krages, Dr. Anna-Kathrin Heydenreich
Team D: Prof. Dr. Heike Kahlert, Nils Spielker, Sarah Zapusek
2014-2017

Ohne Notausgang

„[E]s fehlt der Plan B im deutschen Wissenschaftssystem. (…) Und da ist die Intention, man will nachher von denen, die sich qualifiziert haben die Top-Leute auf Professuren haben, aber was eben topp ist, wird durch die Masse definiert. Das heißt, es ist klar, dass es nicht alle Professuren und damit feste Stellen bekommen werden. Es wird immer ein Teil rausfallen, aber für diesen Teil gibt es eben keine Fall-Back-Option. Es gibt keine festen Stellen, die keine Professuren sind. Und deswegen ist es für viele so, dass sie dann, ja, mit 40 oder so feststellen, hier geht es nicht weiter und man sich dann neu orientieren muss. **Und das Prekäre ist eigentlich, dass man es oft nicht weis, wie lange es geht oder ob es jetzt nur daran liegt, dass es gerade keine freie Professur gibt**. (...) Also es gibt auch keine klare Grenze, wo es sinnvoll ist, es weiter zu machen, sondern [man] wird auch so ein bisschen [hin]gehalten[.] (...) Also man hat irgendwie das Gefühl, man wird immer weiter geschleppt und weiß nicht, wo hier der Notausgang ist. Und hat aber gar keinerlei Garantie, dass man überhaupt irgendwann einmal eine feste Stelle bekommen wird. Und macht da auch oft mit unter Bedingungen, die eigentlich, ja, viele andere nicht mitspielen wurden. Also Vertrage für ein oder zwei Jahre bzw. dann ein Umzug oder hier einmal ein Semester Professurvertretung oder das, wo dann wieder Pendeln angesagt ist. Das ist etwas, das man eigentlich von keinem, ja, erwarten kann. Dass er da bereit ist, das mitzumachen.“ (GRUDI-4, 12)

Unklarheit und Unsicherheit

„Und ich finde, das macht mich irgendwie so ein bisschen kribbelig oder dass ich das Gefühl habe so, wie man es jetzt macht, ist es nicht recht irgendwie.“ (GRUDI-7, 60).

„Auf der anderen Seite wird ständig die Hoffnung bis zur letzten Stunde aufrechterhalten und das ist eigentlich für die Leute ein untragbarer Zustand. Weil man dann natürlich auch moralisch, seelisch sich ganz schwer darauf einstellen kann. Also das Hinhalten, diese eben nicht transparente[n] Wirkungsmechanismen im Arbeitsumfeld, im wissenschaftlichen Umfeld ist für mich eigentlich eine prekäre Situation.“ (GRUDI-4, 6).

«Karriereorientierte Publikationsmaschine»:

- Viele Publikationen in hochrangigen Journals als wichtigstes Ziel,
- international mobil,
- erfolgreich in Drittmittelakquise,
- mit Blick für das Wichtige und karriereorientiert,
- sportlich aktiv und leistungsorientiert,
- keine «Störungen» durch Familie und «das Leben»,
- idealerweise an Partner:in delegiert.



„[D]ie **Leuchttürme** sind eben diese Leute, die irgendwie es geschafft haben, die (…) in den ersten zwei, drei Postdoc-Jahren halt irgendwie in den **angesehensten Journals** (...), irgendwie **zwei, drei Sachen publiziert** haben. Und die werden dann von den Unis total gerne rekrutiert und die sind so ein bisschen der **Reference Point**. Und die sind dann irgendwie, die sind dann irgendwie, was weis ich, Anfang, Mitte 30 und sind halt schon Full Professors und alles orientiert sich so ein bisschen an denen.“ (GRUDI-7, 145)

Total dedication

„Also ich muss sagen, ohne Kinder wäre ich nicht habilitiert, weil ich sozusagen die Elternzeit genutzt habe, um Publikationen zu schreiben.“ (GRUDI-9, 189).

Die Habil wurde zum «Privatvergnügen» (GRUDI-8, 12)

“I would never say that research can be done in part-time, say 80%” (Interview 4)

“Excellence as it is defined today is also about hard work. … Those who work longer hours do produce more output.” (Interview 3)

"There is only excellence. I mean, if you don't look out for that in the first place then it doesn't make sense at all to grant equal opportunities. It is exactly as I said: ***No pain, no gain****."*

(Interview 4)

Familie ist Unterstützung, nicht Arbeit



Lukas Cranach der Ältere

«Ideal Academic» (Lund, 2012)



«Mein einziges Vergnügen ist die Wissenschaft, und doch befriedigt sie mich nicht ganz (…). Von dem eisig kalten Winter bis in den Frühling hinein, nichts, rein nichts weiter, als Arbeiten.»
(Cohn 1901: 82f., zitiert in Daston, 2003, S. 122)

Daston, L. (2003). Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft im 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (pp. 109–136). Transcript.

«Mein Gott, es ist unerträglich, sich vorzustellen,
ein Leben lang nur wie eine geschlechtslose Arbeitsbiene
zuzubringen, nur Arbeit, Arbeit und nichts sonst.
– Nein, nein, das geht nicht.»
(Darwin 1993: 146, zitiert in Daston, 2003, S. 123)

Daston, L. (2003). Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft im 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (pp. 109–136). Transcript.

"Wenn Adorno, nachdem er zu Hause eine halbe Stunde Klavier gespielt hatte, morgens so gegen halb zehn ins Institut kam (immer in Begleitung seiner Frau, die auch im Institut arbeitete), dann telefonierte er regelmäßig erst einmal eine Stunde mit Horkheimer ... Der Vormittag war ganz ihm und seiner Arbeit gewidmet, da wollte er nicht gestört sein – und seine Sekretärin, Frau Olbrich, hatte alles von ihm abzuschirmen. Nach dem Gespräch mit Horkheimer fing er an zu diktieren. Vor allem Briefe, denn er hatte eine sehr weit gespannte Korrespondenz. Dann galt die Arbeit seinen Werken. (...) Er diktierte, ungefähr eine Halbe- bis Dreiviertelstunde, so etwa zehn Seiten, nach spärlichen Notizen. Dieses Diktat hat dann Frau Olbrich niedergeschrieben. Dann arbeitete er schreibend an dieser Vorlage und ließ keinen Stein auf dem anderen. (...) Das dauerte bis etwa 13 Uhr. Dann ging er mit seiner Frau (...) nach Hause. Das Mittagessen hatte eine Haushälterin vorbereitet. Danach schlief er eine halbe Stunde, kam so gegen halb Drei ins Institut und arbeitete dort bis 18 Uhr. (...) Das hat er jeden Tag so gemacht, jeden: von Montag bis Freitag." (Schütte 2003, S.188, zitiert in Beaufays, 2004, 4)

«Expert:in und Führungskraft»

- Eine «fachliche Koryphäe» mit «breiterem Blick»,
- sozial kompetent, kooperativ,
- in Beziehung mit Studierenden, Team und Kollegen,
- begnadete:r Lehrer:in,
- Mentor:in,
- Work-Life Balance herstellen zu können wird als wichtiges Exzellenzmerkmal gesehen.



Dilemma: «Berufung» steht im Widerspruch zu «Exzellenz»

„[W]enn ich jetzt mit jemandem spreche, der sich entscheidet, diesen Weg zu gehen, dann sage ich, wenn er ins Ausland geht, geh in ein Institut, das super publiziert. Weil ich denke, jeder leistet gleich viel Arbeit, aber wenn du in ein Institut, in ein Institut gehst, das super publiziert, da kommst einfach mit guten Publikationen zurück **und das ist einzige, was im Moment leider zählt** und du kannst genauso viel arbeiten in einem nicht so populären Institut und das heisst, du musst eigentlich von Anfang an alles daran setzen, dass alles möglichst gut rauskommt, um deine Chancen danach zu erhöhen, dass du diesen Weg weiter gehen kannst.“ (GRUDI-2, 50).

Dilemma: «Berufung» steht im Widerspruch zu «Exzellenz»

„Also ich frage mich auch bezüglich meiner eigenen Zukunft manchmal, wieso tue ich mir das an? Dass ich das wirklich aus dem Herzen gern mache und das das ist, was ich am liebsten mache, das ist ohne Zweifel so.“ (GRUDI-11, 125)

„Aber ja, natürlich denke ich mir, soll ich überhaupt noch weiter machen? Soll ich jetzt etwas anderes machen? Weil ich auch den Eindruck habe, dass jetzt eigentlich jetzt noch ein guter Zeitpunkt wäre, mich irgendwie anders zu qualifizieren. (…) Wobei ich sagen muss, dass ich das nicht mochte. Also ich wurde lieber weiter Philosophie machen.“ (GRUDI-5, 8)

„Ich habe auch nicht das Ziel gehabt, jetzt eine Professur zu kriegen, aber es ist ja eigentlich das einzige, was du machen kannst, wenn du diesen, diesen, diese Karriereleiter machst, weil. (...) Also irgendwann gibt es nur noch diesen Schritt oder du gehst halt wirklich weg von der Akademie.“ (GRUDI-2, 32)

„Und was mir halt fehlt, sind halt andere Modelle [Alternativen zur Professur]. Ich mochte sehr, also jetzt persönlich mochte ich sehr gerne in der Wissenschaft bleiben.“ (GRUDI-3, 9)

Dilemma: «Berufung» steht im Widerspruch zu «Exzellenz»

Wahrend dem Semester bin ich 100% mit Lehre und Betreuung beschäftigt. Also wirklich Montag bis Freitag. Und wahrend dem Semester komme ich nicht dazu, irgendetwas sonst zu machen. In den Semesterferien bin ich daran, zu publizieren oder eben meine Feldforschung zu machen. (...) **Und ob es die Lehre oder die Lehrveranstaltungen, die sollten halt noch so ein bisschen nebenbei laufen. Und da hat mich gerade kürzlich ein Professor darauf hingewiesen, ob ich denn immer noch nicht gecheckt hätte, dass die Lehre eigentlich für meine Karriere nichts zählt?** Sage ich, ja, vielen Dank für diese Information. Ich meine, ja, ich finde es halt doch irgendwo noch toll, wenn die Studierenden auch einen guten Unterricht haben bei uns (…). So. Und das motiviert mich auch. Also das ist das, was mich extrem motiviert. Also die Lehre, die mache ich gerne. Ich habe da jetzt auch Fortbildung noch gemacht und Hochschullehrediplom und so. **Und ich finde, das gehört genauso dazu wie die Publikationen, aber eben es zählt halt viel, viel weniger.“** (GRUDI-3, 56).

Dilemma: Alternativen zu entwerfen hinterfragt die Qualifikation

„[W]enn ich anfange, über einen Plan B zur Wissenschaftskarriere nachzudenken, dann verabschiede ich mich schon aus der Wissenschaft.“ (GRUDI-8, 68)

Diskussion: Challenges and Dilemmata of Academic Careers

- Short-term contracts & no alternatives
- Principle Investigator in Power and Control & dominance of the ideal of the «Publikationsmaschine»
- Jobs, not Career: self-responibility and uncertainty of success factors

- **Dilemma 1: «Berufung» steht im Widerspruch zu «Exzellenz»**
- **Dilemma 2: Kritik diskreditiert die eigene Qualifikation**

Vielen Dank.

Prof. Dr. Julia Nentwich

+41 71 224 26 36
julia.nentwich@unisg.ch

Universität St.Gallen (HSG)
Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Girtannerstrasse 6
9010 St.Gallen

opsy.unisg.ch

Akkreditierungen

EQUIS ACCREDITED

AACSB ACCREDITED

ASSOCIATION AMBA ACCREDITED