

Nachwuchs, die wertvollste Ressource der Welt

Franciska Krings
Universität Lausanne

Der unschätzbare Wert des Nachwuchses

- Die Wichtigkeit des akademischen Nachwuchses
 - Schlüsselrolle in der Wissensgesellschaft
 - Zukünftige Kaderleute, welche die Gesellschaft und die Wirtschaft brauchen
 - Schlüsselrolle für die Forschung
 - Internationaler Wettbewerb zwischen den Universitäten: Anziehen der besten Talente
 - Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz:
 - Forschung und Innovation
 - Berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse
- Der Nachwuchs = Personifizierung der Innovationsstärke einer Gesellschaft

Was unternimmt die UNIL für die Förderung des Nachwuchses?

- Die Abteilung Nachwuchs und Nachwuchs an der UNIL
- 2. Doktorat
 - Unsere Schwerpunkte: 2 Beispiele
- 3. Postdoktorat
 - Unsere Schwerpunkte: 4 Beispiele
- 4. Schlussfolgerungen und aktuelle Herausforderungen

1. Der Nachwuchs und die Abteilung Nachwuchs an der UNIL

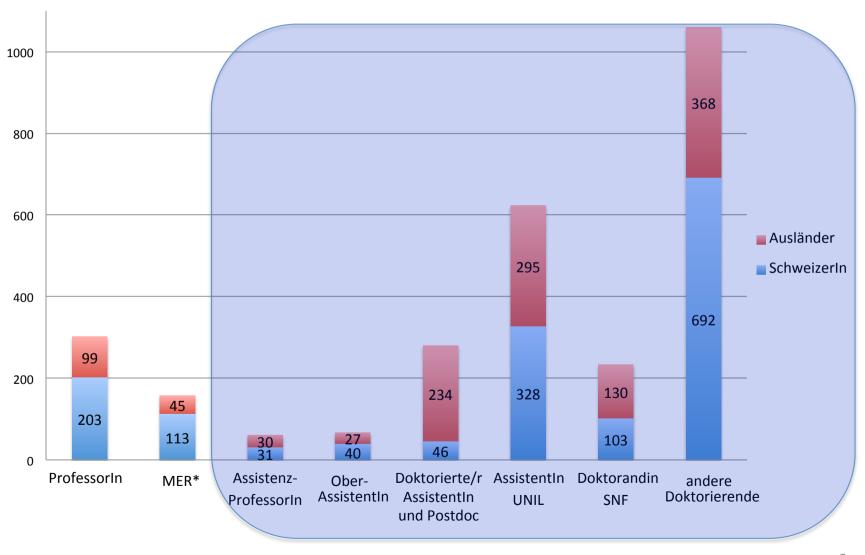
- Abteilung gegründet im Herbst 2011
- Verantwortliche Nachwuchs:

Dr. Mélanie Bosson, seit Sommer 2012



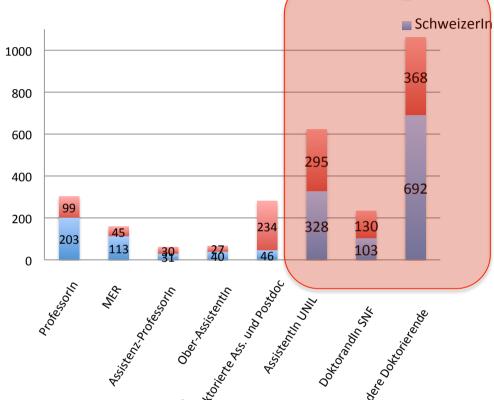
- Enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Forschung
- Unser Leitmotiv: Erfolg anstreben
- Abteilung Nachwuchs und Diversität:
 - Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern;
 Internationalisierung der Studierenden und des akademischen Personals
 - Verantwortliche Diversität:
 - Dr. Marika Fenley

2012-2013



2. Die Doktorierenden an der UNII

- Steigende Anzahl
- Internationale
 Doktorierende
- Unterschiedliche Rahmenbedingungen
 - Verträge der UNIL
 - SNF-Verträge und andere Drittmittel
 - Verträge ausserhalb der UNIL, keine Verträge...



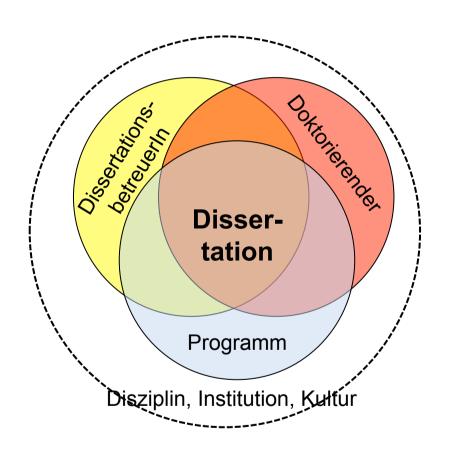
Unsere Schwerpunkte: 2 Beispiele

2.1 Die Betreuung

- a) Doktoratsprogramme
- b) Betreuung (supervision)
- 2.2 Überlegungen zur Dauer des Doktorats

2.1 Betreuung

- Ergänzende und zentrale Elemente, um in den verschiedenen Rahmenbedingungen erfolgreich zu sein
- Zwei Ziele:
 - a) Grösseres Angebot an zwischenuniversitären Doktoratsprogrammen
 - b) Qualität bei derBetreuung verbessern



a) Zugang zu den Doktoratsprogrammen

• Einige Zahlen

	Anzahl Programme	% Zugang	% Einge- schrieben
2011	45	74%	-
2012	48	79%	79%
2013	53	90%	78%
2014	56	96%	-

b) Die Betreuung



- Unterschiedliche Qualität; tiefgreifende Änderungen der zwei Rollen
- Zwei zentrale Herausforderungen
 - Definition, was eine gute Betreuung ausmacht, über alle Disziplinen hinweg
 - Definition der Rollen
- → Doktorats-Charta, Workshops zum Thema Betreuung

Die Charta

- Was sind die zentralen Elemente einer guten Betreuung an der UNIL?
- Damit eine gute Betreuung gewährleistet werden kann, haben der/die DissertationsbetreuerInnen und die Doktorierenden Rechte und Pflichten
- Die Charta
 - zeigt öffentlich die Doktoratspolitik der UNIL auf
 - beschreibt die gegenseitigen Verpflichtungen der beiden Parteien
 - hebt die aktiven Rollen der beiden Parteien hervor
 - dient als Basis und Bezugspunkt für mehrere Aktivitäten und Dokumente
- Entwurf der Charta: Die 4 Hauptpunkte
 - Die Dissertationsbetreuung
 - Wie wählt man seine/n DissertationsbetreuerIn? Wie wählt man seine/n DoktrandIn?
 - Der Aufbau des Betreuungsverhältnisses
 - Zeitplan, Themen, die angesprochen werden sollten (z.B. Finanzierung, Ethik), berufliche Laufbahn
 - Die Betreuung
 - Regelmässige Betreuung, Lenkungin Richtung Autonomie, konstruktives Feedback, effiziente und respektvolle Kommunikation
 - Im Falle von Schwierigkeiten
 - Richtungsänderung, Konflikte

Workshops zum Thema Betreuung

- Neues Angebot...
- Derselbe Inhalt, aber 2 Gruppen (DoktorandenInnen und BetreuerInnen)
 - Rollen der beiden Parteien, Praxisaustausch, Instrumente für die Analyse der eigenen Praxis
- Nötig? Zufrieden?
 - 4 Workshops mit 26 ProfessorenInnen und 18 DoktorandInnen
 - Zufriedenheit: 58% ausgezeichnet, 32% gut, 10% genügend
 - Prof.: Möglichkeit, die eigene Praxis reflektieren, gibt Ideen und der Betreuerfunktion einen Rahmen
 - Dr.: Möglichkeit, die eigene Autonomie zu entwickeln und die Eindrücke in Worte zu fassen

2.2 Die Dauer der Dissertation

- Welche ist die richtige Dauer für eine Dissertation?
 - Grosse Unterschiede zwischen den Fakultäten und Disziplinen
- Überlegungen über die "richtige" Dauer der Dissertation und den "richtigen" Moment, um diese abzubrechen oder weiterzuführen
- Statistische Analysen
 - Tracking von Doktorandenkohorten
 - Studie COHDO; Valérie Braun,
 Verantwortliche Statistik UNIL



COHDO

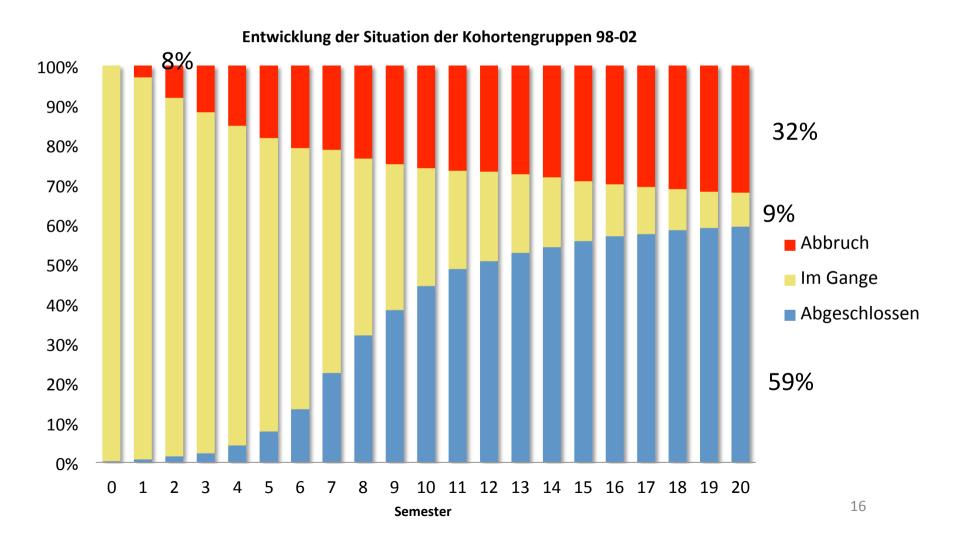
Tracking der Doktorandenkohorten

Gruppierung der Kohorten	Eingeschlossene Kohorten	
1990-1994	1990 1991 1992 1993 1994	
1995-1999	1995 1996 1997 1998 1999	
2000-2004	2000 2001 2002 2003 2004	
2005-2009	2005 2006 2007 2008 2009	
2010-2012 (2014)	2010 2011 2012 (2013) (2014)	

- Situation nach jedem Semester
 - Dissertation im Gange?
 - Dissertation aufgegeben?
 - Abgeschlossen?

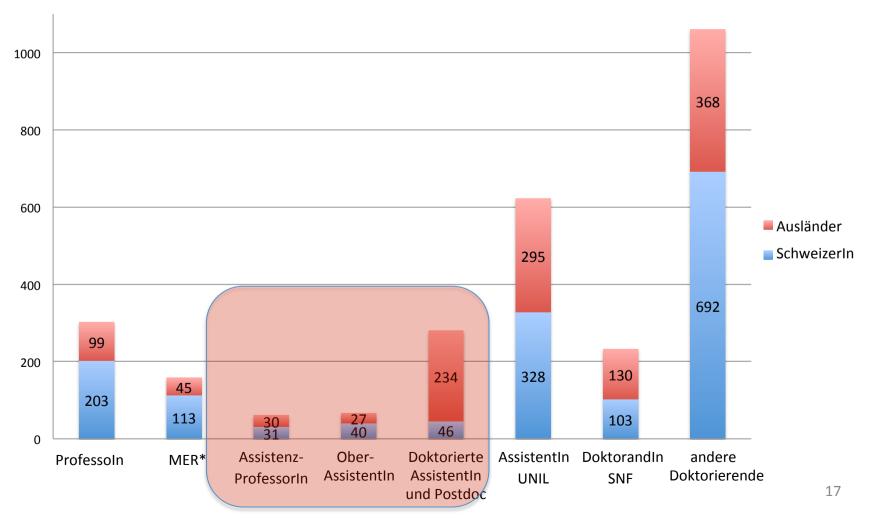
Entwicklung

• Kohorte 98-02; 971 Doktorierende (ohne Medizin)



3. Personen auf Niveau Postdoktorat an der UNIL

2012-2013



^{*} Maître Enseignement et Recherche (Leitende/r Wiss. MitarbeiterIn)

Unsere Schwerpunkte: 4 Beispiele

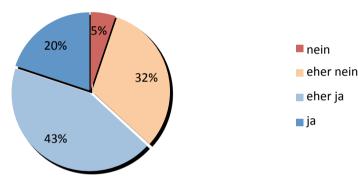
- 3.1 Bessere Kenntnisse über die Postdocs und ihre Bedürfnisse
- 3.2 Gestalten des wissenschaftlichen und akademischen Profils
- 3.3 Tenure Track-Verfahren
- 3.4 Mobilität und et Internationalisierung

3.1 Bessere Kenntnisse: Postdoc-Untersuchung

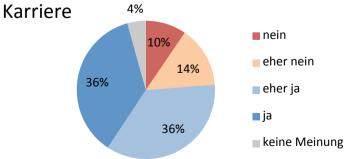
- Frühling 2013, 231 Antwortende
 - Rücklaufquote 57%
 - Repräsentative Stichprobe der Fakultäten und Funktionen
 - 51% Frauen; 36% SchweizerInnen
- Einige Resultate:
- Zufriedene, produktive und fleissige Postdocs...
 - 89%: sind mit den Bedingungen ihrer Aktivitäten an der UNIL zufrieden
 - 73%: 1-3 Publikationen/Jahr; 85%: 1-5 Konferenzen/Jahr
 - 61% schätzen, dass sie mehr arbeiten als vertraglich festgelegt (6-21h Std./Woche); mehr erwähnt von
 - Männern
 - Personen ohne Kinder
 - Personen, die Teilzeit arbeiten
- Zufriedenheit bei der Arbeit: Integration in ein Team, regelmässiges Feedback als Schlüsselfaktor

Zufrieden, produktiv und fleissig, aber unnütz und verloren?

Haben Sie bei Ihrer aktuellen Stelle die Möglichkeit, Kompetenzen zu entwickeln, die ausserhalb der akademischen Welt eingesetzt werden können?



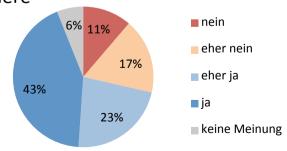
Gewünschte Unterstützung bei der Vorbereitung einer akademischen



Gewünschte Unterstützung bei der Vorbereitung einer nicht-akademischen Karriere

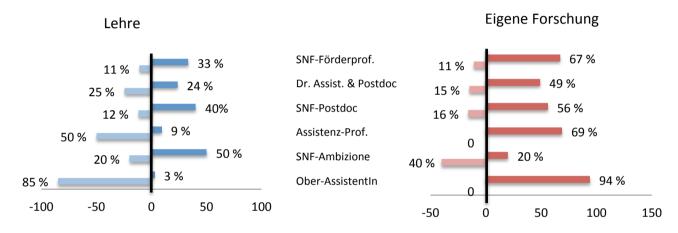
N=231

nein



3.2 Gestalten des wissenschaftlichen und akademischen Profils

Prozentsatz der Antwortenden nach Funktion und Wunsch, mehr oder weniger Zeit der Lehre oder der eigenen Forschung zu widmen



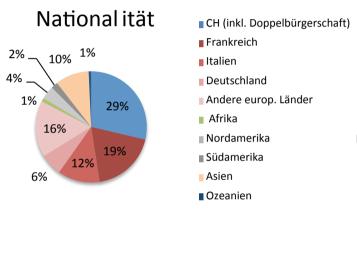
- Forschung: Entlastung von 2 Std. Lehre während eines Semesters für OberassistentInnen & Assistenz-professorInnen, um einen SNF-Antrag vorzubereiten
- Lehre: Dem SNF-Personal mehr Möglichkeiten in der Lehre geben?

3.3 Tenure Track-Verfahren

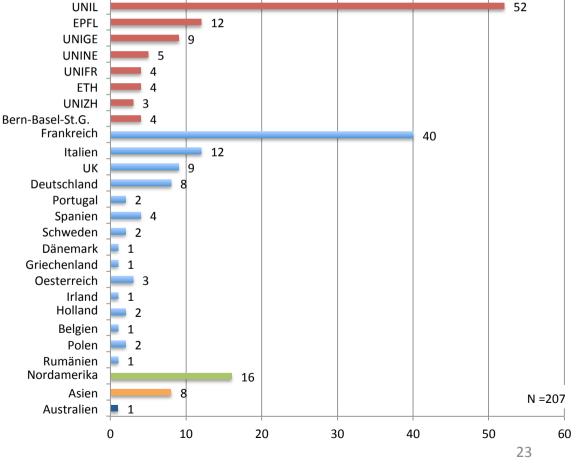
- Stelle existiert seit 2005
- Sehr wichtige Stelle für die UNIL
 - Letzte Etappe
 - Bietet eine Perspektive
 - Klare Bedingungen für das Weiterkommen
 - Zieht sehr gute Kandidaten und Kandidatinnen an
- Verbesserung des Verfahrens im 2013:
 - Fokus auf die Begleitung des/der ProfessorsIn
 - Grösserer Schwerpunkt auf der Betreuung der Masterund Doktorarbeit
 - Flexibilisierung des Zeitplans

3.4 Mobilität, Internationalisierung, Mehrsprachigkeit

Ort des Erhalts des Doktorats



- 90% der Antwortenden schätzen die Sprachkenntnisse für ihre aktuelle Stelle als (sehr) wichtig ein
- Wichtiger als die zwischenmenschlichen Kompetenzen, die Leitung des Teams, die Projektleitung, die Betreuung, die Lehre, die Ethik usw.



- Sehr mobile und internationale Postdocs
- Bedürfnisse bezüglich Empfang und Integration an der l'UNIL
 - Finanzielle Unterstützung (z.B. bei Umzügen)
 - Beratung (z.B. zur Niederlassung in der Romandie)
 - Dual Career Couples
 - Begleitung in den Fakultäten
- Projekt Welcome Center
 - SchweizerInnen und Nicht-SchweizerInnen, akademisches und nichtakademisches Personal, ProfessorInnnen und Nachwuchs, Angestellte und PartnerInnen
- Mehrsprachigkeit
 - Workshops in Englisch
 - Französischkurs für Lehrende



Schlussfolgerungen und Herausforderungen

- Wir haben Fortschritte gemacht, aber in den nächsten Jahren bleibt noch viel zu tun
- Hauptsächliche aktuelle Herausforderungen
 - Für die Doktorierenden
 - Institutionelle Verankerung des Betreuungsmodells bei der Dissertation
 - Überlegungen zur richtigen Dauer der Dissertation und zur richtigen Anzahl an Doktorierenden
 - Für die Postdocs
 - Die Postdocs unterstützen: Wieweit wollen wir gehen?
 - Für die Doktorierenden und Postdocs
 - Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt: Wieweit wollen wir gehen?
 - Den Schweizer Nachwuchs f\u00f6rdern:
 - Attraktivität des akademischen Wegs
 - Internationalisierung des Schweizer Nachwuchses

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Nachwuchs (Forschung und Karriere):

www.unil.ch/researcher

Diversität:

www.unil.ch/diversite