

avuba PhD & Postdoc Umfrage 2018

Zusammenfassung der Bereiche mit Handlungsbedarf inkl. fakultärer Zahlen avuba, im Juni 2019

Hintergrundinformationen

Das Ziel der Umfrage bestand darin, die Arbeits- und Forschungsbedingungen von Assistierenden an der Universität Basel zu erfassen, um gegebenenfalls Verbesserungsmassnahmen vorschlagen zu können. Als Assistierende gelten an der Universität Basel alle immatrikulierten Doktorierenden und alle universitätsfinanzierten Postdoktorierenden.

Es haben insgesamt 690 Assistierende den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Fakultät	N=690	Anteil
Theologie	15	2%
Jus	20	3%
Medizin	80	12%
Phil–Hist	126	18%
Phil–Nat	357	52%
Wirtschaft	33	5%
Psychologie	44	6%
Andere	15	2%
Summe	690	100%

Die avuba hat intern die nachfolgenden Auswertungen erstellt und verglichen, wobei diese nicht veröffentlicht werden:

- Auswertungen nach Fakultäten
- Auswertungen nach Geschlecht (Frauen N=353, Männer N=328)
- Auswertungen nach Qualifikationsstufe (Docs N=535, Postdocs N=155)
- Zusammenfassung der 321 Antworten auf die offene Frage „Welche Massnahme(n) zur Verbesserung der Arbeitssituation, der Forschungsbedingungen oder der Karrierechancen würdest Du Dir von der Universität wünschen?“

Die Daten wurden nicht von einem Statistiker ausgewertet, d.h. es wurden z.B. keine Hypothesen aufgestellt bzw. getestet und es wurde auch nicht nach Korrelationen gesucht.

Es zeigen sich deutlich fünf Bereiche, in denen aus Sicht der Assistierenden Handlungsbedarf besteht.

1. Einhaltung der Protected-Time for Research und Entlastung der Assistierenden
2. Längere und einheitlichere Laufzeiten der Arbeitsverträge
3. Mehr Betreuung durch die Hauptbetreuungsperson im Alltag
4. Erwartungen und Einschätzungen klar kommunizieren, Laufbahnplanung unterstützen
5. Academic Editing finanziell unterstützen

Die folgenden Seiten beinhalten sowohl Zahlen – nach Fakultäten aufgeschlüsselt und alle Teilnehmenden beinhaltend – zu diesen «Areas of Potential» als auch Vorschläge für mögliche Verbesserungsmassnahmen.

Areas of Potential gemäss den Ergebnissen der PhD & Postdoc Umfrage 2018

1. Einhaltung der Protected-Time for Research und Entlastung der Assistierenden

**Ist das bezahlte Pensum ausreichend für die auftragene Arbeit und für die eigene Forschung?
(Werte auf fünf Prozent gerundet)**

Antwort	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Nie oder selten	40%	35%	25%	45%	15%	25%	30%
Ab und zu	20%	25%	20%	20%	10%	10%	20%

Bleibt Dir ausreichend Zeit für Deine Forschung bzw. kann die Protected-Time for Research eingehalten werden? (Werte in Prozent)

Antwort	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Nein. (Anhaltspunkt: Gemäss den Anstellungsbedingungen der Universität Basel solltest Du mindestens 60 % Deiner Zeit für Deine Forschung verwenden können.)	33%	40%	26%	41%	12%	12%	48%

Assistierende, denen zu wenig Zeit für die eigene Forschung bleibt, werden durch folgende Aufgaben aufgehalten: (Werte auf fünf Prozent gerundet)

Antwort (Mehrfachantwort)	Theol N=5	Jus N=8	Med N=21	Phil-Hist N=52	Phil-Nat N=43	WWZ N=4	Psy N=21
Betreuung von Studierenden	T.f. N	T.f. N	75%	55%	50%	T.f. N	70%
Betreuung von anderen Forschenden	T.f. N	T.f. N	30%	10%	20%	T.f. N	25%
Betreuung von Forschungsinfrastruktur	T.f. N	T.f. N	25%	5%	35%	T.f. N	15%
Koordinations- und Leitungsaufgaben	T.f. N	T.f. N	45%	40%	30%	T.f. N	35%
Lehre und Prüfungen	T.f. N	T.f. N	45%	60%	45%	T.f. N	70%
Mitarbeit in anderen Projekten	T.f. N	T.f. N	45%	40%	40%	T.f. N	35%
Selbstverwaltung/Gremienarbeit	T.f. N	T.f. N	5%	35%	10%	T.f. N	10%
Sonstige administrative Arbeiten	T.f. N	T.f. N	60%	60%	45%	T.f. N	55%

T.f. N = Too few N, d.h. weniger als 15 Antworten

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- Sowohl bei den Doktorierenden als auch bei den Postdoktorierenden sollte die Protected-Time for Research eingehalten werden (können). Die verfügbare Zeit für die eigene Forschung sollte gemäss den neuen Anstellungsbedingungen seit 1.2.2017 mind. 60% des Beschäftigungsgrads betragen.
- Unter der Woche mehr Zeit zum Schreiben einrichten bzw. ermöglichen.
- Die Aufgabe „Betreuung von Studierenden“ analysieren, um durch Unterstützung und/oder Entlastung den Arbeitsaufwand für die Assistierenden in diesem Bereich reduzieren zu können.
- Anzahl bezahlter Lehraufträge erhöhen, damit die Belastung der Assistierenden durch Lehre und Prüfungen abnimmt. Die Lehre ist für alle, die keine akademische Karriere anstreben, nicht unbedingt notwendig.
- Anteil an nicht qualifizierenden Tätigkeiten („Sonstige administrative Arbeiten“) reduzieren.
- Die Doktorierenden und Postdoktorierenden sollten vor dem Beginn der Qualifikationsstufe darauf hingewiesen werden, wie hoch die Arbeitsbelastung voraussichtlich sein wird.

2. Längere und einheitlichere Laufzeiten der Arbeitsverträge

Gesamtlänge des aktuellen Anstellungsverhältnisses (Werte auf fünf Prozent gerundet)

Antwort	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
1 Jahr	5%	15%	35%	15%	35%	10%	15%
unter 1 Jahr	0%	10%	5%	5%	10%	10%	5%

Gemäss den Anstellungsbedingungen der Assistierenden, welche seit 1.2.2017 gelten, sollte die Anstellungsdauer der Verträge von Assistierenden wie folgt betragen:

- Doktorierende: 2+6 Semester, Verlängerung um max. 2 Semester bei triftigen Gründen (z.B. Kinderbetreuung)
- Postdocs: 4+8 Semester, Verlängerung um max. 2 Semester bei triftigen Gründen (z.B. Kinderbetreuung)

In der Praxis werden in der Regel – d.h. auch wenn die Finanzierung zu Beginn nicht gesichert war – die Verträge der Doktorierenden verlängert, bis die 4 Jahre erreicht sind. Da die Doktorierenden bezüglich der Genehmigung der Vertragsverlängerungen auf die Zustimmung ihres Professors/ihrer Professorin angewiesen sind, erhöht sich die Abhängigkeit gegenüber der Hauptbetreuungsperson unnötigerweise.

An der Universität gibt es zwei Arten von Verträgen mit Assistierenden: öffentlich-rechtliche Verträge und privatrechtliche Verträge. Gemäss Auskunft der kostenlosen Rechtsberatung der skuba gelten bei öffentlich-rechtlichen Verträgen neben dem Vertrag ausserdem die Anstellungsbedingungen der Universität (z.B. die Anstellungsbedingungen der Assistierenden, die Personalordnung, die Ordnung für das Wissenschaftliche Personal) als Vertragsbestandteil. Dies ist bei den privatrechtlichen Verträgen nicht der Fall.

Durch Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie durch Militär- oder Zivildienst geht Forschungszeit verloren. Es besteht an der Universität Basel zurzeit kein Anspruch auf eine Verlängerung des befristeten Vertrags um mindestens die entsprechende Dauer, weder bei strukturellen Stellen noch bei Projektstellen.

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- ➔ Die Verträge der Assistierenden der Universität Basel sollten auf öffentlich-rechtliche Verträge vereinheitlicht werden.
- ➔ Grundsätzlich sollte die 1+3 bzw. 2+4 Regel eingehalten werden, d.h. es sollten keine Kettenverträge „1+1+1+1“ mehr ausgestellt werden. Falls die Regel nicht eingehalten werden kann, sollte dies begründet und schriftlich festgehalten werden.
- ➔ In der Doktorats- und in einer zukünftigen Postdoktoratsvereinbarung sollte vermerkt werden, wie lange die Finanzierung gesichert ist bzw. was von der/dem Assistierende/n erwartet wird, damit der Vertrag verlängert wird.
- ➔ Auf Wunsch sollte eine unkomplizierte bezahlte Verlängerung von befristeten Verträgen (unabhängig von der Finanzierungsart) von Assistierenden (Docs und Postdocs) um die Zeitdauer, die durch Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub sowie durch Militär- oder Zivildienst verloren ging, möglich sein.
- ➔ Falls Verträge nicht verlängert werden, sollten die Assistierenden drei Monate vor Vertragsablauf darüber informiert werden.

3. Mehr Betreuung durch die Hauptbetreuungsperson im Alltag

Hat die Hauptbetreuungsperson genügend Zeit, um Dich im Alltag zu betreuen?
(Werte auf fünf Prozent gerundet)

Antwort	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Nie oder selten	35%	30%	20%	25%	20%	10%	30%
Ab und zu	35%	10%	25%	20%	15%	10%	10%

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- ➔ Die Betreuung für alle Assistierenden verbessern; nicht nur für diejenigen, die sich „trauen“, den Professor/die Professorin anzusprechen.
- ➔ Die Assistierenden darüber informieren, dass sie regelmäßige Gespräche einfordern dürfen.
- ➔ Die 2. Betreuungsperson (mehr) einbinden
- ➔ Entlastung der Betreuungspersonen von administrativen Arbeiten

4. Erwartungen und Einschätzungen klar kommunizieren, Laufbahnplanung unterstützen

In den Tabellen dieses Abschnitts wird der Anteil der Assistierenden, der die Frage mit "Stimme gar nicht zu" oder "Stimme eher nicht zu" beantwortet hat in Prozent und mit Hilfe der Ampelfarben ausgewiesen:

Rot = >20%, orange = 10.0-19.9%, grün = <10%.

Evaluation der Erstbetreuung/Professor/in

(Anteil der Assistierenden in Prozent, der die Frage mit "Stimme gar nicht zu" oder "Stimme eher nicht zu" beantwortet hat)	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Du hast das Gefühl, dass Deine Arbeit geschätzt wird.	0%	15%	6%	9%	14%	3%	18%
Du hast das Gefühl, dass Du ausreichende Forschungs- und/oder Gestaltungsfreiheit hast.	0%	5%	4%	10%	11%	3%	14%
Er/sie nimmt sich Zeit, wenn Du ihn/sie um ein Gespräch bittest.	0%	15%	7%	8%	5%	0%	11%
Die Gespräche helfen Dir inhaltlich und/oder methodisch weiter.	7%	15%	19%	14%	14%	3%	21%
Dir werden die Erwartungen bezüglich der Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe klar kommuniziert.	27%	35%	25%	33%	27%	15%	34%
Du traust Dich, ihn oder sie anzusprechen oder um etwas zu bitten.	7%	15%	8%	14%	15%	9%	14%
Du empfindest das mögliche Abhängigkeitsverhältnis zu Deinem/r Professor/in als akzeptabel.	13%	15%	14%	18%	16%	3%	16%
Du hast den Eindruck, dass Du überall, wo Du mitgewirkt hast, als (Co-)Autor/in aufgeführt wirst.	7%	10%	14%	13%	11%	0%	7%

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- Gegenseitige Erwartungen bezüglich der zukünftigen Zusammenarbeit vor Vertragsantritt besprechen und dokumentieren.
- Mehr Transparenz und Verbindlichkeit darüber, was sowohl PhDs als auch Postdocs leisten müssen, damit der Arbeitsvertrag verlängert wird bzw. die nächste Qualifikationsstufe erreicht werden kann.
- Mehr Transparenz und Kommunikation hinsichtlich der Rollen- und Aufgabenverteilung sowie der Rechte und Pflichten von Betreuungspersonen.
- Das Abhängigkeitsverhältnis zum Professor/zur Professorin verringern. Das ist v.a. in hochspezialisierten Fachgebieten, wo es ev. sogar europaweit nur wenige Assistenzstellen gibt, wichtig. Die Universität sollte noch stärker sensibilisieren, dass Machtmissbrauch nicht geduldet wird.
- Regelmässige Evaluation der Betreuungspersonen.
- Entzerrung des Abhängigkeitsverhältnisses in Anstellung und Qualifikationsbetreuung. Die Rolle des/der Vorgesetzten und der Betreuungsperson könnte auf mehrere Personen aufgeteilt werden, um Interessenskonflikte zu vermeiden.

Evaluation der Laufbahn / Karriere

<i>(Anteil der Assistierenden in Prozent, der die Frage mit "Stimme gar nicht zu" oder "Stimme eher nicht zu" beantwortet hat)</i>	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Du kannst offen über Deine Karrierepläne sprechen.	13%	15%	15%	11%	12%	3%	21%
Du strebst eine akademische Karriere an.	13%	45%	29%	20%	39%	36%	43%
Dein/e Professor/in spricht offen mit Dir über seine/ihre Einschätzung bezüglich Deiner wissenschaftlichen Karriere.	33%	25%	25%	32%	27%	18%	30%
Deine Betreuungspersonen unterstützen Dich ausreichend bei Deiner Laufbahnplanung und Deinem Netzwerkaufbau.	33%	25%	27%	33%	32%	24%	39%

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- Sensibilisierung der Professoren/Professorinnen.
- Die Pflicht einführen, dass jährlich ein Mitarbeitergespräch stattfinden muss. Zu diesem Zweck sollte die Universität eine Liste mit Themen zur Verfügung stellen.
- Rechtzeitige und offene Kommunikation über die Einschätzung der wissenschaftlichen Karrierechancen jedes einzelnen Assistenten durch den Professor/die Professorin.
- Ausserdem sollten die Assistierenden während des Doktorats bzw. des Postdoktorats möglichst viele Kompetenzen erwerben und nachweisen können. Dies hilft dabei, zum richtigen Zeitpunkt den Sprung weg von der Universität zu schaffen. Das Budget für Transferable Skills Kurse sollte erhöht werden und/oder der Grossteil dieser Angebote sollte für grössere Gruppen angeboten werden.
- Praktika / Industrieerfahrung / Auslandsaufenthalte sollten unterstützt werden, um die Marktattraktivität der Assistierenden zu erhöhen.

Evaluation der Unterstützung durch die Betreuungspersonen

(Anteil der Assistierenden in Prozent, der die Frage mit "Stimme gar nicht zu" oder "Stimme eher nicht zu" beantwortet hat)	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Schreiben von Publikationen/Papers	27%	20%	16%	29%	15%	3%	32%
Beantragung von Fördermitteln	33%	20%	23%	21%	17%	0%	23%
Laufbahnplanung/Karriereberatung	40%	20%	38%	36%	31%	15%	39%
Teilnahme an Workshops, Tagungen und Kongressen	27%	30%	16%	21%	19%	9%	16%
Weiterbildung	20%	30%	25%	33%	23%	12%	23%
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	7%	15%	17%	22%	26%	9%	23%
Du kannst Deine Ferien bis Ende Jahr vollständig beziehen.	7%	0%	18%	14%	18%	3%	9%

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- ➔ Mehr Unterstützung bezüglich Laufbahnplanung / Karriereberatung / Karriereförderung im Rahmen von Mentoring, Coaching und Networking für alle Assistierenden durch die Betreuungspersonen.
- ➔ Unterstützung der Assistierenden durch die Vorgesetzten/Betreuungspersonen, damit Workshops, Tagungen, Kongresse und/oder eine Weiterbildung besucht werden können.
- ➔ Ferien müssen in der Regel bis Ende Jahr bezogen werden können.

Evaluation des Arbeitsplatzes/Labors

(Anteil der Assistierenden in Prozent, der die Frage mit "Stimme gar nicht zu" oder "Stimme eher nicht zu" beantwortet hat)	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Technische Ausstattung	7%	10%	5%	5%	6%	3%	7%
Schreibtisch	7%	15%	13%	8%	11%	3%	5%
Arbeitsplatzgrösse	0%	10%	15%	7%	12%	3%	11%
Beleuchtung	0%	5%	7%	14%	8%	3%	11%
Raumtemperatur	13%	20%	29%	29%	31%	27%	21%
Luftqualität	7%	40%	21%	21%	25%	9%	14%
Geräuschpegel	13%	35%	35%	30%	31%	12%	43%
Infrastruktur des Arbeitsgebäudes	7%	20%	23%	10%	17%	0%	25%

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- ➔ Arbeitsplatzsituation v.a. hinsichtlich Raumtemperatur und Geräuschpegel überprüfen und allenfalls optimieren, denn v.a. durch einen zu hohen Geräuschpegel kann viel Produktivität verloren gehen.

5. Academic Editing finanziell unterstützen

Sprachliches Korrekturlesen von high impact Publikationen auf Englisch (Werte auf fünf Prozent gerundet)

Antwort	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Unterstützung wird benötigt	55%	50%	40%	60%	35%	45%	55%
... und erfolgt im Arbeitsumfeld	T.f. N	T.f. N	70%	20%	75%	25%	40%
... und erfolgt im privaten Umfeld	T.f. N	T.f. N	15%	35%	10%	20%	10%
... und es wird privat ein externer Editor bezahlt	T.f. N	T.f. N	10%	25%	5%	40%	45%

T.f. N = Too few N, d.h. weniger als 15 Antworten

Mögliche Ansätze für eine Verbesserung der Situation

- ➔ Befähigung aller Assistierenden, bessere englischsprachige Publikationen zu schreiben, indem beispielsweise die Angebote der Transferable Skills in diesem Bereich erweitert werden.
 - ➔ Beteiligung an den Kosten für externe Editordienstleistungen. Dadurch würden auch Personen entlastet, welche aktuell im Arbeitsumfeld das Korrekturlesen übernehmen.
- Der avuba Antrag «Academic Editing Incentive» wurde 2018 bereits dem Rektorat übergeben. Dieses forderte u.a. von der avuba konkrete Zahlen, um die Kosten abschätzen zu können. Ausserdem sollte die avuba einen Vorschlag ausarbeiten, wie vorgegangen werden soll, wenn aufgrund einer zu hohen Nachfrage Gesuche abgelehnt werden müssten. Zahlen zum konkreten Bedarf liegen seit der Veröffentlichung der Umfrageergebnisse vor. Die avuba hat im Mai 2019 dem Rektorat einen überarbeiteten Antrag «Academic Editing Incentive» unterbreitet und wartet auf Feedback.

Verbesserungswünsche der Assistierenden

Auf die Frage „Was würde Deine Forschungs- und Arbeitsbedingungen verbessern?“ haben die Assistierenden wie folgt geantwortet:

Antwort (Mehrfachantwort) / (Werte auf fünf Prozent gerundet)	Theol N=15	Jus N=20	Med N=80	Phil-Hist N=126	Phil-Nat N=357	WWZ N=33	Psy N=44
Mehr Supervision	25%	20%	35%	25%	25%	30%	30%
Unter der Woche mehr Zeit zum Schreiben	55%	40%	35%	55%	20%	10%	50%
Mehr Zeit für die eigene Forschung	25%	40%	40%	40%	25%	15%	45%
Höheres Pensum (Beschäftigungsgrad)	20%	30%	15%	40%	15%	40%	10%
Längere Laufzeit des Arbeitsvertrags	60%	15%	25%	65%	35%	30%	45%