



„Cooling Out“ und der strukturell riskante Weg an die Spitze

Einflussfaktoren auf Auf- oder Ausstiegsorientierung in Nachwuchskarrieren im Fächer- und Geschlechtervergleich

Dr. Heike Kahlert
Doreen Kruppa, Dipl.-Psych.

Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und
Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“



Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“

- Analyse der Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Statuspassage Promotion > Post-doc
- Ziele: Wissensgenerierung als Grundlage für strukturelle Reformen der Wissenschaftskarriere, institutionelle Unterstützungsstrukturen und professionelle Karriereberatung
- Forschungsdesign:
 - 60 Problemzentrierte Interviews mit Promovierenden / Post-docs
 - 10 Experteninterviews mit professionellen KarriereberaterInnen
 - Bestandserhebung von Karriereberatungsangeboten
 - Workshop
- Laufzeit von 03/08 bis 05/2010, gefördert durch BMBF / ESF



Vortragsgliederung

- Strukturelles Risiko der Wissenschaftskarriere
- Karriereorientierung und -motive des wissenschaftlichen Nachwuchses
- „Cooling-Out“-Prozesse - Definition
- „Cooling-Out“-Prozesse als Ursache für den Ausstieg
- Erste empirische Ergebnisse: Aspekte, die zu „Cooling-Out“-Prozessen führen
- „Warming Up“, „Fitting In“ und „Cooling Out“ - Einflussfaktoren auf Selektionsprozesse in Statuspassagen



Strukturelles Risiko der Wissenschaftskarriere

- Wissenschaftskarriere als Führungskarriere - Mobilitätszwang
- Karriereforschung kennt Fach-, Projekt- und Führungskarrieren
- Fokussierung der Wissenschaft auf Führungskarriere ist unzeitgemäß im Vergleich mit professionellen Karrieren in anderen Organisationstypen



Karriereorientierung und -motive des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen / „Harte Faktoren“:
 - Einkommen, Befristung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit
 - in Verbindung mit Zwang zur formalen Weiterqualifizierung und zur Mobilität
- Professions- und Organisationskultur / „Weiche Faktoren“:
 - Möglichkeit zur Selbstverwirklichung / Selbstständigkeit, Handlungsspielräume, Innovation
 - Arbeitsklima, Beziehung zu KollegInnen und Vorgesetzten, Sinn
- „Weiche Faktoren“ offenbar wichtiger als „harte Faktoren“!
 - > Hier setzen „Cooling-Out“-Prozesse an



„Cooling-Out“-Prozesse - Definition

- „Cooling Out“ als fester Bestandteil der Wissenschaftskultur
- Folge von informeller, organisationaler und subtiler Diskriminierung sowie symbolischer Gewalt in alltäglichen Interaktionen
- Übertragung des Konzepts auf Geschlechterungleichheit:
 - Entmutigung, Demotivation und „Abkehr von der Wissenschaft als Beruf“ (Lind 2006: 8)
 - Allmendinger u.a. (1999: 211): Gefühl, „nicht gewollt zu werden“ als häufig gefundenes Muster von „Cooling Out“ bei Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft



„Cooling-Out“-Prozesse als Ursache für den Ausstieg

- These: Wesentlicher Einfluss auf subjektive Karriereorientierung und -planung sowie Karriereverlauf
- Zirkelschluss in der Frauen- und Geschlechterforschung: Fokus bisher auf (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, Männer nicht im Blick
- Hypothese: „Cooling Out“ betrifft Frauen und Männer - entfaltet seine besondere Wirkung in Statuspassagen, z.B. Promotion > Post-doc-Phase
- Frage: Für wen werden „Cooling-Out“-Prozesse unter welchen Bedingungen wirkungsmächtig – Fächereffekt, Geschlechtereffekt, soziale Herkunft, Lebensform...?



Erste empirische Ergebnisse: Aspekte, die zu „Cooling-Out“-Prozessen führen

- Vereinzelung
- Schwierige Beziehung zu Betreuungspersonen / Vorgesetzten / KollegInnen
- Mangelnde Förderung / Integration in die Wissenschaftsgemeinschaft
- Intransparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen
- Arbeitszentrierte Lebenseinstellung / ungünstige Work-Life-Balance
- Leistungsdruck
- Entmutigung und Abwertung
- Konkurrenz



„Warming Up“, „Fitting In“ und „Cooling Out“ - Einflussfaktoren auf Selektionsprozesse in Statuspassagen

- „Warming Up“, „Fitting In“ und „Cooling Out“ für Frauen und Männer in der Statuspassage von der Promotions- in die Post-doc-Phase nachzeichnen
- Ihrer Bedeutung für Verbleib, Aufstieg oder Ausstieg in bzw. aus der Wissenschaft nachgehen
- Grundlagenforschung:
 - Berücksichtigung von Intersektionalität
 - Längsschnittdesign



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

heike.kahlert@uni-rostock.de

doreen.kruppa@uni-rostock.de

<http://www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/wissenschaftskarrieren>