Froschungslust und Forschungsfrust : zur eigenen Forschungskultur finden

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université**

Band (Jahr): **32 (2006)**

Heft 2-3

PDF erstellt am: **30.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mit freundlicher Erlaubnis der Universität Basel drucken wir nachfolgend noch deren Bericht über den siebten Nachwuchsapéro vom 17. Mai 2006 ab.

„Forschungslust und Forschungsfrust. Zur eigenen Forschungskultur finden". Zu diesem Thema führten die SNF-Förderungsprofessorin Brigitte Röder vom Institut für Prähistorische und Naturwissenschaftliche Archäologie und Assistenzprofessor Michael Zirkler von der Abteilung Organisation, Führung und Personal am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum der Universität Basel einen offenen Dialog. Über sechzig interessierte Personen waren der Einladung der Ressorts Nachwuchsförderung und Chancengleichheit, der Akademischen Personalentwicklung und des Dachverbandes der Assistierenden der Universität Basel gefolgt, um am siebten **Nachwuchsapéro der Universität Basel** teilzunehmen.

„Karriere an der Universität? Ja! Aber nicht um jeden Preis". Das war die Botschaft, die Brigitte Röder und Michael Zirkler dem akademischen Nachwuchs der Universität Basel mit auf den Weg gaben.
An den Anfang der Veranstaltung stellte Michael Zirkler eine Schlagzeile, wie sie in jüngster Zeit der Presse zu entnehmen war: „Forschungsschwindel aus *Streben nach Ruhm, Ehre und Anerkennung*". Das Beispiel steht für eine Forschungs-*Un*-Kultur, wie sie entsteht, wenn alles dem Diktat der Karriere und vermeintlichen Sachzwängen unterworfen wird. Kein Zweifel: Forschung findet in einem äusserst kompetitiven Umfeld statt. Der Erfolgsdruck ist sehr hoch: Um sich als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin zu profilieren, sind ausgezeichnete Ergebnisse in kurzer Zeit gefragt.

Beispiel Forschungs-*Un*-Kultur

Was ist Forschungskultur?

Das Gespräch der beiden WissenschaftlerInnen vor einem virtuellen Kaminfeuer signalisierte: Zur eigenen Forschungskultur zu finden braucht Zeit und erfordert den Einsatz der ganzen Person. Was damit gemeint sein könnte, wurde im Verlauf des Abends immer deutlicher. Zunächst erzählte Brigitte Röder von ihrer ersten Forschungserfahrung als Doktorandin: Schlechte Forschungsbedingungen in einem Keller ohne Tageslicht, Ernüchterung angesichts der Materialaufnahme („Schachteln voll Keramikscherben"), herablassende Kommentare („an diesem Material haben sich schon ganz andere Leute versucht"), Isolation im Institut wegen unkonventioneller Forschungsansätze ausserhalb des Mainstreams sowie nagende Zweifel ob des eigenen Mutes („schaffe ich das überhaupt?") führten zunächst zu Forschungsfrust, der sich mit der Zeit zum Leidensdruck auswuchs. Als dieser zu gross wurde, drängten sich eines Tages (längst fällige) Fragen auf: Was ist es eigentlich, das mich so stört und in meiner Forschung behindert? Was finde ich an dieser Situation so furchtbar? Was ist, wenn ich scheitere – wenn ich zwei Jahre in den Sand gesetzt habe? Und die wichtigste Frage im Anschluss: Was kann ich tun, um die Situation zu verbessern?

Forschungskultur entsteht durch einen Emanzipationsprozess

Forschungsfrust
Leidensdruck

Frage
Was ist es, das mich so beeinträchtigt?

Analyse
mangelnde Wertschätzung
starre Strukturen
asymmetrische Machtverhältnisse
Konkurrenz
fehlende Absprachen

Schlüsselfrage
Was kann ich tun, um die Situation zu verbessern?

Michael Zirkler dachte darüber nach, in welchen Konstellationen Forschung an Universitäten derzeit stattfindet: Wie in jeder anderen Organisation haben wir es mit herrschenden Verhältnissen und politischen Prozessen zu tun, die beachtet werden müssen. Das Spezielle an forschungsintensiven Einrichtungen ist aber, dass sie vor dem Hintergrund ihrer starken Wettbewerbsorientierung einen deutlichen Mangel an Wertschätzung gegenüber der Leistung von Einzelnen oder Gruppen aufbringen. Wertschätzung ist aber einer der zentralen Treiber menschlichen Tuns, doch sie lässt sich nicht erzwingen.

Daher beginne die Gestaltung der *eigenen* Forschungskultur mit einem Emanzipationsprozess als ForscherIn. Zum Emanzipationsprozess gehöre, sich für seine Interessen und grundlegenden Rechte einzusetzen. Manchmal müssen gewisse Spielregeln durchbrochen werden, wie Brigitte Röder dies getan hat. Sie hatte eine Ausnahmebewilligung erwirkt, um das Forschungsmaterial zuhause statt im dunklen Keller auswerten zu können. Mit der Zeit, so Brigitte Röder, stellte sie im Institut einen erstaunlichen Stimmungswandel fest. „Ich hatte mich über längere Zeit ganz aus der Situation zurückgenommen, weil ich entschieden hatte, meine Energien für die Forschung und nicht für das Abarbeiten an den Widerständen ringsum einzusetzen. Plötzlich stellte ich fest, dass ich nicht mehr als Aussenseiterin, sondern als Pionierin und meine Dissertation als ‚Pilotprojekt' wahrgenommen wurde."

Emanzipations-Prozess
Mut

sich aus der Situation lösen, d.h.
die Vorgaben der Struktur erfüllen, aber Distanz dabei haben

neue Spielregel(n) generieren

neue Wahrnehmung ermöglichen

zum voraus Spielregeln und Spielraum aushandeln

Klären: Was sind meine Rechte und Befugnisse?

Aber nicht immer führe Bereitschaft und Mut auch zum Erfolg. „Wir können nicht so tun, als wären wir nicht in festen Strukturen." Es gebe Gegebenheiten, die sich nicht ändern lassen, z.B. aufgrund bestehender asymmetrischer Machtkonstellationen. Diese können dazu führen, dass Spielregeln jedes Mal neu ausgehandelt werden müssen, z.B. für die Namensnennung bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen. „Es ist nicht unerheblich, wessen Name in welcher Reihenfolge auf welcher Publikation steht. Wenn ich z.B. dem Vorschlag der alphabetischen Reihung folge, stehe ich immer am Schluss" führt Michael Zirkler aus. Deshalb müsse der Leitfaden für ein commitment im Voraus abgesteckt werden. Es müsse klar sein, wer wofür wie viel Zeit investiere und wer die Lorbeeren abhole. Nur: je asymmetrischer die Machtverhältnisse sind, desto weniger wird das Thema diskutiert. Wenn diese Frage aber erst nach Abschluss eines Projektes angegangen wird, entsteht Frustration auf hohem Niveau.

Forschungslust

tun, was Spass macht *und* die Karriere fördert

Forschungs-Zusammenarbeiten

Forschungs-Kooperationen

allein forschen – im Team forschen

Team braucht Führung und Struktur

Forschungs-Supervision

Beispiel transdisziplinäres Netzwerk

Doch nicht nur der Leidensdruck kann zum Motor werden für den eigenen Gestaltungswillen. Je älter er werde, desto beherzter folge er der Wünschelrute des eigenen Herzens. Er überlege sich, mit welchen KollegInnen er gerne zusammen arbeite, welche Forschungspartnerschaften er sich für eine Zusammenarbeit suche, welche Arbeitsbündnisse sich bewähren. Dabei könnten sich gerade aus sehr unterschiedlichen Stärkenprofilen sehr fruchtbare Zusammenarbeiten ergeben – wie bei Laurel und Hardy.

Brigitte Röder stimmte zu: Freiwillige Forschungskooperationen seien sehr zu begrüssen. Aber auch eine selbstbestimmte Forschungsgruppe brauche Struktur und Führung. Diese Erfahrung machte sie in einem Frauen-Team, das sich einem hierarchiefreien Raum verschrieben hatte. Doch der Leitsatz: „Wir sind alle gleich" endete im Fiasko. Heute sagt sie: Teams brauchen Führung und Strukturen. Rollen, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen müssen klar geregelt sein. Wissensunterschiede und Differenzen, die zwangsläufig in einem Team mit Menschen unterschiedlicher Qualifikationsstufen gegeben sind, dürfen nicht negiert, sondern müssen in einem gegenseitigen Vertrauensverhältnis aktiv gestaltet werden. Dafür brauche es Zeit und eine persönliche Atmosphäre, die von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist.

Brigitte Röder hat aus dieser Erfahrung viel gelernt. In ihrem Antrag als SNF-Förderungsprofessorin sah sie einen Beitrag vor für Forschungssupervision und der SNF hat diesen Beitrag vollumfänglich bewilligt. Jetzt lässt sie das Team als Gruppe und sich selbst in ihrer Doppelrolle als Teammitglied mit eigenen Teilprojekten und Chefin des Gesamtprojektes professionell coachen.

Zur eigenen Forschungskultur finden im Wissen um die Bedingungen

Dies sei für den Erfolg eines grossen Forschungsprojektes unerlässlich. In der akademischen Ausbildung komme Forschungsmanagement nicht vor. Das sei nicht nachvollziehbar. Ihre Erfahrung aus der Privatwirtschaft und der kantonalen Verwaltung zeige: „Alle Leute in Führungspositionen machen Führungskurse. Punkt-Schluss."

Michael Zirkler spricht von seiner Vorstellung, dass ForscherInnen mehr Mut aufbringen, ihren eigenen Weg zu gehen und weniger darauf achten, was der „Mainstream" vermeintlich verlangt, damit eine möglichst „sichere" Karriere gelingt.

Zweites Standbein: Berufserfahrung ausserhalb der Universität

Karriere ja – aber nicht um jeden Preis

Als junge/r ForscherIn dürfe man aber nicht naiv sein. Der Mangel an Bereitschaft zur Klärung von Rollen, Aufgaben und Kompetenzen innerhalb von Forschungsprojekten hat System insofern, als Klarheit macht-schädigend wirkt. Im „Nebel" lassen sich dann auch (psychologische) Verträge einseitig ändern und auflösen, worunter gerade junge NachwuchsforscherInnen häufig stark zu leiden haben.

In der anschliessenden, ins Publikum hin geöffneten Gesprächsrunde kamen Fragen auf wie: Was tue ich, wenn ich noch in gar keinem Projekt drin bin – sprich: wenn die nötige Finanzierung fehlt? Gegenüber der Situation von jungen Doktorierenden oder Habilitierenden ohne Projekteinbindung scheint die Position der beiden ProfessorInnen eine privilegierte zu sein. „Natürlich muss man sich strategisch um seine Karriere kümmern", sagt Brigitte Röder. „Aber", ergänzte Michael Zirkler, „es gibt keine Garantie auf Erfolg." Beide, Brigitte Röder wie Michael Zirkler, haben langjährige Berufserfahrung auch ausserhalb der Universität. Beide sind überzeugt, dass sie dadurch von den universitären Bedingungen weniger abhängig sind. „Karriere ja, aber nicht um jeden Preis" ist das Schlusswort von Michael Zirkler. Und wie entscheidet sich, wie hoch der Preis ist? Für Brigitte Röder hängt es davon ab, was sie sich als Antwort geben kann auf die Frage: „Bin ich bei dem, was ich jetzt tue, eigentlich noch ich selber?"

Bücher für die Wissenschaft

William Clark, Academic Charisma and the Origins of the Research University, University of Chicago Press 2005, ca Euro 45.--

Helga Nowotny, Unersättliche Neugier. Innovation in einer fragilen Zukunft, Kadmos Kulturverlag, Berlin 2005, 203 S. Euro 19.90

Eva Cendon/Doris Marth/Helmut Vogt (Hg.), Wissenschaftliche Weiterbildung im Hochschulraum Europa, DGWF-Verlag Hamburg 2006, 342 S., Euro 15.50

Peter Janich, Kultur und Methode. Philosophie in einer wissenschaftlich geprägten Welt, Suhrkamp Verlag, Frankfurt a. M. 2006, 460 S., Euro 15.--

Oliver Razum/Hajo Zeeb/Ulrich Laaser (Hg.), Globalisierung-Gerechtigkeit-Gesundheit, Einführung in International Public Health. Handbuch Gesundheitswissenschaften, Huber Verlag Bern 2006, 351 S., Euro 39.95

Bernd Vowinkel, Maschinen mit Bewusstsein-Wohin führt die künstliche Intelligenz?, Erlebnis Wissenschaft, Verlag Viley-VCH, Weinheim 2006, 317 S., Euro 24.90