



## Bedarfspapier Doktoratsstufe

Vom 27.03.-15.04.2013 wurden n = 317 Doktorierende und Post-Docs der PhF online zur Reorganisation der PhD-Stufe an der PhF befragt (n = 298 Doktorierende, n = 19 Post-Docs, Ausschöpfung ca. 24%).

Die Ergebnisse zeigen vielfältigen Handlungsbedarf und Verbesserungspotenzial. Bisher hängen das Doktorat an der PhF und die Aspekte, die sein Gelingen fördern, oft von glücklichen – wie engagierten und gut vernetzten Betreuenden – oder eben unglücklichen Umständen ab. Neben spezifischen Anforderungen der einzelnen Fächer sollten jedoch gleiche Rahmenbedingungen für alle Doktorierenden an der UZH herrschen. Diese Rahmenbedingungen sollten garantieren, dass grundlegende Bedürfnisse der Doktorierenden und Qualitätsanforderungen abgedeckt werden. Die wichtigsten Bedürfnisse, wie sie aus der Umfrage hervorgehen, sind nach ihrer Relevanz für das Gelingen der Dissertation angeordnet.

### 1. **Betreuung**

- a. Verbindlichkeit, Regelmässigkeit und Qualität bei der Betreuung
- b. Verringerung der **Abhängigkeit** vom Arbeitgebenden/Haupt-Begutachtenden/eines Lehrstuhls

### 2. **Zeit**

- a. Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit des Anteils der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation
- b. Mehr **zusammenhängende Zeit** für die Dissertation

### 3. **Finanzen**

- a. Planungssicherheit: Finanzierung von 3 Jahren Doktoratsdauer sicherstellen
- b. Anstellung mind. 75 % (Assistierende)
- c. Geringere Abhängigkeit vom Finanzenvolumen/von der Vergabepaxis je nach Lehrstuhl/Institut
- d. Reisebudget erhöhen und Reisekostenregelungen lockern
- e. Transparenz/zentral zugängliche, gebündelte Informationen

### 4. **Mobilität** und **Vernetzung** innerhalb von Instituten/über Institutsgrenzen/über UZH hinweg

- a. Austausch mit Peers und Spezialisten der jeweiligen Scientific Community
- b. Abstimmung bei komplementären doktoratsrelevanten Kursen UZH- oder gar CH-weit
- c. Partnerschaften für Doktorandenaustausch mit anderen Unis/internationalen Organisationen
- d. Transparenz/zentral zugängliche, gebündelte Informationen

### 5. **Eigeninitiative** und **Mitbestimmung**

- a. Bei curricularen Anteilen (in Doktoratsprogrammen)
- b. Um Workshops zu organisieren



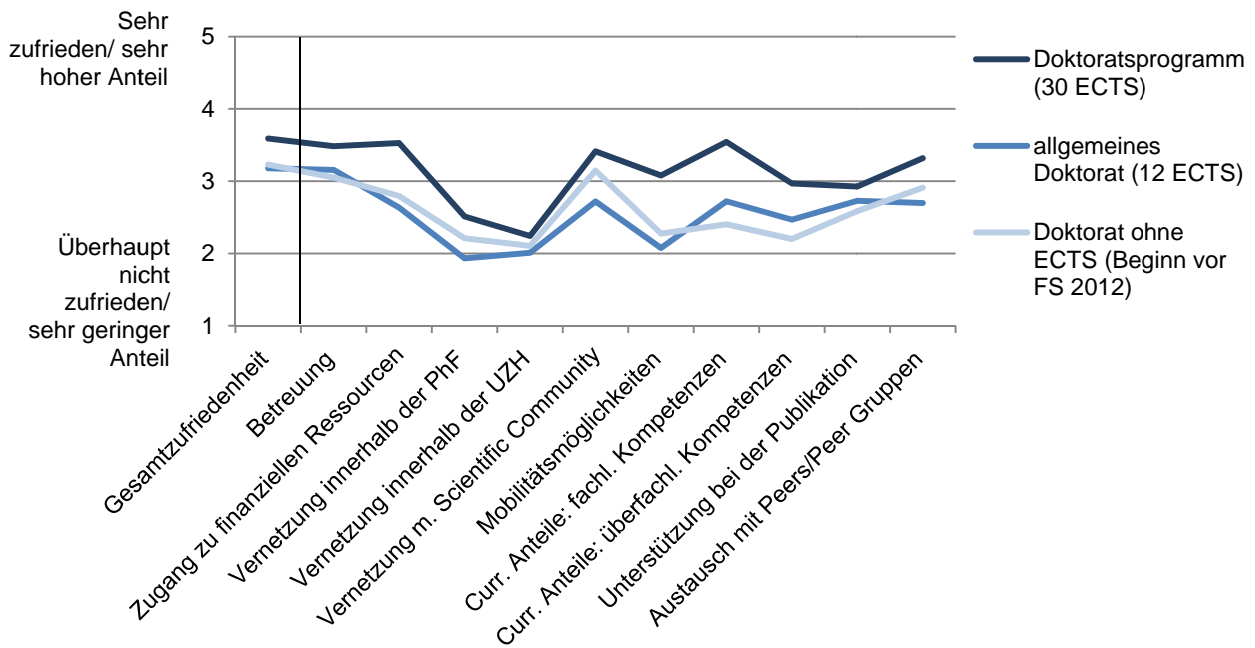
## Fact Sheet: Durchführung und Stichprobe

- Fallzahl: n = 317
- Ausschöpfung ca. 24%
- Feldzeit: 27.03.-15.04.2013 (2.5 Wochen)
- Durchführung Online-Befragung:
  - 27.03. Rektoratsdienst-E-Mail-Einladung an 1'322 Doktorierende der PhF
  - Streuung durch Mittelbauvertreter und Leiter Doktoratsprogramme
- Mittlere Bearbeitungszeit: 17min
- Stichprobenszusammensetzung abs. (gültige Prozent):
  - 298 Doktorierende (94%), 19 Post-Docs (6%)
  - 95 Doktorierende im Doktoratsprogramm (31%), 114 im allg. Doktorat (37%), 102 Doktorat ohne ECTS (32%)
  - 84 am Anfang (29%), 116 in der Mitte (40%), 88 am Ende der Dissertation (30%)
  - 106 kantonal-, 97 projekt-, 120 nicht angestellt (tlw. Mehrfachn.)
  - Fächer (Auswahl): 61 Psychologie, 40 Geschichte, 23 Germanistik, 21 Publizistik, 17 Erziehungswissenschaft, 16 Philosophie, 16 Politik, 14 Romanistik, 13 Kunstgeschichte, 10 Soziologie, 9 Anglistik, 9 Archäologie, 9 Ethnologie, 6 Populäre Kulturen

## Ergebnis-Überblick: Gesamtzufriedenheit und Verbesserungsansätze

- **Gesamtzufriedenheit**  $\bar{X}$  3.32, SD .98 (s. Abbildung 1)  
(5 = sehr zufrieden, 1 = überhaupt nicht zufrieden)
  - Insg. dtl. zufriedener sind Doktorierende in **Doktoratsprogrammen** ( $\bar{X}$  3.6, SD .81) und **Projektangestellte** ( $\bar{X}$  3.5, SD .84)
  - Hängt v.a. mit der **Betreuung** zusammen (Top-Zusammenhänge):
    1. Betreuung durch den Hauptbetreuer ( $r = .272, p < .001$ )
    2. Geklärte Rollen von Betreuenden/Begutachtenden ( $r = .249, p < .001$ )
    3. Unterstützung bei der Publikation ( $r = .237, p < .001$ )
    4. Regelmässige Rückmeldung zur Forschungsarbeit ( $r = .218, p < .01$ )
    5. Weitere sign. Zusammenhänge (Auswahl):
      - Vernetzung innerhalb der Scientific Community
      - Austausch mit Peers/Peer Gruppen
      - Zugang zu finanziellen Ressourcen (Reisekostenbeiträge u.a.)
- **Verbesserungsansätze:** Betreuung (#1, v.a. Doktorierende in der Mitte der Dissertation), Zugang zu finanziellen Ressourcen (#2, v.a. Doktorat ohne ECTS), Vernetzungsmöglichkeiten (#3, v.a. ext. Doktorierende)

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit, Anteil der Aspekte an der Arbeit an der Dissertation



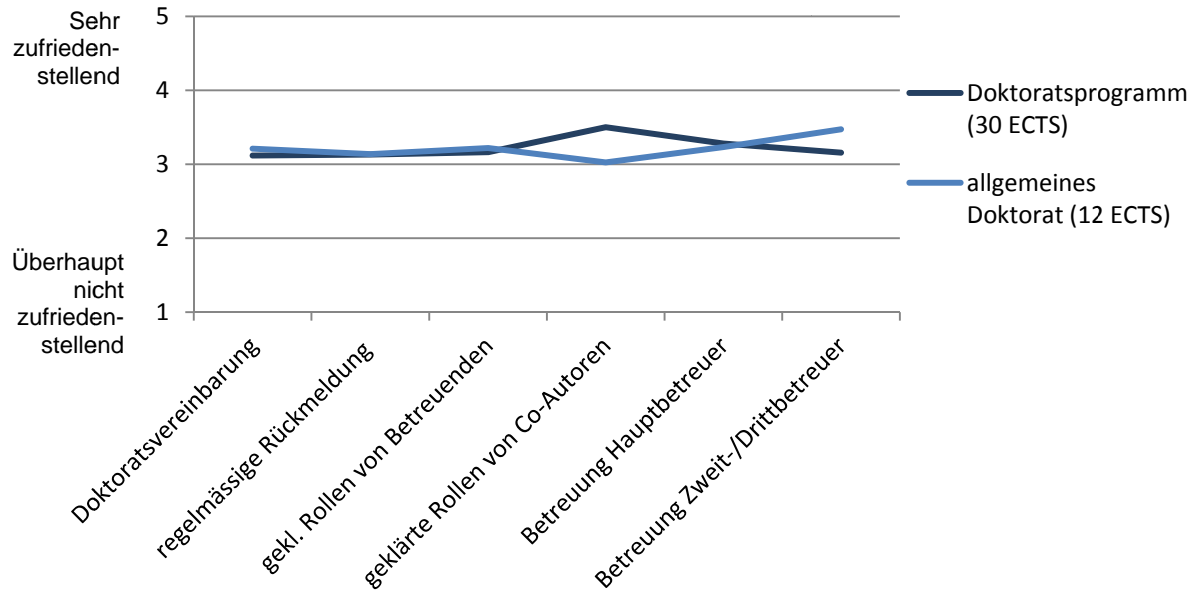
Basis: n = 95 Doktorierende im Doktoratsprogramm (31%), n = 114 im allg. Doktorat (37%),  
n = 102 Doktorat ohne ECTS (32%)

Fragen: Alles in allem, wie zufrieden bist/warst du insgesamt mit der Arbeit an deiner Dissertation?

Welchen Anteil haben/hatten die folgenden Aspekte an der Arbeit an deiner Dissertation?

## Betreuungssituation

Abbildung 2: Zufriedenheit mit Betreuungsmassnahmen



Basis: n = 95 Doktorierende in Doktoratsprogramm (31%), n = 114 im allg. Doktorat (37%)

Frage: Wie zufriedenstellend wurden die folgenden Betreuungsmassnahmen in deinem Fall umgesetzt?



## Auswertung Betreuung<sup>1</sup>

### Zufriedenheit

Die Bandbreite der Zufriedenheit in Bezug auf die Betreuung ist sehr gross. Es gibt einige Doktoranden, welche sehr zufrieden sind mit der Betreuung („Läuft sehr gut. Mein Betreuer nimmt sich sehr viel Zeit für mich, zeigt viel Interesse, ist involviert“). Positiv hervorgehoben werden hier vor allem die hohe Frequenz des Kontaktes mit dem Betreuenden sowie dessen fachliche und persönliche Betreuung. Letzteres äussert sich in Stichworten wie Interesse und Motivation. Es gibt eine Anzahl an Doktorierenden, deren Betreuungssituation als schlecht bis sehr schlecht eingestuft werden muss. Die Hauptschwierigkeiten sind hier mangelnder bis fehlender Kontakt („Betreuer reagiert nicht auf E-Mails und inhaltliche Konzepte“; „Hauptreferent sagte mir, ich solle mich 2 Wochen vor Verteidigung melden und ihm sagen, worum es geht“) und problematische Machtgefälle („Ausnutzung von Hierarchie und Macht zu meinem Nachteil durch Zweitbetreuung“).

### Modell «on demand»

Ein grosser Teil der Antwortenden wird nach dem Modell „on demand“ betreut. Wenn der Doktorand aktiv um Betreuung/eine Hilfestellung bittet, wird ihm diese (gerne) gewährt, ansonsten findet – die Arbeit an der Dissertation betreffend – kein Austausch statt. Von einigen Befragten wird das Modell als positiv empfunden. Sie schätzen daran den hohen Grad an Selbständigkeit und Freiheit. Auf der anderen Seite ist das Modell für viele nicht zufriedenstellend. Es braucht sehr viel Eigenverantwortung und -initiative sowie Möglichkeiten sich Gehör zu verschaffen. Das Modell «on demand» steht auch direkt oder indirekt in Verbindung mit verschiedenen Betreuungsproblemen: Gerade kleinere Unsicherheiten werden nicht besprochen, auch Erfolge werden kaum mitgeteilt. Es ist dem Doktoranden selbst überlassen, die ‚Grösse‘ seiner Probleme einzuschätzen und dann, wenn es genug gravierend ist, beim Betreuer um Rat zu fragen. Gerade aber auch die kleineren, konkreteren Probleme können den Arbeitsprozess stören, verlangsamen oder in eine falsche Richtung lenken. Ein Doktorand weist auf das Problem der Qualitätssicherung des Modells hin: „Werde kaum betreut, mache das Meiste selbst und auf Eigeninitiative (was leider auch grosses Fehlerrisiko birgt)“. Dass der Kontakt nur auf die Initiative des Doktoranden stattfindet, wird vielfach in Verbindung gebracht mit Desinteresse, geringer Wertschätzung etc. („Generell das Gefühl, dass die eigene Arbeit nicht ernst genommen oder einfach für infantil-stümperhaft gehalten wird“; „Teilweise habe ich das Gefühl eher eine Last zu sein“).

### Allgemeine Schwierigkeiten und Bedürfnisse

Sehr viele Doktorierende wünschen sich häufigere, regelmässige und intensivere Treffen mit der/den Betreuungsperson/en. Als Gründe für den Mangel an Treffen wird genannt, dass der Betreuer keine Zeit hat, stets unter Druck steht oder zu viele andere Doktorierende zu betreuen hat. In den Antworten wird auch immer wieder erwähnt, dass nicht klar ist, was zu einer guten / adäquaten Betreuungsleistung gehört, bzw. welche legitimerweise zu erwarten wäre: „ich weiss nicht wie oft ich nachfragen darf/soll, Unsicherheit meinerseits, kein Nachfragen seitens der betreuenden Person, sehr wenige Rückmeldungen“. Unklar ist insbesondere die Rolle der/des Zweitbetreuenden.

---

<sup>1</sup> Frage: Wie sieht deine Betreuung konkret aus? (Was funktioniert gut? Was funktioniert weniger gut? Hier sind auch Vorschläge für die Verbesserung der Betreuung willkommen.)



## Positive Einflussfaktoren aufs Doktorat<sup>2</sup>

1. Betreuung von und Austausch mit anderen Personen (n = 213)
  - „Die richtigen Leute um sich haben (Betreuer, PostDoc auf demselben SNF-Projekt). Personen, die einen involvieren und mitziehen, denen wichtig ist, dass die Doktorandin dabei ist...“
  - „Die enge und kompetente Betreuung [...] hat mich motiviert und das zügige Voranschreiten gefördert.“ / „Sehr gute u. engagierte Betreuung durch Doktorvater, enger Austausch im Team“
2. Persönliche Einstellung (n = 60)
  - „Die Freude an der Arbeit - Selbstmotivation“ / „Interesse fürs Thema“
  - „Disziplin“ / „Beharrlichkeit“ / „meine eigene Entschlossenheit“
3. Wissenschaftliche Tätigkeiten neben dem Verfassen der Dissertation (n = 44)
  - „Auslandaufenthalt, Teilnahme an Konferenzen/Publikation von Artikeln zu Teilbereich, Vorträge“
  - „Diskussionen und Feedback im Rahmen von Doktorandenkolloquium“
4. Zeit und Freiräume (n = 43)
  - „Arbeitszeit ohne Ablenkung“ / „Am Stück daran arbeiten können“ / „Zeit am Stück“
  - „Es braucht qualitativ hochwertige Zeit: nicht nur zwischendurch, sondern konzentrierte Phasen“
5. Finanzielle Unterstützung (n = 36)
  - „Reduktion finanzieller Sorgen“ / „Das Gelingen wurde aber eher gefördert durch die finanzielle Absicherung (Projektstelle), die mir den nötigen zeitlichen Spielraum gegeben hat“

## Negative Einflussfaktoren aufs Doktorat<sup>3</sup>

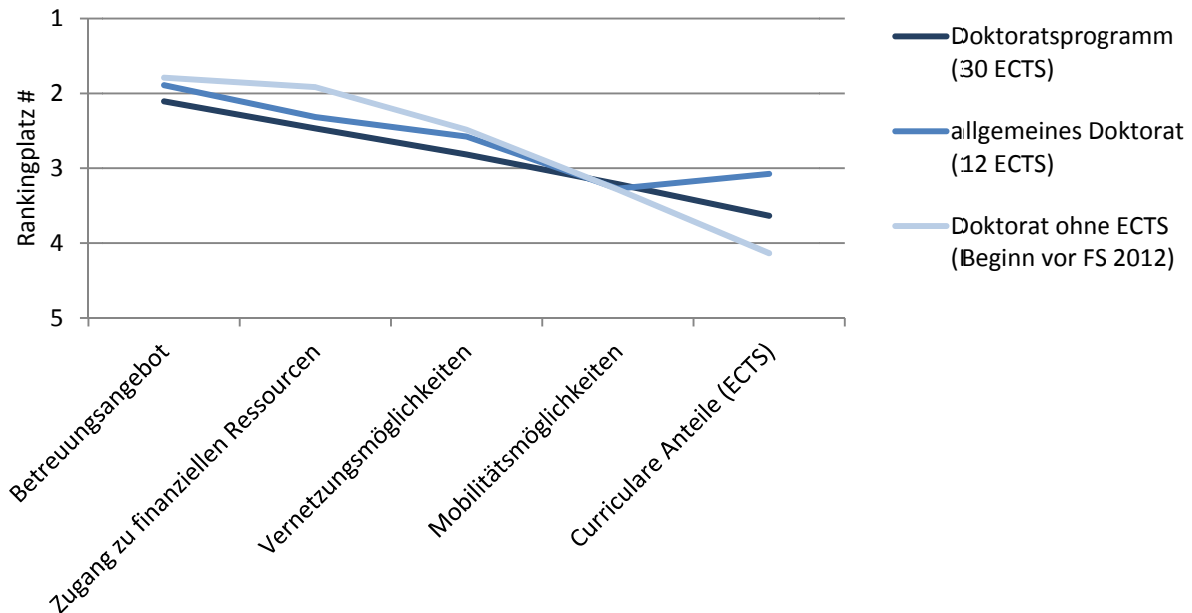
1. Mangel an Betreuung (n = 74)
  - „Unterstützung meiner Betreuerin war nahe Null“
  - „Desinteresse der Betreuer am Projekt (obwohl sie es entworfen haben, und nicht ich)“
2. Mehrfachbelastungen (n = 66)
  - „Vereinbarkeit Beruf, Familie und Doktorat“
  - „Zahlreiche universitäre Verpflichtungen (Lehre/Verwaltung/Kommissionsarbeit)“
3. Arbeitsweise und -organisation (n = 47)
  - „das oft isolierte Arbeiten“
  - „Organisation des Alltags“ / „Selbstmotivation, Zeitmanagement“ / „Selbstzweifel, Blockaden“
4. Mangel an Zeit (n = 43)
  - „zu wenig längere Zeiträume für kontinuierliche Arbeit an der Diss“
5. Finanzielle Schwierigkeiten (n = 42)
  - „wie finanziere ich die Diss, da ich nicht angestellt bin. Dies führt zum Kreislauf: viel arbeiten, damit ich die Diss finanzieren kann, aber keine Zeit, um an der Diss zu schreiben, weil ich ja arbeiten muss...“
  - „Das Antrag-Stellen braucht viel Zeit und Energie. Je kürzer die Stipendien-Dauer, desto gravierender der Zeitverlust für die Diss.“
6. Inhaltliches und Methodisches (n = 42)
  - „Themenfindung, Formulierung der Fragestellung, Entwicklung der Methodologie, Korpuserhebung“
7. Mühe mit curricularen Anteilen (n = 17)
  - „Abarbeiten der ECTS-Punkte ist zeitaufwändig und hat mir nur wenig gebracht“
8. Abhängigkeitssituationen (n = 10)
  - „Ausnutzung von Macht und Hierarchie von Höhergestellten und Zweitbetreuung => Verquickung von Arbeits- und Doktoratsverhältnis“ / „Mein Doktorvater verwendet Ergebnisse aus meiner Diss für eigene Vorträge. Ich habe manchmal das Gefühl, der Willkür meines Doktorvaters ausgesetzt zu sein, ohne dass ich eine Betreuungsstelle habe, an die ich mich wenden kann“

<sup>2</sup> Frage: Was fördert deiner Meinung nach das Gelingen deiner Dissertation? / Was hat das Gelingen deiner Dissertation gefördert? (312 eingegangene Antworten).

<sup>3</sup> Frage: Was hat dir in deinem Doktorat Schwierigkeiten bereitet? Denk dabei bitte an die verschiedenen Phasen deines Doktorats (Anfang, Mitte, Ende). (297 eingegangene Antworten)

## Verbesserungen/Ansatzpunkte für die Reorganisation<sup>4</sup>

Abbildung 3: Ranking der Ansatzpunkte für die Reorganisation



Basis: n = 95 Doktorierende im Doktoratsprogramm (31%), n = 114 im allg. Doktorat (37%),  
n = 102 Doktorat ohne ECTS (32%)

Frage: Wenn du die Möglichkeit hättest, an der Reorganisation der Doktoratsstufe an der PhF mitzuarbeiten, wo würdest du ansetzen?

### 1. Verbesserungen Betreuungsangebot

- **Regelmässigkeit**
  - Regelmässige Treffen mit der/den Betreuungsperson/en zu fix festgelegten Zeiten (z.B. 1 x mtl.), vorgeschriebenes, allgemeingültiges Minimum an Betreuung
- **Strukturierung**
- **Verbindlichkeit (bei Flexibilität)**
  - Betreuende sollen stärker in die Pflicht genommen werden
  - Klärung der Betreuungsaufgabe und -pflicht
- **Abhängigkeiten**
  - Mehr Ansprechpersonen (z.B. Oberassistenten, Assistenten) („Mehr BetreuerInnen innerhalb des Instituts, sodass man nicht nur einer einzigen Person ausgeliefert ist.“)
  - Beratungs- und Anlaufstellen
  - Entflechtung: Arbeits- und Doktoratsverhältnis
- **Systemänderung**
  - Anreize für gute Betreuung einführen
  - „Weg von der Zentrierung auf einzelne Lehrstühle. Keine Einzelbetreuungsperson mehr, sondern mehrere Betreuungspersonen aus verschiedenen Universitäten.“

<sup>4</sup> Frage: Welche Verbesserungsvorschläge hast du für...?



- „Eine Reformierung nützt nur etwas, wenn das mehrfache Abhängigkeitsverhältnis zu Doktorvater/-mutter, der/die zugleich Chef ist, abgeschafft wird. Das würde eine Reformierung der Assistenzen bedeuten.“
- Obergrenze der Anzahl Doktorierender pro Professor
- Weiterbildung für Betreuer
  - „Ich habe gehört, dass es europäische Universitäten gibt, an denen alle Personen in Führungs- / Betreuungspositionen tatsächlich Kurse zu Führung und Kommunikation besuchen müssen.“
  - „Toll fände ich, wenn auch mal die Betreuer/Prüfer (durch Weiterbildungen etc.) dazu angehalten wären, ihre eigene Rolle, die Abhängigkeiten und Hierarchien zu reflektieren, um sich so auch im Arbeitsalltag professioneller und sensibler zu verhalten.“

## 2. Verbesserungen Zugang zu Finanzen

- **Adäquate, faire Löhne; mehr Anstellungsprozente**
  - Bedingungen vereinheitlichen sodass grössere Lohnunterschiede nicht mehr vorkommen.
  - Assistierende zu mind. 75 % anstellen
  - Anteil der Forschungstätigkeit innerhalb der Anstellung erhöhen oder über Stipendien sicherstellen
  - Brückenlösungen (Lohnausfall zwischen Assistenzstelle und Stipendium, zwischen Auslandsaufenthalt und Stipendiumsuche in der Schweiz, etc.)
- **Transparenz/Information**
  - „Klare Regelung auf Institutsebene in welchem Umfang wer wovon profitieren kann. Es gibt Lehrstühle die aus der allgemeinen Kasse USA Reisen finanzieren, wohingegen andere nicht mal ein Bahnticket zurückerstattet kriegen. “
  - Klarere Richtlinien der Anforderung an Forschungsgeldanträge
- **Einrichtung eines guten Stipendienwesens** für Forschungs-Freiraum mit längeren Finanzierungszeiten
- **Verbesserung Reisekostenzuschüsse**
  - Übernahme der Tagungen, Sommerschulen, Spesen für Fahrten, Unterkunft
  - Vorauszahlung
  - Fördermöglichkeit für einzelne Etappen des Dissertationsprojekts schaffen, z.B. für einen Kurzaufenthalt an einer Forschungsinstitution im In- oder Ausland, idealerweise könnten diese Beiträge an mindestens zwei, besser drei Terminen pro Jahr beantragt werden.
  - Summer Schools, die weniger als zwei Wochen dauern, werden vom SNF nicht unterstützt - hier sollte die Uni einspringen.
  - Selbstständig über Budget verfügen können
- **Finanzierungsdauer**
  - „Nebst Anschub- sollte auch grosser Wert auf Abschlussfinanzierung gelegt werden. Seit der Restrukturierung der Doktoratsstufe wird zwar erwartet, dass die Dissertationen in 3 Jahren fertig gestellt sind, praktisch schafft dies jedoch fast niemand“
  - „Alle Dissertationen in meinem Fachbereich (Geschichte), die von der Community als besonders gut bewertet wurden (positive Rezensionen, Preise etc.) dauerten mindestens 4-5 Jahre. Die Vergabe von Stipendien sollte sich an dieser realen Dauer orientieren.“
- **Systemänderung**
  - „Wie in den USA oder in GB. Weg von der Finanzierung über Lehrstühle. Das hiesse auch: keine Assistentenstellen mehr! Hin zu Doktoratsprogrammen die unabhängig eines einzelnen Lehrstuhls KandidatInnen auswählt und eine Finanzierung des Doktorats ermöglicht (z. B. vier Jahre: zwei Jahre mit Lehrverpflichtungen, ein Jahr im Ausland und das Schlussjahr ohne Lehrverpflichtung). Nach der Diss gäbe es statt Assistentenstellen und Oberassistentenstellen an der Uni die Möglichkeit von (unabhängigen!) Lecturer-Stellen oder (unabhängigen!) Assistentenprofessuren.“





### 3. Verbesserungen Vernetzungsmöglichkeiten

- **Peer Mentoring** (Instituts-, Fakultäts-, UZH-, Schweiz-, intl. Ebene)
  - institutsinterne Peer-mentoring-Aktivitäten, Institute sollten Plattformen zur Vernetzung bieten
  - Peer Groups für alle Fachrichtungen institutionalisieren
  - über Graduate Campus (z.B. regelmässiges wissenschaftliches Speed-Dating, thematische PhD-Gruppen, Meet and Greet, Doktorierendenlunch)
  - Doktoranden-Patenschaften für das erste Jahr
  - Austausch von Doktoranden aus anderen Doktoratsprogrammen in der Schweiz
  - Internationale Doktoratsgruppen zu bestimmten Themen, ev. Partnerhochschulen
  - Überuniversitäre Round Tables für DoktorandInnen nach Fachrichtung/Forschungsinteresse
  - „Ungezwungener Austausch in den Pausen der überfachlichen Kompetenz Kursen hat mir am meisten gebracht. Ohne Vorgesetzte, vor denen man nicht viele Dinge nicht sagen kann“
- **Spezialwissen-Mentoring**
  - Möglichkeiten Gastforscher/Doktorierende anderer Unis einzuladen
  - „mit finanziellen Ressourcen neben den wenigen Doktorats-Workshops weitere Forschungsmethoden-Cracks einladen und intensiv zwei Tage mit einer Methode, in kleiner Gruppe und am Material zu arbeiten, das brachte sehr viel!“
- **Homepage/facebook** für Austausch zw. Doktorierende zu gleichen Fächern / ähnlichen Themen, **Online-Plattform/Datenbank**, welche die Doktoratsvorhaben/DoktorandInnen schweizweit nach Disziplinen auflistet
- Kongresse in Zürich abhalten
- offizielle Partnerschaften mit Internationalen Organisationen seitens UZH

### 4. Verbesserungen Mobilitätsmöglichkeiten

- **Zu wenig Reisebudget für Kongressreisen im Verhältnis für die hohe Relevanz von Kongressen für das Doktorat**
- **Patenschaften für Doktorandenaustausch mit anderen Unis**
- **Transparenz/Information**
  - Besser zugängliche Informationen (z.B. Bologna-Austausch)
  - Möglichkeit für Mobilitätsstipenden oder Auslandsaufenthalten sollten früher in der Diss besprochen werden
  - Datenbank über Mobilitätsmöglichkeiten: Darin auch die schon getätigte Mobilität der Doktorierenden erfassen, so dass es eine Art Adressliste wird.
- Systemänderung
  - Wie in den USA oder in GB. Doktoratsprogramme, wo Doktorierende verpflichtet (und finanziell unterstützt) werden, eine gewisse Zeit an ausländischen Forschungseinrichtungen zu arbeiten.
  - kürzere, fest institutionalisierte Mobilitätsangebote
  - „Leider ist aber vieles von der direkten Betreuungsperson abhängig. Z.B. ob man ins Ausland darf oder nicht usw.“



## 5. Verbesserungen für die curricularen Anteile

- **Transparenz/Abstimmung**
  - „Besser auf interdisziplinäre Angebote, komplementäre Angebote anderer Institute/Lehrstühle etc. aufmerksam machen. Man bräuchte jedes Jahr/Semester eine Zusammenstellung der Doktoratsrelevanten Kurse an der UZH und am besten noch über die CH. Damit liessen sich z.B. Methodenausbildungen in Summer Schools sparen, wenn man dafür weiss das man bei den Psychologen den Kurs XY auch unterrichtet bekäme“
- **Angebotserweiterung**
  - **Generell**
  - **Methodische** und **analytische** Kompetenzen wichtiger als überfachliche
  - Face to face Angebote (im Sinne eines Einzelcoachings/Beratung)
- **ECTS-Vergabe**
  - **Verhältnismässigkeit** ECTS-Vergabe prüfen, **ECTS-Zwang verringern/abschaffen**
  - Ausweitung: Kongressteilnahme, Summer Schools und andere Tätigkeiten von Doktorierenden mit ECTS-Punkten versehen
- **Eigeninitiative**
  - Mitbestimmung zu curr. Anteilen in Doktoratsprogrammen
  - Workshops organisieren
  - Freie Wählbarkeit der ECTS-Veranstaltungen

## 6. Andere Verbesserungen

- **Zusammenhängende Zeit, Freiraum, lehrfreie Zeit**
- **Übergreifende Verbindlichkeit von Regelungen**
  - „alle sollten sich an die Regelung halten, dass 40% der Arbeitszeit der eigene Qualifikation zur Verfügung stehen müssen; es sollten harte Mechanismen eingeführt werden, damit dies sichergestellt ist“
  - Kontrolle zum Bestehen von Learning Agreement/Doktoratsvereinbarung
  - „Es sollte die Regel sein, dass, wer am meisten zu einer Publikation beigetragen hat, auch Erstautor ist.“
- **Uni-Kultur**
  - „Es braucht ein radikales Umdenken an der Uni, mehr Transparenz, weniger Filz und mehr Demokratie.“
- „Förderungsmässig ist die Phase des Abschlusses und direkt danach (Post-Doc) noch relativ schlecht abgedeckt, was viele (Frauen?) abschreckt, nach der Diss weiter an der Uni zu **bleiben**.“
- „Grosses Thema ist auch die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Kinder.“
- „Koordination von Doktoratsprogrammen durch Personen, die Verantwortung tragen und entscheiden können“



## Probleme in Bezug auf Doktoratsprogramme<sup>5</sup>

Tenor: Zeitraubend und kaum hilfreiche Kurse

- „Die vielen Möglichkeiten des strukturierten Doktoratsprogramms, Workshops oder Kurse etc. zu besuchen, begünstigen das **Verzetteln und vom eigentlichen Projekt wegzukommen**. Dennoch sind sie für mich hilfreich, weil sie eine **willkommene Abwechslung** zur Arbeit im einsamen Kämmerlein bieten.“
- „Doktoratsprogramm mit vielen Veranstaltungen, die einem nicht unbedingt was bringen, die aber einfach **abgesehen** werden müssen > das gehört nicht mehr in die Doktoratsstufe“
- „Schwierigkeiten bereiten mir vor allem die Bedingungen des Doktoratsprogramms. Obschon ich die Idee der **Vernetzung mit anderen Doktorierenden** begrüße, sehe ich nicht ein, weshalb die **Vorgaben für das Sammeln der Punkte so rigide** sind. Zudem haben **viele der Kurse mit meinem Projekt nichts oder nur im Entferntesten etwas gemein**. Die Themen mögen zwar interessant sein, da man sich jedoch auf die eigene Arbeit konzentrieren sollte, können solche Kurse stark **zeitraubend** sein. Diese Zeit würde ich gerne für meine Diss benutzen.“
- „Der geplante Wechsel in das strukturierte Programm, welches schlecht und unprofessionell organisiert ist. In Konsequenz bin ich im Allgemeinen Doktorat verblieben.“
- „Bewerbungsprozedere für das Doktoratsprogramm“
- „Die Punktesammlung im Doktoratsprogramm waren für mich eher störend und unnötig. Mir habe diese Module selten etwas gebracht.“
- „Doktoratsprogramm ist sehr **hilfreich**, doch sollte in gewissen Bereichen unterschieden werden zwischen Assistierenden und nicht in den universitären Betrieb eingebundenen Doktorierenden. Für Assistierende wird die Kombination des Betriebs am Institut und die Aktivitäten im Doktoratsprogramm etwas viel. Es läuft vieles doppelt, gewisse Aktivitäten, welche zur Einbindung in eine scientific community dienen, wären für uns nicht nötig. Die eigentliche Arbeit an der **Diss kommt zu kurz**“
- „Der Zwang, irgendwelche Kurse belegen zu müssen, nur um ECTS Punkte zu sammeln. Die **Kurse haben nur minimal geholfen, vor allem aber viel Zeit und Energie weggenommen**. Vom verbesserten Betreuungsangebot - einem der Hauptziele des Doktoratsprogramm, soviel ich das verstanden habe - habe ich nichts bemerkt. Die alljährliche Doktoratsvereinbarung ist eine Pflichtübung, mehr nicht. Ich habe sicherlich 2-3 Kurse belegt, die mich nicht interessiert haben, oder die in keinem Zusammenhang zu meiner Arbeit gestanden haben. Das finde ich schade und eine Zeitverschwendung. Anmerkung: Ich arbeite zu 80% und habe versucht, das Doktorat daneben zu erledigen. Für jeden Kurs musste ich zudem frei nehmen, womit auch ein finanzieller Schaden entstanden ist. Das Doktoratsprogramm mit den ECTS Punkten eignet sich ausgesprochen **schlecht** für Teilzeitdoktoranden.“

---

<sup>5</sup> Frage: Was hat dir in deinem Doktorat Schwierigkeiten bereitet? Denk dabei bitte an die verschiedenen Phasen deines Doktorats (Anfang, Mitte, Ende).



## Dissertations-Jahre nach Doktoratsart und subjektiver Phase der Dissertation

Im allgemeinen Doktorat zu promovieren dauert nicht länger als im Doktoratsprogramm.

Tabelle 1: Dissertations-Jahre nach Doktoratsart

Jahr Doktorat	Doktoratsprogramm (30 ECTS)		allgemeines Doktorat (12 ECTS)		Doktorat ohne ECTS (Beginn vor FS 2012)	
	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl
	3.42	95	2.32	114	5.00	102

Basis: n = 317 Befragte, mit Angaben

Frage: In welchem Doktoratsjahr bist du derzeit?

Tabelle 2: Dissertations-Jahre nach Doktoratsart und subj. Phase der Dissertation

Doktoratsprogramm (30 ECTS)	Jahr Doktorat	Phase der Dissertation					
		Am Anfang		In der Mitte		Am Ende	
		Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl
Doktoratsprogramm (30 ECTS)	Jahr Doktorat	1.38	34	2.62	37	3.63	19
allgemeines Doktorat (12 ECTS)	Jahr Doktorat	1.53	45	2.45	38	3.18	22
Doktorat ohne ECTS (Beginn vor FS 2012)	Jahr Doktorat	6.50	2	4.17	41	5.74	38

Basis: n = 317 Befragte, mit Angaben

Frage: In welchem Doktoratsjahr bist du derzeit? In welcher Phase befindest du dich aus deiner Sicht mit deiner Dissertation?

Die Umfrage wurde durchgeführt und ausgewertet von:

Juliane Lischka, Doktorandin am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung, [j.lischka@ipmz.uzh.ch](mailto:j.lischka@ipmz.uzh.ch)

Susanne Baumgartner, Doktorandin am Deutschen Seminar, [susanne.baumgartner@ds.uzh.ch](mailto:susanne.baumgartner@ds.uzh.ch)