

„Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.  
Status quo, Best Practice und Perspektiven“  
23. und 24. Februar 2015  
Humboldt-Universität zu Berlin

## **Best Practice Ausstellung (Poster & Flyer)**

„Wohin des Weges? Der Career Day - Inspiration für den eigenen Karriereweg“  
Thomas Crowe, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Karriereberatungsangebot für Promovierende  
Sandra Martini, HBIGS - Graduiertenschule für Biologie, Universität Heidelberg

Speed Dating  
Nils Christian Sauer, Grad.Life TU Braunschweig

Das Junge Wissenschaftsforum Dahlem  
Heidrun Schnitzler, Freie Universität Berlin

Peer Mentoring Programm  
Dr. Regina von Schmeling, Humboldt Graduate School

Individuelle Karriereberatungsgespräche  
Nicole Tamka, Justus-Liebig-Universität Gießen

ScienceCareerNet Ruhr  
Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Coachingangebot  
Barbara Nickels, Leuphana Universität Lüneburg

Promotion Plus  
Birga Stender, Leibniz Universität Hannover

Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“  
Katrin Peerenboom, Universität Heidelberg

„Frauen in die Wissenschaft!“ Mentoring, Coaching, Training  
Kathrin Schulze, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Leipzig

Mentoring für Postdoktorandinnen  
Sandra Griese, Europa-Universität Viadrina

Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen  
Tanja Guggenbichler, Wirtschaftsuniversität Wien

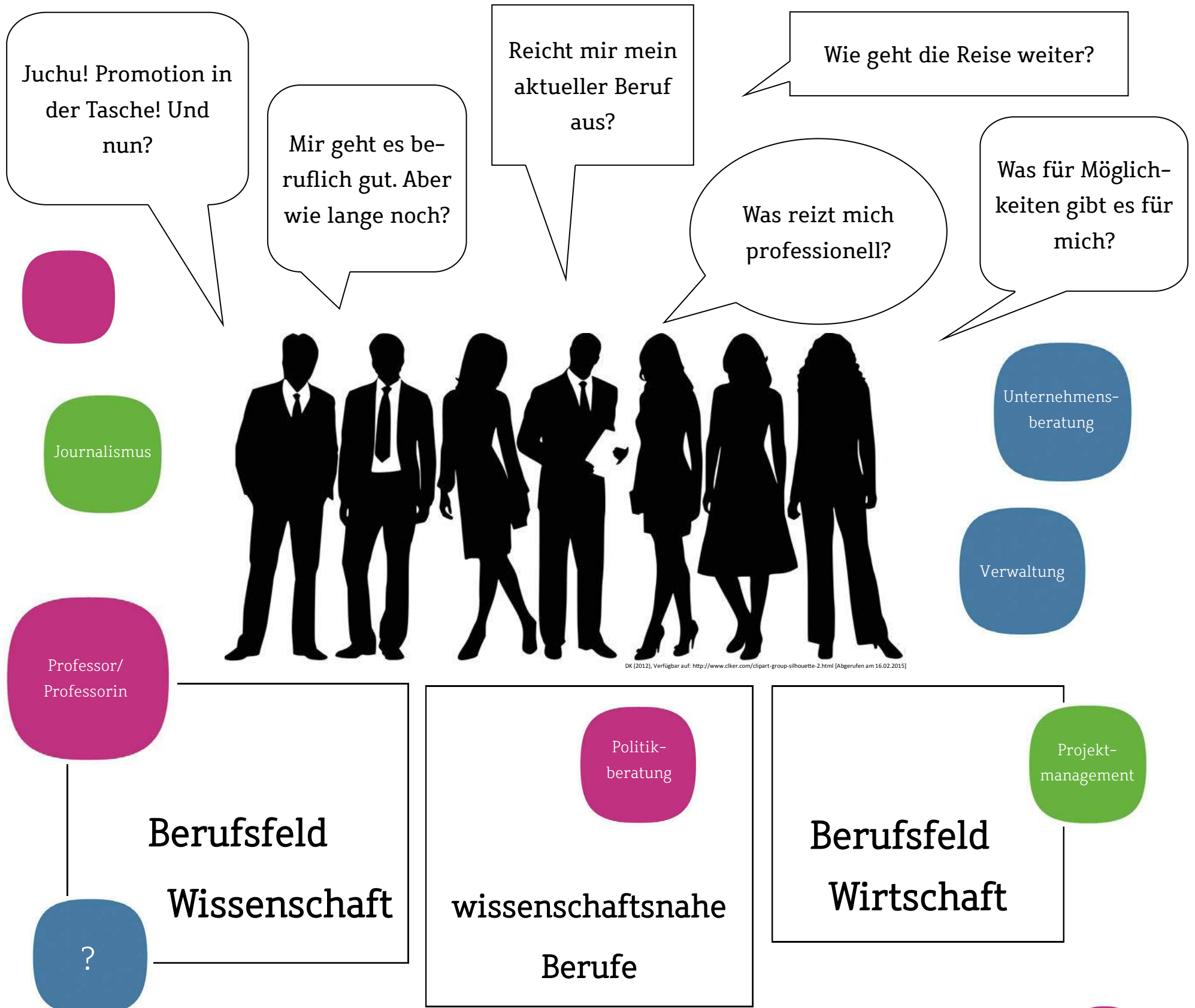
ProFil Programm: Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre: Mentoring –  
Training – Networking. Dorothea Jansen, TU, FU und HU Berlin

FiNCA - Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof  
Carmen Kurbjuhn, Humboldt-Universität zu Berlin

Karriereförderung der Konstanz Research School Chemical Biology  
Dr. Heike Brandstädter

# Wohin des Weges?

## Der Career Day - Inspiration für den eigenen Karriereweg



### Unser Rezept:

Man nehme drei erlesene Alumni aus drei verschiedenen Berufsfeldern. Man füge eine großzügige Menge interessierter NachwuchswissenschaftlerInnen hinzu.

### Durchführung:

5-Minuten-Pitch: Die drei Alumni stellen ihren Beruf vor.

Platzwahl: Die NachwuchswissenschaftlerInnen verteilen sich auf drei Round Tables.

Aus dem Nähkästchen plaudern: An jedem Round Table erzählt eine/einer der Alumni aus dem Alltag des Berufslebens. Fragen willkommen!

Und damit es richtig gut gelingt:

Platzwechsel: Es besteht die ganze Zeit die Möglichkeit, zwischen den Round Tables zu wechseln.

Bearbeitungszeit: 3 x 5 Min. Pitch, 3 x 20 Min. Round Tables

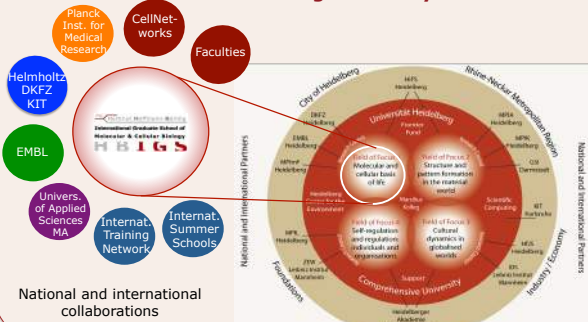


# HBIGS Career Development Service

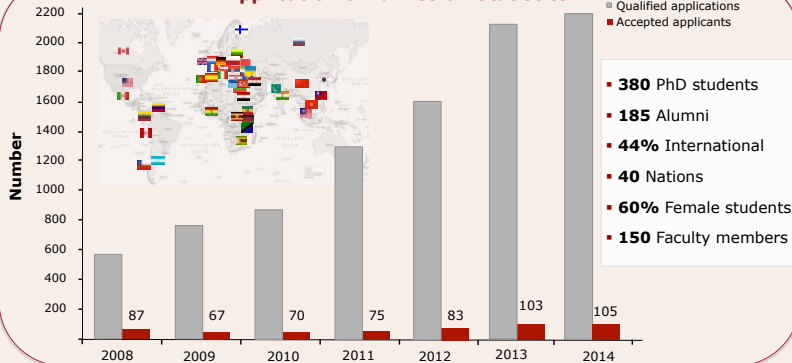
## Mission Statement

The mission of the Hartmut Hoffmann-Berling International Graduate School of Molecular and Cellular Biology (HBIGS) is to attract the best and brightest doctoral researchers from around the world to pursue doctoral studies at Heidelberg University. HBIGS strives to offer excellent research opportunities in a creative and stimulating environment and provide the comprehensive academic and complementary training required to prepare early stage researchers for exciting and challenging careers in academia and in the public and private sector. The Graduate School implemented an innovative approach to doctoral training, with a strong emphasis on interdisciplinarity, a structured PhD program, shared supervision by thesis advisory committees, a career development service, the integration of an MD/PhD program, and the implementation of measures to promote women and scientists with young families.

## HBIGS: A central element in the strategic planning of Heidelberg University



## Application & Admission Statistics



## HBIGS' role in educating students in Life Science at Heidelberg University

University	HBIGS	Faculties
<ul style="list-style-type: none"> <li>Graduate Acad.</li> <li>Welcome Center</li> <li>Visa Service</li> <li>Fellowships</li> <li>Public Relations</li> <li>Center for Key Competencies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recruitment</li> <li>Training</li> <li>Family Support</li> <li>Career Development Service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Undergrad. Studies</li> <li>PhD Certificate</li> <li>MD Administration</li> </ul>

## HBIGS Career Development Concept: preparing doctoral researchers during their PhD for the next career step



- Career counseling:** talk about career goals and personal needs, discuss different career options, identify personal profile, address open questions of job search and application strategies
- Career trainings:** soft skill courses, courses in complementary skills, extracurricular qualifications
- Career talks/Networking events with prospective employers:** meeting potential employers, on-site visits, round-table discussion and presentations, networking with HBIGS Alumni

## Three examples of professional career advice



**Dr. Alma Husedzinovic**  
HBIGS Alumna  
Center for Molecular Biology (ZMBH)

### Questions

- „How can I combine a family and a challenging PhD?“
- „How do I find an appropriate postdoc position?“

### Career counseling sessions

- Child day care & financial support
- Information about postdoctoral programs & career paths
- Application check

➔ **Postdoctoral Fellow, National Center for Tumor Diseases, Dept. Medical Oncology, Heidelberg**



**Dr. Nicole Kilian**  
HBIGS Alumna  
Dept. of Infectious Diseases, University Hospital

### Questions

- „Should I stay in academia or go to industry?“
- „How do I successfully apply for a new position?“

### Career counseling sessions

- Information about different career options
- Participation in career trainings and on-site career talks
- Application check and interview training

➔ **Postdoctoral Fellow at Yale School of Medicine, New Haven**



**Dr. Gordian Adam**  
HBIGS Alumnus  
German Cancer Research Center (DKFZ)

### Questions

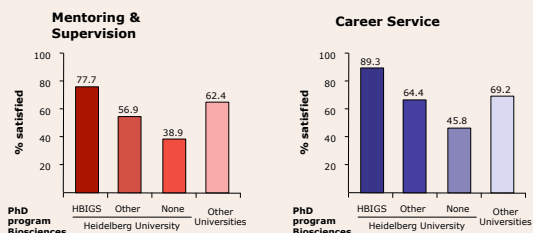
- „How can I prepare for a research position in industry?“
- „Where and how can I meet prospective employers?“

### Extracurricular courses

- Project Management Training for Industry
- European Business Competence Licence, Level A
- Career talks & networking events (Roche, BASF, AbbVie)

➔ **Postdoctoral Fellow, Bayer Pharma AG, Global Drug Discovery, Berlin**

## Satisfaction of doctoral researchers

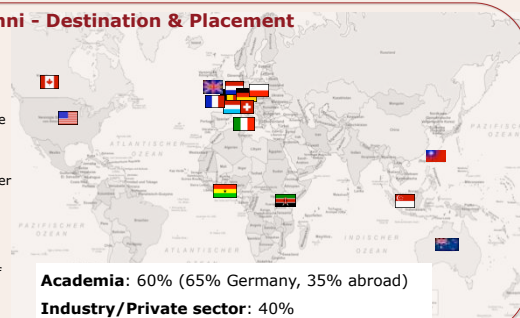


Source: Kalle Hauss, Marc Käßlich, Promovierendensurvey: Ergebnisse der Befragung von Promovierenden der Hartmut Hoffmann-Berling International Graduate School of Molecular and Cellular Biology IQ-Berichte No.7 | Profile-Bericht No.4 | September 2010

## HBIGS Alumni - Destination & Placement

### The HBIGS Alumni & Career Network intends to:

- promote communication between HBIGS graduates and PhD students of the Graduate School
- develop a permanent network that keeps former PhD students in touch with each other and the Graduate school
- share information and experiences about career options and career paths
- inform about alumni activities and events of Heidelberg University at the regional, the national and the international level



## HBIGS partners



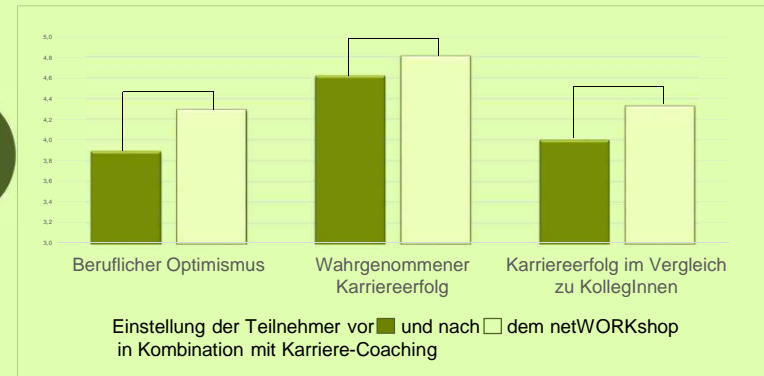
## Networking...

- ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Karriere in Wirtschaft und Wissenschaft und stellt einen wichtigen Faktor der Eigeninitiative zur Karriereförderung dar (e.g., Blicke & Spies 2014; van Hoya, Hooft, & Lievens. 2009)
- ist eine spezifische Kompetenz zur Karriereentwicklung und steigert Anzahl an Beförderungen, Gehalt und wahrgenommenen Karriereerfolg (e.g., Wolff & Moser, 2009)

## netWORKshops: Gezielte Aktivierung von Netzwerk-Ressourcen

### Ziel des Workshops:

- Bewusstmachung der Struktur des eigenen Netzwerks anhand verschiedener Übungen (Soziales Panorama)
- Aufzeigen von Lücken im eigenen Netzwerk
- Vorstellen von Tools und Verhaltensweisen zum Aufbau und zur Pflege von Kontakten (Networking Mindset, Triadengespräch)



Karriere-  
beratung

Summer  
School

Kompetenz-  
trainings

Experten-  
workshops

Selbst-  
organisierte  
Qualifizierung

Netzwerk-  
bildung

### Ablauf

- Vertreter von vier Gruppen nehmen teil (Promovierende, PostDocs, Mitarbeiter externer Forschungsinstitute und regionale Unternehmen)
- Jeder Gruppe wird eine Farbe zugeordnet
- Jeder Gruppenvertreter erhält die Aufgabe, mindestens drei Bändchen jeder Farbe zu sammeln
- Nach jeweils 10 Minuten Austausch suchen sich Promovierende neue Gesprächspartner

### Nutzen für Promovierende

- frühzeitige Vernetzung der Promovierenden mit attraktiven Arbeitgebern der Region
- Unterstützung der Etablierung von gemeinsamen Promotionsprojekten zwischen Lehrstühlen und KMU

### Nutzen für Unternehmen:

- Unternehmen gewinnen Einblick in aktuellste Forschungstrends
- Unternehmen sind Teil eines regionalen Netzwerks aus innovativen Betrieben
- Unternehmen stellen sich als Arbeitgeber vor – als Mentoren, Recruiter und Fachexperten

## Speed-Dating: Vernetzung regionaler Unternehmen mit Promovierenden

Wie wird man MitarbeiterIn in Ihrem Unternehmen? Wie läuft bei Ihnen der Einstellungsprozess ab?

Wie stellen Sie sich Ihren Berufsalltag nach der Promotion vor? Haben Sie da schon genaue Vorstellungen?

Was schätzen Sie an ihrer Arbeit als Promovierender besonders? Welche Tätigkeiten möchten Sie auch in einem Unternehmen ausführen?

Wie lief bei Ihnen der Wechsel von der Universität ins Unternehmen? – Was würden Sie empfehlen?

### Publikationen Projekt:

Sauer, N. C., Kauffeld, S., & Spurk, D. (2014). Sozialkapital in der Karriereentwicklung: Männer, Frauen und ihre Netzwerke. *PERSONALquarterly*, 2, 18-23.  
Spurk, D., Meinecke, A., Kauffeld, S., & Volmer, J. (in press). Gender, Professional Networks, and Subjective Career Success within Early Academic Science Careers: The Role of Gender Composition in Inside and Outside Departmental Support Networks. *Journal of Personnel Psychology*.  
Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (in press). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*.

### Literatur:

Blicke, G. & Spies, R. (2014). Überschätzte Mentoren. Networking wirkt sich positiv auf Einkommen und Status aus. *Personalführung*, 11, 34-38.  
Van Hoya, G., Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.  
Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196.



# Vernetzung, Information, Diskussion – Junges Wissenschaftsforum Dahlem

## Für wen?

- Nachwuchswissenschaftler/innen ab Promotionsende bis einschließlich Juniorprofessur
- Mitglieder der Freien Universität Berlin und ihrer regionalen außeruniversitären Partner

## Was?

- Pro Semester ein Thema mit zwei Abendveranstaltungen
- Vorträge, Podiumsdiskussionen, Round Tables, Workshops

## Wozu?

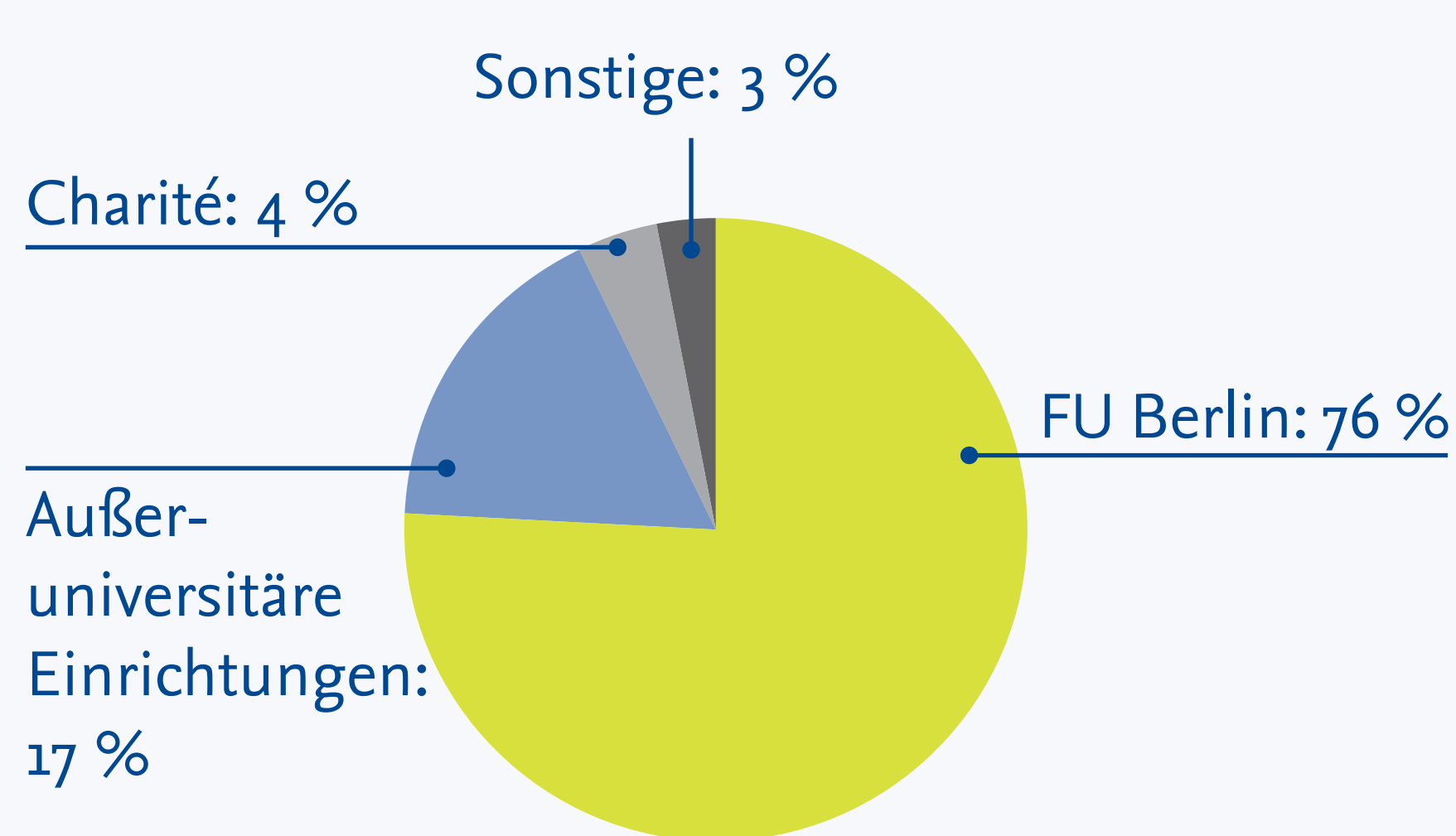
- Vernetzung zwischen Institutionen, Disziplinen und Karrierestufen
- Informationen zu Förder- und Forschungsformaten, Austausch zu aktuellen Themen der Wissenschaft
- Nachwuchsförderung im Rahmen des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin



Round Table Forum, Junges Wissenschaftsforum Dahlem, Juni 2013

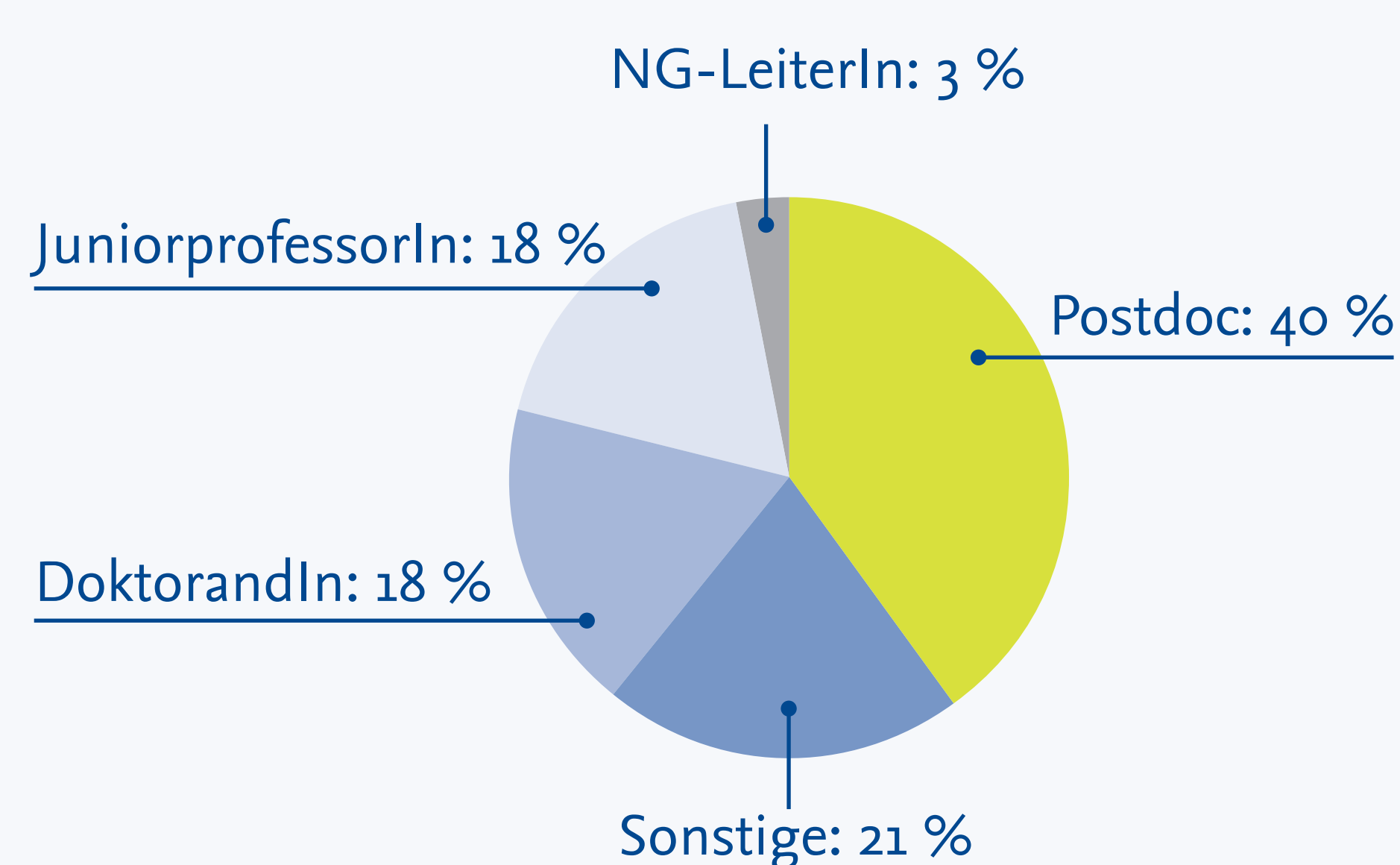
Semester	Thema	Veranstaltung 1	Veranstaltung 2
SoSe 2013	Kick-off-Veranstaltung	Round Table Forum mit acht verschiedenen Themen aus Forschung und Wissenschaft	
WS 2013/14	Wissenschaftliche Karrierewege	Karrierestrategie Networking? Zum Umgang mit wissenschaftlichen Netzwerken	Junior Research Groups: Funding Opportunities and Career Paths
SoSe 2014	Neue Medien in der Wissenschaft	Lehre im digitalen Zeitalter	New Media and Research
WS 2014/15	Kooperationen in der Wissenschaft	Wissenschaftliche Kooperationen gestalten: Forschung, Koordination und Antragstellung	Unter dem Dach von „Forschungscampus Berlin-Dahlem“: Universitäten und außeruniversitäre Einrichtungen: Wissenschaftliche Kooperationen und Karrierewege am Beispiel des Forschungscampus Berlin-Dahlem
SoSe 2015	Forschung im internationalen Kontext	Erfolgreich forschen mit ERC-Grants	

## INSTITUTIONELLE ZUGEHÖRIGKEIT

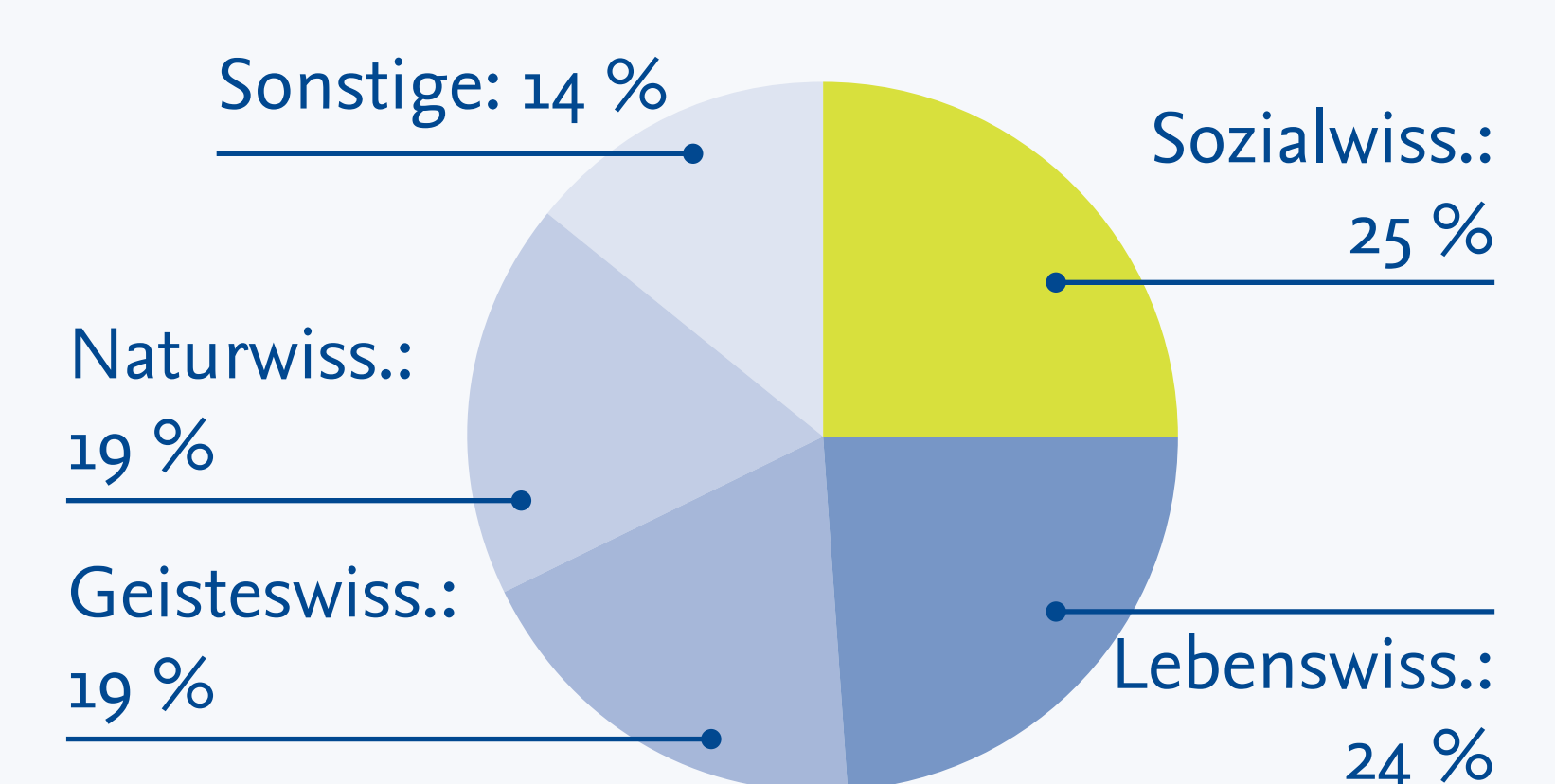


n = 375

## QUALIFIZIERUNGSTUFEN



## FÄCHERGRUPPEN





# Dachorganisation für die Doktorandenausbildung der Humboldt-Universität zu Berlin

## UNSERE ZIELE UND AUFGABEN

- Sensibilisierung für Qualitätsstandards in der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden
- Förderung strukturierter Promotion innerhalb der Humboldt-Universität
- Serviceleistungen für Promovierende

## QUALITÄTSSTANDARDS NACH DEN LEITLINIEN

- Internationale Rekrutierungsstrategie/ Auslandsaufenthalt bzw. Einbeziehung internationaler Wissenschaftler/innen
- Mehrstufiges Auswahlverfahren
- Verbindliches fachliches und überfachliches Ausbildungsprogramm (3 Jahre)
- Betreuerteams/Betreuungsvereinbarung
- Gleichstellung
- Familienfreundlichkeit

## SERVICEANGEBOTE

- Schlüsselqualifikationskurse (Wissenschaftliches Schreiben, Präsentation, Kommunikation u.a.)
- InfoDesk (Beratung internationaler Promovierender, Unterstützung bei Behördenangelegenheiten, etc.)
- Mentoring für die weitere Karriere (One-to-one Mentoring und Peer Mentoring)
- Konfliktsprechstunde
- Infrastruktur (Seminarräume, Arbeitsplätze u.ä.)





## Peer Mentoring

Ein Angebot für alle Doktorand/innen der Humboldt-Universität



Sie haben viele Ideen für Ihre weitere Karriere, können sich aber nicht entscheiden?

Sie möchten verschiedene Möglichkeiten kennen lernen und herausfinden, was am besten zu Ihnen passt?

<http://humboldt-graduate-school.de>

## Individuelle Karriereplanung

Ziel des Programms ist es, Promovierende bei der Klärung Ihrer beruflichen Perspektive zu unterstützen. Da es für diese hoch ausgebildete und spezialisierte Zielgruppe keine Standardlösungen bezüglich der weiteren Karriereschritte geben kann, möchten wir mit diesem Programm eine Möglichkeit bieten, die eigene Karriereplanungskompetenz weiter zu entwickeln. Neben einem allgemeinen Überblick über die Arbeitsmarktsituation gehört hierzu einerseits die Klärung der eigenen Ziele, Fähigkeiten und Vorlieben. Andererseits ist es wichtig zu wissen, wo passgenaue Informationen über die beruflichen Möglichkeiten zu finden sind und wie sich diese auswerten lassen.

## Was bietet Peer Mentoring für Promovierende?

Der Austausch mit anderen Promovierenden, mit Experten oder Expertinnen im Bereich Karriereplanung sowie mit jungen Berufstätigen bietet viele Möglichkeiten, diesen Prozess zu fördern. Das Peer Mentoring Programm besteht daher aus drei Bausteinen:

### Workshop

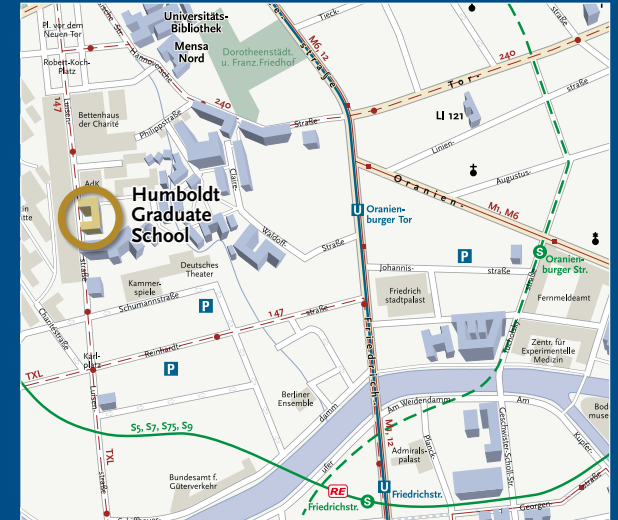
Im Fokus des Workshops „Karriereplanung“ stehen die eigenen Stärken und Ziele. Darüber hinaus gibt es allgemeine Informationen zum Thema.

### Moderierte Gruppentreffen

Bei den voraussichtlich drei Treffen stehen Austausch, Reflexion und gezielte Informationssuche im Mittelpunkt.

### Karrieretag

Auf einer von den Teilnehmer/innen organisierten ganztägigen Veranstaltung stellen junge Berufstätige aus unterschiedlichen Bereichen Ihre beruflichen Wege und Arbeitsfelder vor.



## DAUER

Das Programm beginnt zweimal jährlich, jeweils im Januar und im Juli. Es umfasst einen Zeitraum von etwa 6 Monaten.

## ORT

Die Veranstaltungen finden in Räumen der Humboldt Graduate School in der Luisenstrasse 56, 10117 Berlin statt.

## ANMELDUNG UND KOSTEN

Anmeldungen (bitte per Mail) sind jederzeit möglich. Die Teilnahme ist für Doktorand/innen der Humboldt-Universität kostenfrei.

## KONTAKT

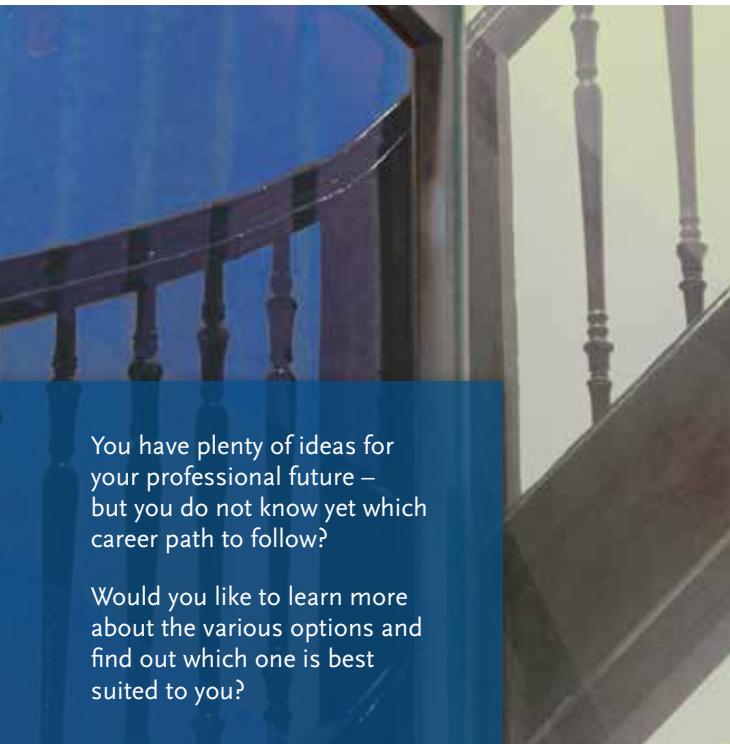
Dr. Regina von Schmeling  
E-mail: [hgs-mentoring@hu-berlin.de](mailto:hgs-mentoring@hu-berlin.de)  
Tel: 030-2093-1702

Das Peer Mentoring wird finanziert aus Mitteln der Exzellenzinitiative.



## Peer Mentoring

Open to all PhD students at Humboldt-Universität zu Berlin



You have plenty of ideas for your professional future – but you do not know yet which career path to follow?

Would you like to learn more about the various options and find out which one is best suited to you?

<http://humboldt-graduate-school.de>

### Individual career advice

The aim of this programme is to assist our doctoral candidates in choosing a career path. As it is impossible to provide one standard career solution for such a highly educated and specialised target group, we want to offer a programme that will enable you to further develop your own career-planning skills. As well as acquiring a general overview of the current labour-market situation, you will have the chance to define your individual goals, skills and preferences. You will also receive valuable help on where to find information on your career options and on how to evaluate this information.

### What does Peer Mentoring offer doctoral candidates?

Our Peer Mentoring Programme connects you with other doctoral candidates, as well as with career experts and young professionals, thus providing support as you set out on your career path. The programme is made up of three components:

#### Workshops

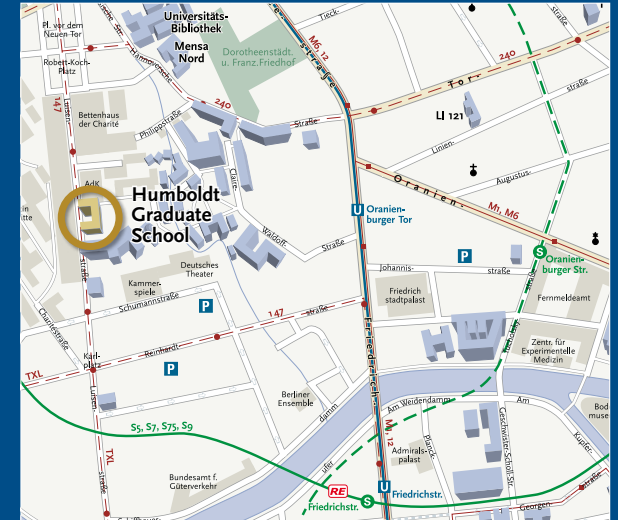
The career-planning workshops focus on your strengths and goals. They also provide general career advice.

#### Chaired group sessions

The three group sessions focus on discussion, reflection and search for specific information.

#### Career day

Young professionals present on a participant-organised, all-day event their different career paths and fields of work.



### DURATION

The programme has two starting dates every year – one in January and one in July. Each lasts for about six months.

### VENUE

All events take place at Humboldt Graduate School, Luisenstrasse 56, 10117 Berlin.

### REGISTRATION AND COSTS

You can register by e-mail at any time. The participation for doctoral candidates of the Humboldt-Universität is free of charge.

### CONTACT

Dr Regina von Schmeling  
E-mail: [hgs-mentoring@hu-berlin.de](mailto:hgs-mentoring@hu-berlin.de)  
Tel.: +49 30 2093 1702

The Peer Mentoring Programme is funded by the Excellence Initiative.



## Individuelle Karriereberatungsgespräche

### Career Days (23.07.2015)

- Expertenrunde zu „Berufliche Perspektiven für promovierte Gesellschafts- und SozialwissenschaftlerInnen“
- 1:1-Karrieregespräche mit Referenten, die keine wissenschaftliche Karriere gemacht haben
- Finanziert bislang aus dem Budget der beteiligten Zentren (nur Reise- und Übernachtungskosten, Referenten bekommen kein Honorar)
- Geplanter Finanzierungsschritt: Antrag bei der FAZIT-STIFTUNG und Gießener Hochschulgesellschaft (GHG)
- Veranstaltungsort: Senatssitzungssaal der Universität (repräsentativ und zentral)
- DoktorandInnen werden mittels eines Newsletters und eines Email-Verteilers direkt angeschrieben
- TeilnehmerInnen bewerben sich mit ihrem Lebenslauf und unter Angabe eines Erst- und Zweitwunsches für das 1:1-Karrieregespräch
- ca. 20 TeilnehmerInnen
- ReferentInnen entstammen dem persönlichen Netzwerk der Organisatorinnen
- In Eigenregie von den Organisatorinnen entwickelt (Bottom-up)



hat sich entwickelt aus:

### Workshop-Reihe: „Professionalize Your Career Planning“ (SS 2013 - SS 2014)

- Veranstaltungen zu den Themen Karrieremanagement, Karriereberatung, Publikationsstrategien, Netzwerken in der Wissenschaft sowie Führungskompetenz & Projektmanagement
- Finanziert durch die Gießener Hochschulgesellschaft und FAZIT-STIFTUNG mit jeweils 1.000 Euro
- ca. 50 TeilnehmerInnen
- TeilnehmerInnen melden sich beim GGS an
- DoktorandInnen finden die Workshops im Veranstaltungskalender des GGS
- ReferentInnen entstammen dem persönlichen Netzwerk der OrganisatorInnen
- In Eigenregie von den Organisatorinnen entwickelt



hat sich entwickelt aus:

### ProuWd: Promotion und was dann I & II (01.07.2010 & 03.11.2011)

- Workshops zu den Berufsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsmanagement sowie deren Verknüpfung mit dem Berufsfeld Wissenschaft
- entwickelt, durchgeführt & finanziert durch die Forschungsreferentin des ZfL
- ca. 40 TeilnehmerInnen



### Kontakt Daten:

Nicole Tamka Rathenaustraße 8 35394 Gießen

[Nicole.Tamka@zfl.uni-giessen.de](mailto:Nicole.Tamka@zfl.uni-giessen.de)

Tele: 0641 99 15445





## ScienceCareerNet Ruhr richtet sich an

- Promotionsinteressierte
- Promovierende
- promovierte Wissenschaftler/-innen

aller Fächergruppen.

Unter Beachtung des Gender Mainstreaming-Ansatzes sind die einzelnen Module gendergerecht konzipiert. SCNR ist international angelegt und fördert den Austausch mit renommierten Wissenschaftler/-innen aus dem Ausland und die Entwicklung einer interkulturellen Wissenschaftskultur.



In der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) arbeiten die Ruhr-Universität Bochum, die Technische Universität Dortmund und die Universität Duisburg-Essen seit 2007 in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung strategisch eng zusammen. Unter dem Motto „gemeinsam besser“ erhalten Forscher/-innen vielfältige Möglichkeiten zur Kooperation und Vernetzung. Getragen vom Forschungsrat der UA Ruhr unterstützt das ScienceCareerNet Ruhr Wissenschaftler/-innen mit zielgruppenspezifischen Angeboten.

### Ruhr-Universität Bochum

Rektor  
Prof. Dr. Elmar Weiler

Programmleitung:  
Dr. Martina Schmohr  
Stabsstelle Interne Fortbildung  
und Beratung (IFB)

### Technische Universität Dortmund

Rektorin  
Prof. Dr. Ursula Gather

Programmleitung:  
Dr. Ute Zimmermann  
Stabsstelle Chancengleichheit,  
Familie und Vielfalt

### Universität Duisburg-Essen

Rektor  
Prof. Dr. Ulrich Radtke

Programmleitung:  
Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis  
Zentrum für Hochschul- und  
Qualitätsentwicklung (ZfH)



# ScienceCareerNet Ruhr (SCNR)





## Ziele

ScienceCareerNet Ruhr (SCNR) ist ein hochschulübergreifendes Karriereentwicklungsprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universitätsallianz Metropole Ruhr (Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund, Universität Duisburg-Essen).

Für jede Phase der wissenschaftlichen Laufbahn werden spezifische Programme angeboten, die inhaltlich auf die jeweilige Fächergruppe (Ingenieur-, Natur- sowie Geistes-, Wirtschafts-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften) zugeschnitten sind.

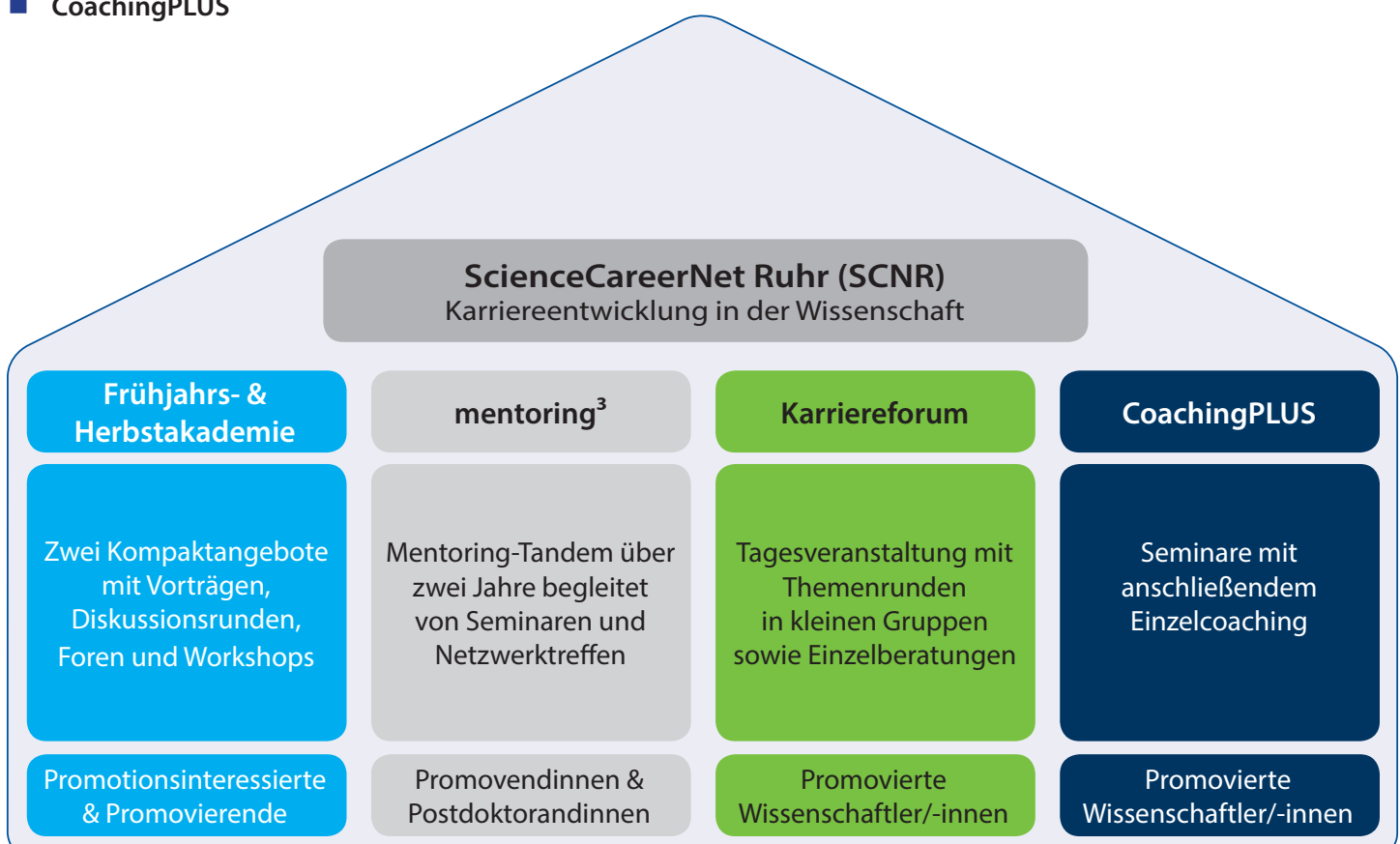
Die Teilnehmenden erhalten zudem die Möglichkeit, fachintern als auch hochschulübergreifend Netzwerke zu bilden. Damit unterstützt das Programm die Entwicklung von Potenzialen und erweiterten Karriereperspektiven. Es stärkt so die Wissenschaftsregion Ruhrgebiet.

ScienceCareerNet Ruhr geht einen für die Hochschullandschaft innovativen Weg. Durch die Kooperation dreier Hochschulen kann ein Programm konzipiert werden, das sowohl für alle Fächergruppen als auch für alle Stationen der wissenschaftlichen Karriere - vom Promotionsinteresse bis zur Professur - Angebote bereithält. Dieses Konzept ist bundesweit einzigartig.

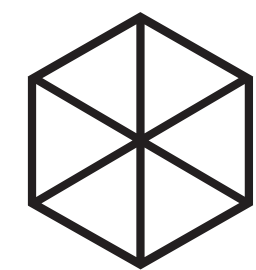
## Struktur

ScienceCareerNet Ruhr vereint vier Module unter einem Dach:

- Frühjahrs- und Herbstakademie
- mentoring<sup>3</sup>
- Karriereforum
- CoachingPLUS







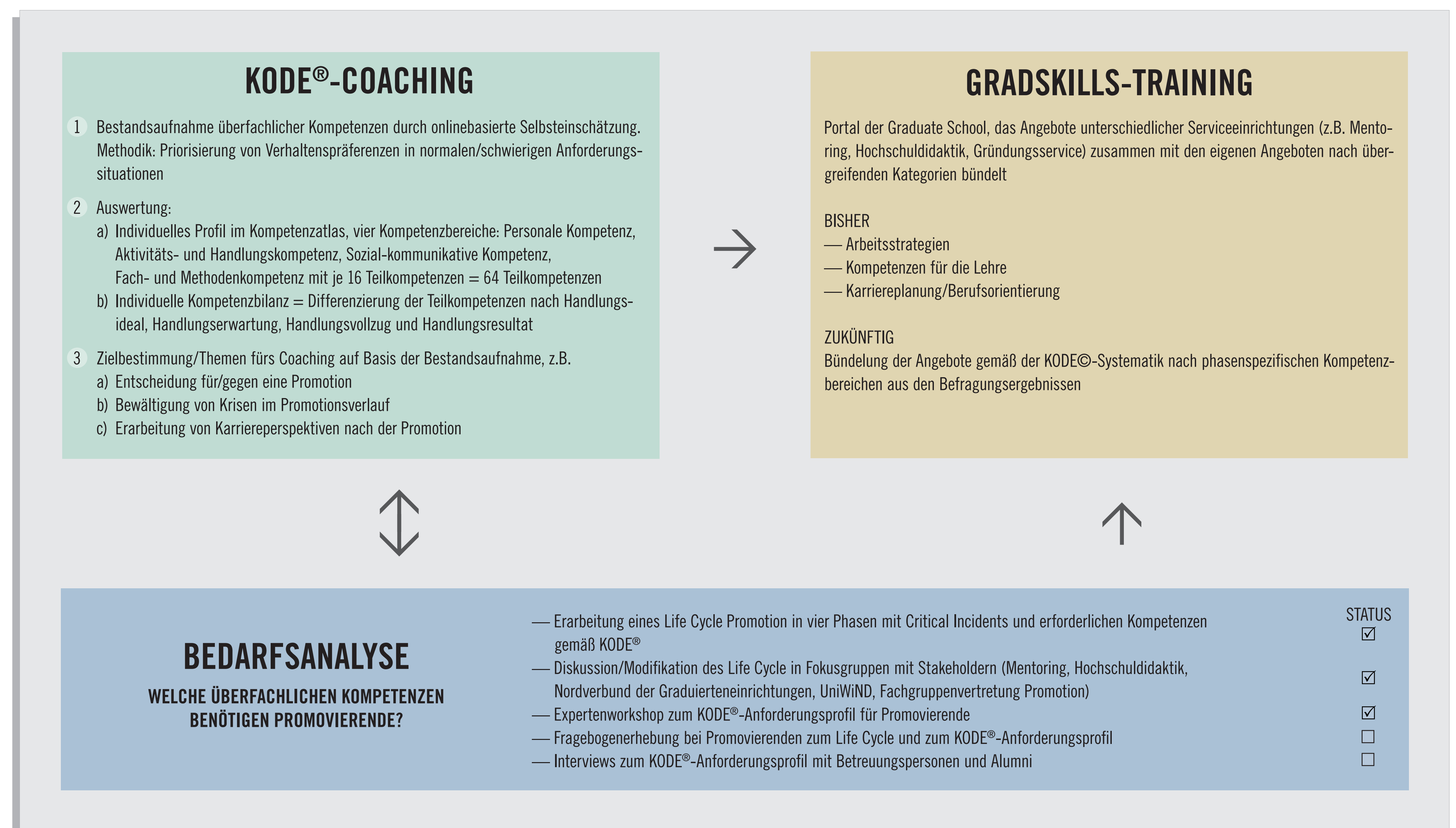
# KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR PROMOVIERENDE AN DER LEUPHANA GRADUATE SCHOOL

**Ziel** des Projekts „Förderung überfachlicher Kompetenzen in der Promotion“ ist es, das bisher nach Plausibilität und Nachfrage entwickelte Workshop- und Coachingangebot für Promovierende durch eine Bedarfsanalyse sowie eine phasenspezifische Differenzierung zu systematisieren. Coaching und Training sollen besser verzahnt werden, indem mit einer verifizierten Kompetenzsystematik gearbeitet und im Coaching identifizierte Entwicklungsbedarfe durch darauf abgestimmte Trainingsangebote gefördert werden können.

**Grundlage** zur Systematisierung überfachlicher Kompetenzen ist das Verfahren KODE® (KOMPETENZ-Diagnostik und Entwicklung)<sup>1</sup>, ein onlinebasiertes Selbst- und Fremdeinschätzungstool, das seit mehr als 10 Jahren erfolgreich in der Personalentwicklung eingesetzt wird.

**Bausteine** des Projekts sind das KODE®-Coaching, die GradSkills-Workshopangebote sowie eine Bedarfsanalyse, die einen triangulierten methodischen Ansatz phasenspezifische Anforderungen im Promotionsverlauf und Kompetenzen zu deren Bewältigung erfasst.

<sup>1</sup> siehe: [www.competenzia.de](http://www.competenzia.de)



## ERFAHRUNGEN

- 1) KODE®-Bestandsaufnahme als Ausgangspunkt des Coachings hat sich gut bewährt und bietet vielfältige Anknüpfungspunkte zur gezielten Kompetenzentwicklung.
- 2) Das Clustern der Anforderungen/erforderlichen Kompetenzen in den Phasen des Life Cycle ist grundsätzlich sinnvoll, muss aber teilweise nach Disziplin/Status der Promovierenden differenziert werden.
- 3) Promovierende und Betreuungspersonen haben z. T. sehr unterschiedliche Einschätzungen, welche überfachlichen Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung einer Promotion erforderlich sind.
- 4) Die Koordination der Kompetenztrainings unterschiedlicher Serviceeinrichtungen ist schwierig. Die Einrichtungen sehen sich z. T. in der Autonomie ihrer Programmentwicklung beschränkt.
- 5) Überfachliche Kompetenzentwicklung hat bei Betreuungspersonen und Promovierenden i. d. R. einen geringen Stellenwert: „Generell wichtig, aber konkret fehlt die Zeit dafür!“

## KONTAKT

Leuphana Universität Lüneburg  
Graduate School  
Barbara Nickels  
Scharnhorststr. 1  
21335 Lüneburg

Fon 04131.677-1264  
[nickels@leuphana.de](mailto:nickels@leuphana.de)





## Promotion plus<sup>+</sup>

### Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen und berufliche Netzwerke für Promovierende und frühe Postdocs

#### Sie möchten sich über Ihr Fachgebiet hinaus weiterbilden?

Das Programm der Graduiertenakademie für Promovierende und frühe Postdocs bietet

- Kompetenzentwicklung
- berufsbezogene Trainings
- Mentoring
- Coaching
- Alumni-Netzwerke

#### Ihnen fehlen die richtigen Kontakte?

Wir arbeiten mit über 90 Kooperationspartnerinnen und -partnern aus der regionalen Wirtschaft und dem Non-Profit-Sektor zusammen und veranstalten gemeinsam

- Karriere-Talks
- Fachforen
- Betriebsexkursionen

Werden Sie Teil unseres Netzwerks!

Informieren Sie sich über das vollständige Programm unter  
[www.graduiertenakademie.uni-hannover.de](http://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de)



### Neugierig geworden? Wir beraten Sie gern.

Graduiertenakademie  
Leibniz Universität Hannover  
Wilhelm-Busch-Str. 22, 30167 Hannover

Tel.: +49-(0)511-762-3876

Fax: +49-(0)511-762-19491

E-Mail: [graduiertenakademie@zuv.uni-hannover.de](mailto:graduiertenakademie@zuv.uni-hannover.de)

Internet: [www.graduiertenakademie.uni-hannover.de](http://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de)





# MANAGEMENT-PROGRAMM »AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR«

Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder hat das Ziel, die Karriereentwicklung von NachwuchswissenschaftlerInnen zu fördern. Die Universität Heidelberg bietet in diesem Rahmen seit 2009 das Management-Programm »Auf dem Weg zur Professur« an.

## ZIELE

- Vorbereitung von jungen WissenschaftlerInnen auf Führungs- und Managementaufgaben an der Universität
- Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung
- Interdisziplinäre Netzwerkbildung

## ZIELGRUPPE

Postdocs, Habilitierende, NachwuchsgruppenleiterInnen und JuniorprofessorInnen aus allen Fakultäten der Universität Heidelberg

## ANFORDERUNGEN FÜR EINE TEILNAHME

- Eine mindestens einjährige wissenschaftliche Tätigkeit als Postdoc
- Herausragende wissenschaftliche Leistungen
- Eine Befürwortung des Geschäftsführenden Direktors des Instituts

## BEWERBUNGSMODUS

Die Ausschreibung erfolgt jährlich. Pro Programmjahrgang können etwa 18 NachwuchswissenschaftlerInnen teilnehmen.

## ABLAUF

- Drei Seminarmodule von jeweils 2-3 Tagen in einem externen Tagungshaus
- Zusatzangebote: Coaching und Kollegiale Beratung

## TERMINE UND INHALTE DER SEMINARMODULE





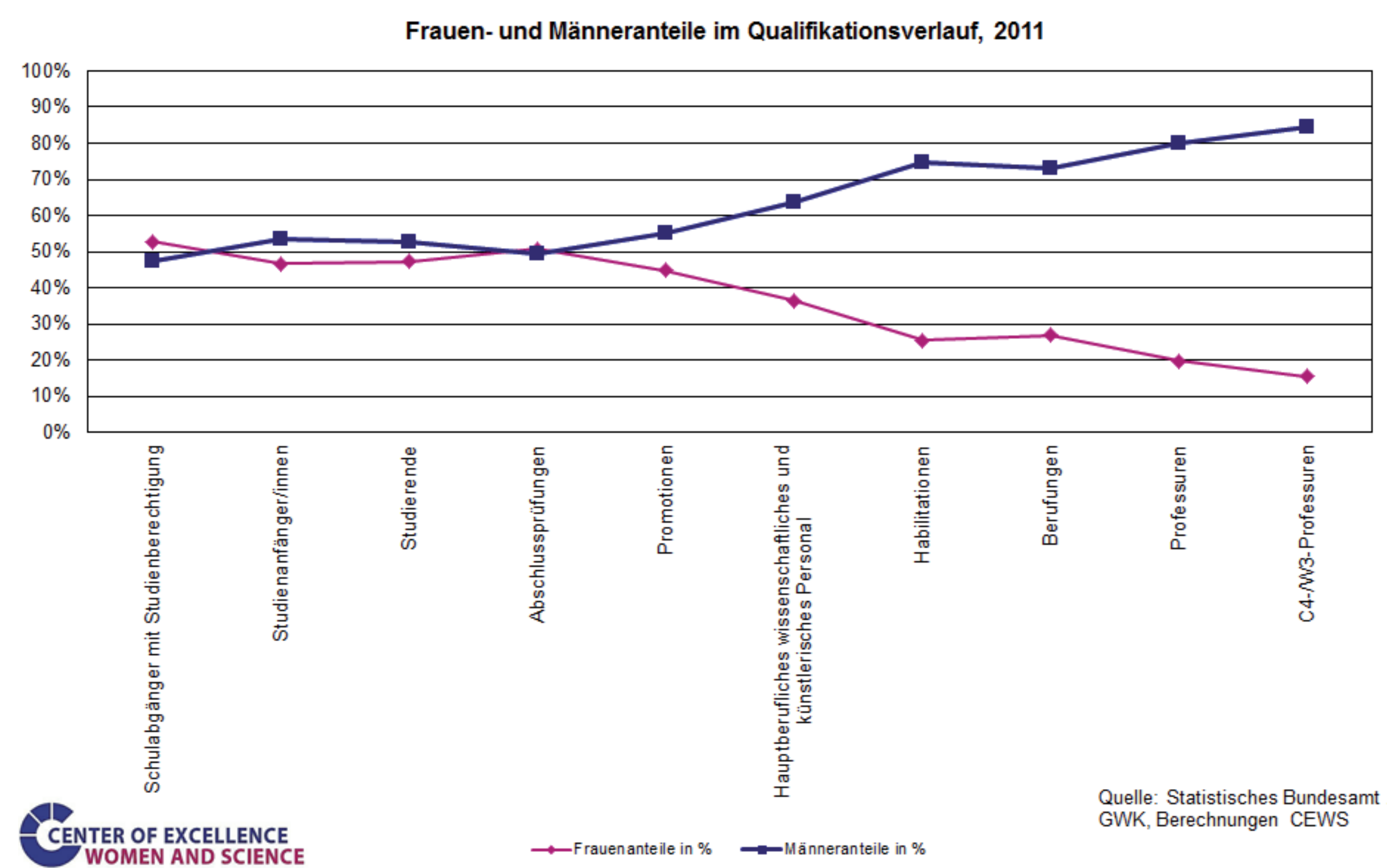


# Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“

Projektlaufzeit: 01.10.2012 - 31.12.2014 (15 Monate)

## Ausgangssituation

Der Frauenanteil bei Professuren beträgt noch immer nur rund 20 Prozent, obwohl der akademische Mittelbau fast zur Hälfte weiblich besetzt ist. Der Karrierebruch erfolgt häufig nach Abschluss der Promotion, die Abkehr von der Wissenschaft beginnt jedoch schon früher. Damit mehr Frauen dauerhaft in der Wissenschaft bleiben, sind strukturelle Veränderungen notwendig, aber auch auf individueller Ebene können Frauen in ihrer Bereitschaft bestärkt werden, ihre Karriere in der Wissenschaft konsequent weiter zu verfolgen.



## Ziele des Projekts

- Förderung der Aufstiegsbereitschaft der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen
- Sensibilisierung universitärer Akteure für Instrumente zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule
- Implementierung bewährter Formate und konkreter Angebote in die Strukturen der Universität Leipzig

## Zielgruppen

- Sozialversicherungspflichtig angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und WHKs der Universität Leipzig, die eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb anstreben
- Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter(innen)
- Führungskräfte aus Forschung und Lehre
- Interessierte Hochschulöffentlichkeit

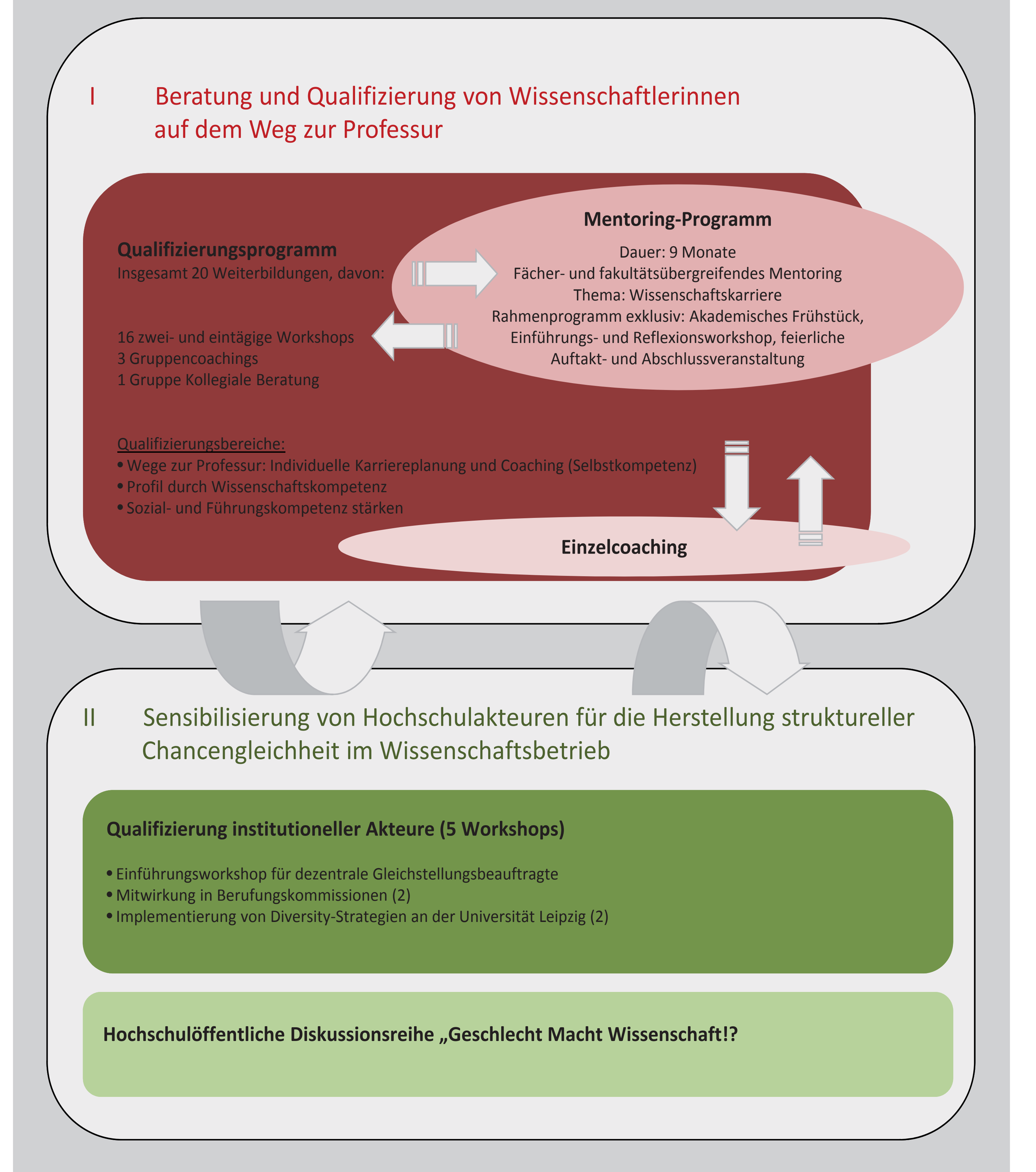
## Nutzung des Projektes

- **108 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen** nutzten das Qualifizierungsprogramm (53 Postdocs, 40 Promovendinnen, 6 habilitierte Wissenschaftlerinnen, 9 Teilnehmerinnen mit Promotionsvorhaben)
- **16 Tandems** im Mentoring-Programm (12 aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, 4 aus den Naturwissenschaften)
- **57 Teilnahmen** von Gleichstellungsbeauftragten, Führungskräften, weiteren Beauftragten und Funktionsträger(inne)n der Universität

## Erfolgreicher Transfer

An der Universität Leipzig werden sowohl das Mentoring-Programm als auch das Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Professorinnen-Programms (Förderung durch das BMBF und das Land Sachsen) und strukturell angegliedert an das Gleichstellungsbüro weiterhin für Wissenschaftlerinnen angeboten.

## Projektbestandteile



## Erfolgsfaktoren

- Beteiligung von Trainerinnen mit Genderkompetenz und dadurch Sensibilisierung der Nachwuchswissenschaftlerinnen für Diskriminierungsstrukturen in Hochschule und Wissenschaft
- Persönliche und individuelle Beratung der Wissenschaftlerinnen zur Nutzung der Projektangebote fördert deren zielgerichtete Teilnahme sowie die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen untereinander und schafft eine hohe Verbindlichkeit
- Projektbegleitende Evaluation ermöglicht die Sicherstellung der Zielgruppen- und Bedarfsorientierung des Programms
- Auswahlverfahren und Matching als wesentlicher Erfolgsfaktor für das Mentoring
- Nachhaltigkeit von Projektbeginn an mitdenken, um erfolgreich erprobte Projektangebote in bestehende Strukturen implementieren zu können

Der Evaluationsbericht sowie die Konzepte zum Mentoring- und Qualifizierungsprogramm sind auf der KOWA-Homepage veröffentlicht.

[www.kowa-leipzig.de/frauen-in-die-wissenschaft](http://www.kowa-leipzig.de/frauen-in-die-wissenschaft)



## Zielgruppe

Das *Mentoring für Postdoktorandinnen* richtet sich an Frauen aller Fakultäten der Europa-Universität Viadrina (Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Kulturwissenschaften) auf dem Weg in die Professur.

Folgende **Zielgruppen** werden angesprochen: Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und weit fortgeschrittene Doktorandinnen, die kurz vor dem Abschluss der Promotion stehen und das Ziel haben, sich weiter wissenschaftlich zu qualifizieren.

## Das Programm

Das Angebot gibt den Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Raum, ihre Biografie eigenverantwortlich, aktiv und zielgerichtet zu gestalten, zu reflektieren und sich mit Angeboten des Qualifizierungsprogramms und Coachings optimal auf nächste Karriereschritte vorzubereiten.

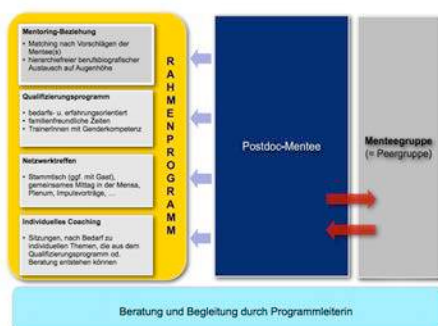
Das *Mentoring für Postdoktorandinnen* wird evaluiert, um Programmeffekte sichtbar zu machen, Optimierungspotentiale, Handlungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven des Programms aufzuzeigen und das Konzept anhand der Ergebnisse weiterzuentwickeln. Die Konzeption des Programms basiert auf den „Qualitätsstandards im Mentoring“.

Die Maßnahme soll zur „Verbesserung des Übergangs von der Hochschule in die Berufstätigkeit“ mit dem Ziel der Verbesserung der Verbleibquote von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen sowie nach der Richtlinie „Lebenslanges Lernen - Familiengerechte Hochschule“ mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen beitragen.

Das Programm ist **Teil des** alle Qualifizierungsstufen umfassenden **Viadrina Mentoring** der EUV (Studentinnen - Doktorandinnen - Postdoktorandinnen). Die Angebote werden zur Qualitätssicherung regelmäßig evaluiert. Eine Steuerungsgruppe unterstützt als strategisches Beratungsgremium das Viadrina Mentoring. Die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgt durch eine Kommission.

## Programmelemente

- Rahmenprogramm (Auftakt, Zwischenevaluation, Abschluss)
- Mentoring-Beziehung (Tandem- oder Gruppen-Mentoring)
- Qualifizierungsprogramm, individuelles Coaching, Netzwerktreffen Beratung und Begleitung



## Pilotdurchlauf

- März 2014 - Februar 2015
- 12 Mentees aller Fakultäten der Viadrina
- Mentorinnen und Mentoren (bundesweit und international)

## Qualifizierung

Das Qualifizierungsprogramm umfasst bis zu sechs Gruppencoachings bzw. Workshops, welche die Möglichkeit geben, individuelle Kompetenzen in den übergeordneten Bereichen Karriereplanung, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik zu entwickeln. Die Inhalte werden eng auf die Bedürfnisse der Mentees abgestimmt. Dies wird unter anderem durch die Vernetzung mit anderen Hochschulangeboten gewährleistet.

## Beispiele für Veranstaltungen

- Strategien der Karriereentwicklung
- Strategische Netzwerkanalyse
- Gendersensitives Verhandlungstraining
- EU-Forschungsförderung
- Netzwerktreffen mit Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis

## Vielfalt

Da es uns ein Anliegen ist, **vielfältige Lebensbedingungen und -entwürfe von Frauen** zu reflektieren, freuen wir uns beispielsweise über Bewerbungen von Frauen mit Migrationshintergrund, von Frauen mit familiären Verpflichtungen, von Frauen, die wieder einsteigen bzw. wieder eingestiegen sind, von Frauen mit chronischen Krankheiten oder von Frauen mit Behinderung.

**Programmleitung: Sandra Griese, M.A.**

**weitere Informationen unter:**  
[www.europa-uni/mentoring](http://www.europa-uni/mentoring)

**Das Karriereprogramm ist ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm, das sich an WU-Wissenschaftlerinnen richtet, die ihren Karriereweg reflektieren und bewusst(er) planen wollen.**

## **Zielgruppe**

Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen der WU ab Prädoc-Niveau

## **Organisationales Ziel**

Mehr Wissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen, insbesondere interessierte Frauen nicht verlieren

## **Programmziele mit Blick auf die Teilnehmerinnen**

- Reflexion der eigenen Forscherinnenkarriere im Kontext der Scientific Community
- Definition persönlicher Karriereziele, Entwicklung geeigneter Handlungsstrategien
- Schärfung Fremdbild durch umfangreiches, differenziertes Feedback von Trainerinnen und Teilnehmerinnen
- Schärfung Selbstbild durch intensive Selbstreflexion
- Weiterentwicklung karriererelevanter Kompetenzen
- Aufbau eines tragfähigen, das Programm überdauernden Netzwerks mit den anderen Teilnehmerinnen

## **Bausteine**

- Insgesamt sechs 2tägige Workshops zu
  - Standortbestimmung, Vision und Zieldefinition (insges. 2 Workshops)
  - Selbstpräsentation in der Wissenschaft
  - Konflikt- und Durchsetzungsstrategien
  - Karrierestrategische Nutzung von Forschungsförderung
  - Erneute Standortbestimmung, Transfer und Evaluation
- Zwei ExpertDinners: Austausch mit Role Model zu Karrierethemen und Biographie in informellem Rahmen
- Flankierend und optional: Einzelcoaching

## **Rahmenbedingungen**

- Dauer: 7 Monate
- Kleine Arbeitsgruppe von maximal 10 Teilnehmerinnen
- Selbstverpflichtung zur durchgehenden Teilnahme
- Hohes Augenmerk auf vertrauensvoller Arbeitsatmosphäre
- Intensive Begleitung durch WU-PE

## **Chronologie**

- Programmpremiere 2006
- Seitdem neunmal erfolgreich durchgeführt
- Fortlaufende Evaluation und Adaptation des Programms
- Daraus entstandene NetworkingLunch-Reihe vernetzt Teilnehmerinnen verschiedener Jahrgänge sowie interessierte Wissenschaftlerinnen miteinander

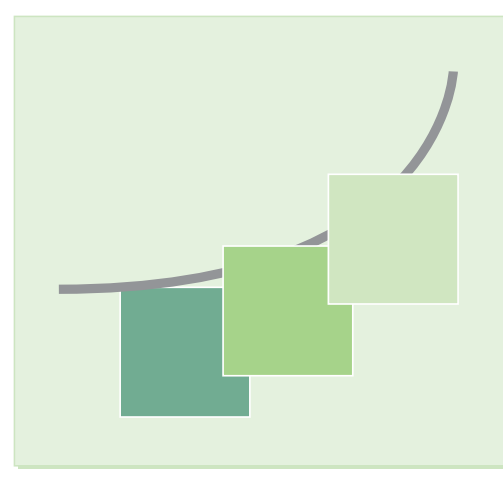
## **Wichtigste Erkenntnisse**

- Ausführliche persönliche Vorabinformations der Interessentinnen am Programm erhöht den Programmerfolg
- Nachdrückliches Einfordern von Teilnahme-Commitment macht Sinn
- Durchmischung von verschiedenen Qualifikationsstufen funktioniert (bei dieser Programmkonzeption) sehr gut

## **Erfolge**

- Sehr gute Evaluationen: Laut Teilnehmerinnen trägt das Programm u.a. zu einer Schärfung der eigenen Vorstellungen, bewusster getroffenen Entscheidungen, einer stärkeren Selbstbehauptung sowie zum Ausbau persönlicher Kompetenzen bei
- Die meisten Teilnehmerinnen nehmen aufgrund entsprechender Empfehlungen früherer Teilnehmerinnen am Programm teil





## ProFiL – HOCHSCHULÜBERGREIFENDES PROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

### JUNI – DEZEMBER 2003

Konzeptentwicklung und Aufbauphase

### JANUAR 2004

Start des ProFiL-Programms

### TRÄGER-UNIVERSITÄTEN

Technische Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Freie Universität Berlin

### ZIELE

- Förderung der Karriereplanung und der wissenschaftlichen Profilierung besonders leistungsstarker Wissenschaftlerinnen
- Vorbereitung auf Berufungsverfahren und Professionalisierung des Nachwuchses für künftige Führungsaufgaben einer Professur
- Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
- Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren und Unterstützung eines Kulturwandels im Hochschul- und Wissenschaftssystem

### INTEGRIERTER ANSATZ UND DOPPELSTRATEGIE

ProFiL setzt nicht einseitig bei geschlechtsspezifischen Barrieren an, sondern greift die Herausforderungen an die Personal- und Führungskräfteentwicklung auf, die aus dem verstärkten Wettbewerb und den neuen Formen der Hochschulsteuerung resultieren.

Mit der Entwicklung der Führungs- und Managementkompetenzen und der strategischen Kompetenzen richtet sich ProFiL zugleich auf die Schnittstelle von Personal- und Organisationsentwicklung, um zur Modernisierung und zum exzellenz- und gleichstellungsorientierten Wandel der Universitäten beizutragen.

### DAS PROFIL-KONZEPT

- Organisationsstruktur: Präsidien – Wissenschaftlicher Beirat – Programmleitung – Frauenbeauftragte
- pro Durchgang einjähriges Programm für max. 36 Wissenschaftlerinnen der Trägeruniversitäten

- Zielgruppen: Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Postdoktorandinnen

### Kombination von 3 bewährten Methoden der Nachwuchsförderung

#### MENTORING

- One-to-One-Mentoring
- Gruppen-Mentoring

#### Mentoren/innen

- Professoren/innen aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland
- ggf. Führungskräfte aus Unternehmen und relevanten Organisationen

#### Vorbereitung und Prozessbegleitung

- Leitfaden, Workshops, Einzelgespräche

#### TRAINING

- Potenzialanalyse und Karriereplanung
- Berufungsverfahren in Deutschland
- Berufungsverfahren in ausgewählten internationalen Hochschulsystemen
- Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb
- Hochschulmanagement und Hochschulpolitik
- Drittmittelakquise

#### Erfahrungs- und Wissenstransfer

- hochkarätig besetzte Expertenrunden als integraler Bestandteil der Seminare

#### NETWORKING

- ProFiL-Netzwerk
- jährliche Netzwerktagungen
- Diskussionsrunden mit anschließendem Networking-Dinner

#### Ziele

- Etablierung nachhaltiger Unterstützungsstrukturen und strategische Vernetzung
- Austausch und Sondierung möglicher Kooperationen
- Dialog mit Führungspersonlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Medien

### GÄSTE DER EXPERTENRUNDEN

Präsidenten/innen, Vizepräsidenten/innen, Dekane/innen, Kanzler/innen, Professoren/innen, Experten/innen aus Wissenschaftsorganisationen, Wissenschaftssenator/in, Staatssekretär für Wissenschaft, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Entscheidungsträger/innen aus Politik, Unternehmen, Medien

### ZWEISTUFIGES AUSWAHLVERFAHREN

- Auswahlgremium: Wissenschaftlicher Beirat und Programmleiterin

#### I. Vorauswahl auf der Basis der Bewerbungsunterlagen nach den Kriterien:

- Zielorientierung auf eine Professur
- wissenschaftliche Leistungen
- Nähe zur Berufungsfähigkeit
- realistische Berufungschancen
- ausgewogene Fächerverteilung – besondere Berücksichtigung von Fächern mit geringem Professorinnenanteil

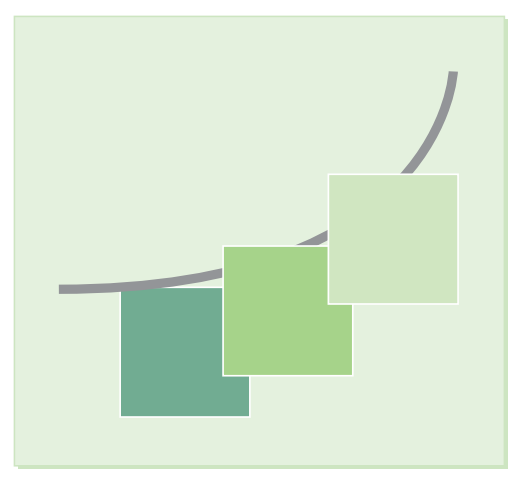
#### II. Schlussauswahl in leitfadengestützten Auswahlgesprächen nach den Kriterien:

- Karrieremotivation und Zielstrebigkeit
- Bereitschaft zur Mitgestaltung und Übernahme von Führungsverantwortung
- Selbstvertrauen und realistische Selbsteinschätzung
- Entwicklungs- und Lernbereitschaft
- Kooperations- und Durchsetzungsfähigkeit
- realistische Ziele und Engagement für das Mentoring
- Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit

### EVALUATION

- externe Evaluation der Modellphase von 2004–2007
- seit 2007 interne Evaluation





## ZWISCHENBILANZ DES ProFiL-PROGRAMMS

STAND 27. JANUAR 2015

Bewerberinnen: 954  
Teilnehmerinnen: 425

### Bisherige Gesamtbewertungen im Rahmen der Evaluation

Während der Modellphase 2004-2007 wurde das ProFiL-Programm extern evaluiert. Seit 2007 wird die Evaluation intern fortgeführt, um eine kontinuierliche Qualitätssicherung zu gewährleisten.

In den bisher abgeschlossenen Evaluationen des 1.-10. Durchgangs erhielt das ProFiL-Programm durchgängig sehr gute Gesamtbewertungen (Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend).

1. Durchgang: 1,4  
2. Durchgang: 1,6  
3. Durchgang: 1,3  
4. Durchgang: 1,5

5. Durchgang: 1,3  
6. Durchgang: 1,3  
7. Durchgang: 1,3  
8. Durchgang: 1,2

9. Durchgang: 1,4  
10. Durchgang: 1,4

### Bisherige Statusveränderungen bei den ProFiL-Teilnehmerinnen

Zum Stichtag 27. Januar 2015 haben 148 Teilnehmerinnen die formale Berufungsfähigkeit erreicht. Gleichzeitig wurden bereits 178 Teilnehmerinnen auf W3/W2-Professuren, als Full/Associate/Assistant Professor oder als Senior Lecturer/Lecturer berufen. 2 Teilnehmerinnen sind inzwischen Vizepräsidentinnen an ihren Hochschulen.

Positionen in Hochschulleitungen: 2  
Rufe auf Professuren: 178  
äquivalente Positionen in der außeruniversitären Forschung: 4  
Gast- und Vertretungsprofessuren: 106  
abgeschlossene Habilitationen: 111  
Rufe auf Juniorprofessuren: 44  
Eingeworbene Nachwuchsgruppenleitungen: 14  
Eingeworbene Heisenbergstipendien: 7  
Eingeworbene ERC Starting Grants: 4  
Heinz Maier-Leibnitz-Preise: 4





## Graduate Program Adlershof & Postdoc Program Adlershof

### Graduate Program Adlershof - Basis

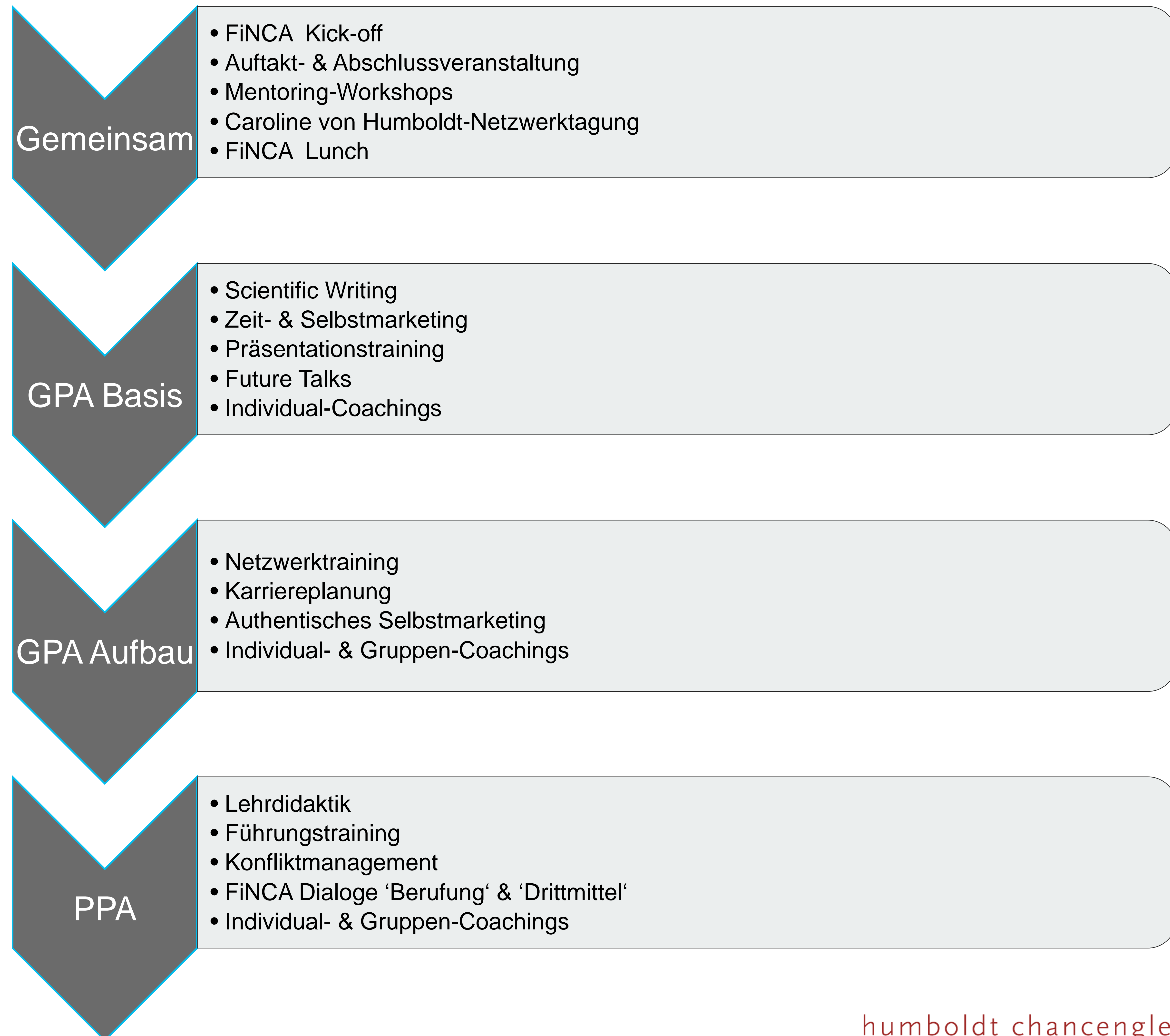
Unterstützung zu Beginn der Promotion mit vorbereitenden Trainings rund ums Schreiben, Planen und Präsentieren sowie zukunftsorientierte Vorträge und Vernetzungsveranstaltungen.

### Graduate Program Adlershof - Aufbau

Unterstützung in der zweiten Hälfte der Promotion mit Fokus auf die Karriereplanung durch Trainings, Coachings, Netzwerkveranstaltungen und einer Mentoring-Partnerschaft.

### Postdoc Program Adlershof

Umfassendes Trainings- und Coachingangebot, das strategisch und individuell auf die Postdoktorandinnen in ihren Bedürfnissen ausgerichtet ist und mit einem One-to-One-Mentoring ergänzt wird.

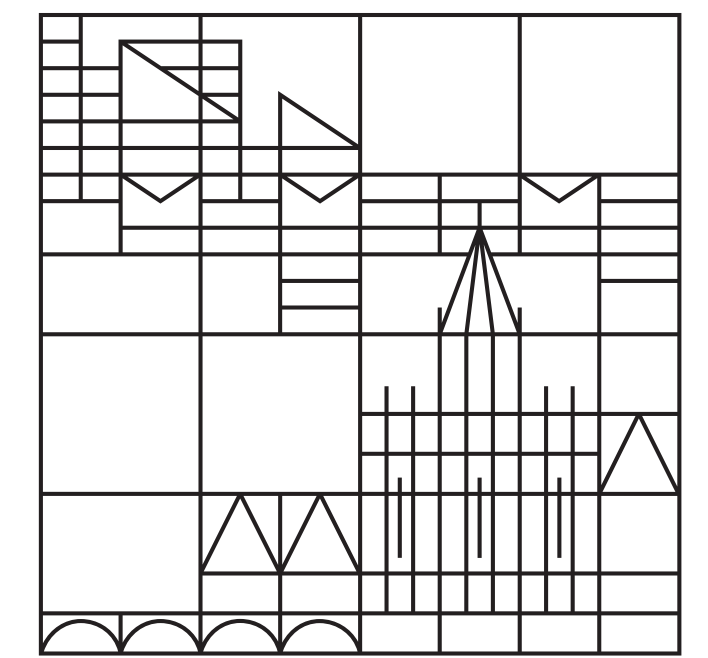




GSC 218

# Konstanz Research School Chemical Biology

Universität  
Konstanz



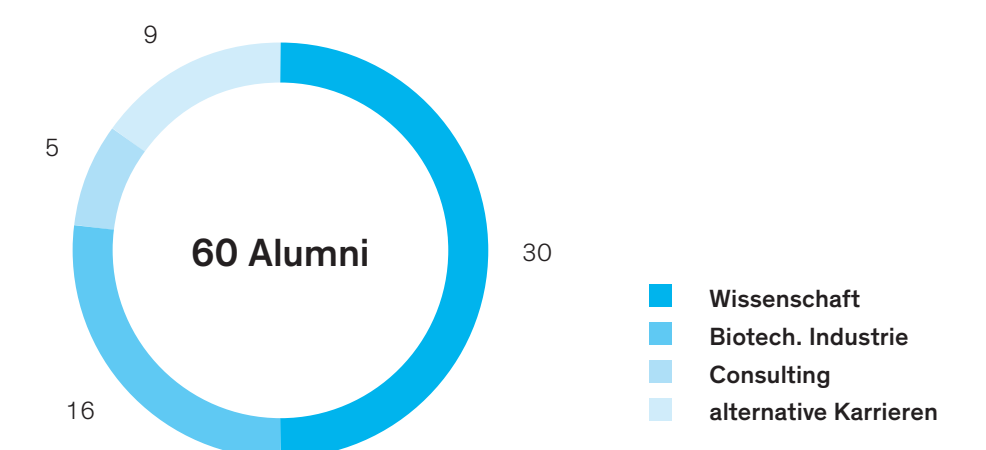
## KoRS-CB:

5 Forschungsschwerpunkte  
3 Fachbereiche

50 Principal Investigators

110 Promovierende  
60 Alumni

Kreativität und Eigenverantwortung durch  
Wertschätzung, Beratung, Begleitung



## Karriereförderung durch die Graduiertenschule

### KoRS-CB Forschungsausbildung

- Interdisziplinäre Promotionskomitees
- Jährliche *Proposals*
- Wissenschaftliche Kurse
- Profilierte Gastvorträge
- Internationale Symposien
- Promovenden-*Retreats*
- Internationale Kooperationen

### KoRS-CB Transferable Skills

- Academic Writing
- Scientific Presenting
- Intercultural Communication
- Application Training
- Data Presentation
- Academic Networking
- Good Scientific Practice

### KoRS-CB Management Courses

- Extramural Funding
- Career Development
- Project Management
- Ethics in Science
- Leadership for Future Leaders
- Peer-reviewed Publishing
- How to found a Start-Up

### KoRS-CB Mentoring

- Distinguished Research Fellows for Chemical Biology
- Brückenstipendien Promotion/Postdoc
- Mitglied im Programm „Mentoring und Training“ Baden-Württemberg (akademische Karriere)
- Mitglied bei BioLAGO e.V. (Startup und Biotech, Industrie)



## Karriereförderung durch die Universität Konstanz

### Zukunftskolleg

Innovative Karrierewege zu akademischen Spitzenpositionen

- 65 Fellows aus 20 Ländern
- Fellowships über 2 bzw. 5 Jahre mit Sach- und Investitionsmitteln
- Einwerbung unabhängiger Finanzmittel für eigene Forschungsprojekte
- Interdisziplinärer *Jour fixe*
- *Scientific Retreats*
- Mentoring durch renommierte *Senior Fellows*

### Young Scholar Fund (YSF)

Anschub- oder Kofinanzierung für NachwuchswissenschaftlerInnen bis zu 50.000 €

- mit eigenständigem wissenschaftlichen Projekt
- die bereits Drittmittelstellen eingeworben oder eigene Publikationen haben
- mit zweijähriger Postdoc-Erfahrung zu Förderbeginn
- Personalmittel für Promovenden und Hilfskräfte
- Investitions- und Sachmittel, Reisemittel

### Academic Staff Development (ASD)

Zentrale Einrichtung für WissenschaftlerInnen aller Karrierestufen

- Beratung und Coaching
- Workshops zur Kompetenzentwicklung in Forschung & Lehre
- Informationsplattformen zu Wissenschaftskarrieren
- Orientierungs- und Einführungsprogramme
- Unterstützung alternativer Karrierewege

### Karrierefürderung

Interne Einrichtungen sowie Kooperationen mit externen Partnern

- MINT-Mentoring (Industrie)
- Career Service
- Gender-Consulting for Natural Sciences
- Campus Startup Konstanz

## Kodex für promovierte WissenschaftlerInnen

### Leitlinien einer Kultur der Wertschätzung

- Selbständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung & Lehre
- Transparenz und Planbarkeit der Karriere
- Begleitung durch erfahrene MentorInnen
- Geschlechtergerechte und familienfreundliche Bedingungen
- Teilnahme an Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen
- Förderung der internationalen Sichtbarkeit
- Interessenvertretung in Gremien und via ProrektorIn
- Einbeziehung in das Monitoring der Universität

