

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



„Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland.
Status quo, Best Practice und Perspektiven“

23. und 24. Februar 2015
Humboldt-Universität zu Berlin

Eine Tagung der Berlin School of Mind and Brain
in Kooperation mit dem
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Tagungsdokumentation Tag 1 (23. Februar 2015)



Kontakt:

Dr. Anne Löchte
Humboldt-Universität zu Berlin
Berlin School of Mind and Brain
10099 Berlin
anne.loechte@hu-berlin.de
www.mind-and-brain.de/career/

Programmverantwortliche:

Dr. Anne Löchte, Berlin School of Mind and Brain
Alice Hohn, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland: Status Quo, Best Practice und Perspektiven

EINE TAGUNG DER BERLIN SCHOOL OF MIND AND BRAIN
IN KOOPERATION MIT DEM WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG (WZB)

23. und 24. Februar 2015 — Humboldt-Universität zu Berlin

INHALTE

Mit der Exzellenzinitiative hat es einen Schub in der Doktorandenausbildung gegeben. Doch wohin gehen all die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nach der Promotion? Bezüglich der Karrierewege sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch außerhalb herrscht große Unsicherheit. Die Erfahrung zeigt: Die (Post-) Doktorandinnen und -Doktoranden wünschen sich Orientierung und Beratung. Auch die Hochschulrektorenkonferenz und der Wissenschaftsrat sehen Handlungsbedarf und haben im Jahr 2014 Empfehlungen zur Unterstützung von

Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses herausgegeben. Doch welche Konzepte und Maßnahmen sind geeignet? Was können die Graduiertenschulen und Cluster leisten? Wie begegnen die Universitäten dieser Herausforderung? In Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) möchte die Berlin School of Mind and Brain (durch die Exzellenzinitiative gefördert seit 2006) mit dieser Tagung eine Plattform für den Dialog schaffen, mit Expertenvorträgen, Diskussionen, Workshops und Best-Practice-Beispielen.

ZIELGRUPPE

Die Tagung richtet sich vorrangig an die für Beratung, Weiterbildungsmaßnahmen und Karriereentwicklung verantwortlichen Koordinatorinnen

und Koordinatoren der Graduiertenschulen und Cluster der Exzellenzinitiative sowie an Dachgraduiertenschulen.



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

- 12.00 Anreise, Registrierung und Imbiss
- 13.00 Grußwort
Prof. Dr. PETER FRENSCH, Vizepräsident für Forschung der Humboldt-Universität zu Berlin
- 13.15 **Angebot, Bedarf und Herausforderungen: Akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs**
KOLJA BRIEDIS, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH, Hannover
- 13.45 **Personalentwicklung aus europäischer Perspektive**
VICTORIA LLOBET, Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi), Brüssel, und ALICE HOHN, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
- 14.30 Diskussion
- 15.00 Kaffeepause
- 15.30 **Kompetenzprofile von NachwuchswissenschaftlerInnen – wissenschaftliche Forschung und außerwissenschaftliche Karriere**
Dr. SIBEL VURGUN, UniWiND Arbeitsgruppe, Eberhard Karls Universität Tübingen
- 16.00 Diskussion
- 16.30 Posterausstellung: Best Practice (mit Kaffee)
- 17.00 **Personalentwicklungskonzepte (Kurzvorstellung und Diskussion)**
Dr. JULIA MESKAUSKAS, Careers-in-Motion Centre, Exzellenzcluster Cells in Motion, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
KATHARINA HÖRNER, Center for Leadership and People Management, Ludwigs-Maximilians-Universität München
BARBARA BERTGES, Personalentwicklungskonzept der RWTH Aachen
- 18.30 Ende des Tages, im Anschluß gemeinsames Abendessen

9.00 **Promoviert – was nun? Karriereorientierungen, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Vortrag und Diskussion)**

Prof. Dr. HEIKE KAHLERT, Ruhr-Universität Bochum

10.15 Kaffeepause

10.45 **Parallele Workshops: Maßnahmen zur Karriereentwicklung**

Workshop 1 **Maßnahmen zur Karriereorientierung**

Moderation: Dr. MATTHIAS SCHWARZKOPF (karriereberatung-akademiker.de)

Dr. REGINA VON SCHMELING: Peer Mentoring (Humboldt-Universität zu Berlin)

BARBARA NICKELS: Coaching (Leuphana Universität Lüneburg)

Dr. NICOLE AUFERKORTE-MICHAELIS: ScienceCareerNet Ruhr (Universität Duisburg-Essen)

Workshop 2 **Von der Promotion zur Professur?**

Moderation: Dr. BETTINA SCHREYÖGG (Universität Hamburg)

BIRGA STENDER: Promotion plus (Leibniz Universität Hannover)

Dr. CHRISTOPH SCHERFER: Researcher Development Program (Freie Universität Berlin)

KATRIN PEERENBOOM: Management-Programm

»Auf dem Weg zur Professur« (Universität Heidelberg)

Workshop 3 **Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Moderation: CARMEN KURBJUHN (Humboldt-Universität zu Berlin)

PETRA VAN HEEK: Talenta – Fraunhofer Programm für Wissenschaftlerinnen (Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft, München)

TANJA GUGGENBICHLER: Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen (Wirtschaftsuniversität Wien)

SANDRA GRIESE: Mentoring für Postdoktorandinnen (Europa-Universität Viadrina)

DOROTHEA JANSEN: ProFiL-Programm (TU, FU und HU Berlin)

12.15 **Podiumsdiskussion mit den ModeratorInnen: Erkenntnisse aus den Workshops**

13.00 Ende der Veranstaltung und gemeinsames Mittagessen

ANMELDUNG UND TAGUNGSINFORMATIONEN

Unter folgendem Link finden Sie ein Anmeldeformular sowie weitere Informationen zu Anreise und Unterkünften:

→ www.mind-and-brain.de/career/konferenz-2015/

Bitte beachten Sie: Hotelkontingente (Selbstzahler) sind bis zum 23.1. bzw. 1.2.2015 reserviert.

TAGUNGSGEBÜHR

Die Tagungsgebühr beträgt 170 Euro inkl. MwSt. Nach der Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung. Fahrt- und Hotelkosten tragen die Teilnehmenden bitte selbst.

PROGRAMMVERANTWORTLICHE

Dr. Anne Löchte, Berlin School of Mind and Brain

Alice Hohn, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

VERANSTALTUNGSORT

Humboldt-Universität zu Berlin
Humboldt Graduate School
Luisenstraße 56
Festsaal, 2. OG
10117 Berlin

KONTAKT UND POSTANSCHRIFT

Dr. Anne Löchte
Humboldt-Universität zu Berlin
Berlin School of Mind and Brain
10099 Berlin
Tel.: 030/2093-1791
Fax: 030/2093-1802
→ mb-careers@hu-berlin.de
→ www.mind-and-brain.de



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Grußwort Prof. Dr. Peter Frensch
„Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs
in Deutschland. Status quo, Best Practice, Perspektiven“
Montag, 23.2.2015, 13.00 Uhr, Luisenstraße 56, Festsaal

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Peter Frensch und ich bin der Vizepräsident für Forschung der Humboldt-Universität. Ich freue mich sehr, Sie heute auch im Namen des Präsidiums der Humboldt-Universität zu dieser Konferenz begrüßen zu dürfen. Erst vor zehn Tagen haben wir hier in diesem Saal den dritten Karrieretag der Humboldt Graduate School durchgeführt, der Dachorganisation unserer strukturierten Promotionsprogramme. Die Veranstaltung war zum dritten Mal in Folge ausgebucht, was einmal mehr gezeigt hat, wie groß das Bedürfnis ist, sich frühzeitig einen Weg in eine Karriere nach der Promotion – ob in der Wissenschaft selbst oder in anderen Bereichen – zu ebnen. Das wiederum zeigt uns allen, dass die Universitäten und die Wissenschaft allgemein nur gewinnen können, wenn sie tragfähige Konzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickeln und fördern.

Deshalb freue ich mich sehr, dass wir diese Tagung hier auf dem Campus Nord der Humboldt-Universität ausrichten können, in einem Gebäude, das zum überwiegenden Teil von strukturierten Promotionsprogrammen genutzt wird und gewissermaßen die Kernzelle des Nachwuchses an der Humboldt-Universität bildet. Und ich freue mich sehr, dass Sie so zahlreich an dieser Konferenz teilnehmen und Ihre Grundideen mit uns teilen.

Der wissenschaftliche Nachwuchs, das muss ich hier nicht weiter ausführen, ist auf universitärer Ebene länderübergreifend von herausragender Bedeutung. Spitzenuniversitäten haben den Anspruch an sich selbst, den Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ zu gewinnen. Diesen Wettbewerb gewinnt aber nur derjenige, der einerseits bestmögliche Bedingungen für wissenschaftliche Arbeit und Forschung bieten, andererseits aber auch Zukunftsperspektiven für Doktoranden und Post-Doktoranden aufweisen kann. Gerade durch die Exzellenzinitiative wird den Universitäten die Möglichkeit gegeben, Nachwuchsförderung unabhängig von der finanziellen Grundausstattung der jeweiligen Universität zu betreiben. Hier an der Humboldt-Universität ist es uns so zum Beispiel möglich gewesen, in den letzten zehn Jahren knapp über 60 strukturierte Promotionsprogramme – von denen knapp ein Drittel unmittelbar oder über unser Zukunftskonzept

exzellenzfinanziert ist – aufzubauen, die sich zwar in ihrer Größe und Ausrichtung teils stark unterscheiden, aber im Generellen das Ziel teilen, die Bedingungen für Promotionen und Post-Doktoranden-Forschung so gut wie möglich zu gestalten.

Doch beim Thema „Zukunftsperspektiven“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs stehen wir, das müssen wir offen zugeben, noch relativ am Anfang. Wir wissen, dass wir eine Verantwortung für unseren Nachwuchs tragen und wissen, dass wir exzellente Expertinnen und Experten ausbilden, die weltweit erfolgreich sein können. Aber wir müssen auch feststellen, dass wir trotz Exzellenzinitiative nicht allen unseren exzellenten Promovenden eine Anschlussstätigkeit anbieten können, und dass es uns bislang an Konzepten mangelt, wie wir den Nachwuchs fördern und ihm eine verlässliche Perspektive bieten können. Zwar fördern wir hier an der Humboldt-Universität die Einrichtung von Tenure Tracks für Juniorprofessuren und bemühen uns grundsätzlich langfristige Verträge zu vergeben, aber dennoch ist es klar, dass diese Initiativen nur ein kleiner Teil dessen sein können, was wir eine nachhaltige Nachwuchspolitik nennen können.

Eines unserer erfolgreichsten Programme, die Berlin School of Mind and Brain, das bereits seit 2006 durch die Exzellenzinitiative gefördert wird, hat nun bereits seit einiger Zeit eine eigene Stelle für die Karriereentwicklung und -beratung der eigenen Absolventen eingerichtet, was meines Wissens nicht nur an unserer Universität, sondern auch deutschlandweit eher die Ausnahme in Graduiertenschulen ist. Auf diese gute Initiative aufbauend möchten wir als Humboldt-Universität gemeinsam mit der Berlin School of Mind and Brain die Diskussion voranbringen, und diese Konferenz, die Berlin School of Mind and Brain in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) organisiert hat, soll unterschiedliche Perspektiven in Dialog setzen, um noch weitere Ideen zu generieren und die Entwicklung tragfähiger Konzepte zu befördern.

Lassen Sie mich also einen ganz herzlichen Dank an die Organisatorinnen der Konferenz, vor allem an Frau Dr. Anne Löchte von der Berlin School of Mind and Brain und an Frau Alice Hohn vom WZB richten, und Sie alle noch einmal ganz herzlich willkommen heißen. Ich bin sehr gespannt auf die Ergebnisse dieser Konferenz und die weiterführende Diskussion.

Herzlichen Dank!

Gezielte Förderung?

Angebot, Bedarf und Nutzung von akademischer
Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Berlin, den 23. Februar 2015

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Ziele der Studie
3. Perspektive der Nutzer(innen)
4. Perspektive der Anbieter
5. Schlussfolgerungen

1. Ausgangslage

Zunehmende Relevanz des Themas:

- **EU Forschercharta:** „Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen.“ (Europäische Kommission 2005: 19f.)
- EU Gütesiegel „**HR Excellence in Research**“: 102 Institutionen aus 28 Ländern
- **Stifterverband:** Leitlinien für akademisches Personalmanagement (Schlüter und Winde 2009)

1. Ausgangslage

Zunehmende Relevanz des Themas:

- Widersprüche für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler:
 - rund die Hälfte bis zwei Drittel möchten in der akad. Forschung und Lehre verbleiben, aber nur 21% der Promovierten sind rund 5 Jahre nach der Promotion noch dort
 - 39% des Nachwuchses an Universitäten schätzt die Beschäftigungsaussichten innerhalb des Wissenschaftssystems als gut ein
 - Planbarkeit der Karriere wird nur selten als gut angesehen (15%)
 - Arbeitsstrukturen innerhalb der Wissenschaft unterscheiden sich wesentlich von den Strukturen außerhalb des Wissenschaftssystems (Minks und Schaeper 2002: 118ff).

1. Ausgangslage

- **Definition:** Personalentwicklung ist „die systematisch vorbereitete, durchgeführte und kontrollierte Förderung der Anlagen und Fähigkeiten des Mitarbeiters in Abstimmung mit seinen Erwartungen und Fähigkeiten“ (Rüter, 1988, zitiert nach Rosenstiel, 2003: 211)
- **Potentielle Barrieren:**
 - Hausberufungsverbot: Ausbildung für andere Arbeitgeber
 - Mehrzahl der Promovierten verlässt perspektivisch die Wissenschaft
 - Projektkarrieren
 - Unscharfer Personalbegriff (Promovierende mit Stipendium?)
 - Pellert und Widmann (2008): Wissenschaftler(innen) sehen sich in erster Linie als autonome Fachexpert(inn)en und nicht als Personal einer Forschungseinrichtung. Man will „ungern managen oder gemanagt werden beziehungsweise hat ein ambivalentes Verhältnis zu **Leitungsaufgaben**“ (S. 14).

1. Ausgangslage

Warum trotzdem Personalentwicklung?

- **Personalentwicklung als Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen:**
 - Zunehmende Einwerbung von Drittmitteln
 - Beitrag zur Profilbildung (Wettbewerb um die „besten Köpfe“)
 - Veränderung der Governancestrukturen an Hochschulen
- **Potentieller Nutzen für Wissenschaftseinrichtungen:**
 - Kurzfristige Kompetenzentwicklung des eigenen Personals
 - Zielgerichtete Qualifikationsphasen (Promotionsabbruch)
- **Potentieller gesellschaftlicher Nutzen:**
 - Durchlässigkeit zwischen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsfeldern erleichtern
 - Wissens- und Technologietransfer

2. Ziele der Studie

Zwei komplementäre Befragungsstudien

- **Stifterverband:** Befragung von Leitungen und Personalverantwortlichen an Hochschulen mit Promotionsrecht, an außeruniversitären Forschungsorganisationen und Begabtenförderwerken
- **DZHW:** Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Mittelbau, Promovierende und Postdocs)

2. Ziele der Studie

Leitende Fragestellungen waren u. a.:

- Inwiefern besteht auf der Seite der Nachwuchswissenschaftler(innen) Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele? (Frage des Bedarfs)
- Wie gut fühlen sich junge Forschende hinsichtlich der beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt?
- Welchen Bedarf an Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung äußern Nachwuchswissenschaftler(innen)?
- Wie schätzen die Wissenschaftseinrichtungen selbst die Notwendigkeit von Personalentwicklung ein?
- Wie werden Maßnahmen der Personalentwicklung koordiniert, kommuniziert und finanziert?

3. Perspektive der Nutzer(innen)

Methodik und Datengrundlage (WiNbus)

Getrennte Analysen für zwei Teilgruppen:

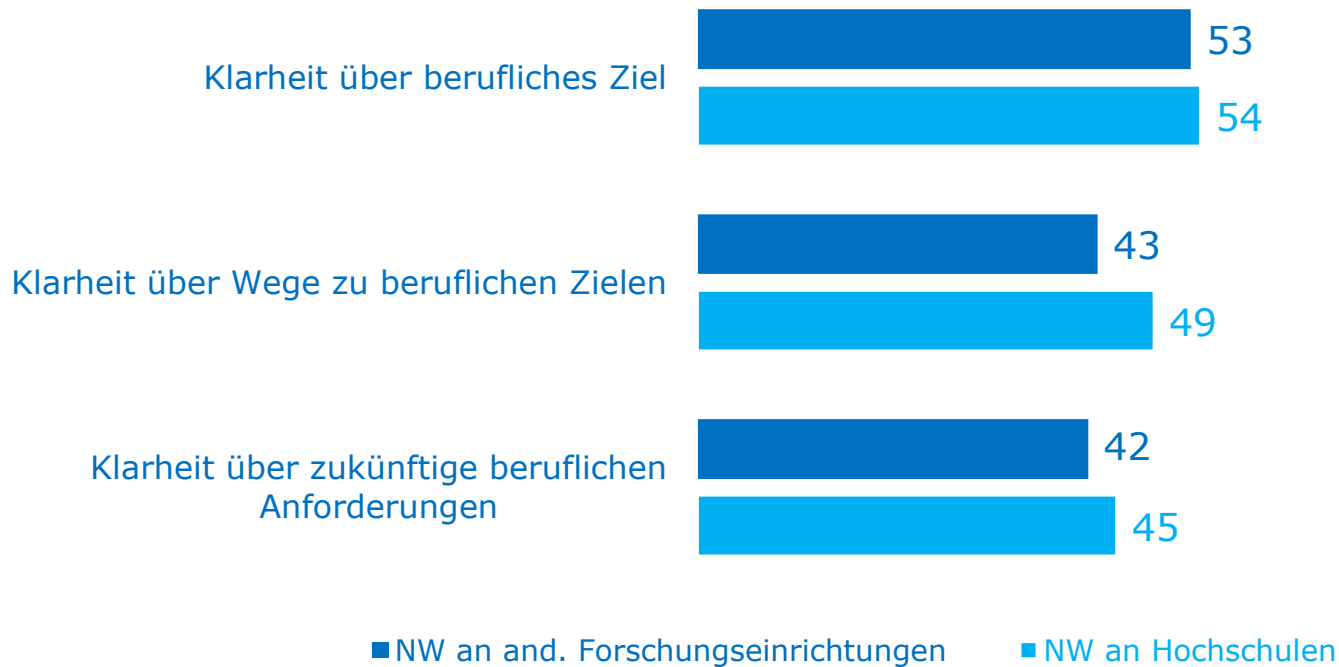
Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen: N=4.425

Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären
Forschungseinrichtungen: N=1.326

3. Perspektive der Nutzer(innen)

Berufliche Ziele

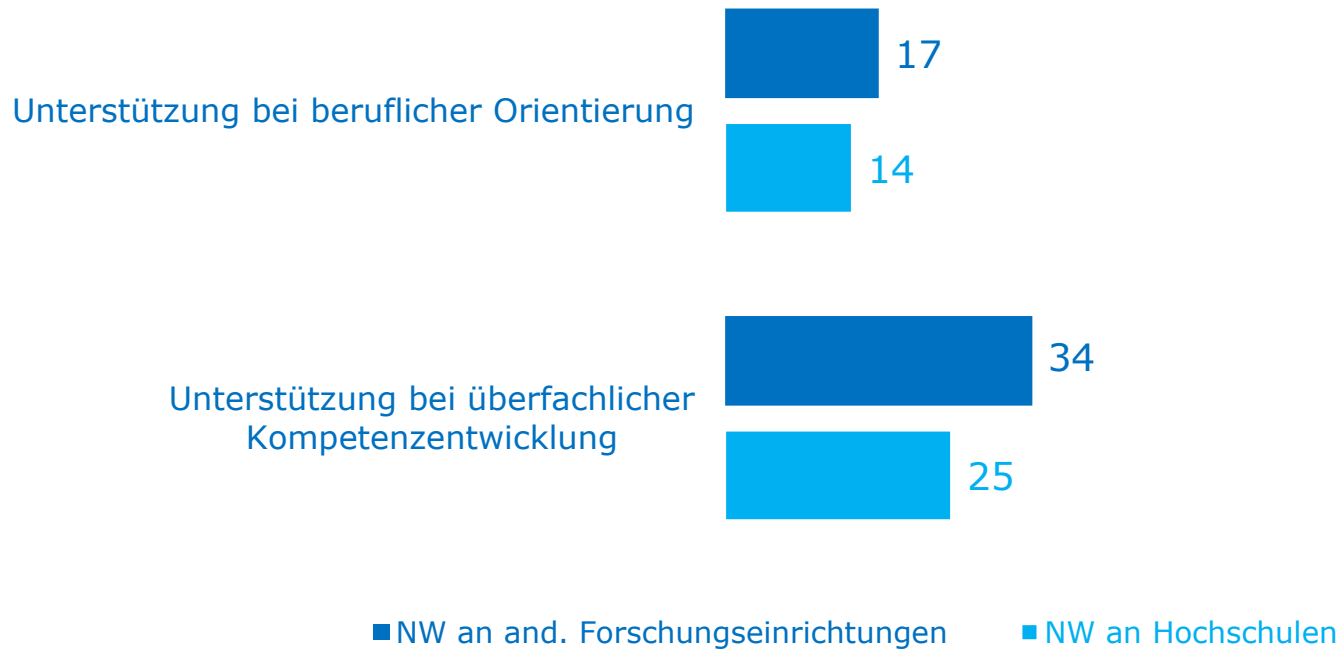
- Zwar kann fast jede(r) Befragte ein berufliches Ziel benennen (rund die Hälfte strebt an, in zehn Jahren an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wissenschaftlich tätig zu sein), aber gleichzeitig ist sich nur rund der Hälfte der Befragten sicher, dass sie dieses benannte Ziel hat.



3. Perspektive der Nutzer(innen)

Wahrgenommene Unterstützung von zentralen Einrichtungen

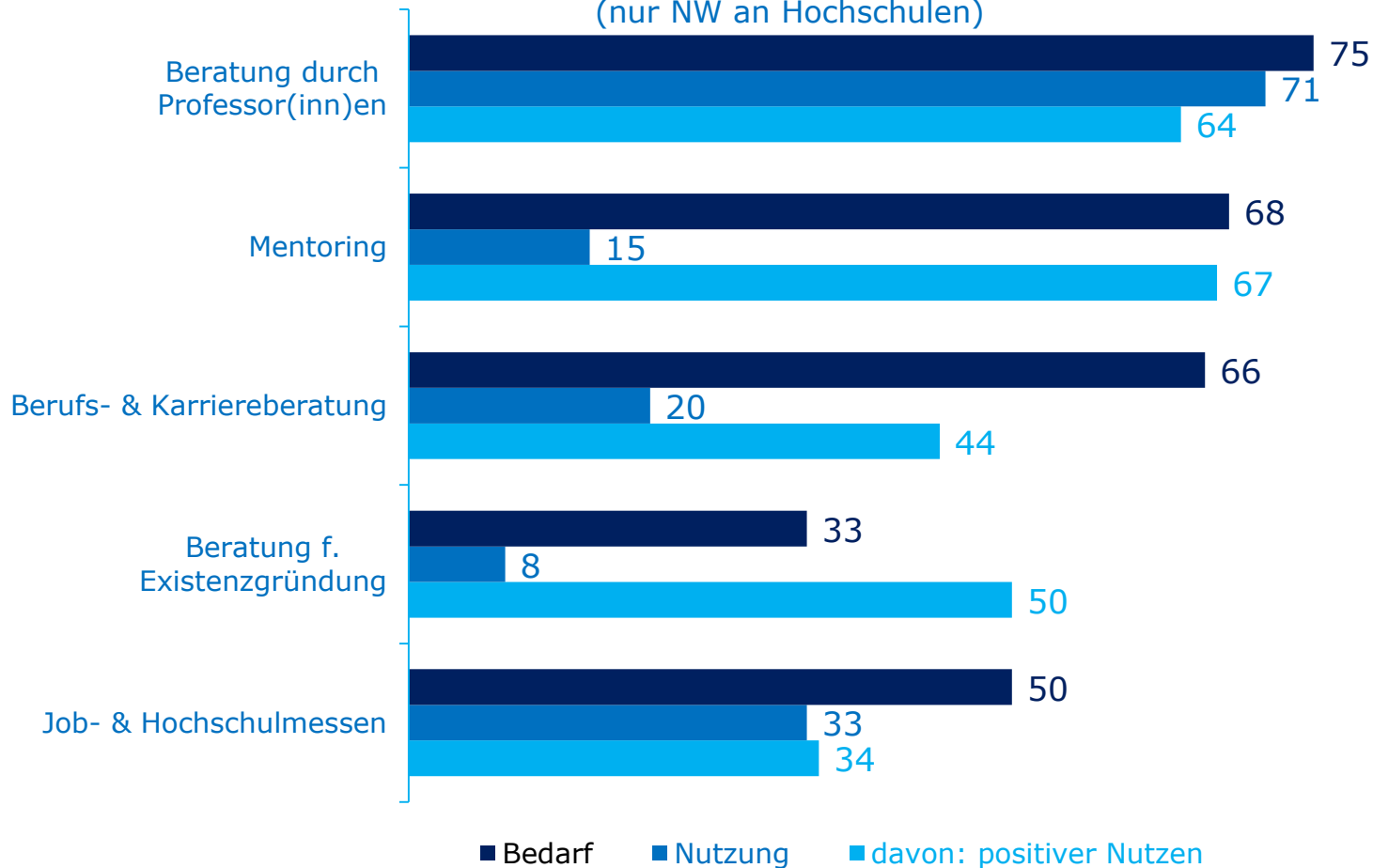
- Der wissenschaftliche Nachwuchs fühlt sich von der Hochschule als Institution bzw. von zentralen Einrichtungen der Hochschule nur selten gut unterstützt, wenn es um die berufliche Orientierung oder um die überfachliche Kompetenzentwicklung geht.



3. Perspektive der Nutzer(innen)

Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung

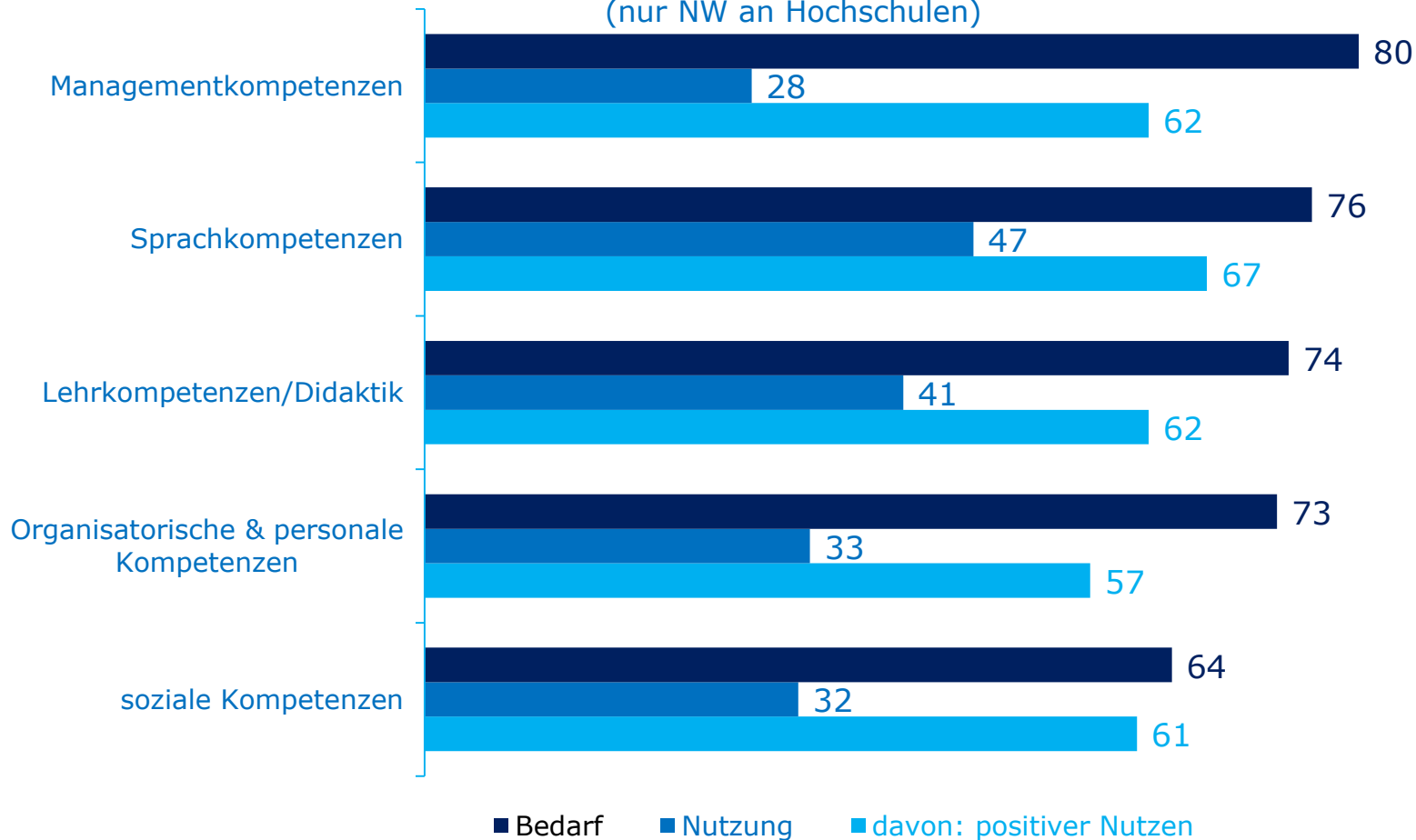
(nur NW an Hochschulen)



3. Perspektive der Nutzer(innen)

Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung

(nur NW an Hochschulen)



4. Perspektive der Anbieter

Befragt wurde

- an Hochschulen mit Promotionsrecht (110),
- an Instituten der vier großen Forschungsorganisationen (254) MPG, FhG, WGL, HGF und
- an den vom BMBF geförderten Begabtenförderwerken (12).

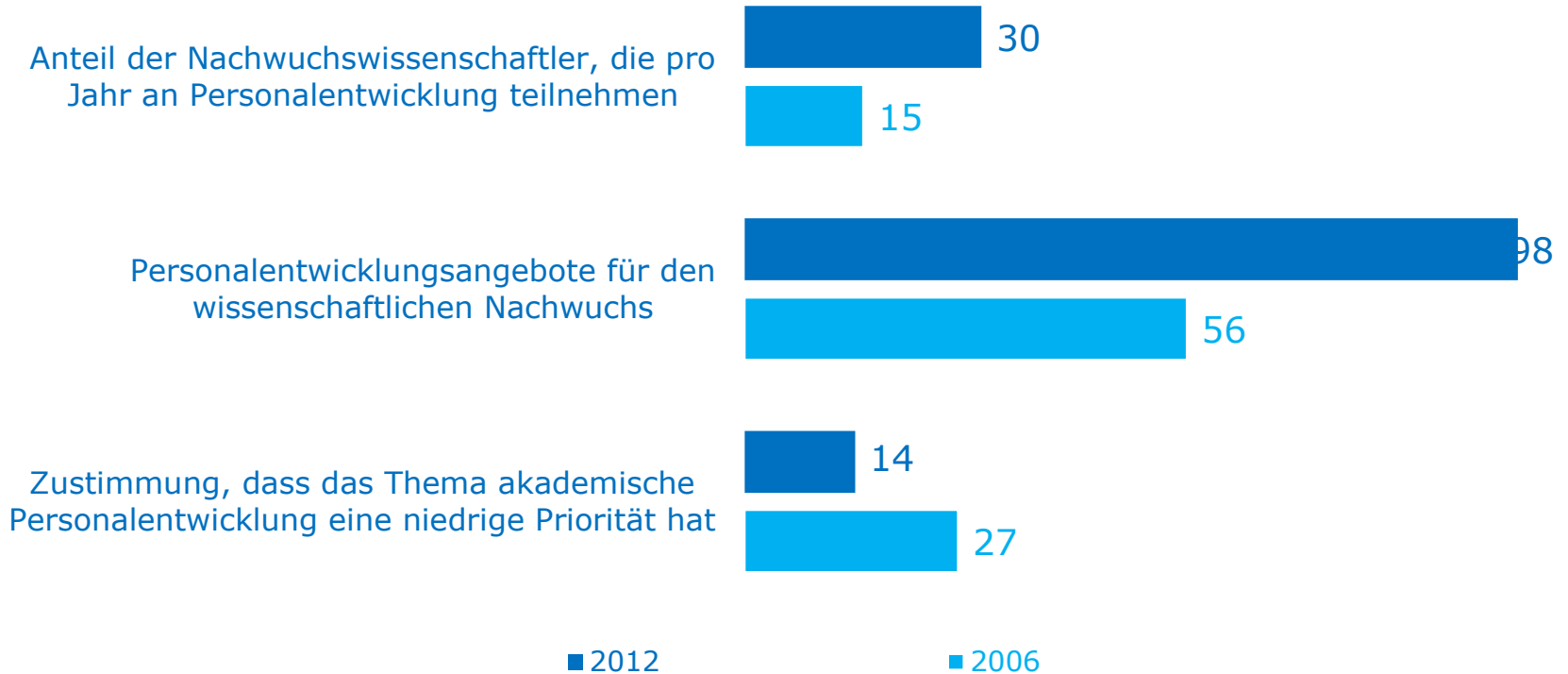
Beteiligung:

- 45% der Hochschulen,
- 46% der Forschungsinstitute
(MPG: 32%, FhG: 40%, WGL: 51%, HGF: 72%),
- 67% der Begabtenförderwerke

4. Perspektive der Anbieter

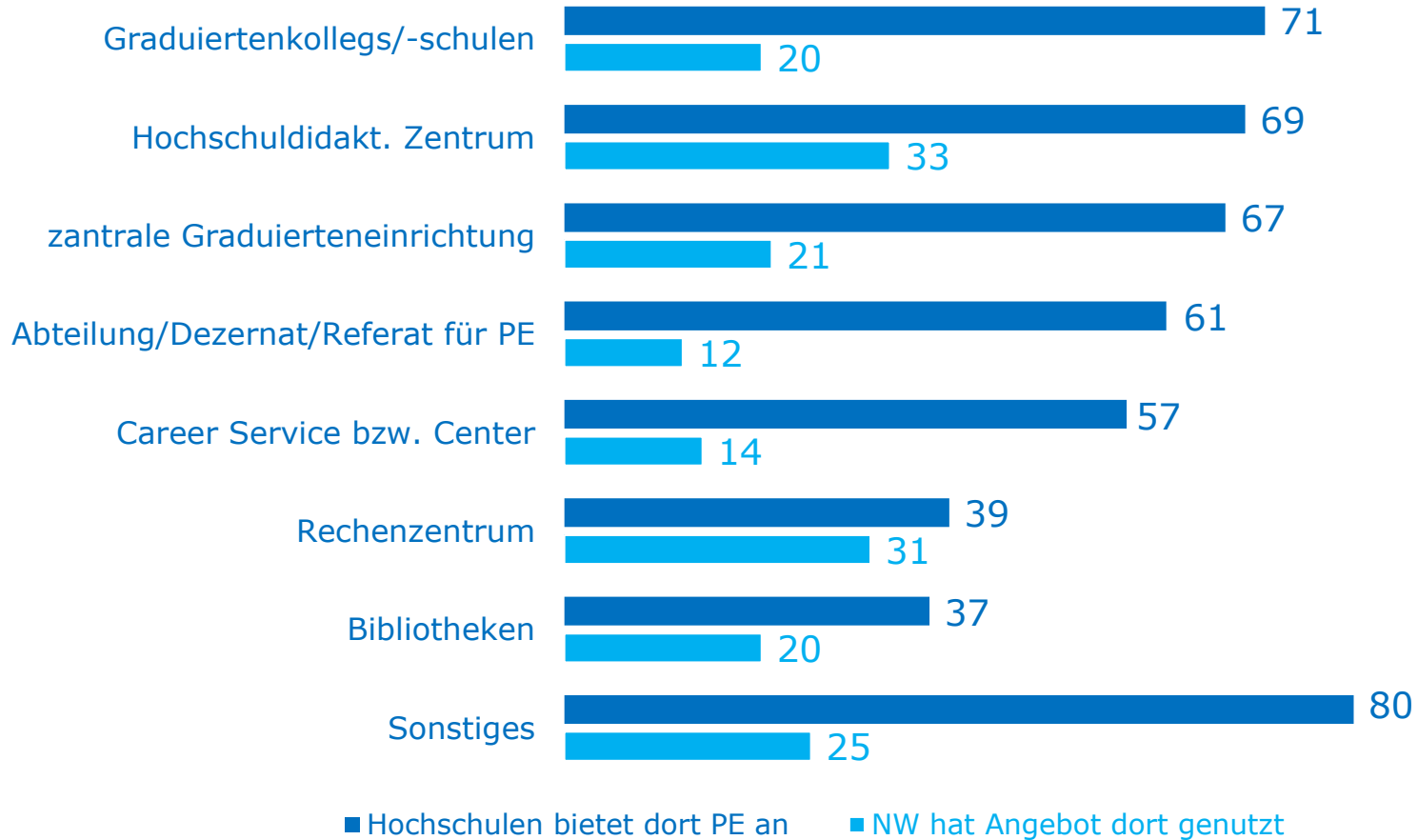
Ausweitung an den Hochschulen

- Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat an den Hochschulen in den letzten Jahren deutlich zugenommen, sowohl im Angebot der Einrichtungen als auch in den Teilnahmequoten.



4. Perspektive der Anbieter

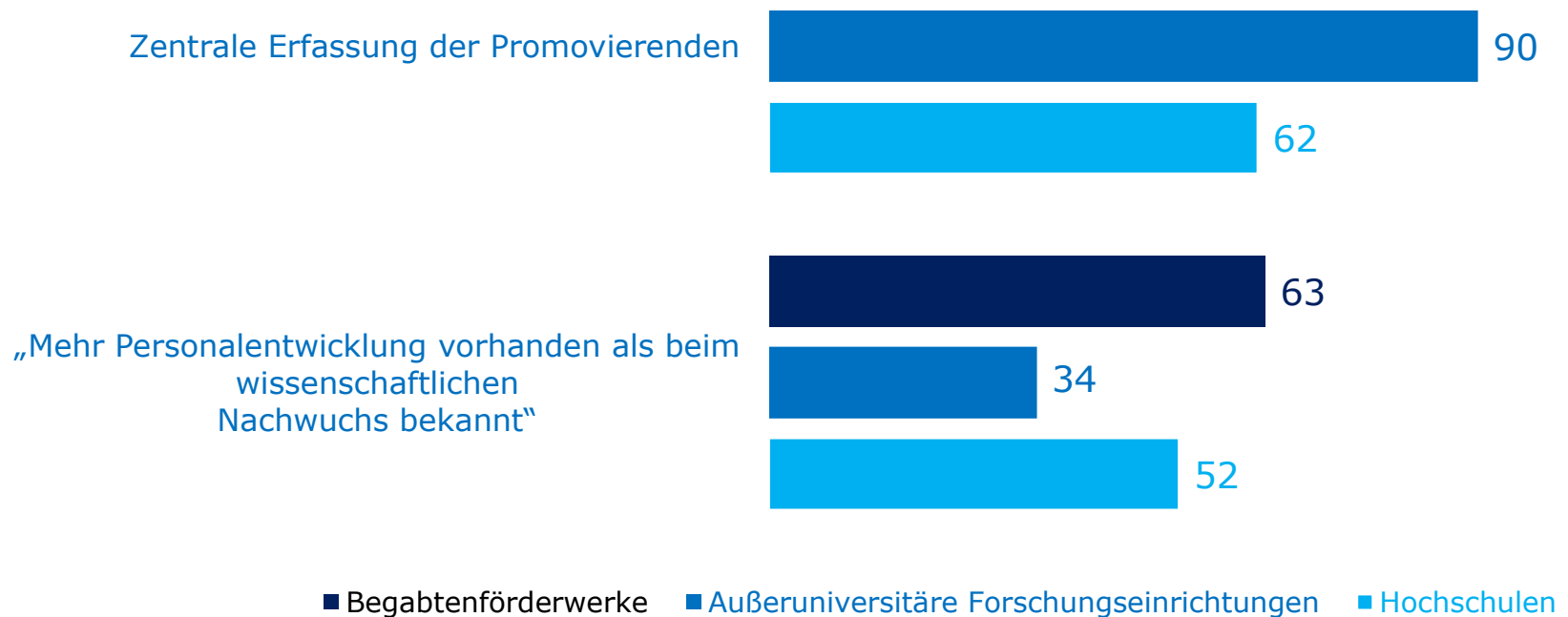
Angebot und Nutzung von PE-Maßnahmen



4. Perspektive der Anbieter

Kommunikations- und Koordinationsprobleme

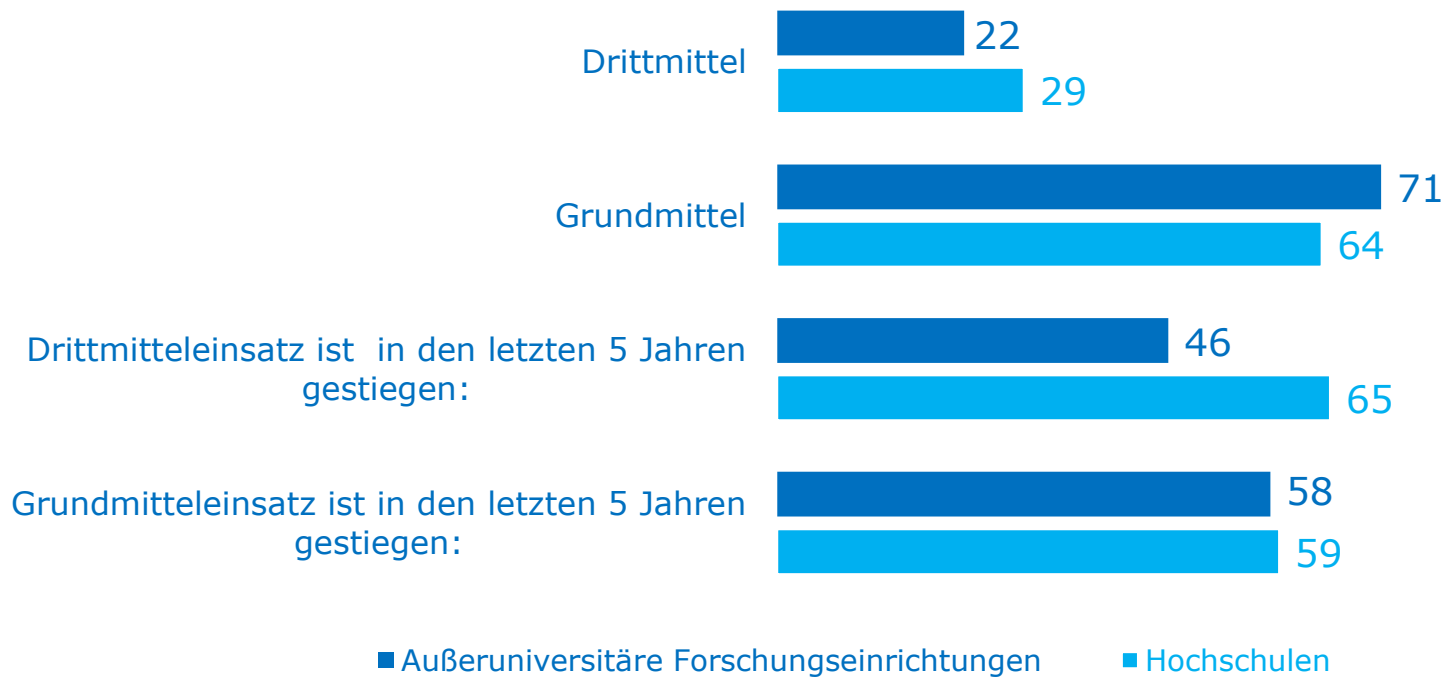
- Eine naturwüchsige Organisation führt zu Koordinations- und Kommunikationsschwierigkeiten.



4. Perspektive der Anbieter

Drittmittelabhängige Finanzierung

- Es gibt eine relativ hohe Drittmittelquote bei der Finanzierung der Personalentwicklung und auch viele Mittel der Exzellenzinitiative in diesem Bereich. Das geht einher mit eingeschränkter Planungssicherheit.



5. Schlussfolgerungen

Zielgruppengerecht zuschneiden, systematisieren und finanziell fördern

- **Zielgruppengerecht zuschneiden:**

- Sensibilisierung und Schulung von Professor(inn)en
- Berufliche Orientierung und Mentoring in Zusammenarbeit mit Partnern außerhalb der Wissenschaft stärken
- Umfassende Kompetenzentwicklung in den Blick nehmen

- **Systematisieren:**

- Definition und Erfassung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Monitoring über einheitliche Kennzahlen zu Personal- und Mitteleinsatz
- Personalentwicklungsstellen als Informationsbroker

5. Schlussfolgerungen

Zielgruppengerecht zuschneiden, systematisieren und finanziell fördern

- **Finanzielle Förderung:**

- Wesentliche Finanzierung über den Grundhaushalt
- Verstetigte Förderprogramme
- Vergabe von Mitteln an Standards in der Personalentwicklung koppeln, Bsp. Gütesiegel EU Excellence in Human Resources

Vielen Dank!

Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)

Kolja Briedis
+49 (0) 511/1220-232
briedis@dzhw.eu

Weitere Informationen:
www.dzhw.eu
www.winbus.eu



Literatur

- Briedis, Kolja, Jaksztat, Steffen, Schneider, Julia, Schwarzer, Anke, und Mathias Winde. 2013. *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme*. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.
- Briedis, Kolja, Jaksztat, Steffen, Preßler, Nora, Schürmann, Ramona, und Anke Schwarzer. 2014. *Berufswunsch Wissenschaft. Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Europäische Kommission. 2005. *Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*.
- Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009. *Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgang 1997 zehn Jahre nach dem Examen*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Jaksztat, Steffen, Schindler, Nora, und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Minks, Karl-Heinz, und Hilde Schaeper. 2002. *Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Pellert, Ada, und Andrea Widmann. 2008. *Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft*. Münster: Waxmann Verlag.
- Rosenstiel, Lutz. 2003. *Grundlagen der Organisationspsychologie : Basiswissen und Anwendungshinweise*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schlüter, Andreas, und Mathias Winde, Hrsg. 2009. *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.

Die Europäische "Human Resources Strategy for Researchers"

Victoria Llobet, Kooperationsstelle EU der
Wissenschaftsorganisationen

Berlin, 23. Februar 2015

KoWi - Aufbau und Mandat

- eine von (aktuell vier) sog. „Hilfseinrichtungen der Forschung“
- finanziert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
- zugleich NKS zum ERC (mit dem EU-Büro des BMBF)
- Doppelstruktur (an zwei Bürostandorten, Bonn & Brüssel)
- Auftrag:
 - Information, Beratung, Schulung zur EU-Forschungsförderung für Leitungen, Forschende und Administratoren an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland
 - Aufbau einer Institutionsgrenzen überschreitenden Beratungsexpertise zur Betreuung der Kooperationen von Wissenschaft und Wirtschaft in Europa
 - Anlassbezogene Unterstützung der Mitglieder des KoWi-Trägervereins mit bedarfsgerechten Service-Angeboten

Verein zur Förderung europäischer und internationaler wissenschaftlicher Zusammenarbeit e.V.



Horizon 2020 – Framework Programme for Research and Innovation

Part I – Excellent Science

1. European Research Council (ERC)

2. Future and Emerging Technologies (FET)

3. Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)

4. European Research Infrastructures, including e-infrastructures

Part II – Industrial Leadership

1. Leadership in Enabling & Industrial Technologies (LEIT)

- Information and Communication Technologies
- Nanotechnologies, Advanced Materials, Advanced Manufacturing and Processing and Biotechnology
- Space

2. Access to Risk Finance

3. Innovation in SMEs

Part III – Societal Challenges

1. Health, demographic change and wellbeing
2. Food security, sustainable agriculture, marine, maritime and inland water research and the bioeconomy
3. Secure, clean and efficient energy
4. Smart, green and integrated transport
5. Climate action, environment, resource efficiency and raw materials
6. Inclusive, innovative and reflective societies
7. Protecting freedom and security

Part IV
Spreading excellence & widening participation

Part V
Science with & for Society

Non-nuclear direct actions of the Joint Research Centre (JRC)

The European Institute of Innovation and Technology (EIT)

Marie Skłodowska-Curie Actions – Ziele

- Stärkung des Europäischen Forschungsraums
 - Anreize für den Beruf als Forscher schaffen
 - Forschende in Europa halten und nach Europa holen
- Steigerung von **Mobilität** durch Austausch von Personal, Wissen und Technologie
 - international
 - interdisziplinär
 - intersektoral
- Förderung der wissenschaftlichen Karriere
 - Schlüsselkompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft
 - Faire und attraktive Arbeitsbedingungen

Marie Skłodowska-Curie Actions

Innovative Training Networks (ITN)	European Training Networks	Institution als Antragsteller
	European Industrial Doctorates	
	European Joint Doctorates	
Personalaustausch (RISE)	International Research Staff Exchange Scheme	Forscher & Betreuer als Antragsteller
COFUND	Doctoral and postdoctoral programmes	
Individual Fellowships (IF)	European Fellowships	Forscher & Betreuer als Antragsteller
	Global Fellowships	

Der Europäische Forschungsraum (ERA)

„Die Union hat zum Ziel, ihre wissenschaftlichen und technologischen Grundlagen dadurch zu stärken, dass ein europäischer Raum der Forschung geschaffen wird, in dem Freizügigkeit für Forscher herrscht und wissenschaftliche Erkenntnisse und Technologien frei ausgetauscht werden [...].“ Art. 179 Abs. 1 AEUV

5 Prioritäten für die Ausgestaltung von ERA (KOM Mitteilung 2012 zu ERA):

- more effective national research systems
- optimal transnational cooperation and competition
- an open labour market for researchers
- gender equality and gender mainstreaming in Research
- optimal circulation, access to, and transfer of, scientific knowledge including via digital ERA

Europäische Charta für Forscher

- Verhaltenskodex der Europäischen Kommission für die Einstellung von Forschenden (Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005)
- Ziele in den Marie Skłodowska-Curie Actions:
 - Förderung der Karriereentwicklung (v.a. durch Mobilität)
 - Erweiterung der Weiterbildungsmöglichkeiten (*soft skills* etc.)
 - Transparenz in den Bewerbungs- und Auswahlverfahren
 - Angemessene *work/life balance* für Forschende
 - Jobsicherheit: Arbeitsverträge statt Stipendien
 - Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung



16 „Endorsements“ in Deutschland

- Hochschulrektorenkonferenz
- Alexander von Humboldt-Stiftung
- Deutscher Akademischer Austausch Dienst
- Fraunhofer Gesellschaft
- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg
- Universität Potsdam
- Fachhochschule Brandenburg
- Fachhochschule Köln
- Fachhochschule Münster
- Hochschule für angewandte Wissenschaften München
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Leibniz-Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei
- Lead Discovery Center
- European XFEL GmbH
- Polymaterials AG

HR Strategy

- “The “HR Strategy for Researchers” supports research institutions and funding organisations in the implementation of the Charter & Code in their policies and practices.
- The concrete implementation of the Charter & Code by research institutions will render them more attractive to researchers looking for a new employer or for a host for their research project.
- Funding organisations implementing the Charter & Code principles will contribute to the attractiveness of their national research systems and to the attractiveness of the European Research Area more generally.
- The logo “HR Excellence in Research” will identify the institutions and organisations as providers and supporters of a stimulating and favourable working environment.”

Fünf Schritte zur HR Strategy



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Durchführungsschritte

Schritt 1	Interne Analyse der Einrichtung anhand der 40 Charta Prinzipien (Gap-Analysis)
Schritt 2	Publication der "Human Resources Strategy" (Action Plan)
Schritt 3	Analyse and Anerkennung durch die Europäische Kommission durch die Verleihung des Logos
Schritt 4	Selbstüberprüfung mindestens alle 2 Jahre und Veröffentlichung auf der Webseite
Schritt 5	Externe Evaluierung durch die Europäische Kommission nach 4 Jahren

Beispiel: Action Plan der „Copenhagen Business School“

- “The implementation group found that Danish legislation and CBS practice are in accordance with the principles of the Charter and Code”.
- However, the implementation group called upon CBS to improve three principles:
 - Principle 5. Contractual and legal obligations
 - **Principle 21. Value of mobility**
 - Principle 23. Access to career advice BS Action plan:

Beispiel: Action Plan der „Copenhagen Business School“

- **Principle: 21. Value of mobility**
 - **“Employers and/or funders must recognise the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into specific career development strategies and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system”. ...**

- **Objective**
 - **“CBS wishes to introduce the option of taking sabbatical to allow professors, professors with special responsibilities (MSO) and associate professors to spend time at a university outside Denmark in order to immerse them in their field and gain international experience”. ...**

HR Excellence in Research



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- **Insgesamt 206 Einrichtungen in Europa**

Institutionstypen:

- Universitäten in der Mehrheit
- Forschungsförderorganisationen, z.B. *Research Council of Norway, Foundation for Polish Science, Croatian Science Foundation, Austrian Science Fund*
- Forschungsinstitute, wie das *EMBL, Institut National de la Recherche Agronomique (INRA), Technion - Israel Institute of Technology*
- Einzelne Institute wie das *National Laboratory for Energy and Geology (LNEG)* oder das *Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences*
- **„HRS4R Acknowledged Institutions“ in Deutschland:**
 - Fachhochschule Köln
 - Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Links

- Human Resources Excellence in Research:

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>

- Charta and Code of Conduct for Researchers

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/whatIsAResearcher>

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

- Informationen auf der KoWi – Webseite:

http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-389/1207_read_3767/

Ihre Ansprechpartner/innen bei KoWi

Büro Brüssel



Dr. Claudia Eggert
Leiterin Büro Brüssel
Verbundforschung, EU-Mentoring
ce@kowi.de



Dr. Jens-Peter Gaul
Leiter KoWi
Strategiegespräche
jgg@kowi.de



Sebastian Claus
Projektmanagement,
Erstberatung KMU
sc@kowi.de



Dieter Dollase
Industrial Leadership (Nanotechnology, Advanced materials,
Advanced manufacturing), Transport
dd@kowi.de



Yvette Gafinen
Projektmanagement, Strategiegespräche
yg@kowi.de



Dr. Andreas Krell
Health, Food & Bioeconomy, Climate
Action, Infrastructure
ak@kowi.de



Victoria Llobet
Marie S.-Curie Actions (ITN), Climate Action,
International Cooperation, EIT
vl@kowi.de



Mareike Schmitt
Industrial Leadership (Biotechnology), Energy,
Food & Bioeconomy, Widening Participation
ms@kowi.de



Martin Winger
ERC, EU-Monitoring
mw@kowi.de

Büro Bonn



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp
Leiterin Büro Bonn
ERC, Marie S.-Curie Actions
sor@kowi.de



Anita Bindhammer
ICT, FET, Projektmanagement,
Marie S.-Curie Actions (RISE, Researchers `Night)
ab@kowi.de



Dr. Kristina Gebhardt
ERC, Marie S.-Curie Actions (IF, ITN),
Security, Space
kg@kowi.de



Monika Goergen
ICT, FET
mmg@kowi.de



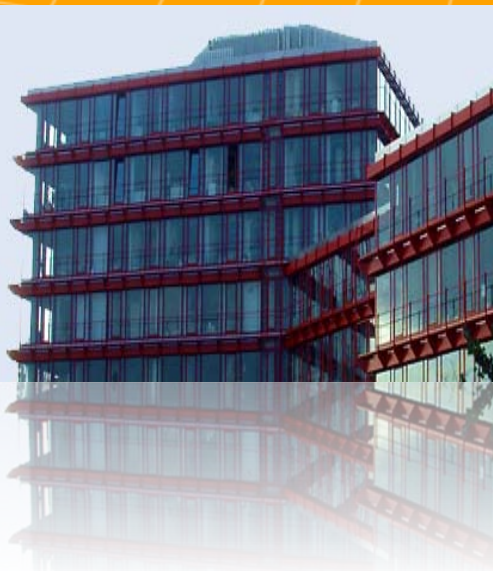
Ulrike Kreger
ERC, Marie S.-Curie Actions (IF, ITN),
Security, Space
uk@kowi.de



Vera Küpper
ERC, Marie S.-Curie Actions (IF, RISE),
Societies, Science with and for Society
vk@kowi.de



Sarah Raphael
ERC, Marie S.-Curie Actions (IF, COFUND),
Societies, Science with and for Society
sr@kowi.de



Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen

Büro Bonn: Wissenschaftszentrum Bonn
Ahrstr. 45
D - 53175 Bonn

Büro Brüssel: Rue du Trône/Troonstraat 98
B - 1050 Bruxelles

Kontakt

Victoria Llobet

E-Mail: vl@kowi.de

Tel.: 0032-2-548-02-20

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Implementierung von Charta und Code am WZB

Alice Hohn

Berlin, 23. Februar 2015



The Human Resources Strategy for Researchers
incorporating the

European Charter for Researchers

and the

Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

at the WZB

Summary of the Internal Analysis and Action Plan

4.2 Working Conditions and Social Security

Topic/Principle	Action	Reference to internal documents	Indicators	Responsible	Term/Deadline
Working Conditions (15, 16)	Re-auditing process for the <i>auditberufundfamilie</i> (Work-Family Audit) certificate		Accomplishment of re-audit	Equal Opportunities Commissioner	30 August 2013
	Further development of working time models which fit the needs of the WZB's employees and are in line with the legal provisions	Company Agreement on Working Time Code of Conduct Family-Friendliness at the WZB	Successful elaboration of adequate working time models	Management and Works Council	In negotiation
	Standard presentation "Introduction to the WZB Culture" for new researchers		Successful concept development Number of talks Number of participants	Head of Personnel Service and Research Managers of all research areas	Fall 2013 Annually Annually
Employment Conditions (17)	Fostering the stability of employment/ Exhausting <i>WissZeitVG</i>		Number and duration of contracts	Equal Opportunities Commissioner	Annually
			Early warning system for researchers with expiring contracts	Research Managers of all research areas	Mid of 2014
			Revision of the "Guidelines on the term and non-imposition of fixed terms for employment contracts for researchers" (<i>Entfristungsleitlinien</i>)	Works Council	Mid of 2015
Teaching (27)	Improving the coordination of teaching between the WZB and the cooperating universities		Accomplishment of a joint solution	Officer for Research Planning and Strategy	In negotiation
Value of Mobility (21)	Monitoring international mobility		Number of international researchers at the WZB	Head of Personnel Service	Annually
	Fostering mobility between sectors through a temporary staff exchange		Successful development of a staff exchange scheme Number of staff exchanged	Management Management	End of 2013 Annually



Kontakt

Alice Hohn

Leitende Referentin für
Forschungs- und
Karriereförderung

Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

Tel: +49-30-25491 - 503

E-mail: alice.hohn@wzb.eu

Kompetenzprofile von NachwuchswissenschaftlerInnen - wissenschaftliche Forschung und (außer)wissenschaftliche Karriere

*Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.
Status quo, Best Practice, Perspektiven
Berlin, 23. Februar 2015*

Dr. Sibel Vurgun, Graduiertenakademie,
Eberhard Karls Universität Tübingen

Aktuelle Mitglieder der AG

Kompetenzprofile

- Dr. Andrea Adams
Universität Bielefeld
- Dr. Nina Bergmann
Christian-Albrechts-Universität Kiel
- Dr. Christian Dumpitak (Koordination)
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf
- Dörte Husmann
Universität Bielefeld
- Dr. Claudia Kissling
Philipps-Universität Marburg
- Barbara Nickels
Leuphana Universität Lüneburg
- Dr. Regina von Schmeling
Humboldt Universität zu Berlin
- Dr. Krista Schölzig
Technische Universität
Hamburg Harburg
- Dr. Carolin Schuchert
Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg
- Valentina Vasilov
Universität Duisburg-Essen
- Dr. Sibel Vurgun (Koordination)
Eberhard Karls Universität
Tübingen

Ziel & Vorgehen

- **Ziel**

Entwicklung eines Kompetenzrasters, mit dessen Hilfe die Kompetenzentwicklung Promovierender für akademische und außeruniversitäre Karriere gefördert werden kann.

- **Herangehensweise der AG**

Umfangreiche Erfahrungen aus alltäglicher Praxis und Beratung (aus der Praxis in die Praxis); Hinzuziehen externer ExpertInnen

- **Vorgehen**

- Berücksichtigung der Dynamik von Promotionsphasen, deduktives und induktives Vorgehen, *Critical Incidents (CI)*
- Identifizierung von Kompetenzclustern
- Ausarbeitung von Kompetenzregisterkarten für jedes Kompetenzcluster

Ergebnisse 1. Arbeitsphase (2010 – 2012)

- **Gemeinsamer Definitionsrahmen**
 - Einigung auf gemeinsame Arbeitsdefinitionen der Begriffe: „Qualifikationen“, „Kompetenzen“ und „Werte“
- **Kompetenzsammlung: 8 Kompetenzcluster**
 - Sammlung + Clusterung allgemeiner berufsrelevanter Kompetenzen, die Promovierende entwickeln können (zunächst keine Definition von Niveaustufen)
- **Promotionsphasen und Herausforderungen**
 - Welche Promotionsphasen gehen mit welchen Herausforderungen einher?
 - Induktive (*critical incidents*) und deduktive Zuordnung von Kompetenzen zu Promotionsphasen (→ Lernbereitschaftsfenster: „Windows of opportunity“)
- **Outcome der ersten Arbeitsphase**
 - Überblickstabelle: Entwicklungsprozessorientierte Zuordnung von Kompetenzen zu Promotionsphasen
 - Zuordnung geeigneter Beratungs-/Service-/Trainingsformate zu den Promotionsphasen

Promotionsphasen

Promotion					
Promotionsphasen:	Orientierungsphase	Einstiegsphase	Forschungsphase	Abschlussphase	
Dauer:	~1-3 Monate	~3-9 Monate	~2,5-3 Jahre	~3-12 Monate	
Phase charakterisiert durch:	Findung: <ul style="list-style-type: none"> • Thema • Betreuung • Finanzierung • Promotionsart 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposé/Projektplan • Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektumsetzung • Überprüfung • Änderung/Anpassung • Ergebnissicherung/Dokumentation 	Abschluss: <ul style="list-style-type: none"> • Projekt • Dissertation 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung • Publikationen
Typische weitere Anforderungen:		<ul style="list-style-type: none"> • Gute Wissenschaftliche Praxis 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Kommunikation (Publikationen, Präsentationen, etc.) • Networking • Wissenschaftliche Kooperationen 		
Typische Herausforderungen und Krisen:	Vorbereitung	„Materialkrise“	„Relevanzkrise“	Abschlusskrise	

Berufliche Orientierung

Promotionsphasen und Herausforderungen

	Orientierungsphase	Einstiegsphase
Fach- und Expertenwissen	<ul style="list-style-type: none"> • Literatur- und Informationsmanagement • Recherche • Methodenkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute wissenschaftliche Praxis • Methodenkompetenz • Fachsprachkenntnisse • Fachwissen (breiter und tiefer als bei Fachstudierenden)
Kreativität		<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit im Denken, ohne Scheuklappen
Projektmanagement		<ul style="list-style-type: none"> • Koordinations- und Organisationsfähigkeit • Zeit- und Selbstmanagement • Projektmanagement
Systematisches und selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenständiges Denken • Analytisches Denken • Kritisches Denken, Hinterfragen und Abwägen von verschiedenen Positionen • Abstraktionsfähigkeit • in interkulturellen Zusammenhängen denken und handeln • Transferfähigkeit: Erfahrungen in neue Bereiche übertragen (Bsp. Masterarbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatur- und Informationsmanagement • Recherche • Organisieren, strukturieren und optimieren von Abläufen • analytisches, kritisches Denken

(Ausschnitt)

Schwerpunkte der 2. Arbeitsphase (2013 – lfd.)

- Weiterentwicklung zu einem „Kompetenzraster“ (inkl. definierter Kompetenzstufen)
- Erstellung von „Kompetenzregisterkarten“ für jede Kompetenz
Inhalte z.B.:
 - Allg. Beschreibung
 - Raster der Kompetenz (Entwicklungsstufen)
 - Zuordnung zu Promotionsphasen
 - Transfermöglichkeiten (Promotion oder Beruf)
 - Verknüpfte Trainings-, Fortbildungs- und/oder Beratungsmöglichkeiten
- Gestalterische Umsetzung der Outcomes:
Entwicklung eines darauf aufbauenden Beratungs-Tools

Kompetenzregisterkarten: Zielgruppe und Funktion

❖ Zielgruppe

- ExpertInnen / BeraterInnen, die im Nachwuchsbereich arbeiten

❖ Funktion

- Analyse- und Planungstool
- **Kein** Anforderungsprofil / Ausbildungsziel für NachwuchswissenschaftlerInnen

Kompetenzregisterkarten: Übersicht

Registerkarten in Endredaktion*

Geplantes Paper der AG

1.) Fachkompetenz

Wird als Beispiel im Paper vorgestellt

2.) Kreativität

3.) Projektmanagement

Wird als Beispiel im Paper vorgestellt

4.) Systematisches und selbstständiges Arbeiten

5.) Mündliche Kommunikationsfähigkeit

6.) Schriftliche Kommunikationsfähigkeit

7.) Teamfähigkeit

8.) Führungskompetenz

9.) Lehr- und didaktische Kompetenzen

Wird als Beispiel im Paper vorgestellt

10.) Selbstmanagement

**Gender & Diversity, Interdisziplinarität: In allen Kompetenzregisterkarten berücksichtigt*

Einstellungen und Werte (z.B. Neugier, Durchhaltevermögen) sowie weitere Querschnittsthemen (z.B. Work-Life-Balance) als Extra-Abschnitt im Paper

Kompetenzregisterkarten: Aufbau

1. Allgemeine Beschreibung
2. Erreichbare Stufen/Kompetenzraster
 - Querverbindungen zu anderen Kompetenzregisterkarten
3. Beispiele für Critical Incidents in verschiedenen Promotionsphasen
4. Anwendungs-/Transferbeispiele
 - Frühere oder aktuelle private oder ehrenamtliche Tätigkeiten
 - Transferbeispiele aus möglicher späterer akademischer und nicht-akademischer Karriere
5. Mögliche Angebote von Graduierteneinrichtungen für diesen Kompetenzbereich

Kompetenzregisterkarten: Ausschnitt I

Registerkarte: Projektmanagement

1. Allgemeine Beschreibung

Basierend auf gängigen Projektmanagementdefinitionen¹ werden hier diejenigen Kompetenzen zusammengefasst, welche für die erfolgreiche Planung, Steuerung, Durchführung, sowie die Kontrolle und den Abschluss von Projekten essentiell sind. Hierzu gehören insbesondere solche planerischen, organisatorischen und kommunikativen Fähigkeiten, die es ermöglichen einzelne Aufgaben, Arbeitsschritte, Aufgabenpakete und Kontrollpunkte in den Gesamtkontext eines Projektes und der hierfür benötigten Ressourcen einzuordnen, sowie deren Durchführung zu organisieren, leiten und zu kontrollieren.

2. Erreichbare Stufen/Kompetenzraster

Die Kompetenzregisterkarte „Projektmanagement“ weist Querverbindungen vor allem zu folgenden Kompetenzregisterkarten auf:

- Fachkompetenz
- Führungskompetenz
- Mündliche Kommunikation
- Selbstmanagement
- Systematisches und selbstständiges Arbeiten
- Teamfähigkeit

Projektmanagement		
Stufe-1-(Anfänger/in)	Stufe-2-(Anwender/in)	Stufe-3-(Experte/in)
Arbeits-/Projektmanagement::Planung-und-Überwachung		
Ich arbeite einzelne Projektschritte nach Anleitung (oder vorgegebenem Plan oder grundlegenden fachtypischen Vorgehensweisen) ab.	Ich definiere persönliche Milestones im Projekt und nutze diese für mich als Steuerungsinstrument.	Ich plane, koordineiere, überwache und führe mehrere Projekte parallel und/oder sehr komplexe Projekte mit mehreren Beteiligten durch.
Ich plane kleinere (arbeitstägliche) Aufgaben eines Projektes selbstständig und führe diese aus.	Ich plane und führe ein Projekt selbstständig durch und reagiere flexibel auf (eing geplante) sich verändernde Projektbedingungen durch Anpassung von Planung und Priorisierung.	Ich plane und führe (hoch)komplexe Projekte durch und reagiere in angemessener Weise auch auf ungeplante bzw. fundamentale Veränderungen durch angemessene Planungs- und

Kompetenzregisterkarten: Ausschnitt II

3. Beispiele für Critical Incidents in verschiedenen Promotionsphasen

Orientierungsphase	<ul style="list-style-type: none">• Ich fühle mich mit der anfänglichen Planung meines Promotionsprojektes überfordert (und weiß nicht, wo ich anfangen soll) bzw. ich kann mein Thema nicht eingrenzen.• Ich verstehe nicht, wie ich mit den vorgeschlagenen Forschungsstrategien / Ansätzen in der zur Verfügung stehenden Zeit die Fragestellung meiner Dissertation beantworten soll.
Einstiegsphase	<ul style="list-style-type: none">• Ich habe den Überblick verloren, welche Literatur ich bereits gelesen habe und welche nicht.• Irgendetwas geht bei meinen Studien / Untersuchungen / Versuchen regelmäßig schief, obwohl ich mich an übliche Standardansätze / Skripte / Anleitungen halte.• Ich weiß nicht, mit welcher Methode ich mein Thema bearbeiten soll• Ich fühle mich hilflos, wenn ich meine Studien / Untersuchungen / Versuche selber planen soll.• Wo kriege ich Gelder her, um meine empirische Untersuchung durchzuführen (Interviews, Tests)
Forschungsphase	<ul style="list-style-type: none">• Mein/e Doktormutter/-vater hat mit mir vereinbart, dass ich demnächst den ersten Entwurf einer Veröffentlichung bzw. meiner Dissertation einreichen soll, aber ich bin noch nicht soweit.• Irgendetwas geht bei meinen Studien / Untersuchungen / Versuchen regelmäßig schief, obwohl ich mich an übliche Standardansätze / Skripte / Anleitungen halte.• Ich habe meinen Kostenplan um ein Vielfaches überschritten.• Ich hab zu spät angefangen zu schreiben• Ich habe die Zeitplanung meiner Promotion bereits mehrfach grundlegend überarbeiten müssen.• Nach einem Jahr Forschung habe ich bisher keine Resultate bzw. keine, die ich verwerten kann.• Es hat sich ergeben, dass ich etwas umgestalten muss, ich weiß aber nicht, wie ich an die notwendigen Informationen komme• Meine Betreuung erwartet mehr Eigeninitiative von mir, aber ich komme an einem Punkt einfach nicht weiter.

Kompetenzregisterkarten: Ausschnitt III

4. Anwendungs-/Transferbeispiele

4.1 *Mögliche Beispiele aus früheren/aktuellen/privaten/ehrenamtlichen Tätigkeiten*

- Ich habe eine kleine Tagung für Promovierende verantwortlich organisiert und Beteiligte (z.B. Kollegen, Hilfskräfte) angeleitet.
- Ich habe das Straßenfest der Nachbarschaft mitorganisiert und war für die Koordination, Absprache mit den Beteiligten zuständig.
- Ich habe im Nebenjob projektbasiert (mit)gearbeitet.

4.2 *Transferbeispiele für mögliche spätere „akademische Karriere“*

- Ich habe Gelder für ein eigenes Projekt (inkl. Stellen- und Sachmittel) eingeworben und muss dieses nun eigenständig durchführen und leiten (z.B. als Nachwuchsgruppenleiter).
- Ich bin Koordinator eines Graduiertenkollegs und für die Planung und Durchführung der Veranstaltungen verantwortlich.
- Ich bin Wissenschaftsmanager in einer Universitätseinrichtung und muss Projekte nach Zielvorgaben des Rektorats termingerecht umsetzen.

4.3 *Transferbeispiele für mögliche spätere „nicht-akademische Karriere“*

- Das Management gibt mir Projektziele vor, ich muss eigenverantwortlich die Erreichung der Ziele mit den gestellten Ressourcen bewerkstelligen.
- Ich muss als Klinischer Monitor die Durchführung einer klinischen Studie koordinieren/überwachen.

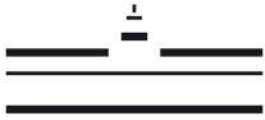
5. Angebote die einen Kompetenzaufbau in diesem Bereich adressieren könn(t)en

- Workshops mit theoretischen Grundlagen zum Projektmanagement und praktischen Anteilen: Meine Promotion als Projekt
- Mentoring mit einem Mentor aus einer Firma, möglichst mit Shadowing
- Organisation einer kleinen Nachwuchstagung (z.B. im Team) mit begleitendem Coaching oder Unterstützung durch eine Koordinatorin

Fazit und Ausblick

- Kompetenzregisterkarten bilden „Matrix“ für daraus entwickelbare Tools
- Planung eines Tools zur strukturierten Erfassung (Selbsteinschätzung) der promotionsbezogenen Kompetenzen, das in verschiedenen Settings eingesetzt werden kann.

Bis Juli	Vorbereitung der Publikation (UniWiND-Reihe, Paper Phase 1 und Ergebnisse Phase 2 der AG)
Ab Herbst 2015	Arbeit an einem professionell gestalteten Tool für die Zielgruppe der BeraterInnen an Graduierteneinrichtungen u.a., die NachwuchswissenschaftlerInnen beraten, z.B. Career Service.



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER


CELLS IN MOTION
Cluster of Excellence

Personalentwicklung im Exzellenzcluster

CELLS IN MOTION

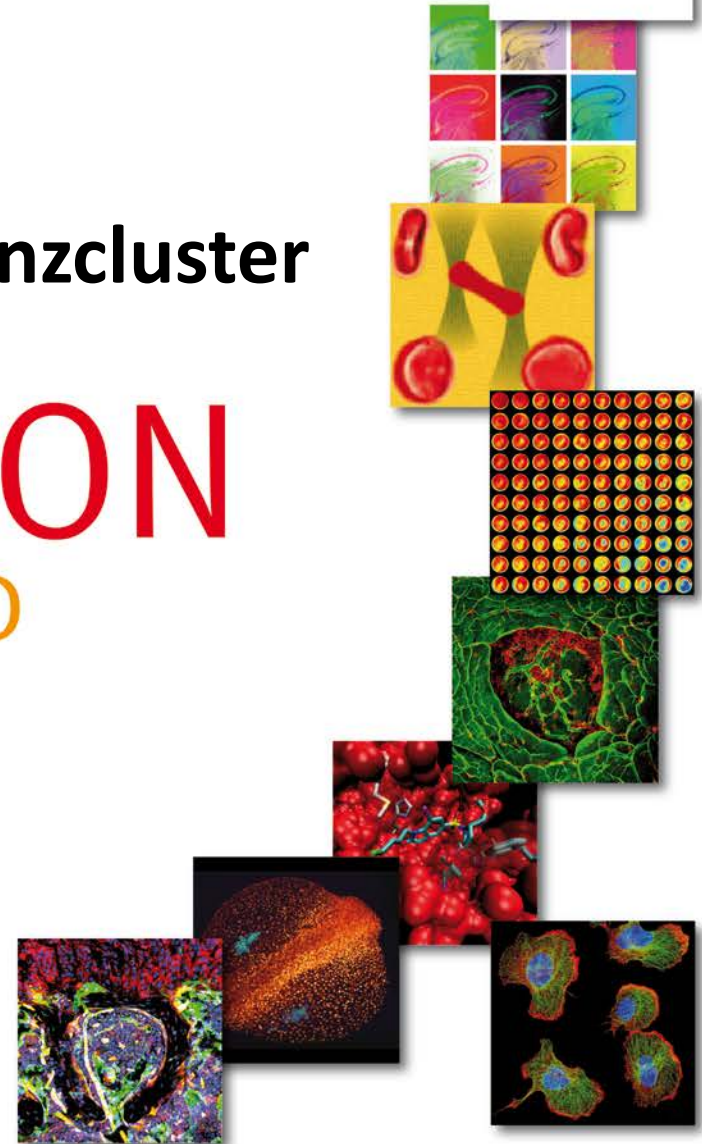
IMAGING TO UNDERSTAND

CELLULAR BEHAVIOUR

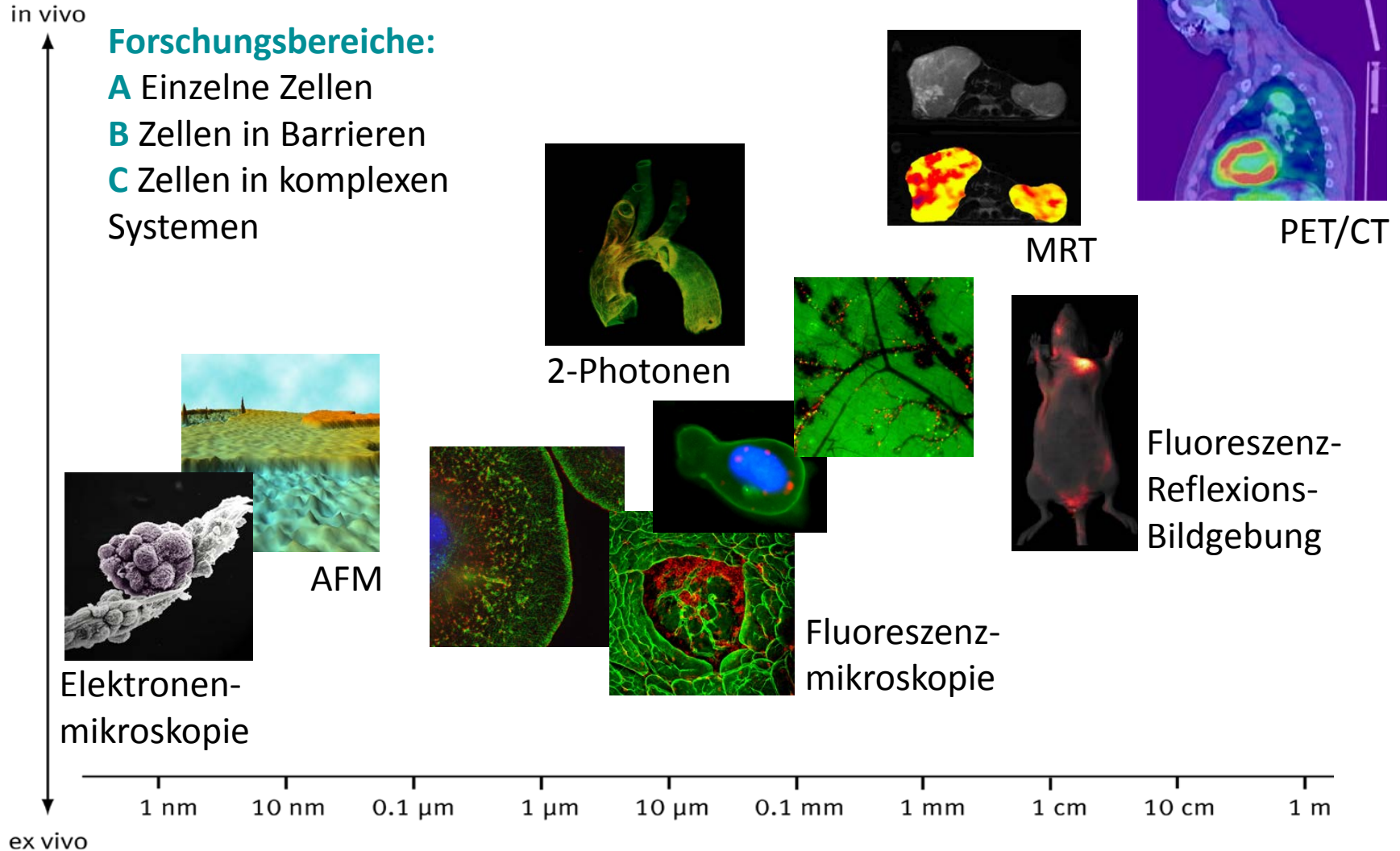
IN ORGANISMS

Dr. Julia Meskauskas

living.knowledge
WWU Münster

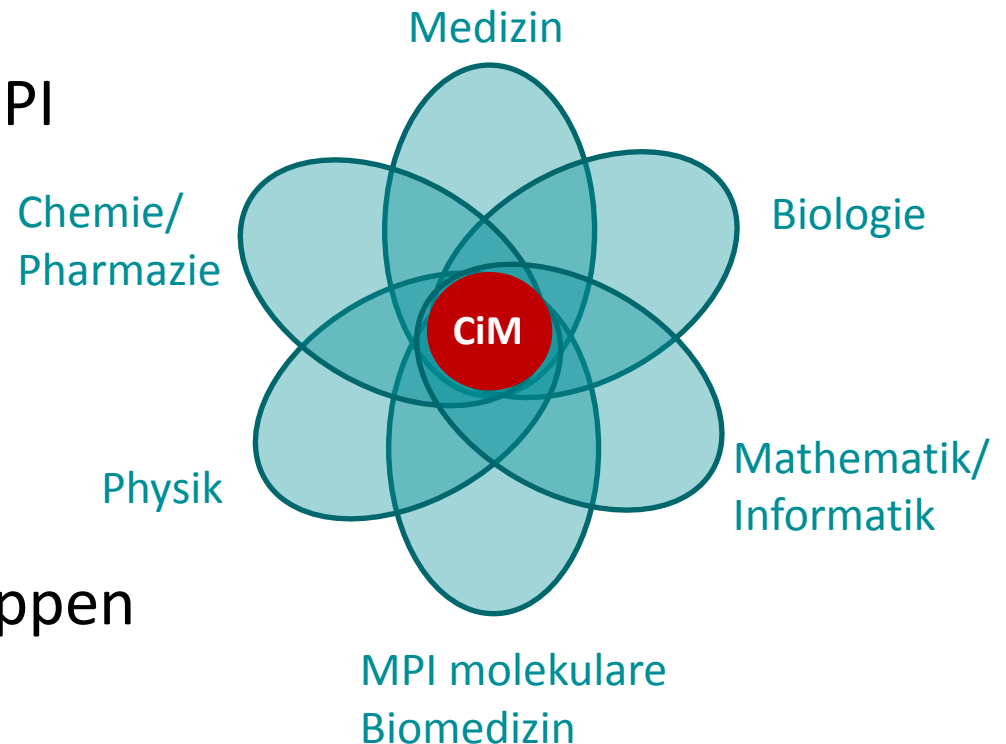


CiM: Zelldynamik & Bildgebung



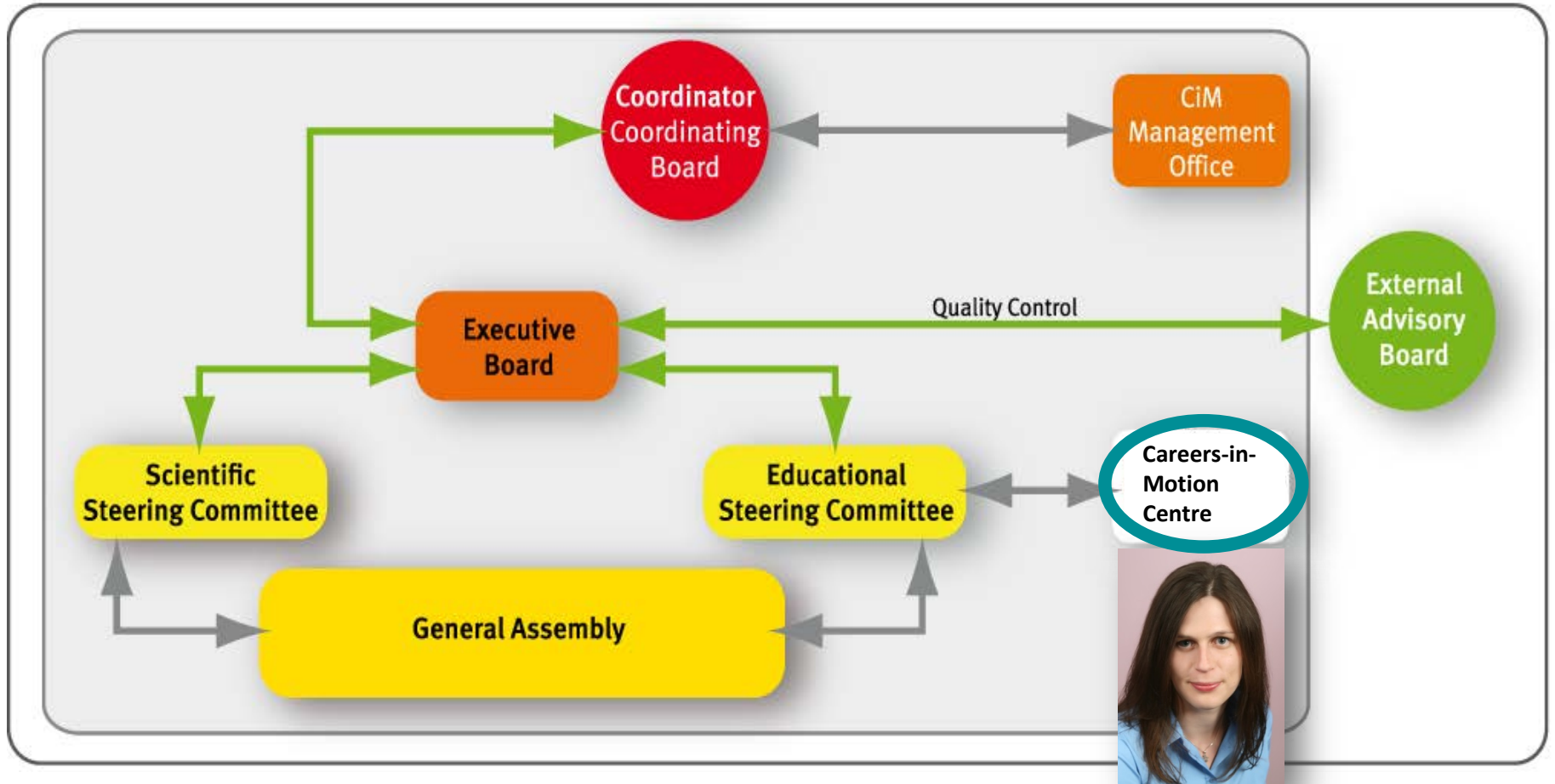
CiM Facts

- Laufzeit: 2012 - 2017
- Fünf Fachbereiche & MPI

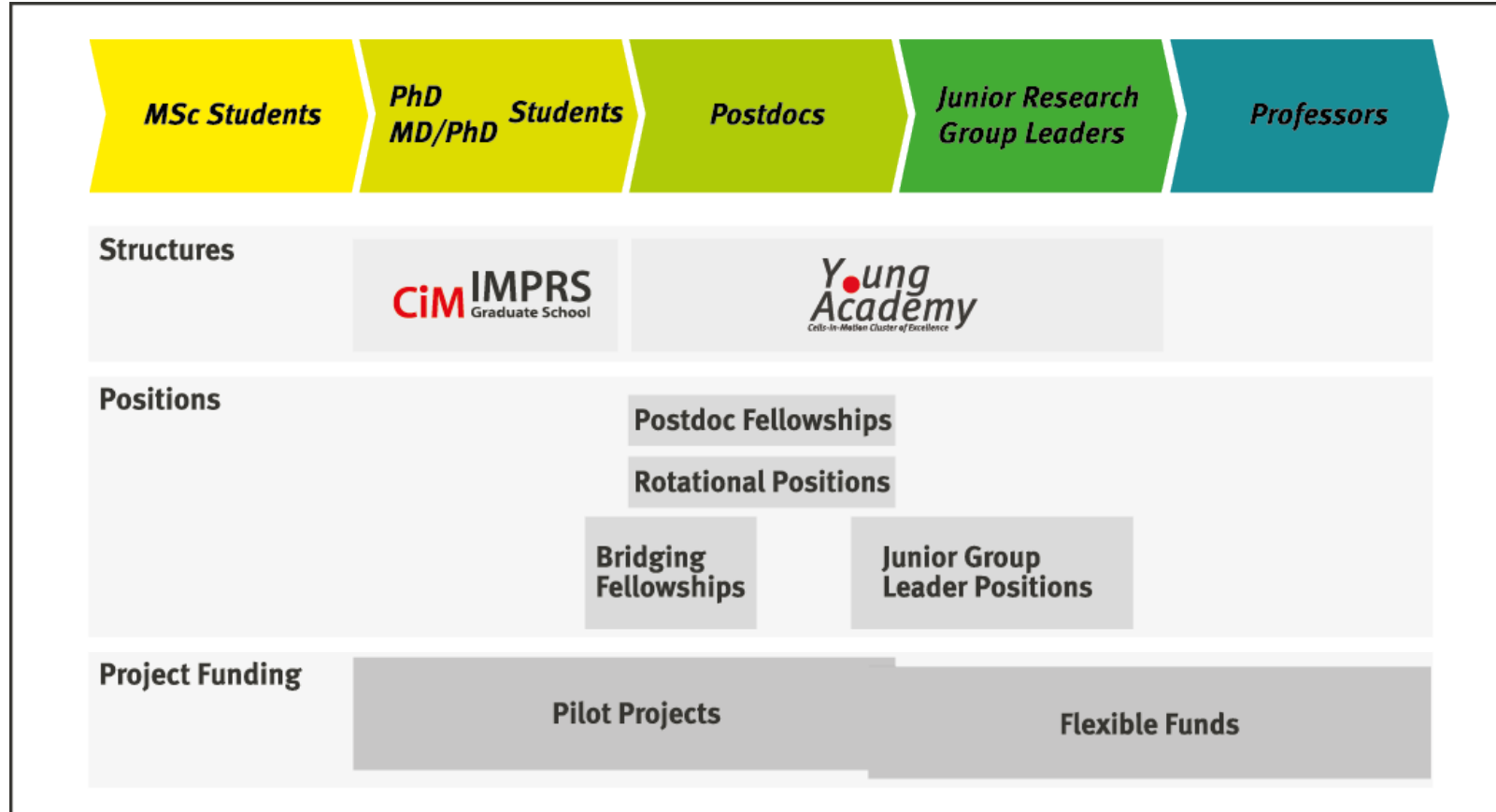


- über 80 Forschungsgruppen
- über 165 Postdocs
- über 250 Doktorand/innen

CiM Organisation



Careers-in-Motion Centre



- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - Stellen & Stipendien
 - Projektförderung
 - Training
 - Veranstaltungen
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

- Förderinstrumente
 - **Netzwerke**
 - Stellen & Stipendien
 - Projektförderung
 - Training
 - Veranstaltungen
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

CiM-IMPRS Graduiertenschule

- Gemeinsames Graduiertenprogramm von CiM und der *International Max Planck Research School – Molecular Biomedicine (IMPRS-MBM)*

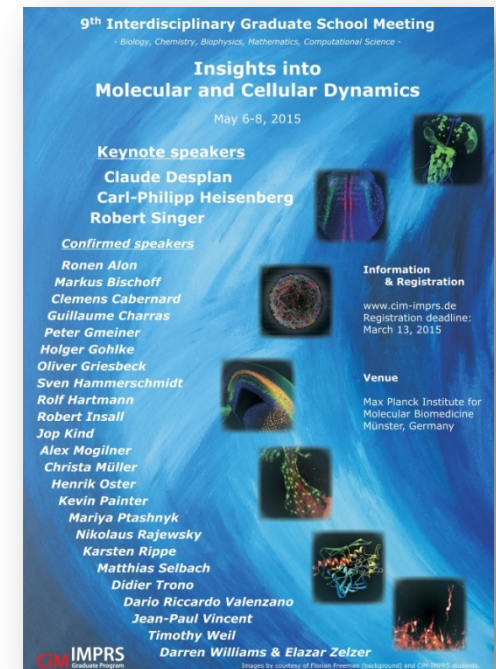


- Pro Jahr 10 CiM-Stipendien + 7 IMPRS-Stipendien
- Promovierende: Monatliches Stipendium + jährliches Reisebudget
- Arbeitsgruppen: Sachmittel

CiM-IMPRS Graduiertenschule

- 3-jähriges Forschungsprojekt in einer von 45 Arbeitsgruppen
- Interdisziplinäre Vorlesungsreihe, regelmäßige Berichte, Workshops & Seminare
- Organisation eines jährlichen Symposiums
- Teilnahme an CiM-Veranstaltungen

- Eigene Verwaltung: 2 Sprecher + Koordinator
- Enge Absprache mit Careers-in-Motion Centre



Neues Netzwerk für Postdocs & Nachwuchsgruppenleiter/innen

- Start: Herbst 2014
- Aktuell: 16 Mitglieder aus 12 CiM Gruppen
- Ziel: Gegenseitige Unterstützung & Austausch
- Aktivitäten:
 - Regelmäßige Treffen, Vorstellungsrunden & Laborbesuche
 - Workshops & Seminare zu gewünschten Themen
 - Umsetzung eigener Ideen

- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - **Stellen & Stipendien**
 - Projektförderung
 - Training
 - Veranstaltungen
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

Stellen & Stipendien

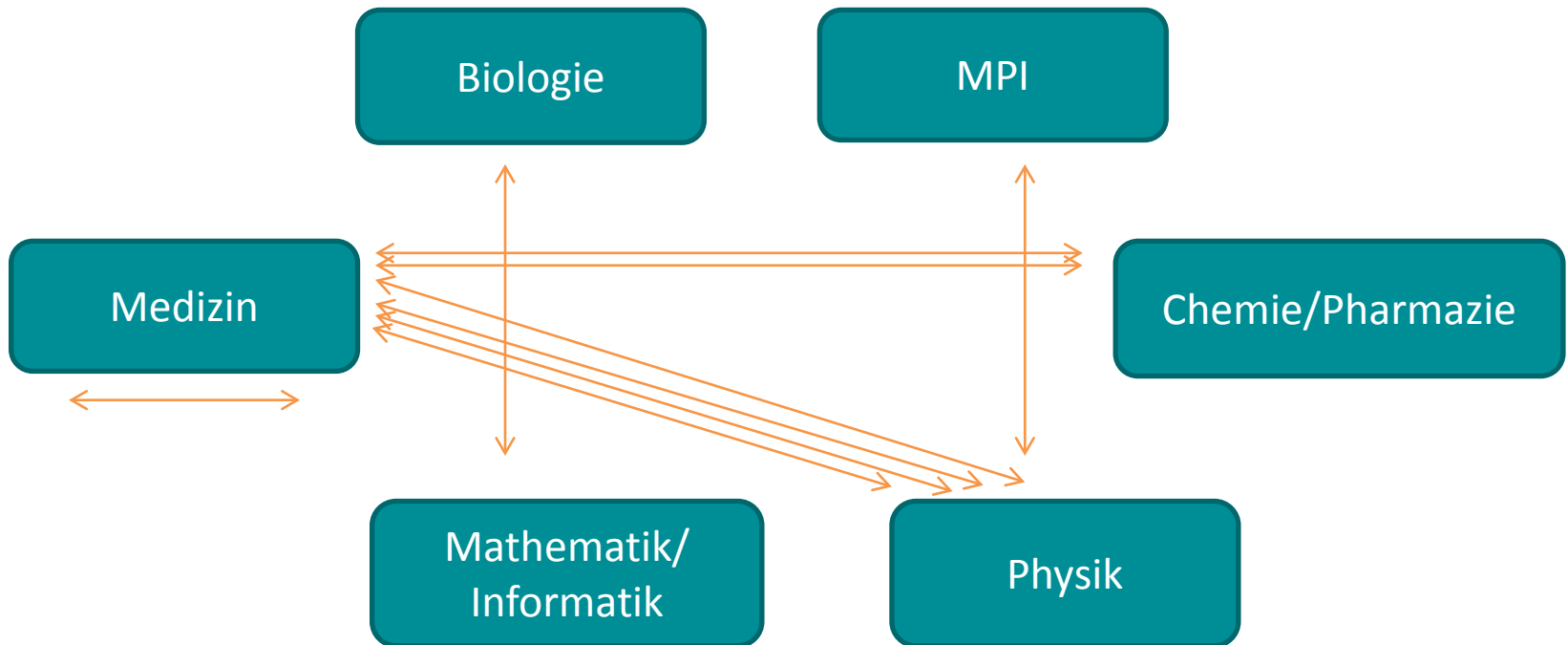
- CiM Professuren
- Nachwuchsgruppenleitungen
- Rotationsstellen
- Postdoc-Stellen
- Überbrückungsstellen
- CiM-IMPRS Promotionsstipendien



- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - Stellen & Stipendien
 - **Projektförderung**
 - Training
 - Veranstaltungen
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

Projektförderung: Pilotprojekte

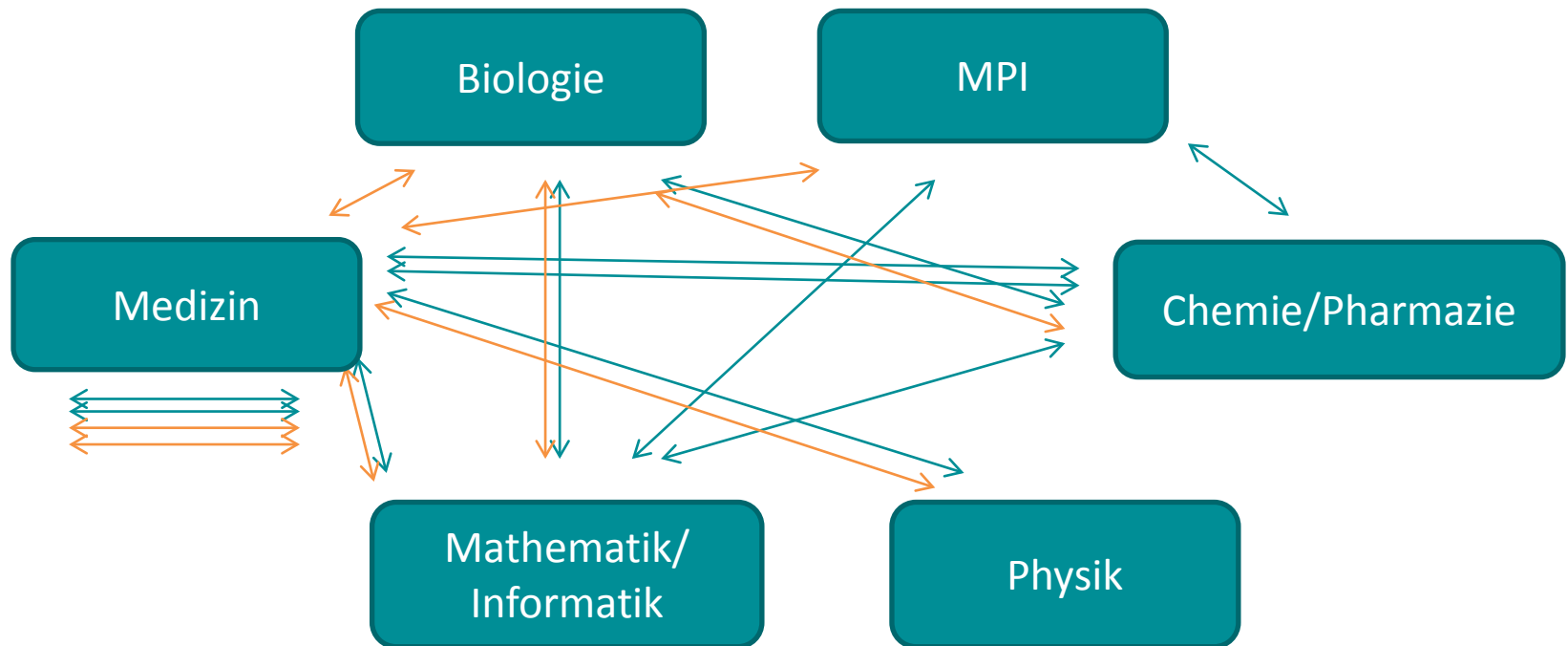
2014: 9 Projekte



Projektförderung: Flexible Funds

2013: 11 Projekte

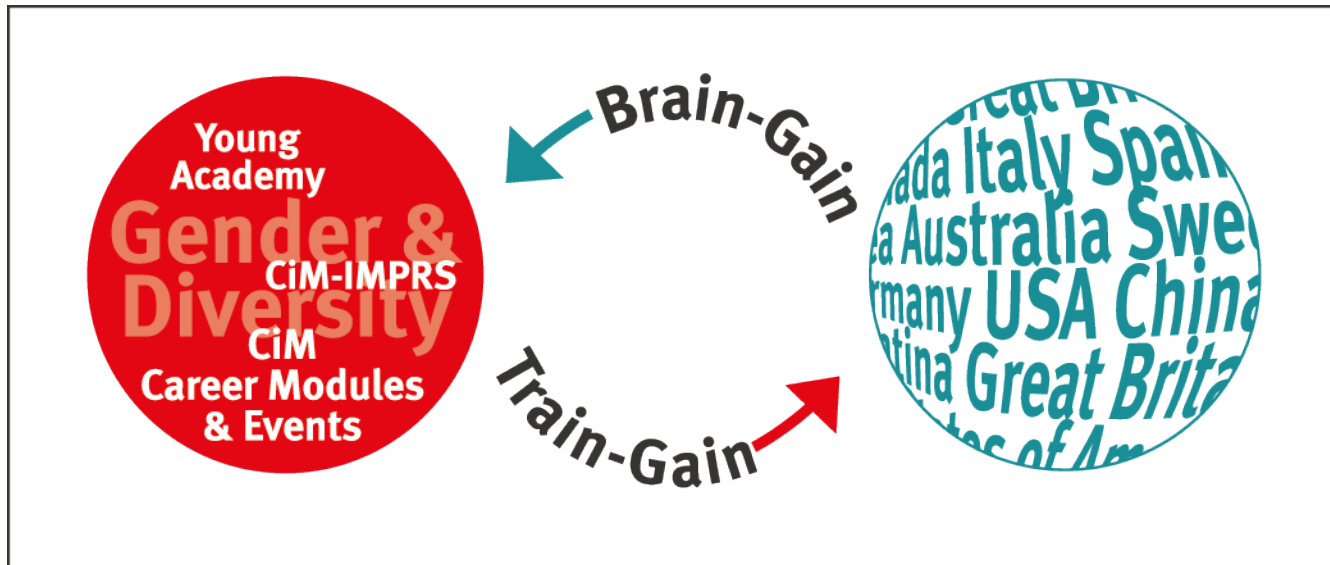
2014: 8 Projekte



- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - Stellen & Stipendien
 - Projektförderung
 - **Training**
 - Veranstaltungen
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

Training

- Innerhalb der Graduiertenschule & Young Academy
- Workshops für Wissenschaftlerinnen
- Internationaler Austausch



- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - Stellen & Stipendien
 - Projektförderung
 - Training
 - **Veranstaltungen**
- Translation Grundlagenforschung -> Klinik
- Gleichstellung

Ringvorlesung

'Pioneers in Cell Dynamics and Imaging'

- Kooperation von CiM und 5 bio-medizinischen SFBs



Fear, Anxiety,
Anxiety Disorders
SFB / TRR 58



- Wechsel zwischen herausragenden internationalen Sprecher/innen und internen Gruppen
- Neu: *Meet the Speakers* - Diskussionsrunde mit Nachwuchswissenschaftler/innen

Brown-Bag Lunch

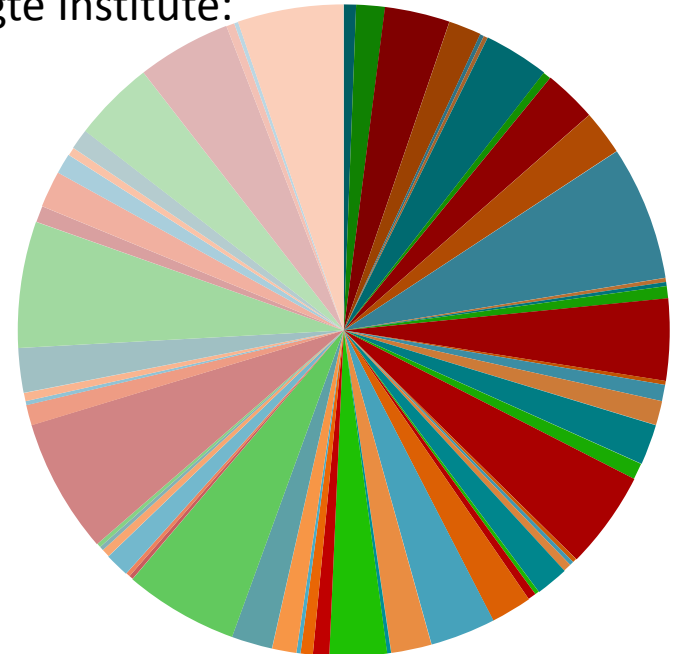
'New Horizons in Experimental Medicine'

- Wöchentliche Vorträge während der Mittagspause
- Von und für Nachwuchswissenschaftler/innen



© WWU - Peter Grewer

Beteiligte Institute:



Wissenschaftliche Workshops & Symposien



WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

CELLS IN MOTION Cluster of Excellence

› Biophysics Workshop in Münster

Wednesday June 25th, 2014 from 10 a.m. to 2 p.m.
Reception at 9:30 a.m.

Max Planck Institute for Molecular Biomedicine
Auditorium, Röntgenstraße 20

Cornelia Denz
Applied Physics, Münster

Milos Galic
Medical Physics, Münster

Wolfgang Horn
Applied Physics, Münster

Jürgen Klingauf
Medical Physics, Münster


Hans Oberleithner
Physiology, Münster

Jacob Piehler
Biophysics, Osnabrück

Roland Wedlich-Söldner
Cell Dynamics and Imaging, Münster

Roger Wepf
ScopeM, ETH Zürich

www.cells-in-motion.com



WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

CELLS IN MOTION Cluster of Excellence

› CiM Chemical Biology Workshop

Tailor-made Bio-Macromolecules for Molecular Imaging
Small Molecule Probes for Chemical Biology Applications

Tuesday November 11th, 2014 from 10 a.m. to 3 p.m.
Reception at 9:30 a.m.

Max Planck Institute for Molecular Biomedicine
Auditorium, Röntgenstraße 20, Münster

Pol Besenius
Organic Chemistry Institute & CeNTech, Münster

Andreas Faust
European Institute for Molecular Imaging, Münster

Ryan Gilmour
Organic Chemistry Institute, Münster

Henning Mootz
Institute of Biochemistry, Münster

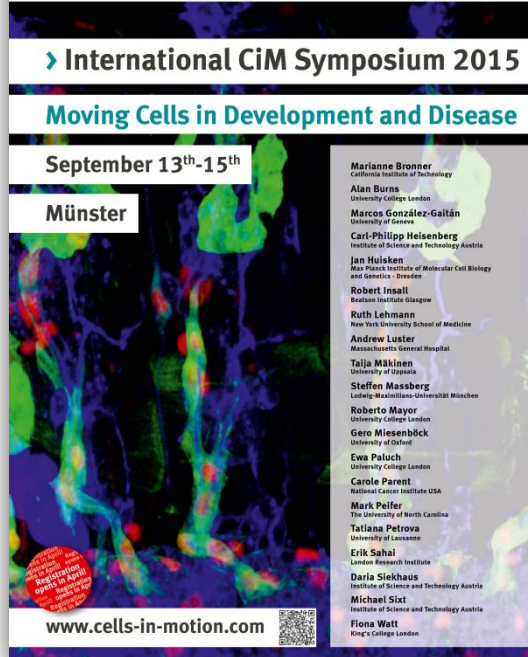
Andrea Rentmeister
Institute of Biochemistry, Münster

Carsten Schultz
European Molecular Biology Laboratory, Heidelberg

Herbert Waldmann
MPI of Molecular Physiology, Dortmund

Bernhard Wünsch
Dep. of Pharmaceutical and Medicinal Chemistry, Münster

www.cells-in-motion.com



WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

CELLS IN MOTION Cluster of Excellence

› International CiM Symposium 2015

Moving Cells in Development and Disease

September 13th-15th

Münster

Marianne Bronner
California Institute of Technology

Alan Burns
University College London

Marco González-Gaitán
University of Geneva

Carl-Philipp Heisenberg
Institute of Science and Technology Austria

Jan Hulskes
Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics - Dresden

Robert Insall
Boston Institute of Biogen

Ruth Lehmann
New York University School of Medicine

Andrew Luster
Massachusetts General Hospital

Tajja Mäkinen
University of Jyväskylä

Steffen Massberg
Ludwig-Maximilians-Universität München

Roberto Mayor
University College London

Gero Miesenböck
University of Oxford

Ewa Paluch
University College London

Carole Parent
National Cancer Institute USA

Mark Peifer
The University of North Carolina

Tatiana Petrova
University of Leuven

Erik Sahai
London Research Institute

Daria Sliemers
Institute of Science and Technology Austria

Michael Sixt
Institute of Science and Technology Austria

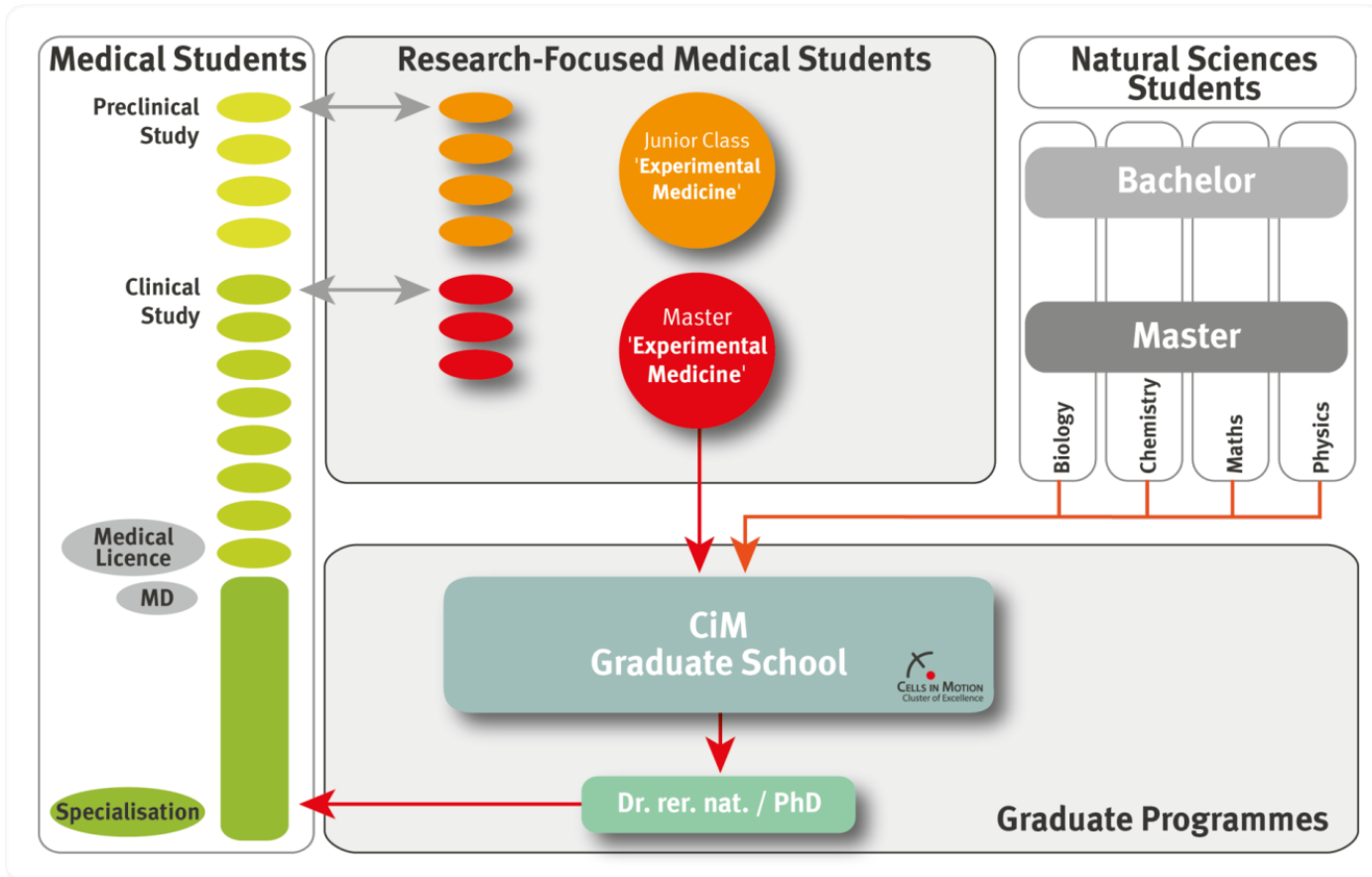
Fiona Watt
King's College London

www.cells-in-motion.com

- Förderinstrumente
 - Netzwerke
 - Stellen & Stipendien
 - Projektförderung
 - Training
 - Veranstaltungen
- **Translation Grundlagenforschung -> Klinik**
- Gleichstellung

Translation Grundlagenforschung -> Klinik

- Rotationsstellen
- Neues Studienprogramm „Experimentelle Medizin“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:



*Ich freue mich auf
Ihre Fragen!*

Dr. Julia Meskauskas
cim.careers@uni-muenster.de
www.cells-in-motion.de

LMU Center for Leadership and People Management

Exzellent führen. Führend forschen.



Vortrag auf der Tagung
„Personalentwicklung für
den wissenschaftlichen
Nachwuchs in
Deutschland“, HU Berlin

Dipl.-Psych. Katharina
Hörner

Center for Leadership and
People Management,
Ludwig-Maximilians-
Universität München

23.02.1015



LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN



Studierende:
52.006



ProfessorInnen:
749



Wiss. Personal:
3.019



Nicht-wiss. Personal:
2.407



GRUNDANNAHMEN

1. Wissenschaftler/innen sind Experten ihres Fachs.
2. Wissenschaftliche Spitzenleistungen können nur durch Menschen, häufig nur im Team erzielt werden.
3. Führung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor wissenschaftlicher Leistungen (Braun et al., 2013).
4. Eine systematische Weiterbildung im Bereich Führung an Universitäten muss gestärkt werden (Peus et al., 2010).



UMFRAGE AN DER LMU

Frage 1

Wie viele Professor/innen halten Sie für fachlich kompetent (0-100%)?

Promovierte: **75 %**

Promovierende: **73 %**

Frage 2

Wie viele Professor/innen halten Sie für kompetent im Bereich Führung (0-100%)?

Promovierte: **43 %**

Promovierende: **40 %**





UNSERE PHILOSOPHIE

EXZELLENT FÜHREN. FÜHREND FORSCHEN.

Die Vision des Centers ist es, eine Führungs- und Zusammenarbeitskultur an der LMU zu etablieren, die durch ...

- ▶ Leistung,
- ▶ Innovation sowie
- ▶ Wertschätzung geprägt ist.

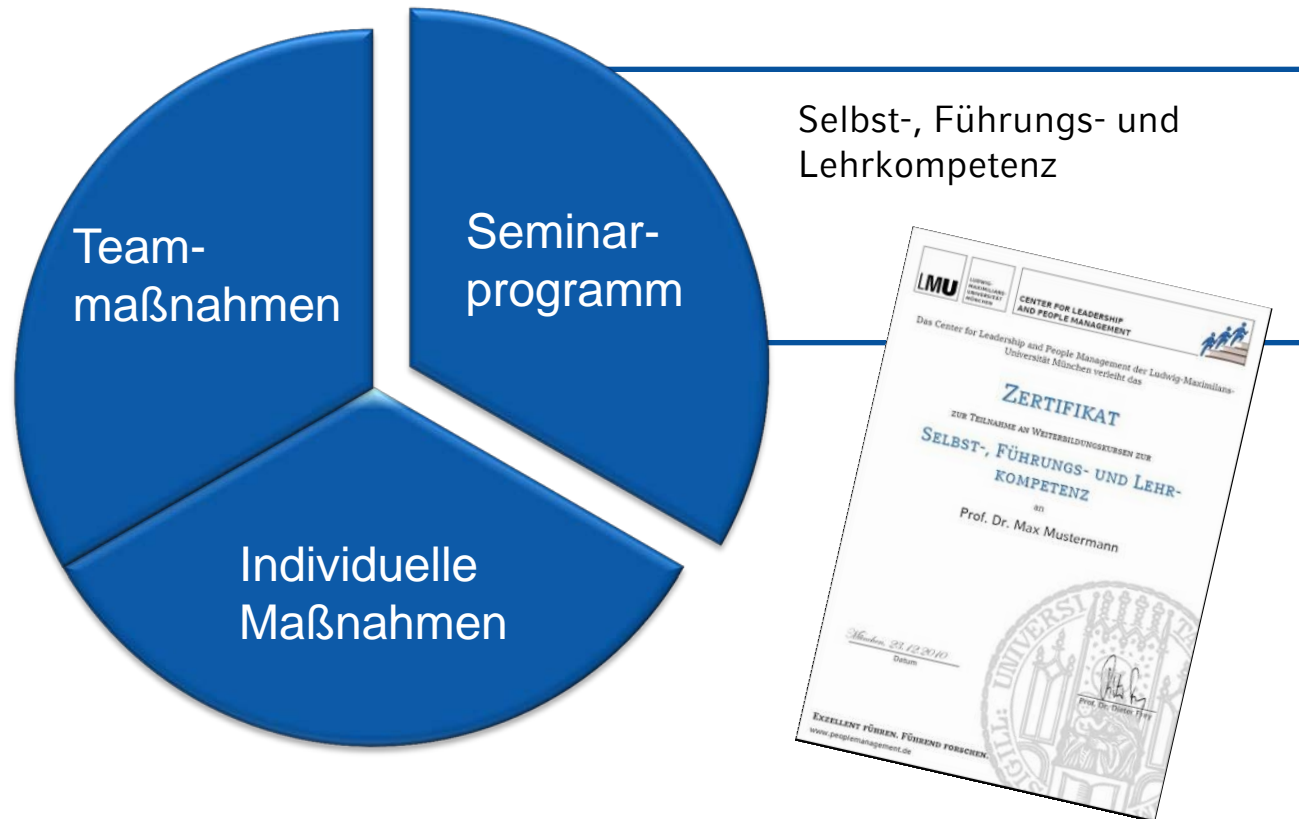


Unser Angebot zeichnet sich aus durch:

- ▶ Orientierung am Bedarf der WissenschaftlerInnen
- ▶ Wissenschaftliche Fundierung



UNSER ANGEBOT





DIE 12 PRINZIPIEN GUTER FÜHRUNG (FREY ET AL., 2008)

IV. Flexibilität & Vorbild

I. Aufgaben

Prinzip der Sinn- und
Visionsvermittlung

Prinzip der Zielsetzung und
-vereinbarung

Prinzip der Transparenz

Prinzip der Fairness

II. Mitarbeiter

Prinzip der konstruktiven
Rückmeldung

Prinzip der positiven
Wertschätzung

Prinzip des persönlichen
Wachstums

Prinzip der Autonomie und
Partizipation

III. Teams

Prinzip der Passung und
Eignung im Team

Prinzip der fachlichen und
sozialen Einbindung



VERANSTALTUNGEN FÜR PROFESSORINNEN, PDS, HABILITANDINNEN & POSTDOCS



Basisseminar:
Exzellent führen. Führend forschen.



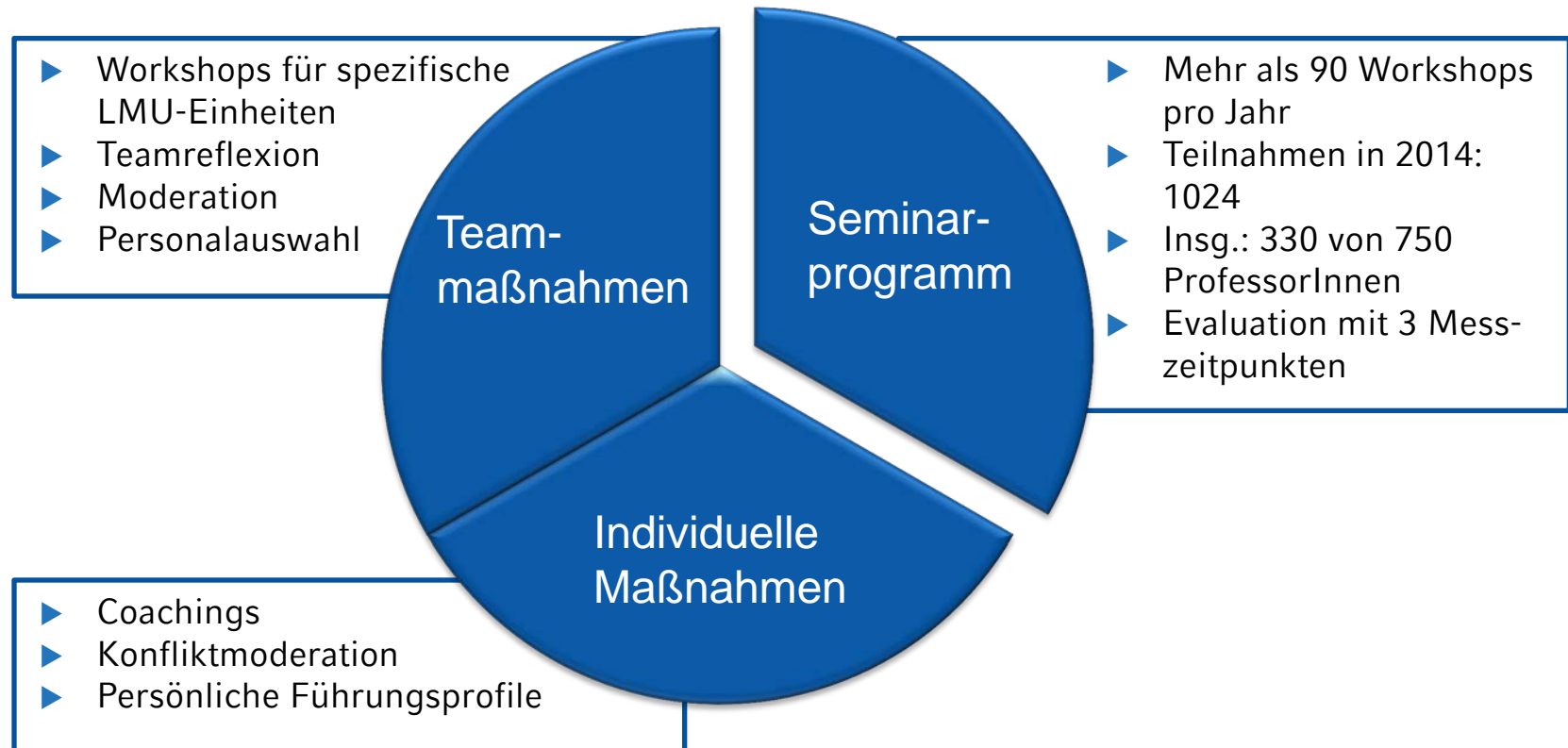
VERANSTALTUNGEN FÜR DOKTORANDINNEN



Basisseminar für DoktorandInnen:
Exzellent führen. Führend forschen.



UNSER ANGEBOT





PERSÖNLICHE FÜHRUNGSPROFILE

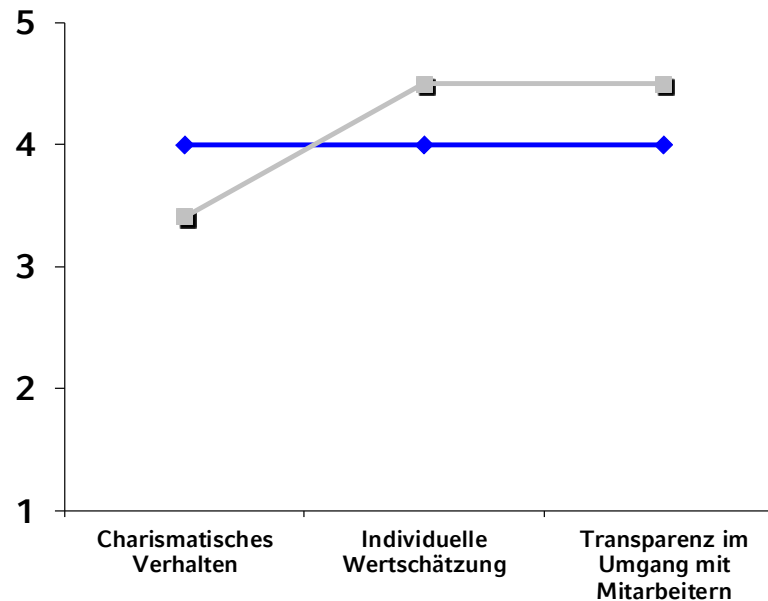
Führungskräfte

Selbsteinschätzung
des Führungsverhaltens

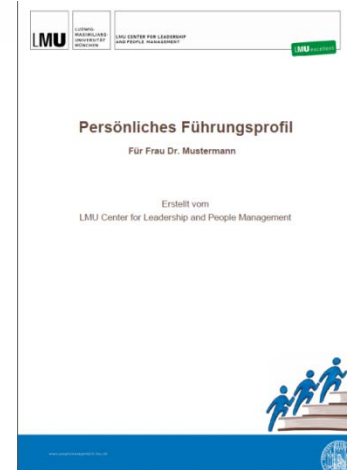


MitarbeiterInnen

Fremdeinschätzung
des Führungsverhaltens



◆ Fremdeinschätzung durch die Mitarbeiter
■ Selbsteinschätzung der Führungskraft





LMU

Center for Leadership and People Management

Personalentwicklung

Weiterbildungsprogramm für
WissenschaftlerInnen

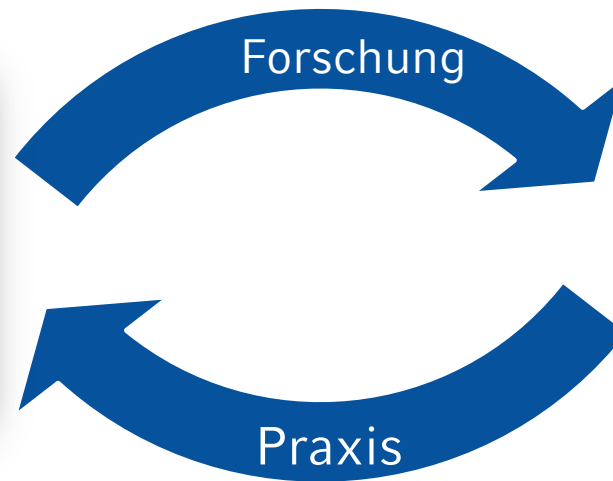
Lehre@LMU



PEER-TO-PEER-
MENTORING

MULTIPLIKATOREN
GUTER LEHRE

Lehrstuhl für Sozialpsychologie, LMU München, Prof. Dr. Dieter Frey



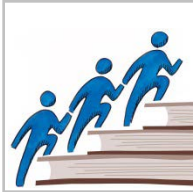
Beispiele für Forschungsbefunde:

1. Transformationale Führung erhöht den Publikationsoutput (Braun, Peus, Weisweiler & Frey, 2013)
2. Geteilte Führung wirkt sich positiv auf Kreativität und Innovation aus (Peter, Braun & Frey, 2015)
3. Authentische Führung wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen aus (Hörner, Weisweiler, Braun & Frey, 2015)



HERAUSFORDERUNGEN DER VERGANGENEN JAHRE

- ▶ Lobbyarbeit an allen „Fronten“ (Menschen und Infrastruktur)
- ▶ Erreichung der Alphas, Machiavellisten und Egozentriker
- ▶ Wirksamkeitsnachweise
- ▶ „Einbettung“ von Weiterbildung in Arbeitsalltag
- ▶



ERFOLGSFAKTOREN

1. **Bedarfsorientierte Konzeption**
2. **Verbindung von Wissenschaft und Praxis**
3. **(Strategische) Unterstützung der Hochschulleitung**
4. **Evidenzbasierte Personalentwicklung**
5. **Nutzung von Marketing-Mix**
6. **Fachübergreifender Austausch und kollegiale Beratung**
7. **Institutionelle Anbindung an wissenschaftlichen Lehrstuhl**
8. **Vernetzung (intern und extern)**
9. **Weiterempfehlungen (Mund-zu-Mund-Propaganda) und Weiterentwicklung**
10. **Begleitforschung und Qualitätssicherung**



FAZIT

→ Die Hochschulen haben als zentrale Aufgabe, zukünftige Führungskräfte auszubilden.

→ Führung muss in Hochschulen in allen Bereichen im 21. Jahrhundert präsent sein!

Wir haben in unseren Hochschulen das empirisch gesicherte Wissen zu verantwortungsbewusster Führung!

→ Wir können es noch viel besser nutzen:

bei der Auswahl der Führungskräfte,

bei der Entwicklung und Begleitung der Führungskräfte!



INFORMATIONEN UND KONTAKT

Ludwig-Maximilians-Universität München
LMU Center for Leadership and People Management

Dipl.-Psych. Katharina Hörner
katharina.hoerner@psy.lmu.de

Telefon: +49 (0) 89/2180-9785
Fax: +49 (0) 89/2180-16528
E-Mail: peoplemanagement@psy.lmu.de
www.peoplemanagement.lmu.de

Postanschrift:
Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München





Personalentwicklung an der RWTH Aachen

Status und Ausblick

„Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland: Status Quo, Best Practice und Perspektiven“

23. und 24. Februar 2015 – Humboldt-Universität zu Berlin

Barbara Bertges, RWTH Aachen, Abteilung 4.3 Karriereentwicklung



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

RWTHAACHEN
UNIVERSITY

Gliederung

- Ziele der Personalentwicklung
- Aktueller Status
- Ausblick und Weiterentwicklung

Ziele der Personalentwicklung

Forderungen einer strategischen Personalentwicklung

Empfehlung des Wissenschaftsrats

“Strategische Personalentwicklung ist als **wesentliches Element attraktiver Karrierewege** für die Profilierung von Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen dringend notwendig. Sie sollte bereits beim wissenschaftlichen Nachwuchs ansetzen, dessen Karriereoptionen besonders unsicher sind, und auch auf der Ebene der Professur Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten.“

RWTH Zukunftskonzept 2012-2017

"RWTH strives to be **the place to be** – a unique place where research and learning at the highest level of excellence allows professors, senior scientists, junior researchers, and students to develop their full potential. To win and retain high potential students and academic staff, RWTH **will implement dedicated programmes** targeting students, young researchers, senior scientists and professors.“

Personalentwicklung an der RWTH - Hauptziele

- Menschen für die Arbeit an der RWTH **begeistern**
- Sie **befähigen**, ihr Wissen zu erweitern und für die Zukunft der Gesellschaft nutzbar zu machen
- Ihnen die Möglichkeit geben, ihre Potenziale zu entfalten und Entwicklungen zu **initiieren**



Aktueller Status

Leitlinien zur Personalentwicklung an der RWTH Aachen

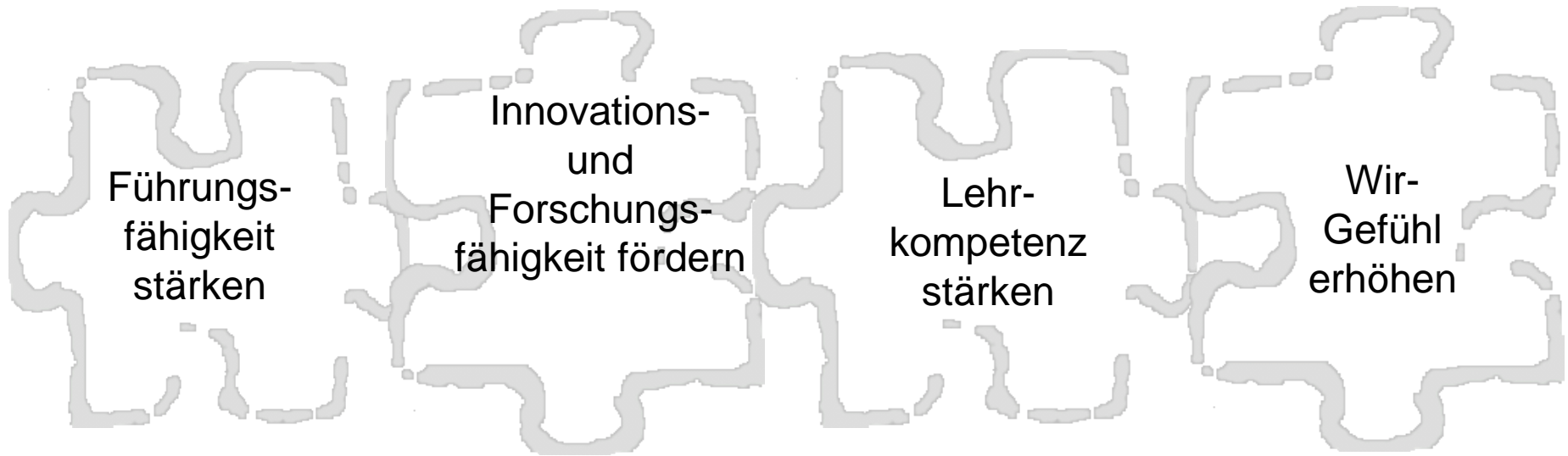
- Bedeutung & Definition von PE
- Ziele
- Zielgruppen
- Handlungsfelder
- Programme und Angebote



Personalentwicklung an der RWTH - Handlungsfelder



Personalentwicklung an der RWTH - Handlungsfelder



Beispiele

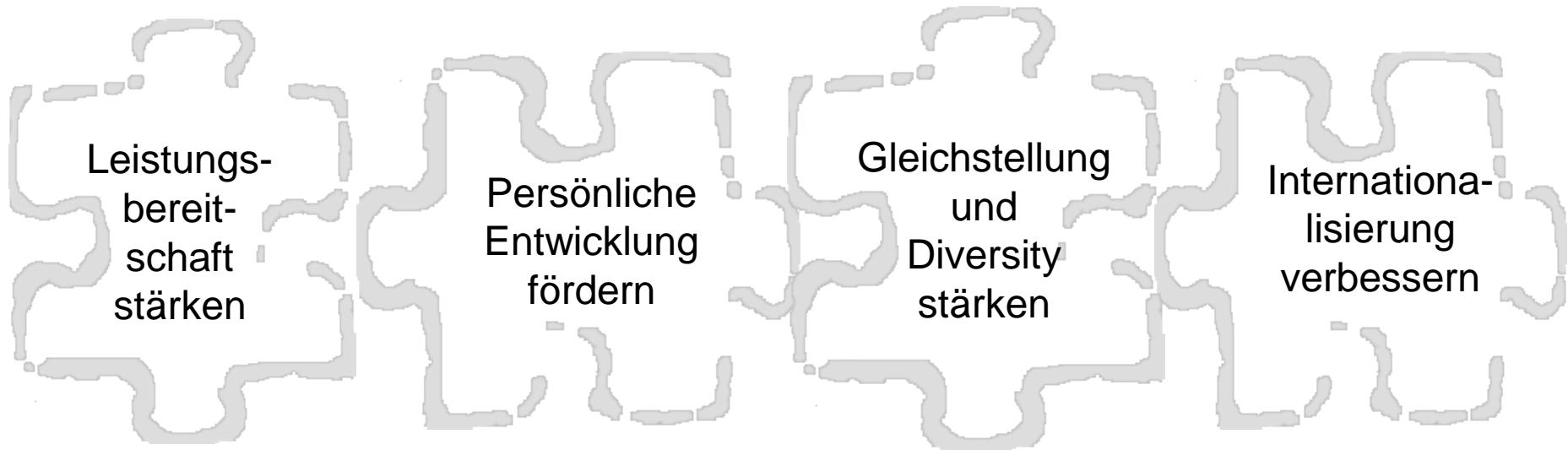
- Führungskräfte-entwicklung
- Konfliktmanagement

- Scientific Writing
- Changemanagement

- Academic Teaching
- Führung in der Lehre

- Gesprächsführung
- Teamentwicklung

Personalentwicklung an der RWTH - Handlungsfelder



Beispiele

- Selbst- und Zeitmanagement
- Motivation
- Stressbewältigung

- Bewerbungstraining
- Stimmbildung
- Moderation

- Karriere- und Lebensplanung für Wissenschaftlerinnen

- Intercultural Communication
- Working and Living with Germans

Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



**Mitarbeitende in Technik
und Verwaltung**



Promovierende



**Mittelbau &
Postdocs**

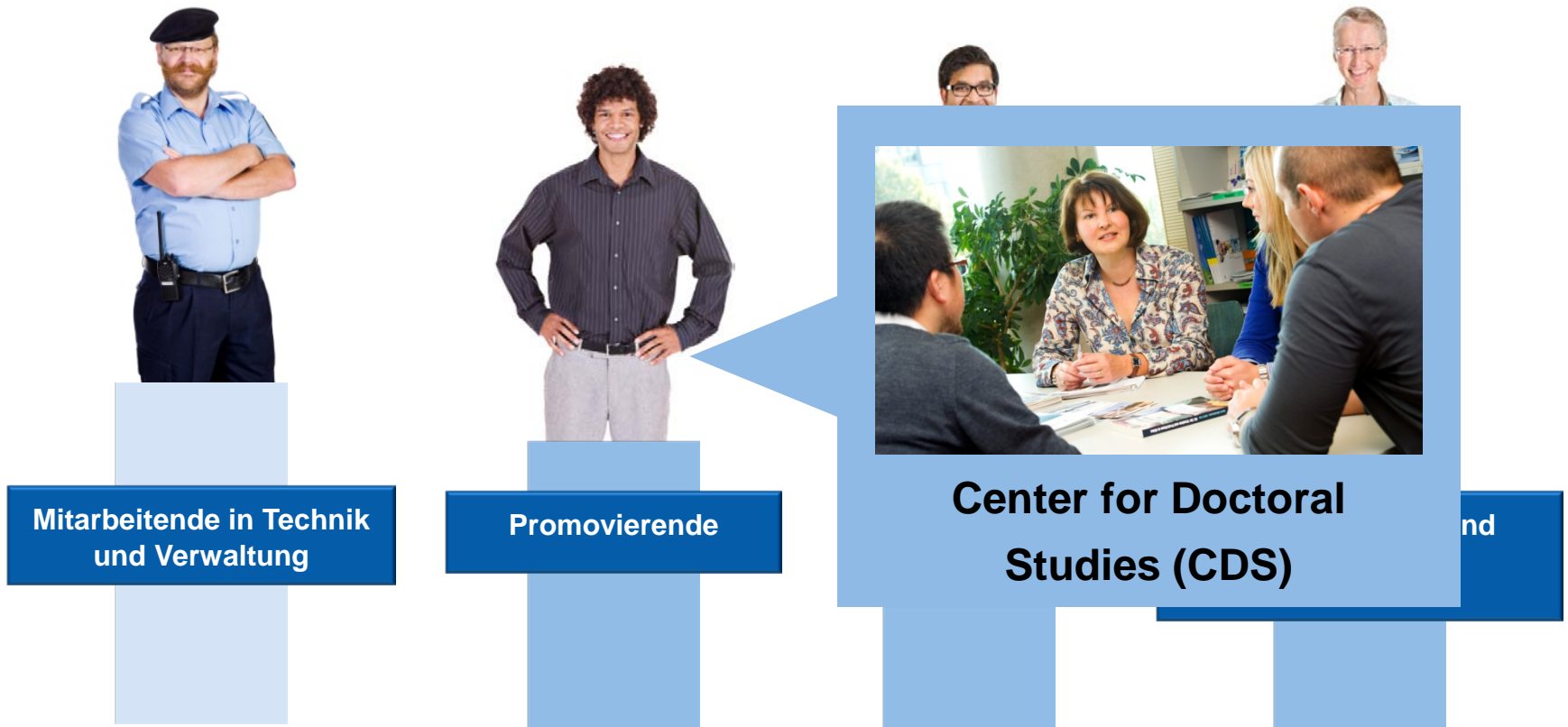


**Professorinnen und
Professoren**

Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



Center for Doctoral Studies (CDS)

- **Zielgruppe: Promovierende der RWTH**, zur Zeit mehr als 3000 registrierte Teilnehmende
- **Überfachliche Qualifizierung** für Promovierende:
Seminarprogramm mit mehr als 300 Seminartagen pro Jahr
- **Promotionssupplement** als Ergänzung zur Doktorurkunde mit Angabe aller Leistungen im Rahmen der Promotion (z.B. Publikationen, Vorträge, Seminarteilnahmen,...)
- **Lotsenfunktion** zu allen Beratungseinrichtungen für Promovierende an der RWTH
- **Karriere-Lunch**: Kontaktaufnahme zwischen potenziellen Arbeitgebern und Promovierenden im Rahmen einer Tagesveranstaltung
- **Forum für Doktorandinnen**: Unterstützung des selbstorganisierten Netzwerkes für junge Wissenschaftlerinnen

Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



Center for Professional Leadership (CPL) - Program for Researchers and Leaders



Mittelbau & Postdocs



Professorinnen und Professoren

Das Führungskräfteprogramm für Postdocs und den akademischen Mittelbau:

- **Seminar- und Workshopangebote** (ca. 40 Veranstaltungen im Jahr für insgesamt ca. 1600 potenzielle Teilnehmende)
- **Weiterentwicklung** der Angebote für spezifische Zielgruppen (Internationale, Frauen, Fakultätsgeschäftsführende...)
- **Individuelle Coachingangebote** (Bedarfsklärung, Pflege Coachpool, Auftragsabwicklung, Evaluierung)
- **Zertifikatskurse** „Führen“ und „Lehren und Forschen“ (Nachweis des Erwerbs von Management- und Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler)

Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



Professorinnen und Professoren

Mitarbeiter
u

**Center for Professional Leadership (CPL) -
Program for Professors**

Das Führungskräfteprogramm für Professorinnen und Professoren:

- **Seminar- und Workshopangebote** (ca. 10 Veranstaltungen im Jahr für insgesamt ca. 500 potenzielle Teilnehmende)
- Darunter die **Starter Kits** speziell für Neuberufene und besondere Angebote zur Karriereförderung von **Advanced Talents** (Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren)
- **Individuelle Coachingangebote** (Bedarfsklärung, Pflege Coachpool, Auftragsabwicklung, Evaluierung)
- **Beratung und Information** zu allen Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Umfassende Karriereentwicklung auf allen Ebenen



**ca. 140 Veranstaltungen
pro Jahr & ca. 1500 TN**



**ca. 250 Veranstaltungen pro Jahr & ca. 3000 TN zzgl.
individuelle Coachingangebote**

**Mitarbeitende in Technik
und Verwaltung**

Promovierende

**Mittelbau &
Postdocs**

**Professorinnen und
Professoren**

„Place to be“ – Programme im Rahmen des Zukunftskonzepts II

Ziel

- Ziel der RWTH ist es, ein Place to Be zu sein – ein Ort, an dem Forschung und Lehre auf höchstem Niveau Hochschulangehörige aus allen Bereichen dabei unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Programme

- **Diversity Fund und Re-Entry Positions** für Promovierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler
- **RWTH Start up, RWTH Lecturer und RWTH Fellow** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, akademischer Mittelbau und Professorinnen und Professoren
- **Childcare** für hochschulangehörige Eltern

Ausblick und Weiterentwicklung



RWTH PE-Konzept

- Leichte Orientierung für alle Zielgruppen
- Best-Practice-Sharing bei allen Zielgruppen
- Interne und externe Sichtbarkeit – PE als Marke der RWTH



Advanced Talents

- Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch
- Karriereplanung und Beratung



Transparente Karrierewege und -beratung

- Darstellung von transparenten Karrierewegen
- Unterstützung bei der Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
- Seminare und individuelle Coachings

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Barbara Bertges, M.A.

RWTH Aachen University
Templergraben 55
52056 Aachen

www.rwth-aachen.de/personalentwicklung
