



Manual

Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen



HRK-EXPERTISE Internationalisierung

Das Projekt HRK-EXPERTISE Internationalisierung unterstützt die deutschen Hochschulen bei der qualitätsgeleiteten Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer institutionellen Internationalisierung. Die Beratungs- und Vernetzungsinstrumente des Projekts nehmen zentrale Themenbereiche der Internationalisierung in Governance, Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung in den Blick. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Im Fokus des Projekts stehen drei Ziele:

- 1 Strategische Internationalisierung:** Begleitung und Beratung einzelner Hochschulen bei der systematischen Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung institutioneller Internationalisierungsstrategien
- 2 Nachhaltige Verankerung der Internationalisierung:** punktuelle und passgenaue Unterstützung bei der Vertiefung von Internationalisierungsthemen sowie in allen Phasen der Implementierung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen
- 3 Dissemination:** Identifizierung und Weitergabe von Beispielen guter Praxis, Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie Vernetzung und Kooperation innerhalb des gesamten Hochschulsystems

Themencluster

- Mainstreaming der Internationalisierung
- Internationale Sichtbarkeit
- Internationaler Campus und Willkommenskultur
- Internationalisierung und Capacity Building
- International Classroom und kulturelle Diversität der Studierendenschaft
- Internationalisierung und Digitalisierung
- Internationalisierung von Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs
- Internationalität und kulturelle Diversität des Hochschulpersonals
- Internationale Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungspersonal
- Lokale und regionale Vernetzung in der Internationalisierung

Angebotsportfolio



Audit

analysiert das internationale Profil der Hochschule und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zu dessen strategischer (Weiter-)Entwicklung.



Audit kompakt

richtet sich als passgenaues Audit-Angebot an kleinere Hochschulen (<10.000 Studierende).



Audit-Strategiewerkstatt

berät sehr kleine Hochschulen (<1.000 Studierende) bedarfsorientiert zu ihrer weiteren Internationalisierung.



Re-Audit

begleitet auditierte Hochschulen strukturiert über dreieinhalb Jahre hinweg bei der Umsetzung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen.



Themenwerkstatt

vertieft und analysiert Einzelthemen der Internationalisierung.



Prozesswerkstatt

analysiert und verbessert Prozessabläufe der Internationalisierung.



Runder Tisch

diskutiert Lösungsansätze zu regional relevanten Herausforderungen der Internationalisierung mit lokalen Akteuren.



Peer-to-Peer

ermöglicht den systematischen, kollegialen Austausch zur Bearbeitung einer individuellen Fragestellung der Internationalisierung.



Vernetzungskonferenzen

fördern den Erfahrungsaustausch und die Kooperation zu aktuellen Internationalisierungsthemen.



Fachveranstaltungen

präsentieren und diskutieren aktuelle Fragen und innovative Konzepte der Internationalisierung.



Manuals

stellen fach- und themenspezifisch aktuelle Praxisbeispiele von Internationalisierungsprozessen vor.



Website

informiert auf www.hrk.de/expertise zu allen Aktivitäten des Projekts.

HRK-EXPERTISE-Manuals

Die HRK-EXPERTISE-Manuals beschreiben fachlich fokussiert und beispielhaft Prozesse zur Bearbeitung von zentralen Internationalisierungsthemen an deutschen Hochschulen. Sie stellen verschiedene Vorgehensweisen und Arbeitsprozesse zur Erreichung konkreter Internationalisierungsziele vor und bieten Einblick in mögliche Formen der Gestaltung, einzelne Umsetzungsschritte sowie damit verbundene Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. So tragen die HRK-EXPERTISE-Manuals dazu bei, Internationalisierungsprozesse nachhaltig und effektiv zu gestalten.

Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen

Mobilität und internationale Vernetzung gehören zu den zentralen Bausteinen einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere. Besonders relevant sind Auslandsaufenthalte und internationale Erfahrungen dabei für Wissenschaftler_innen, die sich als Promovierende und Postdoktorand_innen in einer frühen Qualifikations- und Berufsphase befinden. Gleichzeitig legen Studien nahe, dass es für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen häufig an Unterstützung bei der Planung und Durchführung einer Mobilitätsphase mangelt.

Das HRK-EXPERTISE-Manual stellt Aktivitäten an deutschen Hochschulen vor, die spezifisch und strategisch reflektiert der Ermöglichung und Unterstützung der internationalen Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen dienen. Die Fallbeschreibungen legen dar, wie beispielsweise Förderprogramme, Datenanalysen sowie Informations- und Beratungsangebote entwickelt und umgesetzt wurden, um Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen bedarfsorientiert, zielgruppenspezifisch, qualitätsgeleitet und nachhaltig zu fördern.

Konkret skizzieren die zehn Beiträge zunächst die Motivation für die Etablierung der spezifischen Aktivität zur Förderung der Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen. Im Anschluss beschreiben sie einzelne Arbeitsschritte und das Zusammenwirken verschiedener hochschulischer Akteure im Rahmen des Konzeptions- und Umsetzungsprozesses. Diskutiert werden Aspekte wie Ressourcenbedarf, Zuständigkeiten und Kommunikation zwischen Akteuren, Steuerungsmechanismen und Qualitätssicherung. Dabei identifizieren die Beiträge Erfolgsfaktoren und mögliche Hürden.

Inhalt

| | |
|---|----|
| Freie Universität Berlin Forscher-Alumni-Programm | 4 |
| Humboldt-Universität zu Berlin International Research Award | 8 |
| Technische Universität Berlin Systematische Erhebung von Outgoing-Mobilität | 12 |
| Ruhr-Universität Bochum Gateway Fellowship | 16 |
| Universität Bremen YERUN Research Mobility Award | 20 |
| Leibniz Universität Hannover Auslands-Stipendium | 24 |
| Universität Heidelberg Kollegiales Coaching | 28 |
| Christian-Albrechts-Universität zu Kiel & GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel Transatlantische Promotionsbetreuung mit Auslandsaufenthalt | 32 |
| Universität Konstanz Mobilitätsberatung innerhalb des Karrierecoachings | 36 |
| Westfälische Wilhelms-Universität Münster Gezielte Nutzung von Erasmus+ STT | 40 |

Vom Gast zum Gastgeber – Mobilität mit Forscher-Alumni

An der Freien Universität Berlin hat man eine neue Zielgruppe für die Mobilitätsförderung erschlossen: Ehemalige Gastwissenschaftler_innen, die sogenannten Forscher-Alumni, werden zu Gastgebenden für Berliner Nachwuchswissenschaftler_innen.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Forscher-Alumni-Programm

Typ der Aktivität: hochschuleigenes Förderprogramm

Verantwortliche Einheit: Alumni-Büro

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler_innen (Promovierende und Postdocs) der FU (Outgoing), Forscher-Alumni der FU (Incoming), Nachwuchswissenschaftler_innen aus den Heimatinstitutionen der Forscher-Alumni (Incoming)

Geförderte Mobilitätsdauer: aktuell 2-6 Wochen

Höhe der Förderung: angelehnt an Fördersätze von DFG und DAAD

Zeitpunkt der Etablierung: 2012

Finanzierungsquelle: 2012-2017 Förderung durch Alexander von Humboldt-Stiftung; seit 2017 verstetigte Finanzierung aus Mitteln des Bereichs Internationales der FU

Reichweite: im Gesamtdurchschnitt 15 geförderte Personen pro Jahr; schwankend, maximal 20 Förderungen/Jahr möglich; Förderquote etwa 1:5

Website: www.fu-berlin.de/alumni

Vom Alumni-Büro der Freien Universität Berlin (FU) werden jährlich Kurzzeit-Forschungsaufenthalte ausgeschrieben. Nutzen können sie zum einen Promovierende und Postdocs der FU, um zwischen zwei und sechs Wochen im Ausland an den Einrichtungen der FU-Forscher-Alumni zu forschen. Die Fördergelder können auch vice versa beantragt werden: von internationalen Nachwuchsforschenden aus dem Umfeld der FU-Forscher-Alumni, sowie von den Forscher-Alumni selbst für Kurzeitaufenthalte an der FU. Die Mobilitätsförderung für die Nachwuchswissenschaftler_innen der FU umfasst eine Pauschale für Reisekosten und eine Aufenthaltspauschale. Die Höhe der Outgoing-Förderung orientiert sich an den Sätzen des DAAD für das jeweilige Zielland. Angelehnt an die DFG-Fördersätze erhalten außerdem Postdocs eine etwas höhere Pauschale als Promovierende.

Ehemalige Gäste der Universität als Multiplikator_innen

Die Adressierung ehemaliger Gastwissenschaftler_innen im Rahmen der Alumni-Arbeit kann zur nachhaltigen Stärkung der internationalen wissenschaftlichen Netzwerke einer Hochschule beitragen. Diese Einsicht ist an der FU heute Teil des eigenen Zukunftskonzepts Internationale Netzwerkuniversität – eine gesamtuniversitäre Strategie, die auf den Säulen Forschungsförderung, Internationalisierung und Nachwuchsförderung beruht. Vor dem Hintergrund des übergeordneten Ziels, die internationalen Kooperationen der Universität weiter zu stärken, wollte sich

die FU die Gruppe ihrer Forscher-Alumni als wertvolle Multiplikator_innen erschließen und beteiligte sich 2012 an dem von der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) ausgeschriebenem Wettbewerb „Forscher-Alumni deutscher Universitäten“. „Die Stiftung wollte mit dem Ideenwettbewerb erreichen, dass die Universitäten Forscher-Alumni in den Blick nehmen und Strategien für die Arbeit mit dieser Zielgruppe entwickeln“, berichtet Franca Brand, Leiterin des Alumni-Teams der FU. „Das war für uns die Initialzündung, unsere ehemaligen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler in unsere Alumni-Arbeit einzubinden.“

Über die Seniors erweitern Juniors ihre Netzwerke

Konkretes Ziel des vom Alumni-Team der FU entwickelten Forscher-Alumni-Programms war die Einbeziehung von Nachwuchswissenschaftler_innen aus dem Arbeitsumfeld der Forscher-Alumni und ihrer Gastgebenden an der FU in die Mobilitätsförderung. „Für diese Zielgruppe standen im Vergleich zu etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weniger Fördermöglichkeiten zur Verfügung“, so Brand. „Über die Seniors sollten mehr Juniors Zugang zu bestehenden internationalen Netzwerken bekommen.“



Freie Universität  **Berlin**

Anzahl Studierende: 33.000
 Anzahl Promovierende: 4.000
 Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: k. A.

Das Programm soll so einen langfristigen und nachhaltigen Pingpong-Effekt in Gang bringen: Professor_innen betreuen internationale Gastwissenschaftler_innen und schicken ihnen nach der Rückkehr wiederum Outgoing-Nachwuchs, der dann über die bestehenden Strukturen internationale Talente an die FU holt und neue Forscher-Alumni-Kontakte generiert. Bezweckt werden mehr fachlicher Austausch, Chancen auf Weiterqualifizierung, gemeinsame Publikationen oder Forschungsanträge und der Ausbau der eigenen und der universitären Netzwerke.

Mobilität im Rahmen des Forscher-Alumni-Programms

Universität/Forschungsinstitut im Ausland

Forscher-Alumni
 = ehemalige FU-Gastwissenschaftler_innen
 an Heimatinstitution

↓ betreuen

Nachwuchswissenschaftler_innen
 an Heimatinstitution



Freie Universität Berlin

FU-Wissenschaftler_innen
 = ehemalige Gastgeber_innen für
 Forscher-Alumni

↓ betreuen

Nachwuchswissenschaftler_innen
 an der FU

Einbettung in gesamtuniversitäre Strategie

Sowohl in der Antragsphase für den AvH-Ideenwettbewerb als auch in der Konzeptionsphase im Sommer 2012 stimmte sich das Alumni-Team eng mit der Abteilung Internationales und dem strategischen Center for International Cooperation sowie der Hochschulleitung ab. „Die Einbettung der Maßnahmen in die gesamtuniversitäre Strategie stellte die institutionelle Relevanz sicher“, sagt Brand, deren Team die Richtlinien und Ausschreibungsunterlagen für die Vergabe von Mobilitätsförderungen erarbeitete. „Auch das Renommee der AvH-Stiftung hat meines Erachtens bei der Einführung des Programms zur Akzeptanz und Wahrnehmung innerhalb der Hochschule beigetragen.“

Bei der konkreten Programmentwicklung im Rahmen der Antragstellung war für das Alumni-Team die Anlehnung an bestehende interne Prozesse hilfreich und bei der Festlegung der Förderhöhe orientierte man sich an Wissenschaftsförderorganisationen wie dem DAAD oder der DFG. Die durch den Programmaufbau zusätzlich anfallende Arbeit sicherte die Hochschulleitung der FU durch Eigenmittel. Eingeworben wurden im AvH-Wettbewerb schließlich 130.000 Euro für die Zeit von 2012 bis 2014, von denen rund 80.000 Euro für die Mobilitätsförderung von Nachwuchsforschenden ausgegeben wurden. Zwischen 2014 und 2016 standen aus derselben Finanzierungsquelle für diese Zielgruppe 30.000 Euro zur Verfügung und 2016 noch einmal 23.000 Euro, die 2017 für ein Forscher-Alumni-Treffen im Ausland eingesetzt wurden. Seitdem ist das Programm in einem geringeren Förderumfang durch Eigenmittel der FU verstetigt.

Auswahlprozess mit Hochschulleitung und Verwaltung

Die eingereichten Anträge im Forscher-Alumni-Programm unterwirft das Alumni-Team einem Ranking nach einem in der Konzeptionsphase festgelegten Kriterienkatalog. Dazu



Die Einbettung der Maßnahmen in die gesamtuniversitäre Strategie stellte die institutionelle Relevanz sicher.

Franca Brand

gehört die Qualität der Forscher-Alumni-Verbindung, ein erkennbares längerfristiges und nachhaltiges Kooperationsinteresse sowie die Darstellung des zu fördernden Gastaufenthalts im Sinne der Ziele des Forscher-Alumni-Programms. Die Entscheidungen fällt eine Auswahlkommission, die sich aus Vertreter_innen aus der Abteilung Internationales, dem Center for International Cooperation und der Hochschulleitung zusammensetzt. Die fachwissenschaftliche Begutachtung wird dabei durch die Vertreter_innen der Hochschulleitung gewährleistet, in Einzelfällen werden weitere Wissenschaftler_innen für besondere fachliche Expertise hinzugezogen. Die Einbindung von Hochschulleitung und der Verwaltungseinheiten für Internationales ist dabei ein wichtiges Instrument der institutionellen und strategischen Rückbindung des Programms an die Hochschule.

Mit der Hochschulleitung im Rücken war auch die Bekanntmachung des Programms innerhalb der Universität einfacher. Die Ansprache der Forscher-Alumni über Mailinglisten, Webseiten oder Newsletter erfolgte von Anfang an durch alle Fachbereiche, die sogenannten Focus Areas der FU (fachbereichsübergreifende Forschungsallianzen für Forschungs- und Nachwuchsförderung, Internationalisierung und regionale Vernetzung), durch die Verbindungsbüros der FU im Ausland sowie über Einrichtungen wie das Berlin Program for Advanced German and European

Studies. Partner im Kontakt zu Nachwuchsforschenden sind außerdem die Dahlem Research School (strategisches Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der FU) sowie diverse Graduiertenschulen.

Förderung der Outgoing-Mobilität hat Priorität

Das Forscher-Alumni-Programm fördert Outgoing- und Incoming-Mobilität von Doktorand_innen und Postdocs. Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass sich öfter Doktorand_innen bewerben. Das Augenmerk der Auswahlkommission liegt insbesondere auf der Förderung von Outgoing-Nachwuchswissenschaftler_innen der FU. Feste Quoten gibt es nicht, die Förderung hängt von der Antragslage ab. Im Gesamtdurchschnitt wurden bisher knapp 50 % der Programmfelder für Outgoing-Mobilitäten eingesetzt. Mit einem geringeren Anteil der Fördergelder können seit 2018 auch Forscher-Alumni zu Kurzeintaufenthalten wieder an die FU eingeladen werden. „Wir hatten immer wieder Bewerbungen ehemaliger Gastwissenschaftler_innen“, erklärt Brand. Potenziell werde auch darüber wieder die Outgoing-Mobilität gefördert: Forscher-Alumni seien Türöffner im internationalen Kontext und ihre Rückkehr für Kurzeintaufenthalte helfe der aktiven Vernetzung und damit zukünftigen Outgoing-Nachwuchswissenschaftler_innen.

Schrittweise Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen

Weiterentwickelt wurde das Programm nicht nur bezüglich der Ausweitung auf die Förderung der Forscher-Alumni selbst. Nach Auslaufen der AvH-Fördergelder änderte die FU auch die Kriterien für den Status „Forscher-Alumni“. Brand berichtet: „Gäste mussten zuvor mindestens sechs Monate an der FU gewesen sein, um als Forscher-Alumni zu gelten. Diese strenge zeitliche Vorgabe haben wir aufgegeben, da wir auch bei einem kürzeren Aufenthalt niemandem eine Bindung zur Universität oder ein Kooperationsinteresse absprechen möchten.“

Außerdem gab es aus finanziellen Gründen Änderungen bei den geförderten Zeiträumen für die Forschungsaufenthalte. Um der steigenden Zahl der Bewerbungen bei gleichzeitiger Abnahme des Finanzvolumens über die Zeit gerecht zu werden, justierte das Team nach. Von ein bis drei Monaten in den ersten Ausschreibungsrunden 2013-14 auf zwei bis acht Wochen ab 2015 verkürzte sich der geförderte Zeitraum 2016 noch einmal auf zwei bis sechs Wochen.

Erfolg durch institutionelle Rückendeckung

Der anfängliche Impuls, die Zielgruppe der Forscher-Alumni in die Mobilitätsförderung einzubinden, hat sich an der FU zu einem Schwerpunkt in der internationalen Alumni-Arbeit entwickelt. Forscher-Alumni als Gastgeber für Outgoing-Nachwuchswissenschaftler_innen zu gewinnen, könne potentiell Modellcharakter haben, so Brand. Generell sei der Administrationsaufwand und der Kommunikationsbedarf im Programm hoch und bedeute für ein Alumni-Büro gewissermaßen Neuland. Wichtig für den Erfolg war aus Sicht der Alumni-Team-Leiterin daher neben der Orientierung am Bedarf die starke Rückendeckung durch die Hochschulleitung von Beginn an, die Einbindung in die Gesamtstrategie der Universität, sowie die Einbeziehung der Funktionseinheiten, die bereits fundierte Expertise in der Durchführung von internationalen Mobilitätsprogrammen haben.

Kontakt

Franca Brand
Leitung Alumni-Team
alumni@fu-berlin.de





Outgoing-Stipendien für Frauen

An der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) wird die Förderung der Outgoing-Mobilität mit strategischer Frauenförderung verknüpft. Der International Research Award (InRA) ermöglicht es Nachwuchswissenschaftlerinnen für bis zu neun Monate ins Ausland zu gehen.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: International Research Award

Typ der Aktivität: hochschuleigenes Förderprogramm

Verantwortliche Einheit: Büro der zentralen Frauenbeauftragten/Kommission für Frauenförderung

Zielgruppe: Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen

Geförderte Mobilitätsdauer: 6-9 Monate

Höhe der Förderung: 1.750 Euro monatlich plus Kindergeld, Kosten für Kinderbetreuung, Reisekosten

Zeitpunkt der Etablierung: 2013

Finanzierungsquelle: 2013-2019 Mittel aus Exzellenzinitiative; seit Oktober 2019 Haushaltsmittel

Reichweite: zwei Ausschreibungen pro Jahr; keine festen Quoten; seit Einführung wurden von 47 Anträgen 18 bewilligt

Website: www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/doktorandinnen/stipendien/stipendien

Im Interview: Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, zentrale Frauenbeauftragte

Der International Research Award ist ein Stipendium nur für Frauen – was will InRA konkret?

» Mit InRA sollen exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der HU zwischen sechs und neun Monaten zusammenhängend an einer im jeweiligen Fachgebiet besonders renommierten ausländischen Universität forschen, sich dort idealerweise in Forschungsgruppen integrieren, eventuell sogar lehren und damit zugleich ihr internationales Forschungsnetzwerk ausbauen. Möglich ist das auch mit Kindern: Dafür gibt es ein Stipendium im Umfang von 1.750 Euro monatlich, 400 Euro Kindergeld für das erste und 100 Euro für jedes weitere Kind, plus Reisekosten sowie Kinderbetreuung vor Ort. Frauen mit Beeinträchtigung unterstützen wir mit der Finanzierung einer Begleitperson.

Warum die Kombination von Frauenförderung und Outgoing-Mobilität?

» Frauen sind zurückhaltender in der internationalen Mobilität, insbesondere in der Familienphase. Dieser Befund basiert nicht nur auf unseren Erfahrungen an der HU. Er wurde u. a. durch den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 bestätigt. Der Frauenanteil in der Wissenschaft nimmt danach nicht nur mit fortschreitender Karrierestufe ab, auch das Mobilitätsverhalten von Frauen ist anders als das von Männern. Für Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen mit Kindern sind die für eine Wissenschaftskarriere notwendigen Mobilitätsanforderungen eine oft unüberwindbare Hürde – zum Beispiel, weil die Betreuungsangebote fehlen. Auch deshalb fallen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen häufig aus dem System.

Bleiben Frauen der Scientific Community eher erhalten, wenn man ihre Outgoing-Mobilität fördert?

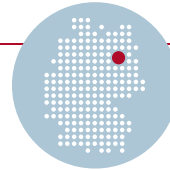
» Das ist zumindest unsere Erfahrung. Wenn jemand schon über internationale Netzwerke verfügt, sind die Chancen wesentlich besser, dass die Person im Wissenschaftssystem bleibt. Man stelle sich vor: Eine Doktorandin geht mit unserem Stipendium nach Yale, knüpft dort enge Forschungskontakte, fühlt sich wohl. Wenn diese Frau nach der Promotion in Deutschland eine wissenschaftliche Karriere anstrebt und ins Ausland gehen muss, um sie zu verfolgen, kann sie das dank dieser Kontakte problemlos machen und kommt dann mit sehr guten Chancen zurück.

Wer hatte die Idee zu InRA?

» Die HU hatte in der Exzellenzinitiative Mittel für die Frauenförderung beantragt, aber nachdem die Mittel zur Verfügung standen, musste eine zunächst geplante Maßnahme überdacht werden. Dafür hatte ich 2012 mit dem Vizepräsidenten für Forschung ein Gespräch und beim Nachdenken gab er den Anstoß für ein Förderinstrument, das Frauen- und Mobilitätsförderung kombiniert.

» Für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern sind die Mobilitätsanforderungen eine oft unüberwindbare Hürde.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert



Anzahl Studierende: 35.475

Anzahl Promovierende: 3.261

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: k. A.

Wie verliefen Konzeptions- und Umsetzungsphase?

» Mit dem Vizepräsidenten im Hintergrund erfolgte die Ausarbeitung der Idee durch mein Büro – die zentrale Frauenbeauftragte. Ich habe das Konzept der Kommission für Frauenförderung (KFF) des Akademischen Senats der HU vorgestellt und die Professorinnen und Professoren fanden die Idee exzellent. Es gab ebenfalls Rücksprache mit der Abteilung für Internationales. All diese Funktionseinheiten stimmten überein, dass eine solche Fördermaßnahme fehlt, einzigartig, notwendig und gut ist. Dieser Einigkeit ist zu verdanken, dass die Konzeptionsphase nur etwa drei Wochen dauerte. Die Umsetzung und Etablierung des Stipendienprogramms, an der auch die Geschäftsstelle der KFF, die in meinem Büro angesiedelt ist, die Rechtsabteilung und die Stabsstelle für Qualitätssicherung der HU beteiligt waren, beanspruchte etwa vier Monate. Ausgeschrieben haben wir das Stipendium erstmals zum Sommersemester 2013.

Stand die Zielgruppe von Anfang an fest?

» Wir haben zwei Mal im Jahr zunächst nur für Doktorandinnen ausgeschrieben. Ab dem Sommersemester 2015 wurde die Ausschreibung für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen geöffnet. Das lag an der hohen Nachfrage und dem signalisierten Bedarf dieser Gruppe. Das haben wir nachjustiert, sonst nichts.

Was müssen Antragstellerinnen vorweisen?

» Eine Antragstellerin legt ein Konzeptpapier über ihr Vorhaben vor und stellt die Notwendigkeit des Auslandsaufenthalts dar. Wir brauchen bei den Doktorandinnen außerdem ein Empfehlungsschreiben der wissenschaftlichen Betreuenden, bei Postdocs oder Juniorprofessorinnen das von Gutachterinnen oder Gutachtern. Für das Schreiben gibt es genaue Vorgaben, damit diese Empfehlungen vergleichbar sind. Wir verlangen außerdem eine Erklärung der aufnehmenden Institution im Ausland, in der diese ihre Bereitschaft signalisiert, die Antragstellerin bei sich zu integrieren. Das ist wichtig, um einen produktiven Forschungsaufenthalt und ein erfolgreiches internationales Networking zu gewährleisten.

Wer entscheidet über den Antrag?

» Die Entscheidung fällt die KFF. Sie besteht aus zwölf Personen: drei professoralen Mitgliedern, drei wissenschaftliche Mitarbeitenden, drei Mitarbeitenden aus dem Bereich Technik, Service und Verwaltung und drei Studierenden. Wenn die Antragstellerinnen promoviert sind, schauen sich nur die promovierten Mitglieder dieser Kommission den Antrag an. Durch die KFF ist außerdem das Fächerspektrum der HU gut abgedeckt. Immer zwei Kommissionsmitglieder sind für einen Fächerbereich zuständig.

Nach welchen Kriterien wird ausgewählt?

» Wir bewerten v. a. die wissenschaftliche Qualifikation und Leistungsfähigkeit. Abgefragt wird etwa die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen. Mindestens eine fachwissenschaftliche Leistung, d. h. in der Regel eine Publikation muss vorliegen. Ins Gewicht fallen weiterhin die Empfehlungsschreiben bzw. Gutachten, das Zeitmanagement und die Machbarkeit des Aufenthalts. Das zweite ist die Bewertung des Forschungsvorhabens. Da geht es um das Thema und die Komplexität, die fachliche Bedeutung, die internationale Kooperation im Rahmen des Vorhabens und die Beurteilung der

Qualität im zusätzlich von den Empfehlenden geforderten Formblatt. Über das Formblatt beurteilen wir das Zukunftspotential der Forschung. Und zuletzt fallen persönliche familiäre Umstände, also z. B. Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen sowie soziales Engagement ins Gewicht.

Wie erfolgt die Qualitätssicherung?

» Jeweils zwei Mitglieder der KFF lesen die Unterlagen, füllen parallel einen Fragebogen aus und vergeben Punkte nach einem transparenten und durch die Stabsstelle für Qualitätssicherung der HU freigegebenen Punktesystem. Maximal zehn Punkte sind erreichbar, für eine Zusage muss eine Antragstellerin zwischen acht und zehn Punkten erzielen. Der zehnte Punkt ist der Nachteilsausgleich für persönliche Umstände und soziales Engagement. Nach der Punktevergabe werden alle Stipendienanträge nochmals in der großen Runde der KFF besprochen.

Worin besteht Ihrer Ansicht nach der besondere Erfolg der Maßnahme?

» InRA als Stipendium unterstützt Forschung, Frauen, Karriereentwicklung und Internationalisierung. Es ist ein Förderschwerpunkt im Caroline von Humboldt-Stipendienprogramm, das wir 2012 auf den Weg gebracht haben. Das wiederum ist in die Gleichstellungsstrategie der HU eingebettet, die Mittel kommen zwischenzeitlich aus dem

» **InRA unterstützt Forschung, Frauen, Karriereentwicklung und Internationalisierung.**

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Gleichstellungsfonds der HU. InRA ist also zum einen ein gleichstellungspolitisches Förderinstrument, das den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs stärkt und das Ziel verfolgt, den Frauenanteil auf Lebenszeitprofessuren an der HU sowie in der Wissenschaft insgesamt zu erhöhen. Gleichzeitig dient das Instrument der Internationalisierungsstrategie der HU, weil sich durch InRA nicht nur das individuelle Netzwerk der Stipendiatinnen, sondern auch das der HU bzw. einzelner Institute vergrößert, indem Kontakte zu Universitäten und Forschungseinrichtungen im Ausland neu geknüpft oder gefestigt werden. So ergibt sich ein hoher individueller wie institutioneller Mehrwert durch das Programm. Und darin liegt meines Erachtens der Erfolg.

Gibt es ein festes Budget für die InRA-Stipendien?

» Alles hängt von der Qualität der Anträge ab. Aus dem Gleichstellungsfonds werden noch andere Maßnahmen finanziert, zum Beispiel Stellen für Postdocs. Die KFF entscheidet in jeder Antragsrunde halbjährlich, welche Maßnahmen mit welchen Summen ausgestattet werden. Je besser die Anträge für ein InRA-Stipendium, desto mehr Geld kann von den jährlich maximal 250.000 Euro in diesem Fonds dafür eingesetzt werden.

Wie messbar ist der individuelle und institutionelle Wert der Maßnahme?

» Wir fordern alle Stipendiatinnen direkt nach der Maßnahme auf, an einer Online-Umfrage teilzunehmen und das Förderinstrument darüber zu evaluieren. Allerdings ist die Teilnahme freiwillig. Was den weiteren Karriereweg angeht, müssen die Geförderten unterschreiben, dass sie uns später Rede und Antwort stehen, aber das gelingt nur vereinzelt. Nachfragen werden schwierig, wenn uns eine Alumna nicht mitteilt, dass sie etwa inzwischen an einer Universität im Ausland ist.

Haben sich weitere Probleme gezeigt?

» In einigen Ländern sind die Lebenshaltungskosten so hoch, dass unsere finanzielle Förderung nicht ausreicht hat. Trotz Bewilligung konnten einige Stipendiatinnen daher den Forschungsaufenthalt letztlich nicht antreten, weil zum Beispiel die Suche nach einer günstigen Unterkunft gescheitert ist und die aufnehmende Universität dabei keine Unterstützung angeboten hat. Wir lernen daraus, dass Kooperationsvereinbarungen zwischen den Universitäten hilfreich sein könnten. Ein Problem wäre auch, wenn wir viel Werbung machen würden. Wir würden vermutlich überrollt von Anträgen, die wir nicht bedienen könnten. InRA ist eben ein kleines, aber feines Programm.

» Das Budget für InRA hängt von der Qualität der gestellten Anträge ab.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Kontakt

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte
frauenbeauftragte@hu-berlin.de



Elke Fitzner

Geschäftsstelle Kommission für
Frauenförderung
elke.fitzner@uv.hu-berlin.de



Systematische Befragung zur Unterstützung von Mobilität

Die Technische Universität Berlin kann sich bei der Unterstützung von Mobilitätsvorhaben auf im eigenen Haus systematisch erhobene Daten stützen. Fragen zu Outgoing-Mobilität wurden in die regelmäßig durchgeführte Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen integriert.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: systematische Erhebung von Outgoing-Mobilität im Rahmen der allgemeinen Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

Typ der Aktivität: Datenerhebung

Verantwortliche Einheit: Nachwuchsbüro TU-DOC
Office for doctoral and postdoctoral services

Zielgruppe: angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (Promovierende und Postdocs)

Zeitpunkt der Etablierung: 2017

Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel

Reichweite: Teilnahme an Befragung:
25 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen
(in absoluten Zahlen: 625)

Website: WM-Studie 2017:
www.tu-berlin.de/fileadmin/fg14/WM-Studie/WM-Studie-2017_Bericht_Final.pdf
Aktivitäten TU-DOC: www.tudoc.tu-berlin.de/menue/internationales/mobilitaet

Seit 2002 macht sich die Technische Universität Berlin (TU Berlin) mit Hilfe einer Befragung alle fünf Jahre ein Bild zur Qualifizierungssituation und zur Arbeitszufriedenheit ihrer Promovierenden und Postdocs, die als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der TU Berlin tätig sind. 2017 wurde im Rahmen der sogenannten WM-Studie erstmals explizit nach Auslandserfahrungen und Mobilitätsvorhaben gefragt.

Messung der Mobilität als Folge des HRK-Re-Audits
Internationalisierung im Bereich des wissenschaftlichen Personals und des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Ziel der TU Berlin. Im Rahmen des Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen der HRK, an dem die TU Berlin von 2015 bis 2018 teilnahm, setzte sie dieses Ziel auf mehrfache Weise um. „Zunächst war das Bestreben, die Diskussionen um eine Internationalisierung der Nachwuchsförderung mit belastbaren empirischen Zahlen zu unterfüttern“, so Johannes Moes, Leiter des Nach-







» Wir wollten die Diskussionen um eine Internationalisierung der Nachwuchsförderung mit empirischen Zahlen unterfüttern.

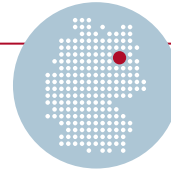
Johannes Moes

wachsbüros TU-DOC Office for doctoral and postdoctoral services. Die Erfassung der tatsächlichen Mobilität der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sollte ein zuvor nicht vorhandenes Bild des Outgoing-Verhaltens der Zielgruppe liefern und dem Nachwuchsbüro fortan als Grundlage für die Ausarbeitung und Weiterentwicklung ihrer Unterstützungsmaßnahmen zur Outgoing-Mobilität dienen.

Der Anstoß, die Auslandsmobilität im Nachwuchsbereich innerhalb der damals gerade wieder zeitlich anstehenden, regelmäßigen WM-Studie zu erheben, kam während des Re-Audits von der Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung,

Outgoing-Mobilität in der WM-Studie 2017: Fragen und Ergebnisse

-  Falls Sie in der Vergangenheit zu Forschungszwecken (keine Tagungen/Kongresse) im Ausland waren, wie lang war der Aufenthalt?
-  29 % der Befragten antworten mit Ja; der Aufenthalt dauerte im Mittelwert 29,66 Wochen (etwa 7 Monate).
-  Falls Sie in Zukunft während Ihrer Beschäftigung an der TU zu Forschungszwecken (keine Tagungen/Kongresse) ins Ausland möchten, wie lang soll der Aufenthalt sein?
-  51 % der Befragten gaben an, diesen Wunsch zu haben – für eine Dauer von im Mittel 24,59 Wochen (etwa 6 Monate).
-  Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu: „Ich wünsche mir mehr internationale Kontakte“?
-  25,5 % der Befragten stimmten „völlig zu“, 31,4 % „eher zu“ und 27,1 % „teilweise zu“.



Anzahl Studierende: 34.021

Anzahl Promovierende: 3.200

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 4.000

Prof. Dr. Angela Ittel, die auch für die Internationalisierung der Hochschule zuständig ist. Schnell bestand diesbezüglich Einigkeit in der sich alle fünf Jahre eigens für die WM-Studie konfigurierenden Arbeitsgruppe. Diese setzt sich aus Mitgliedern der Hochschulleitung, dem Personalrat, dem Familienbüro und dem Bereich Internationales, dem Nachwuchsbüro TU-DOC und der Stabsstelle Strategisches Controlling zusammen. Alle Ideen für den Fragebogen generierte die Steuerungsgruppe, die ab Mai 2016 die Arbeit aufnahm, gemeinsam. Eine eigens dafür aus Eigenmitteln der TU Berlin finanzierte Mitarbeiterin entwickelte dann unter methodischer Betreuung des Fachgebietes Pädagogische Psychologie am Institut für Erziehungswissenschaft und in enger Absprache mit der Steuerungsgruppe den gesamten Fragebogen und führte die Erhebung inklusive der Auswertung durch.

Online, zweisprachig und mit Testphase

Methodisch handelte es sich bei der WM-Studie 2017 um eine Online-Befragung in einer zweisprachigen Version (Deutsch/Englisch). Für die Präzisierung des Fragebogens wurde ein qualitativer Pretest durchgeführt, in dem acht ausgewählte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen eine vorläufige Fragebogenversion beantworteten. Verständlichkeit und Beantwortbarkeit der Fragen wurden auf diese Weise diskutiert und optimiert. Anschließend diskutierte

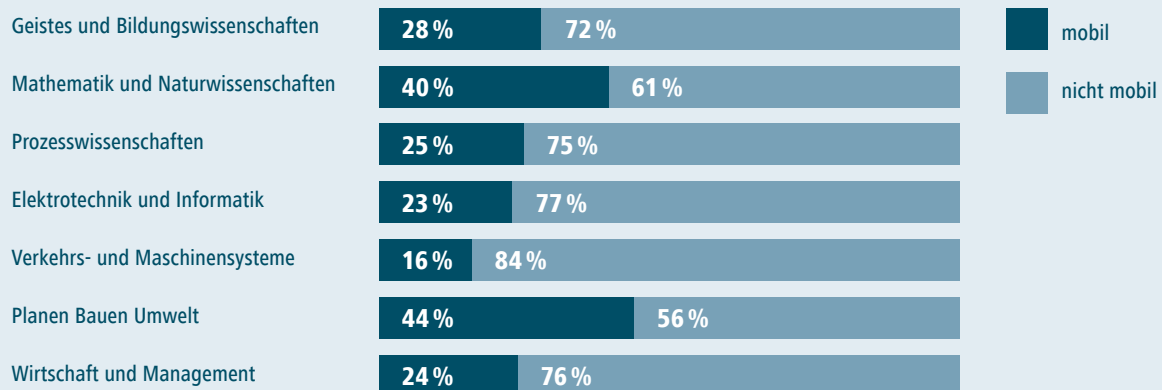
die Steuerungsgruppe die Auswertung dieser ersten Antworten in zwei Gesprächsrunden mit Vertreter_innen aus dem Bereich der akademischen Selbstverwaltung.

Kommuniziert und beworben wurde die Durchführung der WM-Studie über Beiträge in der Hochschulzeitung der TU Berlin, einen etablierten Ticker auf der TU Berlin-Homepage, über Plakate und Flyer in der Hauspost. Außerdem informierte ein persönliches Anschreiben die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und ein E-Mail-Reminder erinnerte zwei Mal an die Möglichkeit der Teilnahme an der Befragung. Eine eigene TU-Webseite zur WM-Studie bot Interessierten zudem Informationen, Kontaktmöglichkeiten und eine FAQ-Liste. „Der Rücklauf von etwa 25 Prozent aller zur Teilnahme eingeladenen Personen entsprach in etwa den Erfahrungen bei den Vorgängerstudien und ist für Befragungen akzeptabel“, analysiert Moes. Die integrierte Befragung zur Mobilität wurde nicht gesondert beworben.

Wertvolle Ergebnisse für gezielte Maßnahmen

Zu den wertvollsten Ergebnissen der Studie mit Blick auf die Outgoing-Mobilität gehörte die überraschende Erkenntnis, dass bereits ein knappes Drittel der an der TU beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Rahmen ihrer Qualifizierung im Ausland war. Die Auswertung ließ außerdem einen deutlich ablesbaren Wunsch der Nachwuchswissenschaftler_innen nach mehr internationalen Kontakten und mehr Unterstützung durch ihre Betreuer_innen bei der Planung von Auslandsaufenthalten erkennen. Die Studienergebnisse lieferten insofern klare Hinweise für die Optimierung des Angebots des TU-DOC-Büros. „Wir haben zum Beispiel in direkter Folge eine Informationsveranstaltung für Promovierende und Postdocs zu Möglichkeiten von Auslandsaufenthalten konzipiert, die seitdem zweimal mit hoher Nachfrage stattgefunden hat,“ erklärt Moes. Zudem sollen die internationalen strategischen Partnerschaften der TU Berlin in Zukunft stärker für Maßnahmen zum Austausch von Nachwuchswissenschaftler_innen genutzt und Konferenzbesuche im Ausland

Mobilität von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Fakultäten (WM-Studie 2017)



nachdrücklich unterstützt, beworben und auch finanziell gefördert werden. Einen direkten Effekt hatten die Ergebnisse außerdem auf die Intensivierung von englischsprachigen Trainings zu Themen der Promotion und Weiterbildungen in der englischsprachigen Lehre, die für die Vorbereitung von lehrbezogenen Mobilitäten genutzt werden können. Für 2020 sind schließlich ein Leitfaden und eine Handreichung geplant, die die Kommunikation und Aufgabenverteilung zwischen Nachwuchswissenschaftler_innen, ihren Fachgebieten und der Verwaltung hinsichtlich der Planung, Organisation und Strukturierung von Auslandsaufenthalten darstellen sollen. Und weil die Ergebnisse der Studie eine unterschiedliche Verteilung der Outgoing-Mobilität in den verschiedenen Fakultäten der TU Berlin aufzeigten, würde Moes hierzu auch weiterhin gerne mehr Kommunikation anregen und gezielte Fördermaßnahmen entwickeln.

„Spannend wird für uns die nächste WM-Studie voraussichtlich im Jahr 2022“, sagt Moes, der die regelmäßig wiederholte Datenerhebung und die Möglichkeit die Entwicklungen der eigenen Arbeit darzustellen sehr begrüßt. „Die Wiederholung wird zeigen, ob sich der Anteil der absolvierten Auslandsaufenthalte verändert und idealerweise erhöht hat. Außerdem sind wir gespannt, ob sich die Bewertungen der Unterstützungsmaßnahmen verbessert haben.“

Die Legitimität der WM-Studie nutzte der Outgoing-Befragung

Aus Sicht des Nachwuchsbüroleiters wäre es erstrebenswert, wenn Erhebungen zur Auslandsmobilität in einem kürzeren Abstand als fünf Jahren stattfinden könnten, um die Mobilität von Doktorand_innen im Verlauf ihrer Qualifikationsphase abbilden zu können. Vermutlich würde auch eine gesonderte Befragung der externen Promovierenden und Postdoktorand_innen zu Mobilitätsfragen interessante zusätzliche Ergebnisse zur Unterstützung dieser

Gruppen liefern, so Moes' Vermutung. Auch eine gezielte Abfrage erfolgter Kongressreisen wäre für die Konzipierung von Fördermaßnahmen zur Outgoing-Mobilität seiner Einschätzung nach wertvoll. Fragen dazu sollen in die nächste Befragung nach Prüfung des Hochschulstatistikgesetzes integriert werden.

„Definitiv war es jedoch ein Vorteil, die Messung der Mobilität für die Nachwuchsförderung auf die bestehende Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Berlin aufzusetzen“, resümiert Moes. Die traditionelle TU-eigene Studie genieße universitätsintern bereits hohes Ansehen. Mit einer größeren Teilnehmerzahl konnte so eher gerechnet werden als bei einer zusätzlich stattfindenden Erhebung. Auch kosteten Planung und Durchführung keine aufwendigen zusätzlichen zeitlichen oder finanziellen Ressourcen. „Die Integration einer Mobilitäts-Erhebung in eine bereits legitimierte Befragung führt für die eigenen Verbesserungsbemühungen meines Erachtens eher zum Ziel“, empfiehlt Moes. „Im Falle einer von uniexterner Stelle entwickelten Studie könnte die Einflussnahme auf den konkreten Fragenkatalog schwieriger sein, z. B. wenn die Erhebung an vielen Universitäten parallel durchgeführt werden soll.“



Kontakt

Johannes Moes

Leitung Nachwuchsbüro

TU-DOC Office for doctoral and postdoctoral services

johannes.moes@tu-berlin.de



Mobilitätsförderung für Postdocs

Mit den Gateway Fellowships fördert die Research School der Ruhr-Universität Bochum (RUB) Aufenthalte an renommierten Gastinstitutionen im Ausland. Das Programm ist eine seltene Fördermöglichkeit für die karriereentscheidende Übergangsphase unmittelbar nach der Promotion.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Gateway Fellowship

Typ der Aktivität: hochschuleigenes Förderprogramm

Verantwortliche Einheit: RUB Research School

Zielgruppe: Promovierte der RUB (bis 12 Monate nach der Promotion)

Geförderte Mobilitätsdauer: 6-9 Monate

Höhe der Förderung: orientiert sich an Forschungsstipendien der DFG; u. a. von Zielort und familiärer Situation abhängig; im Durchschnitt ca. 30.000 Euro pro Förderung

Zeitpunkt der Etablierung: 2013

Finanzierungsquelle: 2013-2019 Mittel aus Exzellenzinitiative; seit Oktober 2019 Haushaltsmittel

Reichweite: 12 Calls, 84 Bewerbungen, 39 Förderungen; Förderquote: 46 %

Website: www.research-school.rub.de/gf.0.html

Im Interview: Dr. Christiane Wüllner, Geschäftsführerin der RUB Research School

Seit 2013 bietet die Research School der RUB ein sogenanntes Gateway Fellowship an. In welchem Kontext setzen Sie dieses Stipendienprogramm für Outgoing-Mobilitäten um?

» Wir können nicht unbedingt Nobelpreisträgerinnen und Nobelpreisträger zu uns holen, die zukünftigen aber ausbilden! Das ist die Idee hinter der Research School, die den wissenschaftlichen Nachwuchs der RUB betreut. Mit der Research School PLUS fördern wir internationale Aktivitäten und insbesondere Mobilitäten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, denn internationale Erfahrungen spielen eine zentrale Rolle für exzellente Forschung und wissenschaftliche Karrieren. Die Gateway Fellowships sind dabei eine von mehreren Förderlinien innerhalb des Research School PLUS Programms.

Worum geht es Ihnen speziell mit dieser Förderlinie?

» Das Motiv für die Einführung der Gateway Fellowships waren fehlende Förderformate etablierter deutscher Förderorganisationen für frisch Promovierte. Wir wollten für unsere Doktorandinnen und Doktoranden einen Wettbewerbsvorteil schaffen, indem wir ihnen den Weg zu international angesehenen Postdoc-Stellen ermöglichen. Die Gateway Fellowships sollen dem wissenschaftlichen Nachwuchs in der karriereentscheidenden Übergangsphase nach der Promotion helfen, sich international zu

vernetzen. Ebenso geht es um einen strategischen Mehrwert für die RUB.

Worin liegt der strategische Mehrwert für die RUB?

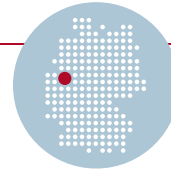
» Das Gateway Fellowship erweitert unsere internationalen Netzwerke, das internationale Know-how und unsere Sichtbarkeit. Da wir im Vergleich zu anderen Universitäten mit dem Standort Ruhrgebiet noch nicht besonders punkten können, sind für uns Botschafterinnen und Botschafter wichtig, die die RUB repräsentieren und für sie werben.

Was beinhaltet das Gateway Fellowship und an wen richtet es sich?

» Zweimal pro Jahr können sich exzellente, frisch promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Fachbereiche der RUB bewerben. Das Fellowship ist als Brückenfinanzierung gedacht: Die Geförderten erhalten unmittelbar nach ihrer an der RUB erfolgten Promotion die Möglichkeit, für sechs bis neun Monate ins Ausland zu gehen und an renommierten Gastinstitutionen Vorstudien durchzuführen oder ein Postdoc-Projekt vorzubereiten. Das als Vollfinanzierung angelegte Stipendium soll die Grundlage schaffen, um einen Postdoc-Arbeitsvertrag an einer Universität oder Forschungseinrichtung bzw. eine Förderung durch eine nationale oder internationale

» Das Gateway Fellowship erweitert die internationalen Netzwerke, das internationale Know-how und die Sichtbarkeit der RUB.

Dr. Christiane Wüllner



RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Anzahl Studierende: 42.954

Anzahl Promovierende: 3.200

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 4.000

Forschungsförderung zu bekommen, z. B. über die DFG, die EU oder den DAAD.

Wie finanzieren Sie das Gateway Fellowship?

» Die Research School wurde in der ersten Exzellenzinitiative von 2006 bis 2012 gefördert, im Anschluss übernahm die RUB die Finanzierung. Dies war auch bei der Research School PLUS der Fall: Sie wurde bis Oktober 2019 über die zweite Exzellenzinitiative finanziert, danach verstetigte die RUB das Programm und damit auch das Gateway Fellowship. Mit einem Unterschied: Über die DFG-Förderung war zwar die Höhe der Fördersumme für das Gesamtprogramm Research School PLUS festgelegt, nicht aber die Anzahl der Gateway Fellowships, die dann auch zwischen drei bis acht pro Jahr variierte. Mit der Finanzierung durch die RUB vergeben wir jetzt vier Gateway Fellowships pro Jahr.

Wie verlief der Prozess bis zur Einführung der Förderlinie?

» An der Research School achten wir darauf, uns laufend über den Bedarf von Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Professorinnen und Professoren sowie Arbeitsgruppen zu informieren und Angebote weiterzuentwickeln. Im Rahmen der Research School PLUS starteten wir mit Angeboten für Doktorandinnen und Doktoranden, die den Aufbau eigener internationaler Netzwerke fördern

sollten. Ausgehend von zahlreichen Gesprächen hatte ich dann die Idee zum Gateway Fellowship: Es gab den Bedarf, aber kaum Angebote für die Zeit unmittelbar nach der Promotion. Die Idee wurde mit dem professoralen Sprecher des Research School PLUS Programms diskutiert. Danach kam das Konzept für die weitere Beratung ins Early Career Researchers Board und ins Executive Board.

Wie setzen sich diese Gremien zusammen?

» Das Early Career Researchers Board besteht aus Post-docs und der Junior Faculty: Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, Habilitandinnen und Habilitanden. Im Executive Board sitzen, paritätisch verteilt, Professorinnen und Professoren sowie Promovierende. Entscheidungen trifft das Executive Board. Und dieses Gremium beschloss nach intensiven Diskussionsrunden, das Gateway Fellowship einzuführen. Der Prozess dauerte von der ersten Idee bis zur Einführung rund ein Jahr, bis zur letzten Anpassung vergingen drei weitere Jahre. Erst dann hatten wir ein fest etabliertes Auswahlverfahren, mit dem alle einverstanden sind.

Welche Aspekte haben Sie nachjustiert?

» Das Auswahlverfahren stellte sich als kompliziert heraus und wurde mehrfach überarbeitet. Das hat u. a. damit zu tun, dass das Gateway Fellowship fachübergreifend konzipiert wurde, Vergleiche zwischen den Fachbereichen aber schwierig sind. So gibt es nicht „die eine“ Post-doc-Phase, vielmehr existieren in jedem Fachbereich andere Phasen. Daher werden Anträge von erfahrenen, externen, fachnahen Gutachterinnen und Gutachtern beurteilt, die auch die Postdoc-Entwicklung einschätzen können. Dann ging es immer wieder um die individuelle Förderung auf der einen Seite und die Frage nach dem direkten Mehrwert für die RUB auf der anderen Seite. Für die Auswahl zählt eben nicht nur die wissenschaftliche Performance, sondern ebenso das Auftreten und die Botschafterqualitäten. Die Frage war, welche Maßstäbe hier

anzusetzen und wie sie zu überprüfen sind. Es war nochmal ein intensiver Prozess, sich darüber zu verständigen, wie man diesen Kriterien Raum geben kann.

Wie läuft das Bewerbungs- und Auswahlverfahren ab?

» Wir schreiben das Stipendium zweimal im Jahr aus. Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren dauert rund drei Monate und wird von einem Qualifizierungsprogramm für die Antragstellung begleitet. Wir legen großen Wert darauf, dass die Bewerberinnen und Bewerber ihre Forschungsvorhaben allgemeinverständlich formulieren und klar den Nutzen des Stipendiums für sich persönlich und für die RUB herausarbeiten. In der ersten Auswahlphase werden das wissenschaftliche Qualifikationsprofil der Antragstellerinnen und Antragsteller, das Forschungsprojekt und die Passung der Gasteinrichtung bewertet. Wir orientieren uns dabei an den Verfahren der DFG.

» Für die Auswahl zählt nicht nur die wissenschaftliche Performance, sondern ebenso das Auftreten und die Botschafterqualitäten.

Dr. Christiane Wüllner

Wer sind die Gutachterinnen und Gutachter?

» Hierfür fragen wir bei externen fachnahen Gutachterinnen und Gutachtern von deutschen und internationalen Universitäten an. Auch etablierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler können als Gutachterinnen und Gutachter aktiv sein – entscheidend ist, dass sie die wissenschaftliche Relevanz und Qualität der Anträge

beurteilen können. Ausgehend von den Gutachten entscheidet das Executive Board, ob die Kandidatinnen und Kandidaten ihren Antrag im Kolloquium vorstellen dürfen.

Worum geht es im Kolloquium?

» Dort stehen neben der wissenschaftlichen Qualität die kommunikativen Fähigkeiten im Fokus: Wie präsentieren sich die Kandidatinnen und Kandidaten, wie stellen sie ihre beruflichen Perspektiven dar und wie werden sie voraussichtlich die RUB repräsentieren. Im Anschluss an das Kolloquium spricht das Early Career Researchers Board Förderempfehlungen aus. Die Förderentscheidung trifft das Executive Board.

Welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind bei den Gateway Fellowships vorgesehen?

» Zusätzlich zur hochschulweiten Abteilung für Qualitätssicherung haben wir an der Research School eine eigene Stelle eingerichtet. Sowohl die Förderlinien als auch alle Qualifikationsangebote werden von dieser Einrichtung evaluiert. So werden die Geförderten direkt nach dem Abschluss ihres Auslandsaufenthalts und dann noch einmal ein Jahr später über ein Online-Evaluierungstool befragt, das wir entwickelt haben.

Wonach fragen Sie?

» Von den Geförderten wollen wir wissen, ob und wie das Stipendium ihre wissenschaftliche und karrierespezifische Entwicklung unterstützt hat. Auf der strategischen Ebene holen wir Feedback von Professorinnen und Professoren ein, die mit den Geförderten an der RUB zusammenarbeiten, welchen Mehrwert sie für den Lehrstuhl, die Arbeitsgruppe und die RUB erkennen.

Wie beurteilen Sie im Rückblick den Entwicklungsprozess der Gateway Fellowships?

» Wir haben verschiedene Ansätze ausprobiert, welche Kriterien und Maßstäbe im Auswahlverfahren entschei-

dend sein sollen – die Diskussionen waren zeitaufwändig, aber sinnvoll. An der Research School haben wir den Freiraum, etwas zu testen, dabei Erfahrungen zu sammeln und das Konzept immer wieder anzupassen. Das lohnt sich aus unserer Sicht.

Was steht aktuell bei den Gateway Fellowships zur Debatte?

» Zuletzt wurde diskutiert, ob nach dem Stipendium eine Rückkehr für ein bis zwei Monate an den RUB-Lehrstuhl oder die Arbeitsgruppe verpflichtend sein soll. Wir haben uns schließlich dagegen entschieden, um den Geförderten möglichst viel Freiraum für ihren Karriereweg zu lassen. Die Erfahrung zeigt, dass die Geförderten den Kontakt zur Heimatuniversität weiterhin pflegen, selbst wenn es einen nahtlosen Übergang vom Gateway Fellowship zu einer Postdoc-Förderung gibt und sie nicht mehr an die RUB zurückkehren. Diskussionen über das Programm gehören aber zu unserer Art des Arbeitens: Die Förderlinien sind nicht in Stein gemeißelt, sondern werden laufend angepasst.



Kontakt

Dr. Christiane Wüllner

Geschäftsführerin RUB Research School

christiane.wuellner@uv.rub.de

Mobilitäts-Award fördert Kooperationen im Hochschulnetzwerk

Die Universität Bremen schreibt gemeinsam mit den Partnerhochschulen im Young European Research Universities Network (YERUN) den Research Mobility Award aus. Damit fördert sie den Aufenthalt ihrer Nachwuchswissenschaftler_innen an einer der Partnerinstitutionen.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: YERUN Research Mobility Award

Typ der Aktivität: Förderprogramm mit Partnerhochschulen

Verantwortliche Einheit: Referat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Zielgruppe: Promovierende und Postdocs der YERUN-Mitgliedsuniversitäten, die noch nicht unabhängig forschen bzw. noch nicht länger als acht Jahre promoviert sind (R1 bzw. R2 gemäß EURAXESS research profiles)

Geförderte Mobilitätsdauer: 1-2 Wochen

Höhe der Förderung: 1.000 Euro für Reise und Unterkunft

Zeitpunkt der Etablierung: 2017

Finanzierungsquelle: Mitgliedsbeiträge der YERUN-Universitäten

Reichweite: 26 Mobilitäten im Rahmen der Ausschreibung 2017, 36 im Jahr 2018, davon 5 bzw. 6 Mobilitäten für die Universität Bremen; Bremer Förderquote: jeweils 50 %

Website: www.yerun.eu/2019/10/yerun-research-mobility-awards-3rd-call-coming-soon

Der von den 18 forschungsstarken jungen Universitäten im YERUN-Netzwerk gemeinsam vergebene Research Mobility Award (RMA) ist für die EURAXESS Forschungsstufen R1 und R2 konzipiert: Er richtet sich also an Promovierende, Postdocs und andere Nachwuchswissenschaftler_innen der Mitgliedsuniversitäten, die noch nicht vollständig unabhängig forschen bzw. noch nicht länger als acht Jahre promoviert sind. Gefördert werden Aufenthalte von ein bis zwei Wochen an einer der Partneruniversitäten. Die Fördersumme beträgt maximal 1.000 Euro für Reise und Unterkunft.

„Mit Hilfe des Awards sollen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bremen neue Forschungsk Kooperationen mit den YERUN-Partneruniversitäten anstoßen“, erklärt Dr. Julia Sievers, Leiterin des Referats Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs und in dieser Funktion für den Research Mobility Award zuständig. Der Award soll zudem bewirken, dass sich Wissenschaftler_innen verstärkt mit den Forschungsprofilen der Partnerhochschulen auseinandersetzen. „Insbesondere soll er die Bekanntheit des Netzwerks unter den Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs erhöhen und die Beziehung der Partner untereinander durch Mobilität und den Aufbau neuer Forschungsaktivitäten stärken.“

Intensive Konzeptionsphase

Die Konzeption des RMA begann im Jahr nach der YERUN-Gründung 2015. Die General Assembly der Allianz setzte 2016 eine Research Mobility Working Group ein

und beauftragte sie, einen Mobilitäts-Award zu konzipieren. In der Arbeitsgruppe sind elf der 18 Mitgliedsuniversitäten vertreten – Sievers ist Co-Chair der Gruppe.

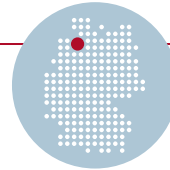
Um den Mobilitäts-Award zu entwickeln, traf sich die AG mehrmals in Brüssel. Zusätzlich stimmten sich die Beteiligten in mehreren Telefonkonferenzen und per E-Mail ab. Dabei standen vor allem folgende Fragen zur Debatte:

- Welche Ziele sollen mit dem RMA erreicht werden?
- Wie lange soll der Aufenthalt an der Partneruniversität dauern?
- Wer darf sich bewerben?
- Wie soll der Bewerbungsbogen aussehen?
- Welche Informationen benötigen die Kandidat_innen?
- Nach welchen Kriterien wird ausgewählt?
- Wer ist im Auswahlkomitee?
- Wie wird der Auswahlprozess organisiert?
- Wie kann sichergestellt werden, dass es nach dem Aufenthalt weitere Kooperationsaktivitäten gibt?

„Ursprünglich sollte sich der Mobilitäts-Award an alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Partneruniversitäten richten“, erinnert sich Sievers. „Die meisten Professorinnen und Professoren sind aber bereits gut vernetzt.“

» Neue Kooperationen ergeben sich insbesondere durch den Austausch des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Dr. Julia Sievers



Universität Bremen

Anzahl Studierende: 19.400

Anzahl Promovierende: 2.200

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 2.900



YERUN

YERUN ist das Young European Research Universities Network. 2015 wurde es als Allianz forschungsorientierter Hochschulen gegründet, die damals nicht älter als 50 Jahre waren. Das Netzwerk umfasst 18 Hochschulen aus zwölf EU-Ländern, die laut QS-Ranking zu den 50 besten der jungen europäischen Universitäten gehören. Aus Deutschland sind neben Bremen auch die Universitäten Konstanz und Ulm beteiligt.

Neue Kooperationen ergeben sich dagegen insbesondere durch den Austausch des wissenschaftlichen Nachwuchses, weshalb wir bewusst den Fokus auf diese Zielgruppe gelegt haben.“ 2017 stellte die AG ihren Entwurf der YERUN General Assembly vor, die ihn genehmigte. Bereits im Herbst desselben Jahres folgte die erste Ausschreibung, die ersten Awards wurden 2018 vergeben.

Gemeinsame Forschungspläne und Publikationen als Auswahlkriterien

Interessierte Nachwuchswissenschaftler_innen suchen vor ihrer Bewerbung eine Kooperationspartner_in an einer der

Partneruniversitäten. Mit der Bewerbung reichen sie sowohl eine Skizze ihres Forschungsvorhabens als auch eine Aufstellung der geplanten Aktivitäten ein. Ein Unterstützungsschreiben der aufnehmenden Arbeitsgruppe an der Gastuniversität, aus dem das Interesse an der Kooperation hervorgeht, ist ebenfalls unerlässlich. Die Bewerbung selbst erfolgt über eine Online-Plattform des YERUN-Sekretariats.

Die Auswahlkommission besteht aus der Research Mobility Working Group. „Das Auswahlverfahren läuft nicht über Fachgutachten“, erklärt Sievers. Die Prüfung der fachlichen Qualität erfolge vielmehr durch die Stellungnahmen der Arbeitsgruppen der Partneruniversitäten, mit denen die Bewerber_innen kooperieren wollen. „Im Auswahlverfahren beurteilen wir die vorgesehene Einbindung des Bewerbers bzw. der Bewerberin in die aufnehmende Arbeitsgruppe sowie die geplanten gemeinsamen Forschungsaktivitäten und Publikationen.“

Jede Bewerbung wird von zwei Mitgliedern der Arbeitsgruppe unabhängig voneinander geprüft, wobei nicht über Bewerbungen der eigenen Universität entschieden werden darf. Über ein Online-Tool vergeben die Gutachter_innen Punkte. Wenn ihre Beurteilungen weit auseinanderliegen, wird eine dritte Stimme eingeholt. Die Punkte ergeben ein Ranking, das über die Vergabe der RMA bestimmt. Entscheidend für eine Förderung ist damit allein die Qualität der Anträge, feste Förderquoten für die einzelnen Mitgliedsuniversitäten gibt es nicht.

An der Universität Bremen sind neben der Leiterin des Forschungsreferats weitere Akteure in die Durchführung des Förderprogramms involviert. So bewerben Mitarbeiter_innen aus dem Forschungsreferat, dem International Office und dem Nachwuchszentrum Bremen Early Career Researcher Development (BYRD) den Award, informieren und beraten die Bremer Interessent_innen während des

Bewerbungsprozesses. Nicht erfolgreiche Kandidat_innen für den Award unterstützen sie bei der Bewerbung um andere Mobilitätsmittel, etwa über das Erasmus-Programm oder die Zentrale Forschungsförderung der Universität Bremen. Außerdem bietet das Welcome Center des International Office den internationalen Forscher_innen, die im Rahmen des RMA an die Universität Bremen kommen, Unterstützung an, etwa wenn es um eine Unterkunft geht.

Erste Evaluation bestätigt das Konzept

Inzwischen wurde der erste Durchlauf des RMA evaluiert. Dafür wurden zum einen Daten zur Verteilung der Geförderten auf die einzelnen Universitäten, zu Qualifikationsstufen und Fachdisziplinen sowie zum Geschlecht der Geförderten erhoben. Zudem äußerten sich die Gutachter_innen zu Auswahlkriterien, zum Auswahlprozess, zur digitalen Bewerbungsplattform und zu ihrer eigenen Einbindung. Schließlich flossen die Erfahrungen der Geförderten ein, die über das YERUN-Online-Tool anhand vorgegebener Fragen einen Bericht für die Arbeitsgruppe verfassen. „Wir prüfen insbesondere, ob der Award zu neuen Forschungsaktivitäten und zu Publikationen geführt hat“, sagt Sievers.

Rahmen und Struktur des Awards wurden durch diese Maßnahmen der Qualitätssicherung bestätigt. Die Research Mobility Working Group wird aber weiterhin die Ergebnisse ihrer Evaluationen diskutieren, um das Verfah-

»» Wir prüfen, ob der Award zu neuen Forschungsaktivitäten und zu Publikationen geführt hat.

Dr. Julia Sievers

ren laufend anpassen zu können. Sievers erläutert: „Aktuell steht zur Debatte, ob wir zwischen den Qualifikationsstufen unterscheiden sollten, weil Postdocs mit ihren Projekten und den Netzwerken weiter sind als Doktorandinnen und Doktoranden und somit Vorteile in unserem Verfahren haben.“

Weitreichende Wirkung des Awards

Eine der großen Herausforderungen in der Konzeptionsphase sei gewesen, sich detailliert über Bewerbungs- und Auswahlverfahren zu verständigen, berichtet Sievers außerdem. Auch wurde unterschiedlich interpretiert, wie eng die Einbindung in die Arbeitsgruppen der Partneruniversitäten erfolgen soll. Die Research Mobility Working Group einigte sich darauf, dass eine intensive inhaltliche Mitarbeit in der Arbeitsgruppe vor Ort erforderlich sei. Die intensive Konzeptionsarbeit habe sich gelohnt: „Der RMA hat neue Kooperationen zwischen den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angestoßen. Für den zweiten Durchlauf gab es sogar eine Bewerbung für einen direkten Gegenbesuch– das ist genau das, worum es uns geht.“

Die Grundlage für den Erfolg des RMA sieht Sievers darin, dass alle YERUN-Partner hinter dem Programm stehen, unabhängig davon, wie viele eigene Wissenschaftler_innen gefördert werden. Weitere Erfolgsfaktoren sind laut Sievers:

- die aktive Ansprache der Zielgruppe, z. B. über einen E-Mail-Verteiler,
- die klare Kommunikation von Programmzielen und Chancen, die sich für die einzelnen Nachwuchswissenschaftler_innen ergeben,
- die intensive Kommunikation der Bewerber_innen mit der Partneruniversität bereits vor dem Besuch der Geförderten,

- die Einforderung eines Unterstützungsschreibens der aufnehmenden Arbeitsgruppe und einer Skizze der geplanten Forschungs Kooperation als Teil der Bewerbungsunterlagen,
- die leicht verständliche Formulierung aller Texte des Verfahrens, die keinen Raum für Interpretation und Missverständnisse lässt,
- die Schnittstellenfunktion der Koordinator_innen an den einzelnen Universitäten: Sie sind Ansprechpartner_innen für die Bewerber_innen einerseits und die aufnehmenden Bereiche andererseits.

Der RMA hat nicht nur die Forschungsmobilität direkt gefördert, sondern auch weitere Kooperationen zwischen den YERUN-Partnerhochschulen angestoßen. Zum Beispiel den erfolgreichen Antrag „YUFE – Young Universities for the Future of Europe“ im EU-Programm Europäische Hochschulen, an dem acht YERUN-Partnerhochschulen beteiligt sind. Sievers fasst zusammen: „Auch das geht genau in die gewünschte Richtung: YUFE wird die Mobilität von Doktorandinnen und Doktoranden und Postdocs zwischen den Partneruniversitäten noch einmal erhöhen.“



Kontakt

Dr. Julia Sievers

Leiterin Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs

julia.sievers@vw.uni-bremen.de

Flexible Stipendien für kurzfristige Auslandsaufenthalte

Die Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover vergibt zwei Mal im Jahr Stipendien an Promovierende für ein- bis sechsmonatige Forschungs- oder Rechercheaufenthalte im Ausland. Das kurze Auswahlverfahren ermöglicht eine flexible Nutzung auch bei kurzfristigem Bedarf.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Auslands-Stipendium

Typ der Aktivität: hochschuleigenes Förderprogramm

Verantwortliche Einheit: Graduiertenakademie

Zielgruppe: Promovierende

Geförderte Mobilitätsdauer: 1-6 Monate

Höhe der Förderung: Reisekosten- und Aufenthaltszuschale abhängig von Zielland und Aufenthaltsdauer (10 % unter Förderraten des DAAD)

Zeitpunkt der Etablierung: 2012; mit einer Vorlaufphase ab 2010

Finanzierungsquelle: universitätsinternes Förderprogramm „Wege in die Forschung“ III (Fördermaßnahmen für Doktorand_innen)

Reichweite: pro Jahr etwa 8-10 Anträge; Förderquote liegt bei über 80 %

Website: www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/de/foerderung/unsere-foerdermassnahmen/auslands-stipendium

Doktorand_innen aller Fakultäten erhalten an der Leibniz Universität Hannover (LUH) kurzfristig und flexibel finanzielle Unterstützung für Auslandsaufenthalte. Zwei Mal im Jahr zu Semesterbeginn können sie für maximal sechs Monate bei der Graduiertenakademie der Universität ein Auslands-Stipendium beantragen. Mit den vergebenen Reisekosten- und Aufenthaltszuschalen werden neben Forschungsaufhalten an internationalen Universitäten und Arbeitsgruppen auch Feldforschungs- oder Archivaufenthalte im Ausland gefördert. Binnen sechs bis acht Wochen wird in einem qualitätsgeleiteten, administrativ schlanken hochschulinternen Verfahren über einen Antrag entschieden.

Realisierbare Mobilitäten mit vielen Vorteilen

Die LUH setzt mit dem Outgoing-Angebot ihrer Graduiertenakademie auf Kurzeitaufenthalte im Ausland, um mit dem vorhandenen Budget möglichst viele Antragsteller_innen fördern zu können. „Außerdem soll der Aufenthalt für

» Die LUH will auch kurzfristige Aktivitäten unterstützen, für die Promovierende schwerer Förderung finden.

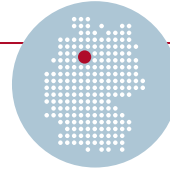
Dr. Meike Huntebrinker

Promovierende möglichst einfach realisierbar sein“, erklärt Dr. Meike Huntebrinker, Geschäftsführerin der Graduiertenakademie. „Die Universität will auch kleinere Aktivitäten und kurzfristige Aktionen unterstützen, für die Promovierende im Allgemeinen schwerer Förderung finden.“ Das passt zum Ziel der Internationalisierungsstrategie der LUH, die Outgoing-Mobilität in allen wissenschaftlichen Karrierestufen auszubauen.

» Das Ziel war, finanzielle und administrative Hürden internationaler Mobilität für Promovierende abzumildern.

Dr. Meike Huntebrinker

Mit der Gründung der Graduiertenakademie im Jahr 2009 nahm die Hochschulleitung eine umfassende Förderung der Promovierenden in den Blick. Als Aktivitätsfelder der zu schaffenden Einrichtung wurden dabei v. a. die Unterstützung bei der Einstiegsphase sowie der internationalen Mobilität und Vernetzung diskutiert. „Zu diesem Zeitpunkt bestimmte die Befürchtung, im Zuge des Bologna-Prozesses könnten sich die Mobilitätsfenster in allen Studienphasen schließen, den wissenschaftspolitischen Diskurs“, erinnert sich Huntebrinker. Um dieser möglichen Entwicklung vorausschauend entgegenzusteuern, wollte die LUH speziell für ihre Promovierenden, die bei häufig unsicherer Finanzierung unter einem hohen fachlichen und zeitlichen Druck stehen, Möglichkeiten für Mobilität schaffen. Gewünscht war dabei keine strukturelle Verankerung von Mobilitätsfenstern in den Promotionsordnungen. „Das Ziel war, finanzielle und administrative Hürden internationaler Mobilität für Promovierende abzumildern“, erklärt Huntebrinker.



| | |
|-------------------|------------------------------------|
| 11 102 1004 | Leibniz Universität Hannover |
|-------------------|------------------------------------|

Anzahl Studierende: 29.781

Anzahl Promovierende: 2.736

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 3.150

Konzipiert ist das Stipendium als Ergänzungsangebot zu Programmen externer Geldgeber und bleibt finanziell bewusst 10% unter den Fördersätzen des DAAD. Der Grund: Die Promovierenden sollen motiviert bleiben, sich auf Stipendien von großen Förderorganisationen zu bewerben, weil diese für eine wissenschaftliche Vita größere Bedeutung haben. Das interne Förderinstrument greift damit insbesondere da, wo kurzfristig Möglichkeiten des internationalen Austausches entstehen und bundesweite oder internationale Förderprogramme aufgrund der Vorlaufzeiten nicht in Frage kommen sowie dort, wo Mittel des Instituts oder Arbeitsbereiches die Bedarfe der Promovierenden nicht ausreichend decken können.

Stipendienkonzept mit Testphase

Das Konzept für Mobilitätsförderung über Kurzzeitstipendien erarbeitete die Geschäftsstelle der Graduiertenakademie. Abgestimmt wurde es im Zuge des gesamten Gründungsprozesses mit dem Vizepräsidenten für Forschung, Vertreter_innen verschiedener Dezernate, sowie zentralen und dezentralen Universitätseinrichtungen und dem Hochschulbüro für Internationales. Das Präsidium und der eingerichtete Rat der Graduiertenakademie – bestehend aus neun professoralen Mitgliedern aus den Fakultäten, neun Promovierendenvertreter_innen plus Direktor_in – beschlossen schließlich ein erstes Konzept. 2010 startete

man mit einem offenen Förderpool. In den folgenden zwei Jahren wurden hieraus abhängig von der Antragslage flexibel Mittel für diverse forschungsunterstützende Maßnahmen vergeben, u. a. für Mobilitäten.

„In dieser Vorphase haben wir Erfahrungen gemacht und darauf aufbauend in der Geschäftsstelle fünf Förderlinien ausgestaltet“, sagt die Geschäftsführerin. So beobachtete man viele Nachfragen auf Förderung für die Exposéphase, sowie wiederkehrende Anträge auf Unterstützung für Forschungsaufenthalte und auf Übernahme der Reisekosten für Konferenzbesuche im Ausland. 2012 wurde auf der Basis dieser Bedarfe umstrukturiert: 30 % aller Mittel für die Promotionsförderung in der Graduiertenakademie sind seither für ein Auslands-Stipendium vorgesehen, weitere 30 % für ein Exposé-Stipendium vorgesehen. Die verbleibenden 40 % verteilen sich auf Konferenzbeihilfen und Auslandsaufenthalte unter vier Wochen, ein Abschluss-Stipendium für Härtefälle und die Unterstützung von Vernetzungsinitiativen.

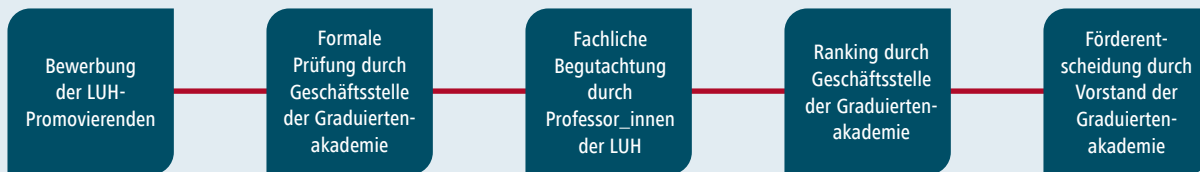
Abgestimmte Beratung, überschaubare Vorgaben und ein kurzer hochschulinterner Auswahlprozess

Wer sich für ein Auslands-Stipendium interessiert, kann sich zunächst in der Sprechstunde der Graduiertenakademie beraten lassen – telefonisch oder vor Ort. Die Bera-

tung thematisiert etwa den idealen Zeitpunkt eines Auslandsaufenthalts, informiert über die aufnehmende Einrichtung und das Prozedere der Bewerbung. Da sich Doktorand_innen mit einem Mobilitätswunsch auch an das Hochschulbüro für Internationales wenden können, tauscht sich die Geschäftsstelle der Graduiertenakademie regelmäßig mit der dort zuständigen Kollegin aus. „Das Hochschulbüro berät allgemein zu Mobilitätsmöglichkeiten, sobald es aber um unser Stipendium geht, verweist man an uns“, berichtet Huntebrinker.

Zum Antrag gehören neben Lebenslauf und Zeugnissen drei Schreiben: eine Begründung der antragstellenden Person, eine Empfehlung der bzw. des Erstbetreuenden und eine Einladung der aufnehmenden Hochschule, eines Kooperationspartners oder eines Archivs. Nach einer formalen Prüfung durch die Geschäftsstelle startet das interne Begutachtungsverfahren. Bewertet werden die wissenschaftliche Leistung der Bewerber_in, die fachliche Passung bzw. Notwendigkeit des Aufenthaltes, die Umsetzungschancen bzw. Erreichbarkeit der gesteckten Ziele und ob das Vorhaben im Ausland in den Arbeitsplan des Promotionsprojekts passt. „Wir greifen für diese Gutachten in aller Regel auf die professoralen Mitglieder im Rat der Graduiertenakademie zurück, sofern sie nicht persönlich befangen sind, oder auf weitere Professorinnen und

Auswahlprozess für die Auslands-Stipendien



Professoren der Leibniz Universität“, betont Huntebrinker. „Nur in Ausnahmefällen wenden wir uns an die Scientific Community außerhalb der Leibniz Universität.“ Vorteile dieses Auswahlverfahrens sind ein geringer administrativer Aufwand und Prozess Erfahrung der Gutachter_innen, gepaart mit der notwendigen fachlichen Expertise und inhaltlichen Nähe zu den Fachbereichen.

Hilfestellung für die Gutachter_innen bietet ein von der Geschäftsstelle erarbeitetes Begutachtungsformular mit einfachen Skalen und Textfeldern, das entlang der genannten Bewertungskategorien eine Einschätzung des Antrags ermöglicht. Die dadurch gut vergleichbaren Gutachten und Anträge werden bereits nach vier Wochen einem Ranking durch die Geschäftsstelle unterzogen und dann dem Vorstand vorgelegt, dem neben zwei professoralen Mitgliedern auch ein Vertreter der Promovierenden angehört. Der Vorstand trifft die finale Entscheidung über die Anträge und bestimmt, wie viele Mittel tatsächlich vergeben werden. Für den Fall, dass eine der fünf Förderlinien nicht ausgeschöpft wird, ist es möglich, die Mittel in ein nachgefragteres Förderinstrument zu verschieben.

Das qualitätsgeleitete wissenschaftliche und fachnahe aber gleichzeitig administrativ schlanke interne Begutachtungs- und Auswahlverfahren ist für die Hochschule gut zu bewältigen und bisher auch hinreichend, betont Huntebrinker. Die Entscheidung über die Anträge erfolgt innerhalb von sechs bis acht Wochen nach Bewerbungsfrist. Das ist im Vergleich mit großen Fördereinrichtungen ungewöhnlich schnell und sichert so die flexible und bedarfsgerechte Nutzung des Förderinstruments.

Kleinere Anpassungen im Prozess

Evaluert wird das Stipendien-Angebot zum einen über in Beratungskontexten oder bei Veranstaltungen der Graduiertenakademie erfolgende Rückmeldungen der Stipendiat_innen. Über den Rat der Graduiertenakademie und die

gewählte Promovierendenvertretung wird zudem abgefragt, ob sich das Mobilitätsangebot mit dem aktuellen Bedarf in den Fakultäten deckt. Aufgrund solcher Rückmeldungen wurde auch nachjustiert. Eine immer wiederkehrende Frage ist die nach den gleichzeitigen Bezügen des Stipendiums und Einnahmen aus einer Anstellung, berichtet die Geschäftsführerin. „Es gibt arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – da haben wir die Antragsformulare finanzrechtlich angepasst.“

Besondere Aufmerksamkeit fordere das interne Marketing, so Huntebrinker: „Die Gruppe der Promovierenden erneuert sich regelmäßig – man kann nicht davon ausgehen, dass alle automatisch von der Fördermöglichkeit erfahren.“ Bei Professor_innen und Einrichtungen, die mit der Zielgruppe in Kontakt kommen, macht die Graduiertenakademie deshalb immer wieder auf sich aufmerksam. Diese kontinuierliche Werbung gehört zu den Erfolgsfaktoren des Programms – ebenso wie ganz besonders die Einbindung des Rats der Graduiertenakademie als einem Gremium, in dem alle Fakultäten vertreten sind. Von großer Bedeutung sind außerdem die regelmäßigen Absprachen mit allen zentralen und dezentralen Akteuren, die im Internationalisierungsprozess der Universität eingebunden sind.



Kontakt

Dr. Meike Huntebrinker

Geschäftsführerin Graduiertenakademie

meike.huntebrinker@zuv.uni-hannover.de

Verstärkte Mobilität von Frauen durch kollegiales Coaching

An der Universität Heidelberg sind rund 50 % des wissenschaftlichen Nachwuchses Frauen. Das Gleichstellungsbüro fördert ihre Outgoing-Mobilität, internationale Vernetzung und Karrierechancen über ein kollegiales Coaching unter Anleitung einer Personaltrainerin.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Kollegiales Coaching zu Mobilität und internationaler Vernetzung

Typ der Aktivität: Beratungsangebot

Verantwortliche Einheit: Gleichstellungsbüro

Zielgruppe: fortgeschrittene weibliche Postdocs

Zeitpunkt der Etablierung: 2013/14

Finanzierungsquelle: Gleichstellungsbudget Exzellenzinitiative

Reichweite: 5-7 geförderte Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Semester

Website: keine; das Veranstaltungsformat ist für alle Hochschulmitglieder im Internen Bildungsprogramm der Universität auffindbar

Zu vier Abendveranstaltungen im Semester trifft sich eine Gruppe weiblicher fortgeschrittener Postdocs an der Universität Heidelberg zum sogenannten „Kollegialen Coaching“. Nach einem gemeinsamen Abendessen tauschen sie als Peers Fragen, Antworten, Informationen und Erfahrungen zu Themen der wissenschaftlichen Karriere aus. Angeleitet von einer Personaltrainerin geht es um die Erörterung inhaltlicher wie organisatorischer Aspekte der Karriereplanung, um Fördermöglichkeiten, aber auch ganz persönliche Erfahrungen aus dem Berufsalltag. Fragen der Outgoing-Mobilität und internationalen Vernetzung spielen als Kernelemente wissenschaftlicher Werdegänge bei jedem Treffen eine zentrale Rolle. So läuft das „Kollegiale Coaching: Karriere machen in der Wissenschaft“ ab – ein Förderprogramm, das vom Gleichstellungsbüro der Universität organisiert wird.

Passgenaue Förderung von Outgoing-Mobilität

Mobilität und internationale Erfahrungen sind neben Forschungspublikationen und dem Erwerb professioneller Fertigkeiten in der Lehre ein wesentlicher Baustein für das Gelingen wissenschaftlicher Karrieren. Geleitet von dieser Überzeugung hat man an der Universität Heidelberg für den eigenen weiblichen promovierten Nachwuchs analysiert, ob und inwiefern Mobilität in den Karriereverläufen realisiert wird.

Die Prüfung erfolgte durch ein Career Tracking, das Mobilität als den am seltensten realisierten Baustein in den

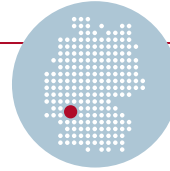
Karriereläufen der Nachwuchswissenschaftlerinnen identifizierte. Daraufhin etablierte das Gleichstellungsbüro 2013 das Kollegiale Coaching, um in einer sensiblen Phase der wissenschaftlichen Karriere passgenaue Beratung anzubieten und so die Mobilitätszahlen zu erhöhen. Das Career Tracking erfasst auch die universitätsinterne Förderung weiblicher fortgeschrittener Postdocs, das Olympia Morata-Programm. Teilnehmerinnen des Olympia Morata-Programms werden für zwei Jahre auf der Hälfte ihrer Stelle für die Forschung freigestellt, seit 2015 können zusätzliche Finanzmittel für Auslandsaufenthalte eingeworben werden.

Peer-to-Peer als bewährtes Format

Mit kollegialem Coaching hatte das Gleichstellungsbüro bereits gute Erfahrungen gemacht. In einem bis 2015 angebotenen Programm für studierende Eltern zeigte sich das Potential einer Peer-to-Peer-Beratung gerade mit Blick auf Mobilität. „Ein zentrales Thema im Austausch war damals die Frage, wie man mit Kindern ein Auslandsstudium bewerkstelligt“, erinnert sich Dr. Agnes Speck, Leiterin des Gleichstellungsbüros. „Eine sehr wichtige Beobachtung war, dass die Teilnehmerinnen enorm von den Erfahrungen der anderen profitierten.“ Finanzielle oder technische Fragen könne man jederzeit mit Geldgebern oder Forschungsabteilungen klären. „Aber von Peers zu hören, wie sich ganz praktisch Lösungen finden, hat einen ganz anderen Wert.“

» Von Peers zu hören, wie sich ganz praktisch Lösungen finden, hat einen besonderen Wert.

Dr. Agnes Speck



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Anzahl Studierende: 29.202

Anzahl Promovierende: 8.133

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 9.498

Das Kollegiale Coaching des Gleichstellungsbüros richtet sich an die Gruppe der weiblichen Postdocs. Grund für diese Fokussierung ist das sogenannte Kaskadenmodell für Gleichstellung, an dem die Fakultäten der Universität die Entwicklung des weiblichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase ausgerichtet haben. Der angestrebte Frauenanteil einer wissenschaftlichen Karrierestufe orientiert sich dabei an dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Zentraler Förderbedarf wurde hier in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase ausgemacht – dann, wenn Wissenschaftlerinnen zwei bis drei Jahre nach der Promotion beginnen, selbständige Projekte durchzuführen bzw. eigene Nachwuchsgruppen zu leiten. Lag der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen 2018 insgesamt bei rund 50 %, waren unter den Nachwuchsgruppenleiter_innen nur noch 58 von 191 weiblich, also 30 %. Für das Kollegiale Coaching werden dementsprechend fortgeschrittene weibliche Postdocs in den Fächern, in denen sie besonders stark unterrepräsentiert sind, gezielt angesprochen. „Viele Teilnehmerinnen sind zugleich Geförderte im Olympia Morata-Programm“, erklärt Speck. „Entweder kommen sie wegen des Informationsaustauschs vor ihrem Auslandsaufenthalt, oder aber sie teilen danach in der Gruppe ihre Erfahrungen.“



Frauenanteil an der Universität Heidelberg

Studierende: 29.202, davon weiblich: 54,2 %

Promovierende: 8.133, davon weiblich: 51,6 %

Postdocs: 1.174, davon weiblich: 46,3 %

**Nachwuchsgruppenleitungen, Habilitationen
und Junior-Professuren:** 191, davon weiblich: 30,4 %

Anschub und Durchführung im Gleichstellungsbüro

Die Idee zu dem Förderformat für den weiblichen Nachwuchs kam aus dem Gleichstellungsbüro. „Wir haben das innerhalb eines halben Jahres konzipiert, recherchiert und uns eine Trainerin für das Projekt gesucht“, berichtet Speck. „In dieser Zeit haben wir uns auch mit Fragen an die Abteilung Personalentwicklung gewandt, um zum Beispiel zu erfahren, wie man mit der Trainerin Ziele entwickelt und kommuniziert, oder wie man aus einem Spektrum an Trainerinnen die passende findet.“ Durch die Integration des Kollegialen Coachings in das Interne Bildungsprogramm der Universität, das die Personalentwicklung verantwortet, ist diese Abteilung bis heute involviert. In der Konzeptionsphase stimmte man sich außerdem eng mit der Forschungsabteilung und der Abteilung Internationale Beziehungen ab und tauschte Informationen dazu aus, in welcher Form Mobilität dort bereits gefördert wird. „Zu Beginn haben wir uns häufiger getroffen und abgesprochen“, so Speck. „Heute vermitteln wir unsere Coachingteilnehmerinnen bei spezifischen Fragen direkt an diese Abteilungen weiter und werden umgekehrt zum Beispiel gezielt über ausgeschriebene Programme für Mobilitätsfinanzierung informiert.“

Ab dem Wintersemester 2012/13 ging das Projekt des Kollegialen Coachings in eine zweisemestrige Pilotphase. In diesem Rahmen wurde die Idee, eine individuelle, auf Themen der wissenschaftlichen Karriere ausgerichtete und dabei auf Mobilität fokussierte Fortbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu etablieren, vor allem gemeinsam mit der Personaltrainerin ausgestaltet. Das Kollegiale Coaching hat sich in der Pilotphase bewährt und sich als für die Zielsetzung passend erwiesen. Seither wird es für eine Gruppe von fünf bis sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen im Semester durchgeführt. Wenn sich für die Teilnehmerinnen danach noch weitere persönliche oder praktische Fragen ergeben – zum Beispiel zur Mobilität mit Familie – berät das Gleichstellungsbüro in Einzelgesprächen weiter oder verweist an andere Beratungsstellen. Auch die Personaltrainerin steht für weitere Einzelberatung zur Verfügung.

„Erfolgsteams“ zeugen von Qualität

Das Kollegiale Coaching wird bei den Teilnehmerinnen mit Hilfe eines Fragebogens evaluiert, der nach dem Semester beantwortet werden muss. Die Auswertung übernimmt das zentrale Qualitätsmanagement der Universität. Ein Instrument der Qualitätssicherung sind außerdem regelmäßige Berichte des Gleichstellungsbüros an die Fakultäten.

Insgesamt führt der Erfahrungsaustausch im Rahmen des Kollegialen Coachings zu einer deutlichen Zunahme der Mobilität. „70 bis 80 Prozent unserer Coachees gehen tatsächlich ins Ausland.“ Diese Information erhält das Gleichstellungsbüro durch regelmäßigen Kontakt zu den Teilnehmerinnen auch nach den vier Abendveranstaltungen. Als „Erfolgsteams“, also gut funktionierende Coachinggruppen, bleiben die Teilnehmerinnen noch bis zu zwei Jahre zusammen. Sie treffen sich selbständig und erstellen für sich eine eigene Arbeitsagenda. Das Gleichstellungsbüro unterstützt sie organisatorisch, zum Beispiel bei der Suche nach Räumen an der Universität.

An dem Format mussten bisher nur wenige Anpassungen vorgenommen werden, berichtet Speck. Wichtig für die inhaltliche und organisatorische Konzeption und das Profil des Kollegialen Coachings war eine von der Personalabteilung begleitete Pilotphase. Durch diese sorgfältige Vorbereitung seien keine weiteren Abstimmungen mehr mit anderen Einrichtungen notwendig geworden.

Kostenloses Angebot mit persönlichem Gewinn

„Für das Kollegiale Coaching wirklich wichtig ist die externe Personaltrainerin“, betont Speck. Denn sie lenkt das informelle Gespräch und gibt im Sinne der gezielten thematischen Arbeit mit den Teilnehmerinnen Impulse für den Austausch. Die inhaltliche Agenda, die für die einzelnen Treffen den Rahmen bildet, entwickelt eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, die das Kollegiale Coaching organisatorisch betreut.

» Für das Kollegiale Coaching wirklich wichtig ist die externe Personaltrainerin.

Dr. Agnes Speck

Entscheidend für den Erfolg ist auch, dass das Programm für die Teilnehmerinnen kostenlos ist. Das Projekt wird seit seinem Beginn im Rahmen des Exzellenzprogramms Gender Equality finanziert – abgedeckt sind darüber im Wesentlichen die Organisation und das Honorar für die Personaltrainerin. Kommuniziert wird das Angebot an die Postdoc-Programme der Universität. „Sofern sie sich nicht selbstständig bewerben, fragen wir Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt an oder nehmen Empfehlungen entgegen“, sagt Speck. Zusätzlichen Gewinn für die Coachees bringe auch das Zusammenspiel mit dem fächerübergrei-

» Die Teilnehmerinnen fühlen sich von der Universität unterstützt wie auch innerhalb ihrer Gruppe individuell angesprochen.

Dr. Agnes Speck

fenden Olympia Morata-Programm. „Die Geförderten sind über die Universität verteilt und werden durch das Kollegiale Coaching vernetzt. Das bedeutet für sie einen wertvollen Peerkontakt, der sonst so nicht gegeben ist.“

Die Leiterin des Gleichstellungsbüros betont, dass in dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere passgenaue Lösungen wichtig seien. „Die Teilnehmerinnen des Kollegialen Coachings fühlen sich von der Universität unterstützt wie auch innerhalb ihrer Gruppe individuell angesprochen und bestärkt.“



Kontakt

Dr. Agnes Speck

Leiterin Gleichstellungsbüro

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de

Graduiertenprogramm mit integrierter Mobilitätsphase

Die Promotion an der gemeinsamen Graduate School des GEOMAR Helmholtz-Zentrums für Ozeanforschung Kiel, der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der Dalhousie University in Kanada beinhaltet einen verbindlichen Auslandsaufenthalt und eine transatlantische Zweitbetreuung der Doktorarbeiten.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: transatlantische Promotionsbetreuung mit verpflichtendem Auslandsaufenthalt

Typ der Aktivität: Graduiertenprogramm mit integrierter Mobilitätsphase

Verantwortliche Einheit: Graduate School HOSST-TOSST

Zielgruppe: Promovierende der Ozeanforschung am GEOMAR und an der CAU

Geförderte Mobilitätsdauer: nach individuellem Bedarf, in der Regel ca. 3-6 Monate

Höhe der Förderung: 1.800 Euro

Zeitpunkt der Etablierung: 2012

Finanzierungsquelle: Helmholtz-Gemeinschaft, GEOMAR, CAU, Natural Sciences & Research Council of Canada

Reichweite: Outgoings aus Kiel: 13 Promovierende/Jahr

Website: www.geomar.de/studieren/doktorandin/hosst

Promovierende der Graduiertenschule HOSST-TOSST (Helmholtz Transatlantic Ocean System Science & Technology) haben für ihre wissenschaftliche Arbeit in der Ozeanforschung sowohl eine Betreuerin bzw. einen Betreuer an einer der zwei Partnerinstitutionen in Kiel – entweder von der Christian-Albrechts-Universität (CAU) oder dem GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung – als auch an der Dalhousie University (DAL) im kanadischen Halifax. Sie sind zudem dazu verpflichtet, während ihrer Promotionsphase einen Aufenthalt bei den jeweiligen transatlantischen Betreuer_innen zu absolvieren. Die Länge dieser Mobilität ist nicht vorgeschrieben. Der konkrete individuelle Zeitplan richtet sich nach der fachlichen Einschätzung der betreuenden Wissenschaftler_innen. Er kann sich daher im Einzelfall auf drei Wochen beschränken, sollte aber möglichst zwischen drei und sechs Monate umfassen. 2019 nahmen 13 Promovierende der CAU am Programm teil, neun von ihnen finanziell in Projekten des GEOMAR, vier von der CAU gefördert, sowie fünf Doktorand_innen der DAL.

Ausbau der Forschungskontakte nach Kanada

Der erste Schritt zur Gründung von HOSST-TOSST war der Ausbau der internationalen Beziehungen zu kanadischen Forschungszentren, der im Kontext der Bewerbung für die Exzellenzinitiative 2012 von der CAU Kiel und dem außeruniversitären Forschungszentrum GEOMAR vorangetrieben wurde. „Die CAU formulierte damals ihre erste Internationalisierungsstrategie und richtete ein Vizepräsidentenressort für Internationales ein“, berichtet Dr. Martina

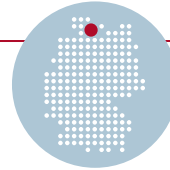
Schmode, Leiterin des International Center (IC) der CAU. Die Exzellenz-Bewerbung schuf den Rahmen, in dem die Leitungen der CAU und von GEOMAR dann gemeinsam nach Kanada reisten. „In Halifax entstand in direktem Kontakt mit der DAL die Idee zu einer gemeinsamen Graduate School zu Fragestellungen der Ozeanforschung mit integriert geförderter Mobilität.“ Motive der CAU waren die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Unterstützung der Gestaltung individueller Karrierewege. Internationale Mobilität und Netzwerke wurden in institutionellen Strategie- und Positionspapieren als Bestandteile einer wissenschaftlichen Karriere definiert.

Ziel: strukturierte internationale Mobilität

HOSST-TOSST verfolgt darüber hinaus ein spezifisches Ziel: den Ausbau von strukturierter Outgoing-Mobilität für Nachwuchswissenschaftler_innen im Rahmen der Kooperation mit internationalen Partnern. Für die allgemeine Förderung der individuellen Auslandsmobilität von Promovierenden und Postdocs hat die CAU eine zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung durch ein Graduiertenzentrum und ein Postdoc-Zentrum eingerichtet. Aber die Graduiertenschule HOSST-TOSST hat noch ein übergeordnetes Ziel: „Wir sind bestrebt, Best Practice-Modelle für größere Gruppen zu entwickeln, die thematisch, international und inter-

» **Wir möchten Best Practice-Modelle für Gruppen entwickeln, die thematisch, international und interdisziplinär zusammenarbeiten.**

Dr. Sabine Milde



Anzahl Studierende: 27.000

Anzahl Promovierende: 2.700

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: k.A.

disziplinär zusammenarbeiten“, erläutert Dr. Sabine Milde, die als Geschäftsführerin des Graduiertenzentrums der CAU das Gesamtkonzept der Graduiertenausbildung an der CAU im Blick hat. „Diese Modelle können wir dann für zukünftige Promotionsprogramme nutzen.“

Gemeinsamer Antrag und Ausgestaltung

Für die Finanzierung der Graduate School auf deutscher Seite (HOSST) stellten GEOMAR und CAU bei der Helmholtz-Gemeinschaft den Antrag auf finanzielle Förderung, während der kanadische Partner für das Partnerprogramm TOSST beim Natural Sciences & Research Council of Canada seine Hälfte der notwendigen Mittel einwarb. Der deutsche Beitrag wird zu 50 % von der Helmholtz-Gemeinschaft finanziert, die andere Hälfte der Mittel kommt aus dem Haushalt des GEOMAR und der CAU. Die Kosten für die Outgoing-Mobilitäten flossen als gesonderter Posten in den Finanzplan für die Graduate School ein und werden für die deutschen Promovierenden von der Helmholtz-Gemeinschaft finanziert. Die Promovierenden erhalten jeweils 1.800 Euro für Fahrtkosten, Miete, sowie eventuell anfallende Visa- und Einschreibkosten im Gastland.

Das Ausbildungsprogramm der Graduate School inklusive der Mobilitätsphase arbeiteten alle Partnerinstitutionen gemeinsam aus. Dafür trafen sich in der Antragsphase 2011 leitende Wissenschaftler_innen des GEOMAR, der CAU und der DAL persönlich. Beteiligt waren auch die Koordinator_innen der Graduiertenschule auf deutscher und kanadischer Seite – in Kiel ist das Dr. Christel van den Bogaard. Die über den Atlantik hinweg reichende, gegenseitige Betreuung der Doktorarbeiten, die einen verbindlichen Aufenthalt der Promovierenden an der Partnerinstitution beinhalten sollte, war dabei eine frühe richtungweisende Entscheidung. Von Anfang an wurde das entwickelte Modell für Mobilität innerhalb der CAU an das IC und das Graduiertenzentrum kommuniziert: Mit beiden Einheiten steht die Graduate School vor allem für den Erfahrungsaustausch in engem Kontakt. Bis die ersten Promovierenden reisen konnten, verging ab der Etablierung der Graduiertenschule etwa ein Jahr.

Kommunikation zwischen den Einrichtungen

Für die Organisation der Mobilität innerhalb von HOSST ist van den Bogaard zuständig. Wenn Kieler Promovierende für einen individuell geplanten Forschungsaufenthalt an der DAL ein Programm erarbeitet haben, stellen sie in Abstimmung mit den Betreuer_innen einen Antrag auf die finanzielle Unterstützung. Die Vorbereitungen für den Aufenthalt dauern etwa drei Monate. In diesem Prozess steht van den Bogaard täglich mit der Koordinationsstelle von TOSST an der DAL in Kontakt. Dabei werden alle Fragen rund um den Aufenthalt und der Betreuung der Promovierenden besprochen, wie zum Beispiel Bedingungen für den Aufenthalt an der Universität, den Laborzutritt, Visafragen und Empfehlungsschreiben.

Für die Organisation der Mobilitätsphase wendet sich van den Bogaard in Einzelfällen auch an ihre CAU-Kolleginnen Schmode und Milde. Wenn es zum Beispiel Visaprobleme gibt, geht der Ball an das IC, sagt sie: „Wir haben im Pro-

gramm auf beiden Seiten auch internationale Promovierende als Outgoings und das erfordert bei Visafragen und der Auseinandersetzung mit Botschaften sehr viel Unterstützung, die das IC leistet.“ Die Expertise des Graduiertenzentrums der CAU hilft van den Bogaard indessen in Fällen, in denen komplexere Fragen zum Beispiel bei der Nutzung von Förderangeboten der CAU durch die Incomings des TOSST-Programms auftauchen.

Erfahrungen und Qualitätssicherung

Die Kommunikation mit dem IC und dem Graduiertenzentrum ist auch wichtig, um übergeordnet Erfahrungen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und seiner Mobilität im Rahmen von strukturierten Programmen auszutauschen. Dafür hat das Graduiertenzentrum ein Netzwerk Graduiertenförderung für alle Koordinator_innen in internen Verbundprojekten und solchen mit externen Partneereinrichtungen wie dem GEOMAR eingerichtet, das über eine Website, eine Mailingliste und persönliche Treffen arbeitet.

>> Nachjustiert wird fortlaufend.

Dr. Christel van den Bogaard

Über den vernetzten Austausch wird auch die Qualität von HOSST-TOSST gesichert. „Nachjustiert wird fortlaufend“, sagt van den Bogaard, insbesondere mit Hilfe der zurückkehrenden Doktorand_innen. Die Promovierenden erstellen einen Bericht und halten einen Vortrag über ihre Forschung im Ausland, sowie über ihre Erlebnisse und Erfahrungen – inklusive hilfreicher Tipps für diejenigen, die den Auslandsaufenthalt noch vor sich haben.

Zu den Schwierigkeiten gehört es immer wieder, einen geeigneten Zeitraum für den Auslandsaufenthalt zu finden, der in Bezug auf den zeitlichen Ablauf der Doktorarbeit Sinn macht und in dem die Co-Betreuer_innen im Gastland auch anwesend sind. Auch die unterschiedlichen vorlesungsfreien Zeiten der Universitäten in beiden Ländern machen die Wahl des passenden Zeitraums für die Mobilitätsphase nicht immer leicht.

Auf neue Anforderungen, die über das Netzwerk oder die Berichte der Rückkehrenden kommuniziert werden, reagiert van den Bogaard im Austausch mit der Koordination an der DAL möglichst schnell. „Wir erzielen so regelmäßige Qualitätsverbesserungen.“ Angepasst wurden zum Beispiel nach gut einem Jahr die Regelungen zur Dauer der Mobilitäten. Der zunächst verbindliche Mindestaufenthalt wurde zugunsten besserer Passgenauigkeit und Sinnhaftigkeit des Aufenthaltes abgeschafft. „Labore sind beispielsweise gar nicht so lange frei, dass man wirklich drei Monate am Stück dort arbeiten kann“, erklärt van den Bogaard. Auch dürfen Aufenthalte länger als die empfohlenen sechs Monate dauern, wenn sie damit das beste Ergebnis für die Promovierenden erzielen. Dass die Graduiertenschule mit den Anpassungen richtiglag, bestätigte auch die Zwischenevaluation des Programms nach zweieinhalb Jahren, die die Helmholtz-Gemeinschaft von internationalen, externen Gutacher_innen durchführen lässt.

Maßgeblich verantwortlich für den nachhaltigen Erfolg bei der Durchführung des strukturierten Auslandsaufenthalts sind aus Sicht der CAU vor allem die Co-Betreuung der Doktorarbeiten und die gut vernetzten Koordinator_innen an den Einrichtungen. Außerdem profitieren die Promovierenden der Graduiertenschule HOSST-TOSST inhaltlich stark von den Forschungsarbeiten ihrer Vorgänger_innen im internationalen Kontext – gerade in den Naturwissenschaften, wo durchaus über Generationen in gemeinsamen langfristigen internationalen Projekten geforscht

wird. In 47 Doktorarbeiten der HOSST-TOSST Graduiertenschule wurde seit 2012 beispielsweise inter- und transdisziplinär das System des Nordatlantiks untersucht. „Der strukturierte internationale Austausch sorgt also für messbar zunehmende gemeinsame Forschung von steigender Qualität“, resümiert Milde.

» Der strukturierte internationale Austausch sorgt für messbar zunehmende gemeinsame Forschung von steigender Qualität.

Dr. Sabine Milde



Kontakt

Dr. Christel van den Bogaard

Koordinatorin HOSST

cbogaard@geomar.de

Bedarfsorientiertes Coaching zur Outgoing-Mobilität

Die ganzheitlich angelegte persönliche Beratung zu allen akademischen Aspekten der Outgoing-Mobilität ist an der Universität Konstanz in das Inhouse-Coaching zur allgemeinen Förderung der Karriereentwicklung integriert und mit anderen Serviceeinheiten vernetzt.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Mobilitätsberatung innerhalb des Karrierecoachings

Typ der Aktivität: Beratungsangebot

Verantwortliche Einheit: Academic Staff Development

Zielgruppe: Promovierende, Postdocs, Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiter_innen, Juniorprofessor_innen

Zeitpunkt der Etablierung: 2008

Finanzierungsquelle: Fördermittel aus Exzellenzinitiative und Nachwuchspakt; sukzessive bis 2019 verstetigt durch Haushaltsmittel

Reichweite: pro Jahr 500 Karriereberatungen sowie bedarfsspezifische Beratungen (ein- oder mehrmalig); Beratung zu Outgoing-Mobilität im Portfolio-Check im Erstgespräch und nach Bedarf bei konkreten Auslandsvorhaben

Website: www.uni-konstanz.de/asd

Wenn Nachwuchswissenschaftler_innen der Universität Konstanz eine Karriereberatung durch die Inhouse-Coaches der akademischen Personalentwicklung in Anspruch nehmen, können sie auch eine thematisch breite Beratung zur Outgoing-Mobilität nutzen. Die Beratung des Academic Staff Development (ASD) erstreckt sich von der Diskussion genereller Mobilitätsoptionen bis hin zur konkreten Planung des Auslandsaufenthalts. Thematisiert werden können berufliche wie private Kommunikationsstrategien mit Blick auf den Mobilitätswunsch, die Wahl der Zielinstitution, die Gestaltung der Kontakte mit der Heimatuniversität und der deutschen Community während der Abwesenheit oder die weitere Karriereplanung nach der Rückkehr. Das Coaching wird gezielt von Angeboten verschiedener Serviceeinrichtungen der Hochschule flankiert: durch themenspezifische Seminare des ASD, Beratung zur Finanzierung durch den Forschungssupport sowie Hilfestellung zu den internationalen Netzwerken der Universität durch das International Office (IO).

Karriereplanung und Mobilität zusammen denken

Forschungsaufenthalte im Ausland sind für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere oft entscheidend. Auf dieser grundsätzlichen Einsicht basiert das Konzept der Nachwuchsförderung der Universität Konstanz, das in den erfolgreichen Exzellenzanträgen seit 2007, in den Struktur- und Entwicklungsplänen seit 2008 sowie im Promotionskodex und im Nachwuchskodex verankert wurde. Eine der zentralen Maßnahmen des Konzepts ist die umfassende

individuelle und diversity-gerechte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler_innen mit Blick auf akademische und nicht-akademische Karrierewege, einschließlich der Förderung von Outgoing-Mobilität.

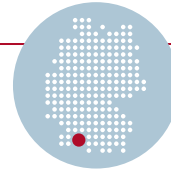
Im Konstanzer Exzellenzantrag von 2007 waren zu diesem Zweck Mittel für drei Vollzeitstellen für Coaches vorgesehen, die ursprünglich in unterschiedlichen Exzellenzmaßnahmen angesiedelt werden sollten: bei der Graduiertenausbildung für Doktorand_innen, beim Referat für Gleichstellung für Wissenschaftler_innen – beides Bereiche in der Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten (AAIA) – und am Zukunftskolleg für die fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftler_innen. „Konzeptionell war im Exzellenzantrag zu den Coaching-Stellen noch nicht viel festgelegt, auch nicht zur spezifischen Beratung mit Blick auf Outgoing-Mobilität“, sagt Mirjam Müller, die am ASD eine der drei Coaching-Stellen besetzt, die zu Mobilität beraten. Mit der Zusage der Exzellenzgelder begann die konkrete formale und inhaltliche Konzeptionierung von Coaching und Beratung.

Konzeptentwicklung in Rückkopplung mit der Praxis

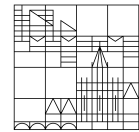
Auf Initiative der Leiterin der AAIA wurden die drei Stellen gebündelt, um mögliche Synergieeffekte zu erzielen und als neue Serviceeinheit ASD allen Wissenschaftler_innen zur Verfügung zu stehen. Mit Beginn der Arbeit 2008

» Es fiel rasch auf, dass in den Karrierecoachings viele Fragen zur Mobilität auftauchten.

Mirjam Müller



Universität
Konstanz



Anzahl Studierende: 11.268

Anzahl Promovierende: 1.240

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: 1.550

übernahm die AAIA die Teamleitung. Konzeptentwicklung und Umsetzung erster Maßnahmen gingen Hand in Hand. Bei kollegialen Beratungen sowie in Besprechungen mit der Leitung der AAIA trugen die Mitarbeiter_innen ihre Erfahrungen zusammen: „Bei den Treffen fiel rasch auf, dass in den Karrierecoachings viele Fragen zur Mobilität auftauchten“, so Müller. 2009 wurde diesem Befund Rechnung getragen und aus Exzellenzmitteln eine weitere Mitarbeiterin eingestellt. Ihre Aufgabe war die gesonderte Beratung von Promovierenden und Postdocs, die aus dem Ausland kamen oder ihre Karriere im Ausland fortsetzen wollten. Außerdem wurden in enger Kooperation mit dem IO gezielte Informationsangebote und Seminare zur Mobilität etabliert.

Integration in das allgemeine Karrierecoaching

Im Zuge des zweiten Exzellenzantrags der Universität Konstanz überarbeitete das seit 2009 als Sachgebiet mit eigener Leitung agierende ASD das Coaching-Konzept. Im Ergebnis wurde das gesonderte Beratungsangebot 2012 wieder eingestellt und die Angebote zur Mobilität im allgemeinen Karrierecoaching der akademischen Personalentwicklung verankert.

Die Umstrukturierung war eine direkte Folge aus der dreijährigen Erfahrung in rund 1500 Beratungsterminen, über

die sich die ASD-Mitarbeiter_innen kontinuierlich austauschten. Das Vorgehen, Karrierecoaching und Outgoing-Beratung personell und inhaltlich zu trennen, hatte sich als nicht effizient erwiesen, erklärt Müller: „Wir hatten sehr viel Abstimmungsbedarf, weil Personen für benachbarte Fragen zwischen den Beraterinnen und Beratern wechseln mussten.“ Eine ständige Abstimmung der Berater_innen über Einzelfälle, so die Personalentwicklerin, sei im Coaching allein schon wegen der vertraulich zu behandelnden Beratungsinhalte nicht praktikabel. „Und für die Coachees bedeutete das zwei Termine bei verschiedenen Beraterinnen und Beratern.“ Seit 2012 sind nun Fragen zur Outgoing-Mobilität in den Checklisten für alle Erstgespräche mit Coachees enthalten. Sie stehen dort gleichberechtigt neben Fragen zum Stand von Publikationen, Drittmittelwerbung oder der Habilitation.

Ganzheitlicher Ansatz plus klare Aufgabenverteilung

Für ein Gespräch über einen Auslandsaufenthalt können Konstanzer Nachwuchswissenschaftler_innen heute zwischen drei Berater_innen wählen, deren Stellen zwischen 2014 und 2019 eine nach der anderen durch Haushaltsmittel verstetigt wurden. Die Aufgabenverteilung der Berater_innen ist klar strukturiert: „Wir beraten fächerübergreifend zu Outgoing-Mobilität, sind aber Spezialist_innen für je eine der drei Karrierephasen Promotion, Postdoc, Professur und die Spezifika der Outgoing-Mobilität in diesen Phasen“, erklärt Müller, die auf Personalentwicklung und Förderung für Postdocs spezialisiert ist.

Die Stärke des Coaching-Angebots liegt in der umfassenden und ganzheitlichen Beratung. Denn in einem Coaching können nicht nur alle fachlich-strategischen, sondern auch persönliche Fragen zum Auslandsaufenthalt, wie etwa Konflikte zwischen den eigenen Outgoing-Wünschen und gegenläufigen Vorstellungen der wissenschaftlichen Betreuer_in bzw. Vorgesetzten oder Kommunikations-

strategien gegenüber der Familie thematisiert werden. „Das geht über die üblichen Beratungsleistungen zu Outgoing-Möglichkeiten und Zielinstitutionen hinaus“, sagt Müller. Wenn mit psychologisch ausgebildeten Coaches auch persönliche Hürden aus dem Weg geräumt werden könnten, begünstige das erkennbar die Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt und seine erfolgreiche Umsetzung.

Erkennbare Erfolge und qualitative Sicherung

Nachvollziehbar wird der Erfolg nicht nur dadurch, dass viele Nachwuchswissenschaftler_innen mehrfach zum Coaching kommen und auch nach einem Auslandsaufenthalt in Kontakt bleiben. Alle drei Jahre führt das ASD zudem eine Befragung der Promovierenden durch, die es zukünftig auch für Postdocs geben soll. Dabei wird auch abgefragt, ob und über welche Finanzierung jemand im Ausland war. Eine systematische Erfassung der Effekte von Outgoing-Beratungen sei das zwar nicht, meint Müller, jedoch bestätigten die unter Promovierenden guten Outgoing-Zahlen auch das Beratungsangebot. Alle Unterstützungsangebote werden zudem im Rahmen des universitären Qualitätsmanagements evaluiert. 2018 wurde das ASD als Best Practice im „EURAXESS pilot programme of career development centers“ ausgezeichnet.

» **Wir beraten fächerübergreifend zu Outgoing-Mobilität, sind aber Spezialist_innen für je eine der drei Karrierephasen Promotion, Postdoc, Professur.**

Mirjam Müller

Um die Qualität des Coachings zur Outgoing-Mobilität zu sichern, nutzen die Coaches Weiterbildungsangebote und nehmen an Fachkonferenzen teil. Feldkompetenz im Wissenschaftssystem und eine zertifizierte Coaching-Ausbildung sind Grundvoraussetzungen. Neben regelmäßigen Interventionen und Planungstreffen zum Angebot führen die ASD-Mitarbeiter_innen auch immer wieder Schnittstellengespräche mit anderen Organisationseinheiten, die sich mit Mobilität befassen. Diese Gespräche werden anberaumt, wenn neue Angebote in Planung sind, oder aus aktuellem Anlass – zum Beispiel um zu vermeiden, dass die Karriere- und Outgoing-Beratung des ASD andere Strategien für die Gestaltung des Lebenslaufs empfiehlt als der Forschungssupport oder die Gleichstellung. „Um eine kompetente Beratung von allen Stellen gewährleisten zu können, stimmen wir Leistungen immer wieder ab“, sagt Müller.

» Um eine kompetente Beratung von allen Stellen gewährleisten zu können, stimmen wir Leistungen immer wieder ab.

Mirjam Müller

Im Verweissystem zwischen den Serviceeinrichtungen kommt zukünftig ein Outgoing Centre des IO dazu. Es soll Unterstützung in allen nicht-akademischen Angelegenheiten eines Auslandsaufenthalts bieten. An der Konzeption des Centres ist das ASD beratend beteiligt.

Flexibilität nah am Bedarf

In der Rückschau begrüßt Müller, dass das Outgoing-Coaching nicht nur anhand theoretischer Konzepte implemen-

tiert wurde, sondern vom ASD stetig auf Basis der Erkenntnisse aus bis heute rund 6.000 geführten Gesprächen zur Karriereplanung weiterentwickelt wird. „Das bedeutet zwar, dass wir unser Angebot immer wieder anpassen und uns selber neu erfinden müssen, hat aber den großen Vorteil, dass wir ganz nah und flexibel an den Bedürfnissen unserer Coachees dran bleiben können.“ Dazu gehört, dass auch die Kommunikation des Coaching-Angebots viele Wege einschlägt. Neben Postern und Flyern, Mailings und der Präsenz im Uni-Newsletter haben sich die Weiterempfehlung durch zufriedene Coachees und die Information von Vorgesetzten als sehr wirkungsvoll erwiesen: „Wir beraten alle neu berufenen Professorinnen und Professoren und geben ihnen mit, dass sich auch ihr wissenschaftlicher Nachwuchs bei uns coachen lassen kann. Ihre positive Erfahrung bei uns spricht sich spürbar herum.“



Kontakt

Dr. Bettina Duval

Leitung Academic Staff Development

bettina.duval@uni-konstanz.de

Erasmus-Mobilität für akademischen Nachwuchs

Mit dem Erasmus+ Programm Staff Mobility for Training (STT) nutzt die Westfälische Wilhelms-Universität Münster eine bestehende europäische Förderlinie für Hochschulpersonal gezielt für die Fort- und Weiterbildung ihrer Nachwuchswissenschaftler_innen im Ausland.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: gezielte Nutzung von Erasmus+ Staff Mobility Training (STT) für Wissenschaftler_innen

Typ der Aktivität: Information und Beratung zur Nutzung eines Drittmittelprogramms

Verantwortliche Einheit: International Office, Abteilung Wissenschaftler und Mitarbeitermobilität

Zielgruppe: Promovierende, Postdocs, Professor_innen

Geförderte Mobilitätsdauer: in den meisten Fällen 2-10 Tage

Höhe der Förderung: ERASMUS+ Reisekostenzuschuss und Tagessätze

Zeitpunkt der Etablierung: gezielte Bewerbung von STT seit Erasmusjahr 2018/19

Finanzierungsquelle: Erasmus+ STT-Mittel für Mobilitäten

Reichweite: 59 durch STT geförderte Promovierende und Postdocs in 2018/19

Website: www.uni-muenster.de/international/mobilitaet/erasmus/weiterbildung.html

Zwischen zwei und 60 Tage können Nachwuchswissenschaftler_innen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) mit dem Erasmus+ STT-Programm an einer Partneruniversität im europäischen Ausland verbringen. Gefördert wird, was man außerhalb der fachlichen Qualifikation in der eigenen Disziplin noch an Fertigkeiten braucht: Summer Schools zu besonderen Skills für Promovierende, Sprachkurse für Postdocs – etwa Englisch für die Lehre bzw. bestimmte fachlich relevante Bereiche – oder der Besuch von fächerübergreifenden Workshops, die sich zum Beispiel mit der erfolgreichen Leitung internationaler Teams beschäftigen. Interessant sind für Nachwuchswissenschaftler_innen außerdem Hospitationen – das sogenannte Job Shadowing, bei dem sie internationalen Kolleg_innen bei ihren Arbeitsabläufen über die Schulter schauen. Die Einzelförderung umfasst an der WWU maximal 1.500 Euro. Möglich sind auch sogenannte Team Travel von Wissenschaftler_innen, die auf gemischte Status-teams ausgeweitet werden sollen. Das heißt, nicht-wissenschaftliche und wissenschaftliche Universitätsangehörige reisen dann im Team mit einem gemeinsamen Thema zu einer europäischen Partneruniversität.

Strategische Ziele, wachsende Nachfrage und Ideen

Das übergeordnete Ziel an der WWU ist die Internationalisierung – als Querschnittsaufgabe festgelegt im Hochschulentwicklungsplan und weiter ausgearbeitet in der Internationalisierungsstrategie. Ein Schwerpunkt unter den mehr als 550 Partnern weltweit sind für die WWU die

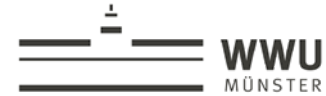
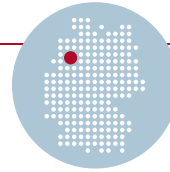
europäischen Partnerschaften. Die WWU unterstützt und fördert auf dieser Basis auch die dezentralen internationalen Aktivitäten ihrer 15 Fachbereiche in Lehre und Forschung. Um die eigenen Netzwerke in die Europäische Union und die Outgoing-Mobilität – im Fall der WWU insbesondere in die niederländische Grenzregion – mit vorhandenen finanziellen Ressourcen auszubauen, sind alle bestehenden Erasmus+ Förderlinien von Interesse. Sie sollen für die Mobilität des akademischen Personals genutzt werden, vor allem für die des Nachwuchses.

Motiv für die Etablierung des konkreten Angebots waren wachsende Anfragen aus allen Fachbereichen nach Mobilitätsangeboten für den Aufbau von internationalen Netzwerken, für Karriereförderung und die Weiterbildung der Nachwuchswissenschaftler_innen, berichtet Maria Homeyer, Leiterin des Bereichs Welcome Centre und Personalmobilität im International Office (IO). Die steigende Nachfrage inspirierte sie bzw. die von ihr geleitete Abteilung Wissenschaftler und Mitarbeitermobilität dazu, den Bedarf gezielt mit dem bestehenden Erasmus+ Programm Staff Mobility for Training (STT) zu adressieren und zur



Geförderte Aktivitäten im Rahmen von Erasmus+ STT

- Hospitationen
- Job Shadowing
- Studienbesuche
- Mitwirkung an Curricula-Entwicklung (Dozent_innen)
- Teilnahme an Workshops und Seminaren
- Teilnahme an Sprachkursen



Anzahl Studierende: 45.549

Anzahl Promovierende: 3.988

Anzahl Nachwuchswissenschaftler_innen: k.A.

Festigung der Kooperationen zu nutzen. Dieses Programm ist attraktiv, weil es verschiedene Fortbildungsaktivitäten fördert und auch zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler_innen in jeder Karrierestufe genutzt werden kann.

Viel Engagement für eine erfolgreiche Etablierung

Der Prozess der Etablierung bestand vor allem in der persönlichen proaktiven Bekanntmachung und Bewerbung des Programms. Homeyer trat dafür mit Vertreter_innen unterschiedlicher universitärer Strukturen und Gremien in Kontakt: Zunächst kommunizierte sie die Förderlinie in den Rektoratskommissionen für Internationalisierung sowie für akademische Personalentwicklung. Die dort adressierten Professor_innen trugen das Angebot dann weiter in die Fachbereiche. Angesprochen wurden von Homeyer auch das Gleichstellungsbüro und das Forschungsdezernat.

Einmal im Jahr besucht sie außerdem die Treffen von neuerufenen Professor_innen, um sie als Multiplikatoren zu gewinnen. Aufgrund der dezentralen Struktur der Wissenschaft klopft Homeyer auch bei einzelnen Fachbereichsvertreter_innen an und fragt nach den jeweiligen Kommunikationsstrukturen. Nicht überall an der WWU ist die Internationalisierung institutionalisiert – ein Fachbereich, die

Wirtschaftswissenschaften, hat hingegen sogar ein eigenes Büro für Internationale Beziehungen.

Persönliche Auftritte bewirken Bewerbungen

Wo immer die Leiterin der Personalmobilität Einheiten ausmacht, die STT vor allem an Promovierende und Post-docs kommunizieren könnten, nimmt sie persönlich Kontakt auf. „Meine Erfahrung zeigt, dass eine Informationsweitergabe durch E-Mails kaum noch Erfolg verspricht“, sagt sie. Die Kommunikation über Social Media und v. a. die persönliche Ansprache sei für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen wirkungsvoller.

So ordnet sich Homeyer zum Beispiel bei einer Mittelbauveranstaltung der Psychologie unter einem der Tagesordnungspunkte mit einer fünfminütigen Power Point-Präsentation ein, um die Chancen des STT-Programms für Wissenschaftler_innen darzustellen. „Dann hat man mich gesehen, hat das IO wahrgenommen und dann folgen auch konkrete Nachfragen und Bewerbungen.“ Noch idealer sei es, wenn sie von Staff Alumni begleitet werde, die von ihren Mobilitätserfahrungen mit STT berichteten. Generell generierten persönliche Auftritte bei Fachbereichsveranstaltungen rund fünf Bewerbungen in direkter Folge. Über Webseiteninformationen kämen circa zwei bis zehn Bewerbungen von Interessierten pro Monat.

Persönlich informieren Homeyer und Erasmus-Mitarbeiter_innen des IO auch auf anderen Veranstaltungen – sei es auf dem Erasmus Day, dem Humboldt-Tag der Universität oder auf einem Ladies Afternoon, den das IO mit dem Fachbereich Medizin organisiert.

Homeyers Engagement, das man auch als unbeirrbares Klinkenputzen beschreiben könnte, zahlt sich aus. Sie bekomme heute noch Bewerbungen aus der Psychologie, sagt sie, weil sie dort sichtbar gewesen sei. „Ich rate jeder Hochschule, für die Kommunikation ihrer Programme

persönlich auf solche Multiplikatoren zuzugehen, die Verantwortung tragen und einen hohen Wirkungsgrad mit Blick auf die Zielgruppe haben.“

Herausforderungen und Evaluation

„Erasmus wird in den Köpfen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vielfach eher mit Studium oder Lehre in Verbindung gebracht und gilt als weniger relevant für forschungsorientierte Weiterbildung“, sagt Homeyer. Daher müsse man akribisch Informationsarbeit leisten. Seit 2014 im Erasmus+ STA-Programm für Dozentenmobilität die Anzahl der Pflichtlehrstunden an einer Universität im Ausland auf acht Stunden pro Woche erhöht worden war, brach die Nachfrage nach dieser Förderlinie an der WWU ein. Damit STT von Nachwuchswissenschaftler_innen angenommen wird, sieht Homeyer die wichtigste Aufgabe in der Kommunikation der flexiblen Möglichkeiten dieses Angebots.

» Erasmus wird eher mit Studium oder Lehre in Verbindung gebracht und weniger mit forschungsorientierter Weiterbildung.

Maria Homeyer

Eine andere Herausforderung ist die Evaluation der Aufenthalte im Rahmen von Erasmus+. Diese wird seit 2014 von der EU ohne Einbindung der IOs durchgeführt – eine schwierige Konstellation, so Homeyer, denn es gebe keinen Einfluss auf die im Rahmen der Evaluation thematisierten Fragen. Noch eine Schwierigkeit im Prozess erwähnt Homeyer: „Wir müssen Geförderte stets darauf hinweisen, dass sie der EU im Nachgang unbedingt auf Evaluations-

Mails antworten müssen, weil wir sonst die Gelder zurückzahlen müssen.“ Das IO lädt daher die Erasmus+ STT-Reisenden nach der Rückkehr zu einem persönlichen Treffen ein und evaluiert zusätzlich die Erfahrungen.

Team Travel festigen internationale Kontakte

Die Mobilität über das Erasmus+ STT-Programm ist zum einen für die Nachwuchswissenschaftler_innen als Einzelpersonen von großem Nutzen, z. B. wenn sie damit im Ausland Leadership Skills für internationale Forschungsgruppen trainieren können. Ein nachhaltiger Mehrwert für die WWU als Institution sind insbesondere auch die vier Team Travel für Wissenschaftler_innen im Rahmen von STT, über die 2018/19 14 Männer und 15 Frauen gefördert wurden. Die Initiative zu den Teamreisen kam dabei sowohl vom IO als auch aus den Fachbereichen. Zum einen hatte man im IO die Team Travel für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen bereits gut etabliert, vor allem mit der Partneruniversität im niederländischen Nijmegen, und kommunizierte diese Möglichkeit nun auch gegenüber dem wissenschaftlichen Personal. Zum anderen trugen die persönlichen Berichte von STT-Geförderten in deren Fachbereichen Früchte. „Ein Professor kam aufgrund positiver Erzählungen von Geförderten auf uns zu und wollte gerne mit zwei Postdocs und acht Promovierenden nach Durham, um dort Staff Workshops durchzuführen“, erzählt Homeyer. Ein anderes Team aus Emeriti, Professor_innen, Postdocs und Promovierenden wollte zum Job Shadowing nach Lille. Die Beispiele bestätigen Homeyers Erfolgsrezept: den persönlichen und tagtäglich kommunikativen Einsatz. „Es dauert seine Zeit, bis man das Potential von STT in die Köpfe gepflanzt hat, aber dann wird die Förderung auch nachgefragt.“

Besonders die Team Travel sorgen dafür, dass nicht nur Individuen und ihre Mobilität gefördert, sondern auch internationale Verbindungen strukturell gefestigt werden. In Zukunft will Homeyer daher zunehmend kommuni-

» Es dauert, bis man das Potential von STT in die Köpfe gepflanzt hat, aber dann wird die Förderung auch nachgefragt.

Maria Homeyer

zieren, das Programm für die gemeinsame Mobilität verschiedener Statusgruppen zu nutzen. „Mit unserer Partneruniversität in Nijmegen regen wir zur Zeit eine Verbindung von nicht-wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Job Shadowing-Aufenthalten unter einem spezifischen Thema wie z. B. Artificial Intelligence an.“



Kontakt

Maria Homeyer

Leitung Welcome Centre und Personalmobilität

maria.homeyer@uni-muenster.de

Impressum

HRK-EXPERTISE-Manual: Outgoing-Mobilität von Nachwuchswissenschaftler_innen

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK),
HRK-EXPERTISE Internationalisierung
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn | Tel.: 0228 / 8 87-0 | Fax: 0228 / 8 87-1 10
www.hrk.de/expertise

Verantwortlich: Stephan Keuck, Marijke Wahlers

Konzeption: Mae Fastner, Alexandra Feisthauer,
Dr. Katharina Gefele, Stephan Keuck,
Dr. Judith Lohner

Text: Trio Service GmbH, Bonn

Redaktion: Mae Fastner, Alexandra Feisthauer,
Dr. Katharina Gefele,
Dr. Judith Lohner, Kathrin Spenna

Gestaltung: MediaCompany – Agentur für
Kommunikation GmbH

Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Bonn, Januar 2020, 1. Auflage (1.500 Stück)

ISBN: 978-3-942600-83-5

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Trotz sorgfältiger Prüfung übernimmt die HRK keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte.

Bildnachweise

Martin Ibold (S. 11), Oana Popa/TU Berlin (S. 15),
Marquard/RUB (S. 19), Das gute Portrait Bremen (S. 23),
Moritz Küstner (S. 27), Tobias Schwerdt (S. 31),
Jan Steffen/GEOMAR (S. 35), Academic Staff Development/Universität Konstanz (S. 39), Peter Lessmann (S. 43)

www.hrk.de/expertise

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung