

Festvortrag zum 10jährigen Jubiläum der Graduiertenakademie der Universität Oldenburg am 17.11.2021

Prof. Dr. Annett Thiele, Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung

Liebes Team der Graduiertenakademie,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Promovierende und Postdocs,
liebe Gäste,

ich freue mich sehr, Sie heute zur Feier des 10. Geburtstages der Graduiertenakademie unserer Universität begrüßen zu dürfen. Sehr gerne nutze ich das Jubiläum, um die Erfolgsgeschichte der GA Revue passieren zu lassen, aber auch, um ihre Bedeutsamkeit und Unverzichtbarkeit für Gegenwart und Zukunft hervorzuheben.

„Erfolg braucht Rückenwind. 10 Jahre Engagement der Graduiertenakademie als Karrieremotor für Wissenschaftler*innen“

So habe ich meinen Festvortrag betitelt, denn das Bild des kraftvollen, leistungsstarken Motors, der für Antrieb sorgt und die Karrieren junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur in Fahrt bringt, sondern über die gesamte Strecke ihrer Qualifizierung auf Touren hält, ist so anschaulich wie treffend. Seit zehn Jahren liefert unsere GA nun schon einen solchen Rückenwind!

Zur Einordnung des Stellenwertes und der Funktion der Graduiertenakademie unserer Universität möchte ich zunächst auf die generelle hochschulpolitische Bedeutung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingehen und dabei auch definieren, was eigentlich gemeint ist, wenn wir in diesem Zusammenhang von „Nachwuchs“ sprechen.

Es wäre natürlich zu einfach und irgendwie auch unakademisch, wenn es nur eine einzige feststehende, international gültige Definition gäbe. Stattdessen glänzt der Begriff „Nachwuchswissenschaftler“ mit recht großer Bedeutungsvielfalt: Im internationalen Kontext gelten Forscher*innen, die an ihrer Promotion arbeiten oder diese gerade abgeschlossen haben, als Nachwuchswissenschaftler*innen, in der Regel „early career researchers“ genannt. Meistens gelten sogar promovierte Wissenschaftler*innen so lange als „Nachwuchs“, wie sie noch keine Lebenszeitprofessur erlangt haben.

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, kurz BuWiN, zum Beispiel versteht unter Nachwuchswissenschaftler*innen alle Forscherinnen und Forscher bis zum Alter von 45 Jahren, die keine unbefristete Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung haben.

Und die Deutsche Forschungsgemeinschaft definiert den wissenschaftlichen Nachwuchs, seit im Jahr 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eingeführt wurde, unabhängig vom Lebensalter. Stattdessen werden fachspezifische Kriterien in Bezug auf die bisherige wissenschaftliche Vita in den Blick genommen.

Dieses Ringen um Begrifflichkeiten und Definitionen ist aber ganz sicher keine Haarspalterei, sondern hat einen wichtigen Hintergrund: Bei der Überlegung, wie die strategische, nachhaltige und erfolgversprechende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gestalten ist, muss natürlich im Vorfeld festgelegt werden, wer dieser Zielgruppe zuzurechnen sein soll.

Schließlich lässt sich nur erkennen, welche Bedarfe bestehen und welche Instrumente, Konzepte und Strategien erfolgversprechend sind, wenn die Zielgruppe klar benannt ist. Anders gesagt: Der wissenschaftliche Nachwuchs muss erst einmal definiert sein, bevor man ihm Förderkonzepte und -strategien auf den durchaus heterogenen Leib schneidert!

Dabei ist mir – und nicht nur mir – bewusst, wie problematisch die Bezeichnung „Nachwuchs“ für Personen ist, die oftmals bereits beeindruckende eigenständige wissenschaftliche Leistungen erbracht und selbst Führungsaufgaben übernommen haben und zudem nicht selten Eltern sind.

Das Thema Nachwuchsförderung hat mit der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder im Zeitraum von 2005 bis 2017 bzw. 2019 Fahrt aufgenommen. Die Exzellenzinitiative zielte darauf ab, gleichermaßen sowohl die Spitzenforschung als auch die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zu fördern.

Drei Förderlinien wurden initiiert, um den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken und seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern: Namentlich waren das die Exzellenzcluster, die Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der Spitzenforschung und eben auch die Graduiertenschulen. Spätestens jetzt war die Nachwuchsförderung eindeutig als eigenes Handlungsfeld in der Wissenschaftspolitik definiert.

Ein weiterer wichtiger Schritt zum konzertierten strategischen Ausbau einer Förderinfrastruktur für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgte im Jahr 2009 mit der Gründung des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, kurz UniWiND. Die Organisation setzt sich dafür ein, die Bedingungen der weiteren Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu optimieren und jungen Forscherinnen und Forschern bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Universitäten zu eröffnen.

Unsere Universität ist seit 2010 Mitglied in diesem zentralen Netzwerk und darüber hinaus auch an zahlreichen Netzwerken auf regionaler Ebene beteiligt. Auch daran wird sichtbar, dass die Bedeutsamkeit der strukturierten Förderung von wissenschaftlichen Karrierewegen an der Universität Oldenburg früh erkannt und insbesondere als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung begriffen wurde.

Der hochschulpolitische Diskurs zum Thema Nachwuchsförderung führte an unserer Universität zu der Zielsetzung, die Nachwuchsförderung zu einem Bestandteil der strategischen Entwicklung der Universität Oldenburg durch die Hochschulleitung zu machen. So ist auch die Gründung der Graduiertenakademie im Jahr 2011 als ein Ergebnis dieses hochschulpolitischen Diskurses zu verstehen.

Dem vorangegangen war bereits die Gründung der Graduiertenschule für Naturwissenschaft, Medizin und Technik (OLTECH) im Rahmen eines EFRE-Projekts im Jahr 2009; parallel zur Graduiertenakademie wurde die Graduiertenschule für Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (3GO) ins Leben gerufen und hat die Struktur komplettiert, sodass wir heute zwei „Geburtstagskindern“ gratulieren können.

Alle drei Einrichtungen zusammen bieten das Programm für die überfachliche, fächerübergreifende und fachnahe Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von Promovierenden und – im Falle der Graduiertenakademie – auch Postdocs, Habilitierenden, Nachwuchsgruppenleitenden und Juniorprofessuren an der Uni Oldenburg, wobei die Graduiertenakademie strukturell das Dach für die Graduiertenschulen darstellt. Zu betonen ist die erfolgreiche Zusammenarbeit dieser drei Organisationseinheiten, ohne die beispielsweise ein abgestimmtes Qualifizierungsprogramm oder ein großer Doktorand*innentag, wie ihn heute sicher viele von Ihnen miterlebt haben, wohl kaum möglich wäre.

Bevor ich auf den bisher zehnjährigen Werdegang der GA eingehe, möchte ich noch einige wichtige Strategiepapiere erläutern, die der Nachwuchsförderung an der Universität Oldenburg einen Handlungsrahmen geben und dadurch eben auch zu Leitlinien für den Aufbau und die Arbeit der Graduiertenakademie geworden sind.

So wurde das „Personalentwicklungskonzept Wissenschaft“ aus dem Jahr 2015 kontinuierlich weiterentwickelt und führte 2017 zur Formulierung des „[Oldenburger Kompetenzmodells](#)“. Dieses Modell erhebt die Verantwortung der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs zum zentralen Leitthema des Personalentwicklungskonzepts. Dabei setzt es an vier Kompetenzbereichen an: Es geht um die Entwicklung der fachlichen Kompetenz, der Management-Kompetenz, der persönlichen Kompetenz und auch der sozialen Kompetenz.

Im Oldenburger Kompetenzmodell werden vier zentrale Elemente und Ziele der verantwortungsvollen Personalentwicklung benannt: Die Rekrutierung soll transparent gestaltet werden, Karriereübergänge sollen kompetent begleitet werden, unterschiedliche Karrierewege sollen ermöglicht und in ihrer Heterogenität noch sichtbarer gemacht werden und, last but not least, die Führungskultur der Verantwortung soll gestärkt werden.

Die konsequente Verfolgung dieser Ziele wird als gesamtuniversitäre Aufgabe begriffen, wobei es natürlich Organisationseinheiten gibt, denen eine tragende Rolle zufällt: Dieses sind die Personal- und Organisationsentwicklung, die Forschungsförderung und das Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ) im Referat Forschung und Transfer, die Hochschuldidaktik, das International Office und eben auch und ganz besonders die Graduiertenakademie und die beiden Graduiertenschulen.

In der „Kurzvorstellung der einzelnen Organisationseinheiten“ charakterisiert das Oldenburger Kompetenzmodell die Graduiertenakademie kompakt folgendermaßen:

„Über die Promotion und die PostDoc-Phase bis hin zur Juniorprofessur unterstützt die zentrale Graduiertenakademie [...] seit 2011 den wissenschaftlichen Nachwuchs in der überfachlichen Qualifizierung. Neben der Vermittlung von überfachlichen transferable skills gibt die Graduiertenakademie Impulse hinsichtlich der Karriereorientierung und für die „Übersetzung“ von Kompetenzen in verschiedenste inner- und außeruniversitäre Karrierewege.“

Mit dem Oldenburger Kompetenzmodell von 2017 hat unsere Universität also explizit herausgestellt, dass sie die strukturierte Förderung von wissenschaftlichen Karrierewegen als Führungsaufgabe versteht und diese gesamtuniversitär in Angriff nimmt.

Zwei Jahre später, im Jahr 2019, hat die Universität Oldenburg mit dem Strategiepapier „[Förderliche Rahmenbedingungen der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs](#)“ die Leitplanken für die Zielerreichung gesetzt. So wird als Kernaufgabe definiert, die besten Talente für Forschung und Lehre zu gewinnen, vielfältige Karrierewege zu fördern und eine bessere Planbarkeit von Karrieren für ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu ermöglichen.

Das Strategiepapier besichert uns zudem, ich erinnere an den Anfang meiner Ausführungen, auch eine eigene Definition des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“: Als wissenschaftlichen Nachwuchs versteht die Universität Oldenburg Promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in verschiedenen formalen Konstruktionen (Stipendium, Drittmittelstelle, Haushaltsstelle oder extern finanziert) wissenschaftlich (weiter)qualifizieren.

Dabei wird der wissenschaftliche Nachwuchs aufeinander aufbauenden Qualifikationsphasen zugeordnet, die sich auf den Grad der wissenschaftlichen Selbstständigkeit und der Forschungsleistung stützen. Bei deren Beschreibung orientiert sich unsere Universität am Phasenmodell der Europäischen Union, das eine Einteilung von R1 First Stage Researcher über R2 Recognised Researcher und R3 Established Researcher bis hin zu R4 Leading Researcher vornimmt, wobei letztere natürlich nicht mehr zum Nachwuchs zählen.

Unsere Universität hat Rahmenbedingungen für die Phasen R1 bis R3 definiert und dafür Standards und Qualitätssicherungsmaßnahmen festgelegt:

So finden Promovierende, also die „early career researchers“, die sich in Phase R1 befinden, wichtige Unterstützungsangebote, u.a. in den Graduiertenschulen, der Graduiertenakademie, der Hochschuldidaktik, der Personal- und Organisationsentwicklung und der Zentralen Studien- und Karriereberatung (ZSKB).

In der frühen Postdoc-Phase R2 spielen die Unterstützungsangebote der Fakultäten eine wichtige Rolle. Dazu zählt zum Beispiel auch die Bereitstellung von Ressourcen für Forschungsprojekte und Tagungsreisen. Gleichzeitig ist in dieser Phase die Entscheidung noch nicht endgültig gefallen, ob die Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft fortgesetzt werden soll. Daher braucht es hier vor allem von Seiten der Vorgesetzten ehrliches Feedback und begleitend Angebote, um die eigenverantwortliche Entscheidungsfindung zu fördern. Daneben hält die Universität aber auch spezifische Angebote für Wissenschaftler*innen vor, um der sogenannten „leaky pipeline“ entgegenzuwirken. Es soll verhindert werden, dass der Frauenanteil aufgrund von hinderlichen Bedingungen jedweder Art stetig zurückgeht, je höher die Qualifizierungsphase ist.

In der Phase R3 befinden sich fortgeschrittene Postdocs, Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitungen – also hochqualifizierte Personen, die sich in der Regel bereits für den Verbleib in der Wissenschaft entschieden haben. Weil in dieser Phase Nachwuchswissenschaftler*innen oft erstmalig Führungsverantwortung haben, erhalten sie zur Unterstützung auf ihre spezifischen Bedarfe zugeschnittene Programmangebote von zentraler Stelle.

Durch ein drittes programmatisches Papier, das erst im Juni dieses Jahres verabschiedet wurde, hat die Universität Oldenburg den Prozess der Konzeptentwicklung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nun finalisiert: Mit der [„Strategie der Universität Oldenburg zur Förderung und Qualifizierung promovierter Wissenschaftler*innen“](#) haben wir jetzt eine Grundlage für die umfassende Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses von der Rekrutierung bis zur Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft gelegt. Besonderer Wert wird dabei der Berücksichtigung strategischer Querschnittsaufgaben wie etwa denjenigen rund um die Themenkomplexe Gleichstellung und Diversität beigemessen.

Damit folgt die Universität Oldenburg auch den „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG, sich festgelegte Grundsätze für den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu geben und danach zu handeln.

Im Wesentlichen fußt die Strategie auf den bereits eingehend erläuterten Strategiepapieren „Oldenburger Kompetenzmodell“ und „Förderliche Rahmenbedingungen der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Es fließen aber auch Erkenntnisse aus den Bundesberichten Wissenschaftlicher Nachwuchs BUWiN, zuletzt erschienen 2021, und eben die „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG, ebenfalls von 2021, ein.

Liebe Gäste, nachdem ich mit meinem Exkurs in die wissenschaftspolitische „Großwetterlage“ und den „hauseigenen“ Prozess der Strategieentwicklung zur Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses erläutert habe, unter welchen Rahmenbedingungen und mit welcher Zielsetzung die Graduiertenakademie 2011 gegründet wurde und bis heute zehn Jahre erfolgreich gewirkt hat, nehme ich nun endlich und sehr gern die Jubilarin selbst in den Fokus.

Wie also hat sich die Graduiertenakademie innerhalb dieser Leitplanken entwickelt?

Mit welchen Ideen und Konzepten, welchen Angeboten hat sie sich der gesamtuniversitären Zielrichtung verschrieben?

Wie wurde die Graduiertenakademie zu einem Karrieremotor für den wissenschaftlichen Nachwuchs?

Bei der Beantwortung aller drei Fragen ist es mir sehr wichtig, erneut die hervorragende Zusammenarbeit zwischen der Graduiertenakademie und den Graduiertenschulen 3GO und Oltech aber auch mit vielen weiteren Stellen der Universität, die mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betraut sind, zu betonen. Wir feiern heute nicht nur das 10jährige Jubiläum einer höchst erfolgreichen Einrichtung, sondern auch ein Jahrzehnt vorbildlicher Kooperation!

Die Graduiertenakademie der Universität Oldenburg wurde 2011 gegründet und hat sich seither sehr stark weiterentwickelt. Das liegt auch daran, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Ebenen – sowohl in der Wissenschaftspolitik als auch in der Förderlandschaft und vor allem innerhalb der Universitäten – seither deutlich an Bedeutung gewonnen hat.

Ablesen lässt sich die dynamische Entwicklung beispielsweise an der Anzahl der durchgeführten Workshops. Im Jahr 2012 waren es 18, 2016 schon 39 und im vergangenen Jahr 2020, trotz Corona-bedingter Absagen, über 40.

Doch es ging nicht nur quantitativ sukzessive bergauf, sondern das Programm der GA hat sich zudem sowohl inhaltlich als auch strukturell verändert: Ging es anfangs in den Workshops hauptsächlich um die Themen Karriereentwicklung, Führungskompetenz und Kommunikation, so gibt es gerade seit den letzten Jahren auch immer mehr Angebote zum Selbst- und Zeitmanagement, zum eigenen Auftreten in verschiedenen Situationen und zum gesunden Arbeiten, insbesondere zur psychischen Gesundheit während der Promotion. Auch steigt die Nachfrage nach englischsprachigen Angeboten stetig, was die Graduiertenakademie bestmöglich zu bedienen versucht.

Mit Blick auf die strukturelle Weiterentwicklung ist zu sagen, dass es neben dem klassischen Angebot in der Form von Workshops mittlerweile drei Peer Coaching Programme für Postdocs und erfahrene Promovierende gibt: Dies sind „Karriere mit Promotion: Wirtschaft oder Wissenschaft“, das Programm „Führen und Betreuen“ sowie das englischsprachige Peer-Coaching Programm „Making a Career after the Postdoc“.

Zur besonderen Förderung der Karriere von Frauen in der Wissenschaft sind außerdem zwei Helene- Lange-Mentoring-Programme aufgelegt worden, die aktuell aus dem Professorinnen-Programm finanziert werden: „Progressio. Spitzenpositionen in der Wissenschaft erfolgreich gestalten“ richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die an einem entscheidenden Punkt ihrer beruflichen Entwicklung stehen – die einen noch kurz vor dem Sprung an die Spitze, die anderen kurz danach, aber noch nicht ganz angekommen. Die Linie „Potentiale. Karriereorientierung und -planung für Akademikerinnen“ ist ein Angebot speziell für Doktorandinnen, die kurz vor dem Abschluss ihres Promotionsverfahrens stehen, und Postdotorandinnen, die sich in einer frühen Phase befinden und noch nicht endgültig entschieden haben, wohin ihr beruflicher Weg führen soll.

„Progressio“ und „Potentiale“ stehen explizit für unser Bemühen, der „leaky pipeline“ entgegenzuwirken. Die ersten „Durchläufe“ dieser innovativen Mentoring-Programme waren bzw. sind sehr ermutigend und haben gezeigt, dass das Konzept sehr geeignet ist zur Förderung begabter Wissenschaftlerinnen und dass die enge Beziehung zwischen Mentor*innen und Mentees nachhaltig wirksam ist.

Lässt man das erste Jahrzehnt erfolgreicher GA-Geschichte Revue passieren, fällt auch auf, dass es eine Verschiebung des Angebotsschwerpunkts bezüglich der Qualifikationsphasen gibt: Standen zunächst vor allem die Promovierenden im Fokus, rücken nun zunehmend auch

die promovierten Wissenschaftler*innen in den Blick. Ein wichtiges Instrument zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Tenure-Track-Professur.

Das Tenure-Track-Programm wurde als Bund-Länder-Programm initiiert und mit 1 Milliarde Euro ausgestattet, um die Karrierewege in der akademischen Welt planbarer und transparenter zu machen. Die Laufzeit reicht bis zum Jahr 2032. Auf diese Weise wird die Tenure-Track-Professur erstmals breit an den Universitäten in Deutschland etabliert. Diese besondere Art der Professur richtet sich an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase und sieht nach erfolgreicher Bewährungsphase den unmittelbaren Übergang in eine Lebenszeitprofessur vor.

Nach Abschluss zweier Auswahlrunden in den Jahren 2017 und 2019 werden bundesweit insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren an 75 Hochschulen zusätzlich gefördert. Grundlage für die Auswahl war ein wissenschaftsgeleitetes Wettbewerbsverfahren. Der Universität Oldenburg ist es gelungen, 10 dieser Professuren einzuwerben, die nun sukzessive besetzt werden.

Mit ihren spezifischen und teils sogar individualisierten Angeboten sorgt die Graduiertenakademie neben den jeweiligen Fakultäten und anderen Organisationseinheiten wie zum Beispiel der Personal- und Organisationsentwicklung dafür, dass auch die jungen Tenure-Track-Professor*innen auf ihrem Karriereweg die bestmögliche Unterstützung für die überfachliche und persönliche Weiterentwicklung erhalten.

Das Beispiel der Tenure-Track-Professur zeigt deutlich, dass die Herausforderung für die Graduiertenakademie grundsätzlich darin besteht, ihr Angebot auf die Nachfrage der sich durchaus verändernden Zielgruppe auszurichten. Zur Frage, wen wir nun aktuell besonders in den Blick nehmen müssen, kommt die Frage danach, womit man den Bedarfen und Bedürfnissen am besten begegnen kann. Genau hier sind Sie gefragt, liebe Promovierende und liebe Post-docs: Sprechen Sie das Team der GA gern mit Workshop-Wünschen oder Vorschlägen an! Schließlich sind Sie die ausgewiesenen Expertinnen und Experten in eigener Sache.

Neben der sozusagen „systemimmanenten“ Dauerherausforderung der aktuellen Bedarfserkennung und -bedienung hat es in den letzten beinahe zwei Jahren der GA-Historie natürlich auch noch eine weitere enorme Herausforderung gegeben: Die globale Corona-Pandemie hat in bis dato undenkbarer Weise die Selbstverständlichkeiten des Universitätsbetriebes auf den Kopf gestellt.

Auch die Mitarbeiter*innen der Graduiertenakademie mussten akzeptieren, dass dort, wo Präsenz und persönlicher Austausch bisher unverzichtbar waren und als Kernelemente der Konzeption galten, radikales Umdenken erforderlich war. Wo räumliche Nähe ausgeschlossen war, musste auf Distanz eine neue Form des Miteinanders definiert und realisiert werden.

Auch wenn der Danksagungs-Part meines Vortrages eigentlich erst an späterer Stelle einsortiert ist, muss ich Ihnen, liebes GA-Team, genau jetzt schon einen riesigen Dank und meinen tief empfundenen Respekt aussprechen. Wie großen Teilen der Universität ist es Ihnen auf beeindruckende Weise gelungen, mit diesen besonderen Herausforderungen umzugehen: Zu Beginn der Pandemie wurden die meisten Workshops vorläufig verschoben, später jedoch wurden nahezu alle Veranstaltungen auf digitale Formate umgestellt. Absagen waren und sind tatsächlich die absolute Ausnahme geblieben. Sie haben mit vorbildlichem Engagement die Unwägbarkeiten und vor allem die mangelnde Planungssicherheit durch innovatives und kreatives Denken und Handeln ausgeglichen. Das war und ist wirklich toll!

Bei der Rückschau auf die ersten zehn Jahren der Graduiertenakademie bin ich nun also schon in der Gegenwart angekommen. Was bewegt die GA derzeit besonders? Zu nennen ist hier vor allem das Thema Diversität. Die Graduiertenakademie spielt bei der Erreichung von

Chancengleichheit für alle Wissenschaftler*innen, unabhängig von Diversitätsmerkmalen, eine zentrale Rolle.

Mittel, die wir für besonders geeignet halten, sind englischsprachige Workshops und ein Mentoring-Programm, das besonders Erstakademikerinnen adressiert. Diese und weitere Maßnahmen werden zurzeit im Rahmen des Diversity-Audits von der Projektgruppe „Wissenschaftliche Nachwuchsförderung“ erarbeitet.

Dass das Thema mentale Gesundheit des wissenschaftlichen Nachwuchses unlängst zu einem wichtigen Teil unseres Programmangebotes geworden ist, habe ich bereits erwähnt und möchte nun ergänzen, in welcher Form das derzeit geschieht: Die GA bietet seit September 2021 vier einzelne Workshops zum Thema psychische Gesundheit von Promovierenden auf Englisch und in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der Organisationseinheit PE.OE an. Nicht zuletzt die hohen Anmeldezahlen und die sehr gute Resonanz und Evaluation dieser vierteiligen Workshop-Reihe hat uns dazu bewogen, dieses Angebot selbstverständlich im Sommersemester 2022 erneut wieder genauso in unser Programm mitaufzunehmen. Neben zwei weiteren Workshops zu ähnlich gelagerten Themen, wie etwa die beiden Workshops „Essential Skills for Mastering Crisis during your PhD“ oder „Stresskompetenzen für Doktorand*innen“, ist die nun zum zweiten Mal im Sommersemester 2022 angebotene Workshop-Reihe zum Thema „Mental Health“ ein gutes Beispiel dafür, wie Themen der öffentlichen Diskussion und Wahrnehmung in hochprofessioneller Weise Eingang in das Programmangebot der Graduiertenakademie finden.

Ein anderes Thema, das in den letzten Jahren verstärkt diskutiert wird, ist das Thema der guten Betreuung von Promovenden. Der gesamten Graduiertenakademie und mir als Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs – und damit qua Amt auch als Direktorin der Graduiertenakademie – ist es eine Herzensangelegenheit, die unverzichtbare Rolle, die engagierte Betreuende für ihre Promovierenden spielen, hervorzuheben und zu würdigen.

Ich freue mich daher sehr, dass zur Würdigung mit warmen Worten jetzt auch eine Würdigung in anderer „Währung“ hinzukommt: In diesem Jahr wird erstmals der [UGO-Preis für hervorragende Promotionsbetreuung](#) vergeben, dessen Schirmherrschaft mit meinem Amt als Vizepräsidentin verbunden ist. Die Auslobung des Preises soll herausragende Betreuungsleistungen als anspruchsvolle Arbeit und überdurchschnittliches Engagement in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hervorheben.

Natürlich möchte ich an dieser Stelle nicht zu viel verraten, aber das darf ich sicher sagen: Die Premiere ist ein voller Erfolg mit zahlreichen beeindruckenden Nominierungen und zwei würdigen Preisträger*innen. Ein ganz großer Dank gebührt der UGO und ihrem Vorsitzenden Herrn Prof. Dr. Werner Brinker für die großzügige Bereitstellung des Preisgeldes in Höhe von 2.000 Euro.

Liebe Gäste, bitte merken Sie sich schon einmal den 25. November dieses Jahres vor, denn dann findet am Abend die feierliche Preisverleihung statt: Im Rahmen des neuen UGO-Veranstaltungsformats „Sound of Science“ werden die beiden Preisträger*innen gemeinsam mit den neun weiteren nominierten Betreuenden geehrt. Es ist uns sehr wichtig zu unterstreichen, dass bereits die Nominierung eine Würdigung verdient und erhält. Die gesamte „Sound of Science“ Veranstaltung der UGO inklusive der Preisverleihung wird von Oeins live auf Youtube übertragen und somit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Von der Erfolgsgeschichte über die Gegenwart nun zur Zukunft der Graduiertenakademie: Welche Projekte sollten wir uns für die kommenden Jahre vornehmen? Wo besteht Entwicklungs- und Innovationsbedarf? Mit der Benennung der aktuellen Schwerpunkte Diversität und Gesundheit habe ich nicht nur aktuelle, sondern auch Zukunftsaufgaben genannt, denn ganz sicher werden wir gemeinsam noch viel Zeit und gute Ideen in diese Bereiche investieren müssen.

Darüber hinaus müssen wir bei der zukünftigen Programmgestaltung kritisch reflektieren, was der Status der Universität Oldenburg als mittelgroße Universität für die Ausrichtung der Graduiertenakademie bedeutet. Unsere Zielgruppen sind – im Vergleich zu wirklich großen Universitäten mit entsprechend großen Graduiertenakademien – doch eher klein: Die Gruppe der Promovierenden umfasst etwa 1.200 Personen, die der Postdocs lediglich um die 250.

Quantitativ können wir unser Qualifizierungsangebot daher realistischerweise nicht mehr weiter ausbauen. Unser Bemühen muss vielmehr darauf zielen, die Bedürfnisse von Promovierenden und Promovierten so genau wie möglich zu treffen. Wenn es uns gelingt, die Angebote der Graduiertenakademie noch individueller und flexibler zu gestalten, können wir aus dem vermeintlichen Größennachteil tatsächlich einen Vorteil machen.

Die Graduiertenakademie hat in den zehn Jahren ihres Bestehens als Karrieremotor für Hunderte Nachwuchswissenschaftler*innen gewirkt. Das ist eine Größenordnung, auf die wir stolz sein können und die uns gleichzeitig Ansporn für die Zukunft sein sollte. Denn nur, wenn junge Forscherinnen und Forscher bestmögliche Chancen für ihre Karrieren innerhalb und außerhalb der Universitäten erhalten, kann unsere Gesellschaft das Potential, das in der Weiterentwicklung einer wissensbasierten Gesellschaft liegt, bestmöglich ausschöpfen.

Liebes Team der Graduiertenakademie, liebe Kolleginnen und Kollegen, die an anderer Stelle unserer Universität in der Nachwuchsförderung tätig sind, ich danke Ihnen sehr herzlich für die hervorragende Arbeit und Ihr enormes Engagement in den vergangenen zehn Jahren und heute. Lieber Herr Siebenhüner, liebe Frau Ruigendijk, sie zählen zu den wichtigsten Weichenstellern, liebe Frau Muylkens, liebe Frau Ficken, liebe Frau Elpers, liebe Frau Greeff, liebe Frau Matz und liebe Frau Bartel, Sie gehören zu den entscheidenden Akteuren der heutigen Graduiertenakademie. Vielen Dank für Ihre vielfältigen Beiträge zum Erfolg der Graduiertenakademie und Ihre Freude daran, die Erfolgsgeschichte fortzuschreiben. Dafür wünsche ich Ihnen auch weiterhin alles Gute!

Liebe Promovierende, liebe Postdocs, ich möchte Sie ausdrücklich ermutigen, die Angebote der Graduiertenakademie und auch der anderen in der Nachwuchsförderung engagierten Organisationseinheiten in Anspruch zu nehmen. Lassen Sie sich dabei unterstützen, den für Sie passenden Karriereweg einzuschlagen und lassen Sie sich tragen vom kräftigen Rückenwind, der an der Universität Oldenburg verlässlich für Sie weht!

Liebe Gäste, ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf das nun anschließende Programm jetzt direkt mit dem Improvisationstheater „Wat Ihr Wollt“!