

Strategie der Universität Oldenburg zur Förderung und Qualifizierung promovierter Wissenschaftler*innen

Inhalt

Strategie der Universität Oldenburg zur Förderung und Qualifizierung promovierter Wissenschaftler*innen	1
I. Ziel	1
II. Ausgangssituation	2
III. Der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs in Qualifikation.....	3
IV. Karrierewege für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs	3
V. Perspektiven.....	5
a) Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs.....	5
b) Karrierebegleitung und -entwicklung.....	5
c) Unterschiedliche Karrierewege ermöglichen.....	6
d) Führungskultur der Verantwortung stärken	7
e) Internationalisierung	7
f) Gleichstellung	7
g) Diversität	8
Anhang: Strukturen und Maßnahmen zur Qualifizierung und Unterstützung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses	9
a) Referat Forschung und Transfer/ Forschungsförderung.....	9
b) Graduiertenakademie	9
c) Innovative Hochschule Jade-Oldenburg! (IHJO!)	10
d) Dez. 1 Personal- und Organisationsentwicklung.....	10
e) Fakultäten.....	10
f) Personalstrukturplanung/ Tenure-Track-Professuren	10

I. Ziel

Ziel des Strategiepapiers ist es, eine Grundlage für die umfassende Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses von der Rekrutierung bis zur Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu legen. Besonderer Wert wird auf die Berücksichtigung strategischer Querschnittsaufgaben wie Gleichstellung und Diversität gelegt.

Das übergeordnete Ziel der Universität ist die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftler*innen für Forschung, Lehre und Transfer durch die Schaffung exzellenter Rahmenbedingungen für die individuelle fachliche und persönliche Weiterentwicklung ihres wissenschaftlichen Personals.

Die folgenden Überlegungen des Präsidiums sollen allen relevanten Organisationseinheiten und den Fakultäten Impulse für die Entwicklung von strukturellen oder operativen Maßnahmen in ihrem Bereich geben, die in ein universitätsweites Konzept integriert werden können. Damit folgt die UOL auch den

„Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG (2021), sich festgelegte Grundsätze für den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu geben und danach zu handeln.

II. Ausgangssituation

Das Präsidium hat in den vergangenen Jahren zwei strategische Papiere zum Thema Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet. Bereits 2017 wurde das „Oldenburger Kompetenzmodell“ veröffentlicht. Mit dem Ziel, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine umfassende Kompetenzentwicklung für inner- und außerakademische Karriereziele zu ermöglichen, richtet das Konzept den Fokus auf eine Personalentwicklung in Verantwortung – auch verstanden als Selbstverantwortung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die strukturelle Rahmung erhielt dieses Konzept ein Jahr später mit dem Eckpunktepapier „Förderliche Rahmenbedingungen der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Im Zusammenspiel von Hochschulleitung und Fakultäten werden darin für alle Karrierestufen Standards zur Ausgestaltung der Rahmenbedingungen formuliert, die im Sinne einer Selbstbindung der Universität vergleichbare, qualitätsgesicherte Maßstäbe der Nachwuchsförderung etablieren helfen.

Als wissenschaftlichen Nachwuchs versteht die Universität Promovierende und promovierte Wissenschaftler*innen, die sich in verschiedenen formalen Konstruktionen (Stipendium, Drittmittelstelle, Haushaltsstelle oder extern finanziert) wissenschaftlich (weiter)qualifizieren. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist aufeinander aufbauenden Qualifikationsphasen zugeordnet, die sich auf den Grad der wissenschaftlichen Selbstständigkeit und der Forschungsleistung stützen und bei deren Beschreibung sich die Universität am Phasenmodell der Europäischen Union orientiert, das die folgenden Karrierestufen¹ vorsieht:

R1 First Stage Researcher: up to the point of PhD

R2 Recognised Researcher: PhD holders or equivalent who are not yet fully independent

R3 Established Researcher: researchers who have developed a level of independence

R4 Leading Researcher: researchers leading their research area or field

Hierbei ist wichtig festzuhalten, dass diese Phasen nicht eins-zu-eins zu individuellen Karriereverläufen passen müssen und es im deutschen System mit seinen unterschiedlichen Stellentypen (z.B. für die Habilitation) auch nicht unbedingt tun. Zudem bauen die Phasen zwar im Sinne eines Fortschreitens der wissenschaftlichen Karriere aufeinander auf, müssen aber und werden oft auch nicht von R1 bis R4 in einer Art strenger Abfolge durchlaufen. Dennoch ist das EU-Phasenmodell ein auch für die Verhältnisse in Deutschland brauchbares Instrument, um Karrieren von Nachwuchswissenschaftler*innen darstellbar und über Ländergrenzen hinweg vergleichbar zu machen.

Die Strukturen und das Förder- und Qualifizierungsangebot für die Karrierephase R1 sind in den vergangenen Jahren an der UOL konsolidiert und teilweise noch ausgebaut worden. Eine wesentliche Voraussetzung für die bedarfsgerechte Entwicklung war die Einführung der Promovierendenerfassung und ist das im Aufbau befindliche Promovierendenservicesystem. Diese Instrumente liefern einerseits zuverlässige statistische Daten über die Gruppe und ermöglichen andererseits die gezielte Ansprache.

Für die Gruppe der promovierten Wissenschaftler*innen fehlen diese Erfassungsmöglichkeiten und Daten derzeit noch. Gleichwohl sollen im Folgenden die bisherigen Förderstrukturen und -maßnahmen sowie deren geplante Weiterentwicklung dargestellt werden.

Bei der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die promovierten Wissenschaftler*innen finden neben den strategischen Papieren zur Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals

¹ Siehe „Towards a European Framework for Researcher Careers“, European Commission (2011).

(„Oldenburger Kompetenzmodell“ (2017) und „Förderliche Rahmenbedingungen der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (2019)) auch die Erkenntnisse aus den Bundesberichten Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN, zuletzt erschienen 2021) und die „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG (2021) Berücksichtigung, die die UOL zum überwiegenden Teil bereits seit längerem umgesetzt hat. Aktuell wird darüber hinaus die „Ordnung über die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Carl von Ossietzky Universität“ entsprechend den „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex“ der DFG von 2019 überarbeitet.

III. Der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs in Qualifikation

In Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen werden folgende Karrierephasen für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs unterschieden:

R2: recognised researchers

bis ca. 2 Jahre nach der Promotion

wissenschaftliche Weiterqualifizierung (für inner- und außeruniversitäre Karrieren)

R3: established researchers

bis ca. 6 Jahre nach der Promotion

promovierte Wissenschaftler*innen auf Qualifikationsstellen

promovierte Wissenschaftler*innen auf Drittmittelstellen

Habilitand*innen (auch Stipendiat*innen, die an die UOL angedockt sind)

Akad. Rät*innen auf Zeit

Nachwuchsgruppenleiter*innen

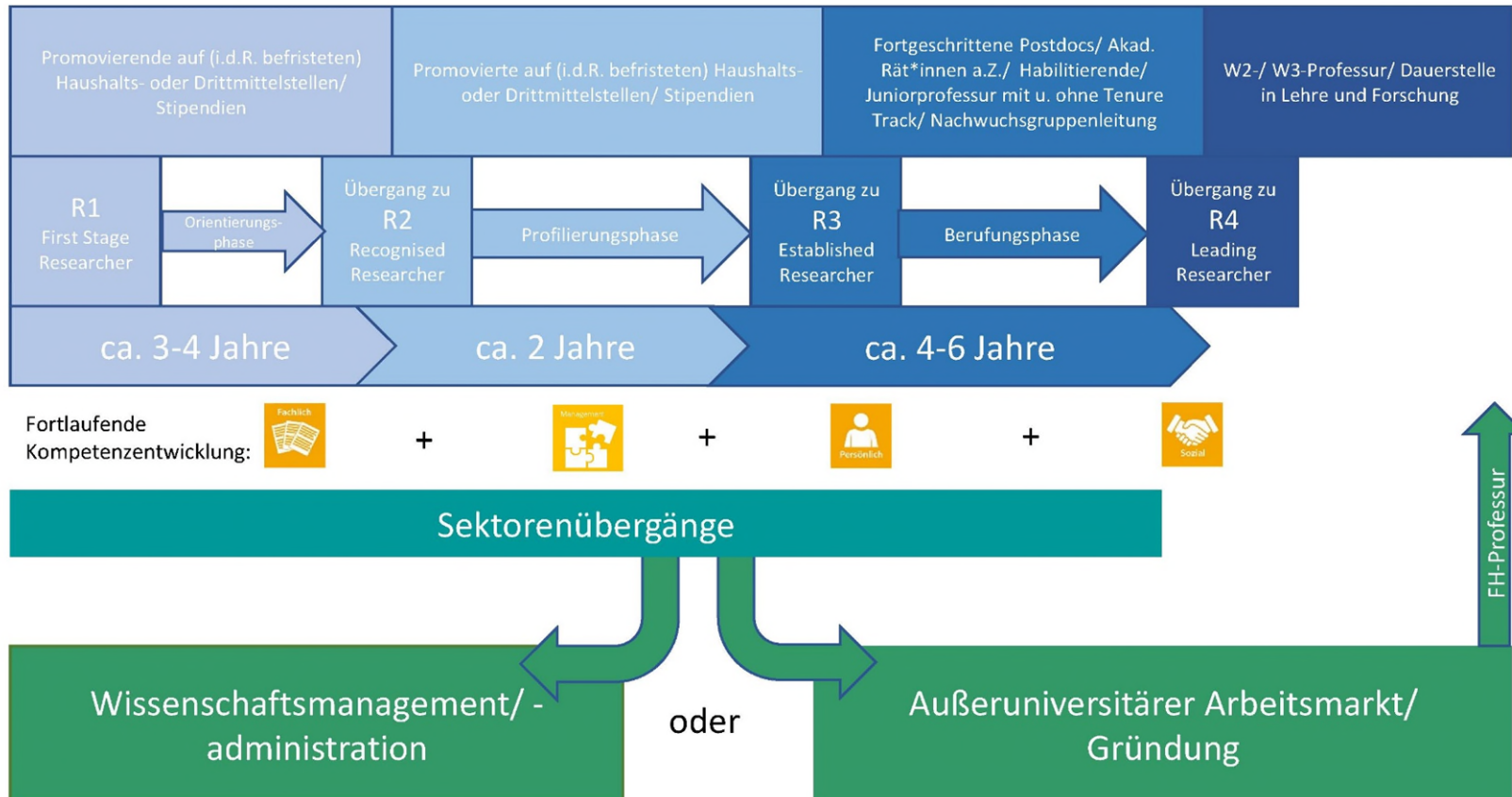
Junior-Professor*innen mit und ohne Tenure Track

Die genannten Gruppen könnten mithilfe weiterer Kriterien wie Lebensalter, akademisches Alter, Befristung, Finanzierungsform (Stipendien), Status (Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler), Beschäftigungsart (Forschung, Lehre), Beschäftigungsort (Hochschulen, AUF, Unternehmen) u.Ä. weiter eingegrenzt oder auch erweitert werden.

IV. Karrierewege für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs

Promovierten Wissenschaftler*innen stehen grundsätzlich sowohl Karrierewege in der Wissenschaft als auch auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt offen. Ein noch immer recht neues Feld an der Schnittstelle zwischen beiden Bereichen stellt das Wissenschaftsmanagement bzw. die Wissenschaftsadministration dar. Dieses Feld hat sich in den vergangenen Jahren stark ausdifferenziert und es haben sich spezifische Karriereprofile entwickelt (z.B. in der Forschungsförderung, dem Transfer oder der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses). Im außerakademischen Sektor sind Führungspositionen in Unternehmen, öffentlicher Verwaltung oder in Kultureinrichtungen, aber auch wissenschaftliche Tätigkeiten in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von Unternehmen im In- und Ausland ebenso attraktive Optionen wie die selbständige unternehmerische Tätigkeit.

Karrierewege für promovierte Wissenschaftler*innen



Übergänge zwischen den Sektoren sind an verschiedenen Stellen der Karriereentwicklung möglich. Sie werden i.d.R. kurz vor oder nach dem Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe vollzogen (z.B. unmittelbar nach der Promotion oder vor dem Beginn der zweiten Postdoc-Phase). Richtungsentscheidungen in der Karriereentwicklung müssen gut vorbereitet und eigenverantwortlich getroffen werden. Damit dies gelingt, greifen die individuelle Unterstützung durch verantwortliche Führungskräfte und Vorgesetzte und die in unterschiedlichen zentralen und dezentralen Organisationseinheiten angebotenen operativen Maßnahmen der Universität ineinander. (s. Anhang)

V. Perspektiven

Mit dem Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft „Oldenburger Kompetenzmodell. Personalentwicklung in Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, das 2017 verabschiedet wurde, verfolgt die UOL primär vier Ziele:

- Rekrutierung transparent gestalten
- Karriereübergänge begleiten
- Unterschiedliche Karrierewege ermöglichen
- Führungskultur der Verantwortung stärken

Es wird auch in der Zukunft darum gehen, die bereits eingeführten Maßnahmen zu ihrer Erreichung fortzusetzen und weiterzuentwickeln. Es bleibt eine Aufgabe aller Beteiligten – von den Betreuenden und Vorgesetzten bis zur Universitätsleitung – die nächsten Generationen von Wissenschaftler*innen bei ihren eigenverantwortlichen Entscheidungen über Karriereschritte innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu beraten und zu unterstützen.

Wie eingangs erwähnt, sind Gleichstellung und Diversität für die UOL Querschnittsthemen, die in allen Handlungsfeldern strategisch berücksichtigt werden. Die Verstetigung und die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit, zur Erhöhung des Anteils von Promovierenden und promovierten Wissenschaftler*innen aus dem Ausland, mit nicht-traditionellen Bildungsbiografien oder mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bleiben Auftrag für die UOL.

a) Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs

1. Zwecks Gewinnung der besten promovierten Wissenschaftler*innen sollten die Stellen idealerweise öffentlich ausgeschrieben werden.
2. Für den Karriereweg des promovierten Nachwuchses ist es sinnvoll, dass der Wechsel an andere Hochschulen unterstützt wird.
3. Bei den Übergängen von R3 nach R4 sind die Gleichstellung und das „active recruiting“ besonders zu beachten.
4. Insbesondere ab der Karrierestufe R3 ergibt das „active recruiting“ Sinn.

b) Karrierebegleitung und -entwicklung

Vor allem an den Übergängen zwischen Karrierephasen sind Feedbackgespräche zu den bisherigen Leistungen und zu realistischen Perspektiven wertvolle Beiträge zur Karriereplanung. Zugleich sollen Betreuende und Vorgesetzte Unterstützung in ihrer Rolle als Führungskräfte erhalten, damit sie ihre verantwortungsvollen Aufgaben erfüllen können. (vgl. dazu auch die „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG, Nr. 4)

Neben der persönlichen Beratung werden weiterhin Angebote zur Karriereorientierung und -planung sowohl im akademischen als auch im außerakademischen Bereich eine wichtige Rolle spielen. Einzel-

workshops, Peer Coaching-Programme und die Mentoring-Programme „Potentiale. Karriereorientierung und -entwicklung für Akademikerinnen*“ (für Promovendinnen* in der Abschlussphase und frühe Postdoktorandinnen*) und „Progressio! Spitzenpositionen in der Wissenschaft erfolgreich gestalten“ (für Wissenschaftlerinnen* mit dem Karriereziel Professur oder leitende Position in der Wissenschaft)² der Graduiertenakademie auf Deutsch und Englisch sowie die Mentoring- und Coaching-Angebote im Teilprojekt „KarriereWege“ des BMBF-geförderten Modellprojekts „Innovative Hochschule Jade-Oldenburg!“ (IHJO!), die vor allem den Übergang in den außeruniversitären Sektor unterstützen, stellen wichtige Bausteine dar. Mit den einzigartigen Angeboten der IHJO! wird vor allem Promovierenden, aber auch Akademiker*innen kurz nach der Promotion die Möglichkeit geboten, schon frühzeitig in direkten Kontakt mit Vertreter*innen der regionalen Wirtschaft, Verwaltung und von Kultureinrichtungen zu kommen und erste praktische Erfahrungen im beruflichen Alltag zu sammeln. Dass der Fokus bei der Karriereentwicklung gleichermaßen auf inner- wie außerakademische Karrierewege auch für Promovierte gelegt wird, ist eine Besonderheit der UOL.

Für die gezielte Karriereentwicklung in Richtung Professur oder Leitungsposition im wissenschaftlichen Bereich ist das Beratungsangebot der Forschungsförderung im Referat Forschung und Transfer unverzichtbar. Dazu gehört die gezielte Beratung zur Einwerbung von Drittmitteln bei regionalen, nationalen und europäischen Fördermittelgebern. Darüber hinaus können über den Programmhaushalt Forschung des Präsidiums Anträge für Anschubfinanzierungen von Nachwuchsgruppen und für die Förderung zur Einwerbung der eigenen Stelle gestellt werden, die vor allem der Förderung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit dienen.

Um promovierte Wissenschaftler*innen möglichst frühzeitig mit allen Aspekten der Karriereentwicklung und mit den intern und extern zur Verfügung stehenden Unterstützungsangeboten vertraut zu machen, wäre der Aufbau z.B. eines „Forums für promovierte Wissenschaftler*innen“ als zentrale Anlaufstelle in Erwägung zu ziehen, das den Nachwuchs ab dem Zeitpunkt unmittelbar nach der Promotion anspricht und allgemeine Informationen, individuelle Coachingmaßnahmen und Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote verbindet.

Auch die Verstärkung der aktuellen Mentoring-Programme bzw. deren Ergänzung um Angebote für weitere Zielgruppen könnte nach einer entsprechenden Evaluation sinnvoll sein.

c) Unterschiedliche Karrierewege ermöglichen

Promovierte Wissenschaftler*innen sind für Karrierewege in unterschiedlichen Bereichen qualifiziert. Deshalb muss frühzeitig auf der Wissenschaft gleichwertige alternative Karriereoptionen in anderen Sektoren aufmerksam gemacht werden. (vgl. dazu auch die „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG, Nr. 9 u. 10) Aus diesem Grunde werden von der Graduiertenakademie vielfältige Angebote zur Entwicklung des eigenen Kompetenzprofils (persönliche Kompetenz, Managementkompetenz, soziale Kompetenz) für die erfolgreiche Bewerbung auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt gemacht. Das Verbundprojekt IHJO!, an dem die UOL, die Jade-Hochschule und das OFFIS beteiligt sind, stellt in speziellen Formaten den direkten Kontakt zwischen Promovierenden und (erst vor kurzem) Promovierten und Vertreter*innen aus Wirtschaft, Kultur und öffentlicher Verwaltung in der Region her. Durch diesen wechselseitigen Austausch setzt sie ihren Auftrag, die Innovationskraft der Region mittels „Transfer über Köpfe“ zu steigern, unmittelbar um.

In bestimmten Disziplinen kann auch die Professur an FH/ HAW eine attraktive Option sein. In Zusammenarbeit mit unserer Kooperationspartnerin Jade Hochschule soll über diesen Karriereweg regelmäßig in gemeinsamen Veranstaltungen informiert werden.

² Um dem Anspruch auf Diversität Rechnung zu tragen, werden in beiden Linien ausdrücklich auch inter-, trans- und nicht-binäre Personen angesprochen, die sich selbst als Frauen verstehen. Auch Wissenschaftlerinnen* mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. In der Linie „Potentiale“ sollen zudem Frauen*, die als Erste in ihrer Familie ein Hochschulstudium absolviert haben, bevorzugt berücksichtigt werden.

d) Führungskultur der Verantwortung stärken

Während der wissenschaftlichen Ausbildung steht das Thema Führung nicht im Vordergrund. Gleichwohl sind auch junge Nachwuchswissenschaftler*innen oft mit Führungs- und Betreuungsaufgaben befasst und werden zugleich selbst von Vorgesetzten geführt. Damit beide Statusgruppen (der wissenschaftliche Nachwuchs und die vorgesetzten Professor*innen) ihrer jeweiligen Führungsverantwortung gerecht werden können, erhalten sie auf sie zugeschnittene Qualifizierungs- und Coachingangebote. Das Programm der Graduiertenakademie adressiert Promovierte in der Profilierungs- und in der Berufsphase, das Programm „Führung in der Wissenschaft“ der Personal- und Organisationsentwicklung spricht Neuberufene, Tenure-Track-Professor*innen und Lebenszeitprofessor*innen an. Damit hat die UOL eine weitere wichtige Empfehlung der DFG (Nr. 5) bereits umgesetzt.

Aufgabe der Führenden auf allen Ebenen ist es, durch regelmäßiges offenes Feedback die Nachwuchswissenschaftler*innen in jeder Karrierephase zu selbständigem Handeln und eigenverantwortlichen Entscheidungen zu befähigen.

e) Internationalisierung

Zum Internationalisierungsgrad der promovierten Wissenschaftler*innen an der UOL sind wegen fehlender Erhebungsmöglichkeiten aktuell keine genauen Zahlen bekannt. Um auch international den Bekanntheitsgrad der UOL als attraktive Arbeitgeberin zu erhöhen, sollte sie sich künftig strategisch an den einschlägigen Netzwerken (z.B. GAIN) beteiligen.

Auch wäre die Erhöhung der Anzahl von internationalen Fellows wünschenswert (z.B. Marie Skłodowska Curie Fellowship, Alexander von Humboldt Fellowship, Fellowships des Hanse-Wissenschaftskollegs). Dadurch könnte u.a. das internationale Netzwerk einzelner Fakultäten, aber auch der Universität insgesamt gestärkt werden. Zugleich ist die gezielte Förderung der Mobilität von promovierten Wissenschaftler*innen ins Ausland unbedingt erstrebenswert.

Das International Office, das sowohl einheimische Wissenschaftler*innen zu Wegen ins Ausland berät als auch internationale Wissenschaftler*innen bei der Planung und Durchführung ihres Aufenthalts an der UOL unterstützt, hat Ende 2020 ein Gästeportal eingerichtet (<https://uol.de/gaesteportal>), wo sich internationale Gastwissenschaftler*innen freiwillig anmelden können, um unmittelbar von Serviceleistungen und Angeboten zu profitieren. Neben umfangreichen Informationen zu allen Aspekten des Aufenthalts in Oldenburg im Allgemeinen und an der Universität im Besonderen werden u.a. monatliche Austausche organisiert. Informationen über das Welcome-Programm des International Office sollten innerhalb und außerhalb der Universität aktiv verbreitet werden.

f) Gleichstellung

Die gerechte Repräsentanz der Geschlechter auf allen Karrierestufen bleibt weiterhin ein Desiderat, wengleich in den vergangenen Jahren tendenziell Verbesserungen zu verzeichnen waren. Gerade auf hochdotierten Lebenszeitprofessuren (W3) sind Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert. (vgl. BuWiN 2021) Um das Ziel annähernder Parität zu erreichen, bedarf es weiterhin sowohl der Überprüfung des Berufungsprozesses als auch des Ausbaus familienfreundlicher Rahmenbedingungen. (vgl. dazu auch die „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“ der DFG, Nr. 3 und 10) Als zertifizierte „familiengerechte hochschule“ hat die UOL in diesem Bereich bereits zahlreiche Unterstützungs- und Förderformate für Wissenschaftlerinnen (und Wissenschaftler) mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben etabliert. Zugleich bietet sie im Rahmen der Graduiertenakademie spezielle Formate für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, die der individuellen Bestärkung dienen (Mentoring, Workshops zur Kommunikation im männlich dominierten wissenschaftlichen Umfeld u.Ä.).

g) Diversität

Aktuell befindet sich die UOL im Auditierungsprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Ein Baustein ist die Konsolidierung und Weiterentwicklung von Angeboten für die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter verstärkter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten. Deshalb wurde in der Projektgruppe „Nachwuchsförderung und Forschung“ das Projekt 1 „Wissenschaftliche Nachwuchsförderung“ eingerichtet. Deren Aufgaben werden die Identifizierung kritischer Faktoren für die Übergänge zwischen den Karrierephasen, die Schaffung gelingender Phasenübergänge auf dem Karriereweg unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten, die Klärung der vorhandenen und benötigten Daten und die Entwicklung und Implementierung weiterer zielgruppenspezifischer Angebote zur Nachwuchsförderung sein. Koordiniert wird das Projekt von Vertreterinnen aus dem Referat Forschung und Transfer, die Repräsentant*innen verschiedener Statusgruppen aus den Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten sowie ggf. externe Fachleute einbeziehen werden.

Anhang: Strukturen und Maßnahmen zur Qualifizierung und Unterstützung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses

(Stand: Juni 2021)

a) Referat Forschung und Transfer/ Forschungsförderung

- Individuelle Beratung zur Einwerbung von Drittmitteln bei verschiedenen Forschungsfördereinstellungen auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene, auch zu Mobilität
- Programmhaushalt Forschung:
Über den Programmhaushalt des Präsidiums können derzeit Anträge für Anschubfinanzierungen von Nachwuchsgruppen und für die Förderung zur Einwerbung der eigenen Stelle gestellt werden (ein Leitfaden steht auf der Webseite bereit).
- Bei Bedarf unter Beteiligung von VP F referatsinterne Coachings für Antragspräsentationen vor Fördermittelgebern; für Anträge auf Nachwuchsgruppenleitungen (z.B. ERC, Emmy Noether-Gruppen (ENG), BMBF, VW Freigeist-Fellowships) zusätzlich Finanzierung eines Consultings durch eine Medienagentur zur Erstellung von Präsentationsmaterialien
- Zweimal jährlich Round Tables für Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen mit VP F und VP N
- Informationsveranstaltungen im Rahmen der Graduiertenakademie zu Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler*innen

b) Graduiertenakademie

- Einzelworkshops zu den Themen Karriereplanung und -entwicklung (innerhalb und außerhalb der Wissenschaft), Führung und Management, Kommunikation und Präsentation auf Deutsch und Englisch
- Einmal jährlich je eine Veranstaltung zu Rechten und Pflichten von Juniorprofessor*innen bzw. Nachwuchsgruppenleiter*innen mit Referent*innen des DHV
- Peer Coaching-Programme „Führen und Betreuen“ (Deutsch) und „Making a Career after the Postdoc“ (Englisch), je 6 Monate mit je 6 Modulen, darunter Einzelcoachings
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie für promovierte Wissenschaftler*innen auf befristeten Stellen: Individuelle Coachings kurz vor und bis einige Monate nach der Geburt oder Adoption eines Kindes und Mittel für die temporäre Beschäftigung von Hilfskräften in Zeiten besonderer familiärer Belastung (in der Ressortverantwortung von VP N, finanziert aus dem Strategiaeufschlag des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Nachwuchspakt))
- Speziell für Wissenschaftlerinnen*:
 - o Einzelworkshops zu Selbstbehauptungsstrategien im männlich dominierten wissenschaftlichen Umfeld
 - o Helene Lange-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen* mit den Linien „Progressio. Spitzenpositionen in der Wissenschaft erfolgreich gestalten“ für Wissenschaftlerinnen* auf dem Weg zur Professur und „Potentiale. Karriereorientierung und -planung für Akademikerinnen*“ für Doktorandinnen* in der Abschlussphase und frühe Postdoktorandinnen*, je 12 Monate mit Begleitprogramm zur weiteren Qualifizierung Um dem Anspruch auf Diversität Rechnung zu tragen, werden in beiden Linien ausdrücklich auch inter-, trans- und nicht-binäre Personen angesprochen, die sich selbst als Frauen verstehen. Auch Wissenschaftlerinnen* mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. In der Linie „Potentiale“ sollen zudem Frauen*, die als Erste in ihrer Familie ein Hochschulstudium absolviert haben, bevorzugt berücksichtigt werden.

c) Innovative Hochschule Jade-Oldenburg! (IHJO!)

- Mentoring-Programm „Praktisch vernetzt! - Neue Impulse von Fach- und Führungskräften“ (für Promovierende und Promovierte – Fokus: außeruniversitäre Karrierewege)
- Coachings zur Entwicklung überfachlicher und arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen
- Veranstaltungsreihen mit Role Models zur Präsentation von Berufsfeldern für Akademiker*innen

d) Dez. 1 Personal- und Organisationsentwicklung

- Programm „Führung in der Wissenschaft“ für Tenure Track-Professor*innen, Erstberufene und Professor*innen auf Lebenszeitstellen mit Workshop- und Einzelcoachingangeboten

e) Fakultäten

Die Fakultäten wirken daran mit, ihre promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bei der Qualifizierung für weitere Karriereschritte im Sinne des Eckpunktepapiers „Förderliche Rahmenbedingungen der Universität Oldenburg für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu unterstützen.

Vorgesetzte/ Betreuer*innen und ggf. andere geeignete Personen fungieren in der Phase nach der Promotion als Mentor*innen. Regelmäßige systematische Feedbackgespräche sollen den Nachwuchswissenschaftler*innen eine realistische Einschätzung ihrer Karrierechancen in der Wissenschaft vermitteln. Grundsätzlich soll bei der Aufgabenzuweisung darauf geachtet werden, dass genügend Freiraum für eine intensive selbständige Forschungstätigkeit und die weitere Etablierung in der wissenschaftlichen Community vorhanden ist. Auch soll sichergestellt werden, dass den Nachwuchswissenschaftler*innen Ressourcen (z.B. Laborkapazitäten, Großgeräte, Doktorand*innenstellen, Sachmittel) in angemessenem Umfang zur Verfügung stehen.

f) Personalstrukturplanung/ Tenure-Track-Professuren

Mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur an der UOL wird die Transparenz und frühzeitige Planbarkeit von Karrierewegen für hochqualifizierte Wissenschaftler*innen unterstützt. In der zweiten Runde des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die UOL 2019 zehn Tenure-Track-Professuren eingeworben. Geplant ist, bis 2034 25% der freiwerdenden Professuren als W1-Professuren mit Tenure Track zu besetzen.

Um Tenure-Track-Professor*innen auf ihrem Weg zur Lebenszeitprofessur bestmöglich zu unterstützen, kann jede und jeder – ggf. mit Unterstützung der Fakultät – eine persönliche Mentorin oder einen persönlichen Mentor wählen, die oder der sie während der gesamten Laufzeit der Bewährungsphase in allen Belangen der Karriereplanung und -entwicklung begleitet. Diese Personen stehen besonders für die kritischen Phasen der Zwischen- und der Tenure-Evaluation beratend zur Verfügung.

Der mit jeder besetzten Professur aus dem Programm verbundene Strategiaufschlag wird verwendet für Maßnahmen:

- zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie
- zur Unterstützung bei negativer Zwischen- oder Tenure-Evaluation (Coachings für die weitere Karriereplanung)
- zur Förderung von Wissenschaftler*innen, die sich außerhalb des Programms auf dem Weg zur Professur befinden

In die Strukturplanungen der UOL finden also auch die Karriereoptionen für W1-Professor*innen ohne Tenure-Track bzw. Nachwuchsgruppenleiter*innen Eingang, die sich bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden. Sie werden, ebenso wie die neuen Tenure-Track-Professuren, auch weiterhin in das erfolgreiche, engmaschige Betreuungskonzept der Universität eingebunden sein und dort individuell begleitet und gefördert.

Personalstrukturplanung und Personalentwicklung werden an der UOL konsequent als wechselseitig aufeinander bezogene Faktoren betrachtet.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Strukturen und Angebote, die an der UOL aktuell bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt zusammenwirken.

