

## **Recherche Leitfaden**

### für die Erhöhung von Stellenbesetzungen durch Wissenschaftlerinnen, Stichwort „Active Recruiting“

In der Fakultät sind Wissenschaftlerinnen in allen Karrierestufen meist unterrepräsentiert. Um Frauen für die Wissenschaft in der Fakultät V der Universität Oldenburg zu gewinnen, müssen daher neben der klassischen Stellenanzeige neue Wege, wie „[Active Sourcing](#)“ und „[Active Recruiting](#)“, gegangen werden.

**Active Sourcing** beschreibt die Quellenrecherche, um für die Forschungsschwerpunkte fachliche Netzwerke, einschlägige Forschungscommunities, Hochschulen und andere Quellen zu identifizieren und für zukünftige Stellenbesetzungen zu pflegen.

**Active Recruiting** beschreibt den proaktiven Prozess des Forschungsbereichs, der Neubestellungen plant. Die identifizierten qualifizierten, potentiellen Bewerberinnen werden direkt über die geplante Stellenausschreibung informiert. In den identifizierten, einschlägigen Netzwerken und Medien von Wissenschaftlerinnen werden die Stellenanzeigen veröffentlicht.

#### **Vorgehensweise:**

Schon vor der Ausschreibung: Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Erstellung des Profilpapiers, Identifizierung der externen Gutachterinnen und des Ausschreibungstextes

1. Stellenprofil analysieren und identifizieren, welche Qualifikationen für die Stelle gewünscht werden. Bei Besetzungen von Professuren vor der Ausschreibung auf einen möglichst breiten Ausschreibungstext achten.
2. Suchen nach Kandidatinnen in spezifischen Datenbanken:  
AcademiaNet: <http://www.academia-net.org/>  
FemConsult: <https://www.gesis.org/femconsult/home/>  
MINT-Netzwerke: <https://www.gesis.org/femconsult/infoangebot/netzwerke/mint/>
3. Suche nach geeigneten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Emmy-Noether- oder Max-Planck-Nachwuchsgruppenleiterinnen, VW-Freigeist Fellows oder ERC-Grants.
4. Suche in den Tagungsbänden der einschlägigen Fachkonferenzen nach Wissenschaftlerinnen.
5. Suche nach Kandidatinnen in Social-Networks wie Xing, LinkedIn, ResearchGate.
6. Dokumentation der Rechercheergebnisse.
7. Ansprache des Women Professors Forum in Oldenburg.
8. Ansprache der externen Gutachter/innen, der Wissenschaftler/innen in der BK nach geeigneten Kandidatinnen.

## Langfristiges Recruiting:

- Die Rechercheergebnisse und die Ansprache potentieller Stellenbesitzerinnen dokumentieren
- Aufbau einer strukturierten Datenbank in der Fakultät/den Instituten
- Aktive Suche und Ansprache von jungen Wissenschaftlerinnen auf Konferenzen, Summer/Winter-Schools
- Ausrichtung einer Tagung, eines Symposiums oder eines Workshops für Wissenschaftlerinnen z.B. Hexenküche, Physikerinnen-Tagung

## Weitere Schritte zur Förderung des weiblichen Forschungsnachwuchses:

- Hochschullehrende für eine Mentorin/Mentor-Mentee Beziehung begeistern
- Förderung weiblicher Studierender
- Spezielle PostDoc Programme für Wissenschaftlerinnen (siehe auch: [https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme\\_f%C3%BCr\\_Frauen\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_03\\_20.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung_03_20.pdf))
- Attraktivität der Arbeitsumgebung an der Uni Oldenburg steigern, durch z.B. gute Infrastruktur, gute Arbeitsatmosphäre, starken Mittelbau, längerfristige Karriereoptionen, geschlechtergerechte Lehre, u.a.

**Best practice Beispiel:** Die Stellen für neue Professuren sind ausgeschrieben. Vorab über den Verlauf der Verfahren und über explizite Maßnahmen zur Wahrung von Gleichstellungsaspekten informieren.

- a) **Ein Jahr vorher** zur Vorbereitung der Ausschreibung ein Symposium veranstalten, um die Profilierung der Stellen zu schärfen. Hierbei mindestens 50 % Sprecherinnen einladen, darunter auch explizit solche, in einem Karrierestadium und mit einer Expertise, die für diese Professuren passgenau wären.
- b) Aktiv besonders geeignete Kandidatinnen ansprechen. Wir haben für jedes der vier Themen eigene Recherchen betrieben, Kenntnisse aus den jeweiligen Fachbereichen eingefordert und werden für jede der Professuren dokumentieren, wer angeschrieben wurde.
- c) Bei der Zusammensetzung der BKs den Gleichstellungsaspekt in der Zusammensetzung beachten. Ablauf:
  - 1) Konstituierung und Auswahl der Shortlist, Diskussion aller Kandidat/innen;
  - 2) Interview und Vorträge der Shortlist (ca. zwei Tage);
  - 3) Reihung der Kandidat/Innen. Dies findet nach Eingang der Gutachten statt, da wir hier von der Gutachtenlage abhängig sind.
- d) Das Institut führt ein „Gender Awareness Training“ durch, das für diese BKs offen ist. Die BK-Mitglieder bitten, ebenfalls vorangegangene Teilnahme an einer solchen Fortbildung zu dokumentieren.