UniWiND
GUAT



10 Jahre UniWiND

Gemeinsam für den wissenschaftlichen Nachwuchs

DUZ
Special

Liebe Leserinnen und Leser,

im Mai 2009 in Freiburg gegründet, feiert der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e. V. 2019 sein zehnjähriges Bestehen. Anlässlich unseres Jubiläums erscheint nun dieses DUZ Special, mit dem Sie sich ein Bild über all unsere Aktivitäten verschaffen können.

Seit 2009 ist nicht nur unsere Mitgliederzahl gewachsen – von neun Gründungsuniversitäten auf nunmehr über 70 Mitgliedseinrichtungen. Auch unsere Aktivitäten zur Förderung von Promovierenden und Postdocs haben sich stark erweitert. UniWiND hat sich mittlerweile als Netzwerk der Mitgliedsuniversitäten und ihrer Graduierteneinrichtungen, als deren Interessenvertretung und als Forum für den status- und institutionenübergreifenden Dialog über aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung etabliert. Ich bin überzeugt, dass wir durch diesen Austausch dazu beitragen können, beste Bedingungen für Promovierende und Postdocs an unseren Heimatuniversitäten zu schaffen.

Fundament all dieser sichtbaren Ergebnisse ist das außerordentliche Engagement der UniWiND-Mitglieder – durch Mitgliederbeiträge und aktive Beiträge z. B. Ausrichtung von UniWiND-Veranstaltungen. Im Namen des gesamten Vorstands möchte ich mich deshalb bei allen Mitgliedern herzlich bedanken!

Aber auch die finanzielle Unterstützung durch verschiedene Förderer, die viele Aktivitäten und insbesondere die großen Veranstaltungen von UniWiND e. V. erst ermöglichen, ist für den Verein unverzichtbar. Insbesondere möchten wir uns hier bei dem beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Stifterverband, der Joachim Herz Stiftung und der Fritz Thyssen Stiftung bedanken!

Prof. Dr. Erika Kothe



Erika Kothe ist seit 1997 Professorin an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und hat im Institut für Mikrobiologie den Lehrstuhl für Mikrobielle Kommunikation inne. Sie ist Co-Koordinatorin der Exzellenzgraduiertenschule „Jena School for Microbial Communication", die innerhalb des neuen Exzellenzclusters „Balance of the Microverse" fortgeführt wird. Von 2011 bis 2014 war sie Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Bereits seit der Gründung der Jenaer Graduierten-Akademie im Jahr 2006 arbeitete sie an der Etablierung dieser universitätsweiten Einrichtung mit und war von 2011 bis 2015 als Direktorin der Graduierten-Akademie mit der strukturellen Verbesserung der Rahmenbedingungen während der Promotionsphase beschäftigt. Erika Kothe ist seit 2013 Vorsitzende des Universitätsverbandes UniWiND.

INHALT

Editorial

2 Von Prof. Dr. Erika Kothe

Gemeinsam für den wissenschaftlichen Nachwuchs

3 Wissenschaftlicher Nachwuchs – Standortbestimmung und Zukunft

Gute Betreuung von Promotionen

5 Betreuung von Promovierenden – ein modernes Selbstverständnis?
6 Good-Practice-Beispiel
6 Gute Betreuung aus Sicht eines Doktoranden
7 Empfehlungen für gute Betreuung in der Promotionsphase

Aktivitäten

8 Entwicklung und Aktivitäten von UniWiND
9 Testimonials
10 Verbundprojekt UniKon
10 UniWiND auf einen Blick

Unsere Partner und Förderer für dieses DUZ Special

11 Joachim Herz Stiftung – Interview mit Vorstandsmitglied Dr. Nina Lemmens
11 Stifterverband

12 Impressum





Wissenschaftlicher Nachwuchs – Standortbestimmung und Zukunft

UniWiND-Vorsitzende Prof. Dr. Erika Kothe über Erfolge, Herausforderungen und künftige Aufgaben für den Verband

| Interview: Veronika Renkes



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an öffentlichen UniWiND-Veranstaltungen schätzen den Austausch und die Übertragbarkeit der Ergebnisse in ihre berufliche Praxis.

Frau Prof. Kothe, warum haben Sie sich 2013 dazu entschieden, Vorsitzende des deutschlandweiten Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) zu werden?

Die Promovierenden und Postdocs liegen mir sehr am Herzen. Die Forschungsleistung einer Universität hängt insbesondere von den Leistungen dieser Zielgruppe ab. Daher habe ich das Amt sehr gerne übernommen.

Eines Ihrer damaligen Ziele war es, eine höhere Transparenz der wissenschaftlichen Karrierewege zu erreichen. Warum ist das wichtig?

Das zeigt die Diskussion um das sogenannte Prekariat. So können kurzfristige Verträge nicht förderlich sein und führen im schlimmsten Fall dazu, dass die Forschungsarbeit leidet oder psychische Belastungen zu groß werden. Andererseits sehen wir, dass eben diese Diskussion im Moment dazu führt, dass die Promovierten eine wissenschaftliche Karriere kaum noch ins Auge fassen. Und das, obwohl eine Anstellung in der Industrie ja auch nicht heißt, dass der Job auf Dauer ist, und die Freiheit in der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit deutlich geringer ist. Der Weg aus der Misere wäre eine klarere Kommunikation darüber, was fachspezifisch die Chancen für eine erfolgreiche Karriere im akademischen Umfeld fördert.

Als ein weiteres Ziel nannten Sie eine starke Vernetzung der nationalen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Wie erreicht UniWiND das?

Die Gründung fakultätsübergreifender Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses war mit der Erprobung vieler Maßnahmen verknüpft, die den Promovierenden und Postdocs ein besseres Rüstzeug für ihre Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft verschaffen. Die Vernetzung dieser Einrichtungen über UniWiND ermöglicht es, von den Erfahrungen anderer Universitäten zu profitieren.

Worauf sind Sie besonders stolz, wenn Sie darüber nachdenken, was UniWiND in den 10 Jahren seit seiner Gründung erreicht hat?

Vor allem auf die Publikationsreihe, die jährlichen Veranstaltungen und die tollen Aktivitäten der Arbeitsgruppen.

Mit welchen besonderen Problemen sieht sich heute der wissenschaftliche Nachwuchs konfrontiert?

Die Promovierenden und Postdocs würden sicher anführen, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse und die nicht zuletzt daraus resultierende Zunahme psychischer Erkrankungen während der Promotion die vordringlichen Probleme sind. Ich würde übergeordnet sagen, dass die Sicherstellung eines kooperativen Forschungsumfelds essenziell ist. Das bedeutet nämlich, dass sich alle Beteiligten untereinander austauschen können und dass ein als steigend wahrgenommener Erfolgsdruck nicht zu Verletzungen der guten wissenschaftlichen Praxis führen kann. Und damit meine ich dezidiert nicht nur die Promovierenden und Postdocs, sondern eben auch die Betreuenden, die eine Vorbildfunktion haben.

»»

Was sind Ihre Forderungen an die Politik und an die Hochschulen?

Die Politik hat mit den Regelungen für Befristungen einerseits ein wichtiges Problem adressiert, es andererseits aber für die Betroffenen verschlimmert. Die 6-Jahres-Regel, die im Gegensatz zu früher nicht mehr den Wechsel an eine andere Universität in einem anderen Bundesland nach Ablauf der Höchstzeit erlaubt, ist völlig wissenschaftsfremd und limitiert die Postdocs in ihren Bemühungen, nach der Promotion die Berufbarkeit auf eine Professur zu erlangen, ohne zwischendurch arbeitslos zu werden.

Die UniWiND-Publikationsreihe





Die Ergebnisse der UniWiND-Arbeitsgruppen werden auf öffentlichen UniWiND-Tagungen (hier 2016 in Dresden) vorgestellt und später in der Publikationsreihe veröffentlicht.

An die Hochschulen gerichtet würde ich sagen, dass der Verwaltungsaufwand in den letzten Jahren unverhältnismäßig gestiegen ist. Mit Bezug auf die angesprochenen Weiterbeschäftigungen werden beispielsweise die Möglichkeiten, die das Gesetz für projektbezogene Arbeiten lässt, nicht ausgeschöpft. Und die prinzipiell gute Idee der Limitierung der Zahl von Verträgen ist dann hinderlich und forschungsfremd, wenn eine Promotion nicht mehr mit einer Stelle untersetzt werden kann, nur weil sich die Abgabe wissenschaftsgeleitet weiter verzögert. Eine Promotion ist eine eigenständige wissenschaftliche Leistung und damit ist sie nicht notwendiger Weise in einer bestimmten Frist von Erfolg gekrönt.

Die Karrierewege und Qualifikationsanforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind sehr vielfältig. Wie kann man den wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich für seine berufliche Laufbahn qualifizieren und welche wichtige Aufgabe übernimmt dabei UniWiND?

Zunächst bleibt festzuhalten, dass der Anteil Arbeitsloser unter den Promovierten der geringste im Vergleich aller Qualifikationsstufen ist. Da circa 85 Prozent der Promovierten in Industrie und Gesellschaft beschäftigt werden, wird immer wieder die Frage gestellt, ob die Weiterqualifizierung hier nicht deutlich mehr auf diesen Arbeitsmarkt ausgerichtet werden sollte. Die UniWiND-Arbeitsgruppe „Außeruniversitäre Karrierewege“ hat in zwei UniWiND-Spezial-Bänden aber klar gezeigt, dass die Arbeitgeber in Wirtschaft und Gesellschaft keine spezifische Ausbildung für ihre Belange wünschen, sondern einfach die Offenheit für einen Beruf außerhalb der Wissenschaft. Information über verschiedene Karrierewege und Kontaktaufbau (z. B. zur Industrie) sind deshalb am wichtigsten. UniWiND unterstützt die Universitäten, ihre Angebote in diesem Bereich zu optimieren.

Warum ist es überhaupt wichtig, eine Organisation wie UniWiND zu haben? Welche Vorteile hat das für die Promovierenden und Postdocs?

UniWiND unterstützt die Promovierenden und Postdocs indirekt, indem es Einrichtungen hilft, ihre Angebote zu verbessern, und bietet außerdem hochschulpolitisch interessierten Promovierenden Möglichkeiten zum Austausch.

Welche Vorteile hat das für die Universitäten?

Die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen und Netzwerken und der Austausch über Best Practice bieten den Universitäten die Möglichkeit, Standards der Graduiertenförderung weiterzuentwickeln und an der Etablierung neuer Standards aktiv mitzuwirken. UniWiND ermöglicht zudem seinen aktiven Mitgliedern eine überregionale Sichtbarkeit.

Welche Vorteile ergeben sich dadurch für den Wissenschaftsstandort Deutschland?

UniWiND ist die einzige nationale Organisation, die sich ausschließlich der Förderung von Promovierenden und Postdocs widmet und ist deshalb von entscheidender Bedeutung, um den Wissenschaftsstandort Deutschland weiter voranzubringen.



Jubiläumssymposium „10 Jahre UniWiND – Zur Zukunft der Promotion“ im Oktober 2019 an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



World Café zum Thema „Gute Betreuung“

Betreuung von Promovierenden – ein modernes Selbstverständnis?

Eine Betrachtung von Prof. Dr. Enrico Schleiff, Vorstand von UniWiND

Betreuung wird immer noch als Synonym für die Förderung von Promovierenden verwendet, auch wenn die Begrifflichkeit heutzutage fehlplatziert ist. Problematischer als die Begrifflichkeit selbst ist jedoch das darin enthaltene Selbstverständnis, Promovierende als betreuungsbedürftig einzustufen. Aus diesem Grund forderte der UniWiND-Vorstand 2014 ausdrücklich, die Promotion, deren Kern die eigenständige und originäre Forschung ist und bleiben muss, als erste Berufsphase einzuordnen.

Die konsequente Übersetzung dieser Forderung bedingt die Betrachtung der Förderung in der Promotionsphase als integralen Bestandteil einer Life-Long-Learning-Strategie im Wissenschaftssystem, nicht aber als „betreute“ Finalqualifikation zum Abschluss eines akademischen Studiums. Als weitere logische Konsequenz gibt es keine zeitlich abgrenzbare Promotionsphase, die hoch standardisiert und in Kohorten ablaufen kann. Vielmehr sollte die Förderung von Wissenschaftseinsteiger/innen individualisiert und abhängig von Entwicklungsphasen erfolgen und die im Fachkontext mögliche und notwendige Eigenständigkeit stärken.

Moderne „Betreuende“ (sprich Mentor/innen und „Betreuungsteams“) sollten sich als diskursive Partner verstehen, die eine Beratung auf Augenhöhe und die Förderung einer zielorientierten gemeinsamen Weiterqualifizierung und -entwicklung im Blick behalten. Gerade das Eingeständnis der Notwendigkeit zur Weiterqualifikation von Promovierenden und des Transfers des akzeptierten Prinzips des konstanten Lernens von der Forschung in andere Handlungsfelder ist überfällig!

Zu einer modernen Förderung von Wissenschaftler/innen in der früheren Phase (als Mentor/in) gehört eine objektive Leistungsstands-, Potenzial- und Entwicklungsanalyse; die Beratung zur Strategie zum Abbau von Schwächen und/oder der Stärkung von Stärken sowie für ein Gesundheits- und Life-Balance-Management; eine kompetente Karriereberatung und vieles mehr. Haben wirklich alle Betreuenden diese Kompetenzen?

Aus dieser Betrachtung ergeben sich weitere Handlungsfelder, die es im fachlichen und systemischen Kontext zu überprüfen und in zukünftigen Diskussionen zu bewerten gilt, z. B.:

- Ist der bilaterale Betreuungs- und Bewertungsansatz mit der Akzeptanz der Promovierenden als Wissenschaftler/innen vereinbar?
- Steht die auf individualisierte „Past-Performance“ und nicht auf „Institutional Innovation“ bezogene Leistungsbemessung in unserem Wissenschaftssystem konträr zu einer freien Entfaltung von Wissenschaftler/innen in der frühen Berufsphase?
- Müsste der individualisierten Promotionsstellenzuweisung an Lehrstühle nicht eine direkte Promovierendenförderung, z. B. über Graduiertenschulen, zur Seite gestellt werden, um die Eigenständigkeit von Wissenschaftler/innen in der frühen Berufsphase systemisch zu fördern?

Diese Diskussionen werden sicher in UniWiND und darüber hinaus geführt und ich freue mich schon heute darauf!





Good-Practice-Beispiel

Preis für herausragende Promotionsbetreuung an der Universität Bremen

Erfolgreiche Promotionsvorhaben sind von zentraler Bedeutung für die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Universitäten. Der Preis für herausragende Promotionsbetreuung 2019 an der Universität Bremen würdigt die besondere Betreuungsleistung als anspruchsvolle Arbeit und Engagement in der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase. Die Qualität der Promotionsbetreuung beeinflusst den Erfolg einer Promotion maßgeblich. Zu einer guten Betreuung gehören individuelle Angebote und klare Kommunikation, das Einbinden ins Forschungsumfeld und die Forschungspraxis sowie die Unterstützung beim Ausloten der beruflichen Perspektiven. Das Ziel ist ein Betreuungsverhältnis, das von Vertrauen und der Unterstützung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit geprägt ist. Die universitätsweite Auszeichnung fördert zudem die Diskussion über Betreuungsansätze und bietet Anregungen für Promotionsbetreuende und Promovierende.

Weitere Informationen und Video-Interviews mit den Ausgezeichneten:
www.uni-bremen.de/betreuungspreis

Prof. Dr. Andreas Breiter
Konrektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer an der Universität Bremen, Mitglied des UniWiND-Vorstands

Gute Betreuung aus Sicht eines Doktoranden

Die Promotion ist nicht nur ein fachlicher, sondern auch ein persönlicher Reifungsprozess. Ihr Abschluss ist maßgeblich an das Verhältnis zum Betreuenden geknüpft. Nicht selten ist der/die Professor/in dabei in einer Tripelrolle: als Betreuer/in, Gutachter/in und Arbeitgeber/in. Dies kann zu Konfliktsituationen im Rollenverständnis und daran geknüpfte Erwartungen führen oder gar ein starkes Abhängigkeitsverhältnis schaffen. Hier sind Promovierende in einer verletzbaren Position. Sensibilität, Mut und offene Kommunikation der Beteiligten sind daher notwendig und wichtig für ein vertrauensvolles Verhältnis. Auch die mittlerweile übliche Betreuungsvereinbarung hilft dabei. Die Idee ist, bereits im Vorfeld gegenseitige Erwartungen und Wünsche zu formulieren und zu reflektieren. Nicht selten wird das aber eher als „Formalität" angesehen, auch weil Promovierende zu Beginn ihrer Dissertation in der Regel noch keine konkrete Vorstellung besitzen, wie sie betreut werden wollen oder was damit verbunden ist. Zumal gute Betreuung sehr individuell ist: So kann es in Ordnung sein, Zwischenergebnisse semesterweise zu diskutieren oder aber wöchentlich. Wichtig ist hier eine „Kultur des offenen Dialogs". Dies gilt auch für nicht fachliche Aspekte wie mögliche Anschlussfinanzierung oder die Planung des weiteren Karrierewegs. Hier helfen zudem die Angebote der Unis, etwa Kurse für Soft Skills, Reisestipendien oder Ombudspersonen. Derartige Angebote und Maßnahmen gilt es daher weiter auszubauen: sowohl für Betreuende als auch für Promovierende.

Tony Franzky
Sprecher der Promovierendenvertretung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg





UniWiND-Symposium 2019, World Café „Wie können Betreuungsbedingungen in der Promotion verbessert werden?“

Empfehlungen für gute Betreuung in der Promotionsphase

Ergebnisse des World Cafés „Wie können Betreuungsbedingungen in der Promotion verbessert werden?“ auf dem UniWiND-Jubiläumssymposium am 11. Oktober 2019 an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg | Von Dr. Elke Bertke (Universität Osnabrück, Moderatorin des World Cafés) und Franziska Höring (UniWiND-Geschäftsstelle)

Das Verhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden ist und bleibt ein persönliches Verhältnis und gleichzeitig ein Abhängigkeitsverhältnis. Dass es in solch einem Verhältnis über die Zeit möglicherweise unvorhersehbare Entwicklungen, vielleicht auch Konflikte, geben kann, lässt sich nicht immer vermeiden. Daher muss stets aufs Neue geprüft werden, wie Universitäten gute institutionelle Rahmenbedingungen für Betreuung schaffen können, um sowohl Promovierende als auch Betreuende bestmöglich zu unterstützen. Im Rahmen des World Cafés haben sich die Teilnehmenden über den Status quo der Betreuungsbedingungen in der Promotion, Promising Practices sowie bestehende Schwierigkeiten und Bedarfe ausgetauscht.

Ergebnis sind folgende Kernempfehlungen:

- Schriftliche Standards/Leitfäden guter Betreuung existieren bereits vielerorts. Deren Umsetzung erfordert einen **Kulturwandel** durch eine Kombination von Top-down-Maßnahmen (z. B. Etablierung von Anreizsystemen, Trainings für Betreuende) und Maßnahmen zur **Förderung einer Kultur des Austausches** mit stärkerer Einbindung aller Ebenen.

- Wenn **Betreuungsvereinbarungen** „gelebt“ werden und nicht nur auf dem Papier existieren sollen, erfordert das persönliche Akzeptanz, sowohl auf Seiten der Promovierenden als auch auf Seiten der Betreuenden. Eine Sensibilisierung hinsichtlich interkultureller Unterschiede ist bei der Entwicklung und in der Verwendung der Leitfäden nötig.

- Eventuelle Konflikte sollten nicht als Makel begriffen werden. Eine **konstruktive Konfliktkultur** stärkt statusgruppenübergreifend die Bereitschaft, Maßnahmen der Konfliktprävention und -aufarbeitung (z. B. Ombudsstellen) in Anspruch zu nehmen. Insbesondere niedrigschwellige Beratungsangebote können in Konfliktfällen frühzeitig deeskalierend wirken.

- Das Bewusstsein der Promovierenden für ihre eigene **aktive Rolle** im Betreuungsverhältnis sollte gestärkt werden. Graduierteneinrichtungen unterstützen dabei durch Qualifikations-, Informations- und Beratungsangebote sowie durch die Initiierung und Unterstützung von Peer-Gruppen. In diesem Zusammenhang spielt die Sichtbarkeit der Graduierteneinrichtungen an den Universitäten eine zentrale Rolle.

- Betreuende sollten von Anfang an dafür **sensibilisiert** werden, was gute Betreuung alles beinhaltet. Promotionsausschüsse und Fakultäten sollten die Betreuungsrelation im Blick haben.

- Die Promotionskommission sollte drei oder mehr Personen (darunter mindestens ein externes Mitglied) umfassen und fachspezifisch standardisierte, personenunabhängige Kriterien definieren, die für die Begutachtung/Bewertung verwendet werden.

- Ziel sollte eine frühe Sensibilisierung für **gute wissenschaftliche Praxis** sein, die nicht nur Regeln vermittelt, sondern dazu beiträgt, ein eigenes forschungsethisches Selbstverständnis zu entwickeln. Meldestellen sollten niedrige Barrieren haben und Ansprechpartner/innen müssen bekannt sein.

Entwicklung und Aktivitäten von UniWiND

2019: Über 70 Mitglieder

Mentoringprogramm AUFWiND für Wissenschaftsmanager/innen im Bereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung
www.uniwind.org/mentoringprogramm

?

Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen von Graduierteneinrichtungen
www.uniwind.org/weiterbildung

Arbeitsgruppen und Netzwerke zu verschiedenen Themen
www.uniwind.org/arbeitsgruppen
www.uniwind.org/netzwerke

Jährliche öffentliche Veranstaltung
an einer der Mitgliedsuniversitäten
www.uniwind.org/veranstaltungen

Publikationsreihe, Positionspapiere, Stellungnahmen
zu fächerübergreifenden Themen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung
www.uniwind.org/publikationen

Publikationsreihe: Die Reihe „UniWiND-Publikationen" macht die Ergebnisse der inhaltlichen Zusammenarbeit in den UniWiND-Arbeitsgruppen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich.

Stellungnahmen des Vorstands: Mit Stellungnahmen beteiligt sich der UniWiND-Vorstand an hochschulpolitischen Debatten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und initiiert diese.

Positionen: Positionspapiere (des Vorstands oder aller Mitglieder) dienen der Formulierung gemeinsamer hochschulpolitischer Positionen der Mitgliedsuniversitäten.

2009: Gründung des Verbandes durch 9 Universitäten

UniWiND GUAT





Testimonials



UniWiND hat sich in den ersten zehn Jahren sehr gut entwickelt und eingelöst, was wir bei seiner Gründung 2009 beabsichtigten:

- Schaffung eines nationalen Netzwerks für Personen und Einrichtungen, die sich mit der Qualifizierung Nachwuchsforschender beschäftigen,
- Unterstützung des Erfahrungsaustauschs,
- Organisation von Tagungen und Symposien,
- Erarbeitung und Verbreitung von Konzepten, Good Practices, Qualitätskriterien sowie von Positionspapieren, die bundesweit Beachtung finden.

Durch die schnellere Adressierung hochschulpolitischer Themen könnte die Stimme und Sichtbarkeit von UniWiND noch gestärkt werden.

Dr. Silke Knaut
Leiterin der Internationalen Graduiertenakademie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, UniWiND-Geschäftsstelle 2009 bis 2011



Die Gründung von UniWiND erfolgte im Jahr 2009 vor dem Hintergrund einer zunehmenden Zahl von Graduiertenkollegs und -schulen in Deutschland. Ziel war es, eine Plattform für den Austausch über Best Practices zu schaffen, aber auch Empfehlungen für eine gute Promotionsstruktur und -kultur zu erarbeiten. So hat UniWiND eine deskriptive und eine normative Dimension. Erfasst wird die Vielfalt der Praktiken und Rahmenbedingungen in Promotionsprogrammen und zugleich geht es um Regeln, die sie ermöglichen. Beides ist heute ebenso wichtig wie vor zehn Jahren. Und deshalb ist und bleibt UniWiND unverzichtbar.

Prof. Dr. Peter-André Alt
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, UniWiND-Vorsitzender 2011 bis 2013



UniWiND hat der Doktorandenbildung in Deutschland enormen Auftrieb gegeben. Das deutschlandweite Netzwerk hat die Entwicklung und Einführung von universitätsweiten Konzepten für die Promotionsphase vorangebracht und ermöglicht, eine übergreifende Perspektive auf die Situation von Promovierenden einzunehmen. In einer globalisierten und zunehmend komplexeren Welt werden Akademikerinnen und Akademiker, die vorbeugend nachdenken und die globalen Herausforderungen annehmen, immer wichtiger werden. Hier neue Wege aufzuzeigen, ist für mich die Aufgabe der Doktorandenbildung von morgen.

Dr. Wilhelm Krull
Generalsekretär der VollkswagenStiftung

Verbundprojekt

UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN

UniKoN ist ein Verbundprojekt des UniWiND e.V. und der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ziel des BMBF-geförderten Projektes ist es, die Verfügbarkeit von Daten über den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland zu verbessern und die Erfassung nach einem einheitlichen Standard zu unterstützen. UniKoN steht den Akteur/innen an Hochschulen, Statistischen Ämtern und weiteren Stakeholdern in allen Fragen rund um die Erhebung von Daten über den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung und vermittelt Kontakte zwischen den Akteur/innen.

Der Service von UniKoN umfasst Aktivitäten und Angebote in verschiedenen Bereichen:

Informationen

- umfassende und aktuelle Informationsangebote zu Themen der Promovierendenerfassung
- Antworten auf häufig gestellte Fragen in einem FAQ-Bereich und gemeinsam mit Hochschulpartnern erarbeitete Praxisbeispiele
- Bereitstellen von Verzeichnissen, Papieren, Literatur und Übersetzungen

Unterstützung und Vernetzung

- Organisation von Formaten zum Austausch und zur Vernetzung zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf regionalen Workshops und in Werkstattgesprächen
- Angebote zur individuellen Beratung, Kurse und Seminare zu ausgewählten Themen sowie Vermittlung von Peer-to-Peer-Kontakten

Monitoring

- Befragungen der Hochschulen zum Fortschritt der Promovierendenerfassung (2016–2019)
- Befragung der Hochschulen zum Stand von Promovierten (2019)

Ausblick

Das Verbundprojekt UniKoN wird von 2020 bis 2022 mit Förderung durch das BMBF weitergeführt. Neben der weiteren Unterstützung bei der Promovierendenerfassung wird sich UniKoN zukünftig auch stärker der Gruppe der promovierten Wissenschaftler/innen widmen. Über diese Gruppe ist immer noch wenig bekannt, was eine adäquate Förderung erschwert. Derzeit bereitet UniKoN unter Einbeziehung von Kooperationspartnern Vorschläge für eine Erfassung dieser Gruppe vor.

Weitere Informationen unter: www.unikon.uniwind.org

UniKoN Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen

UniWiND auf einen Blick

Struktur & Fakten

Mitglieder von UniWiND sind Universitäten bzw. Hochschulen (institutionelle Mitgliedschaft).
Von 9 Gründungsuniversitäten 2009 ist der Verband bis September 2019 auf über 70 Mitglieder gewachsen.

Über die Ziele und Aktivitäten von UniWiND e. V. entscheiden die Mitgliederversammlung und der Vorstand, welcher den Verband auch nach außen vertritt. Der Vorstand wird beraten von einem Beirat, in dem insgesamt 12 Personen Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Politik und Wissenschaftsorganisationen, aus den Graduierteneinrichtungen der Mitgliedshochschulen sowie Promovierende und Postdocs vertreten sind.

UniWiND-Mitgliedschaft – Konditionen und Vorteile auf einen Blick

- Vollmitgliedschaft für Universitäten mit fakultätenübergreifenden Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Assoziierte Mitgliedschaft für alle Hochschulen in Deutschland, die nicht als Vollmitglieder aufgenommen werden können, ausländische Universitäten sowie Vereinigungen von Universitäten und Zusammenschlüsse zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Vorteile einer UniWiND-Mitgliedschaft für alle Mitarbeiter/innen Ihrer Einrichtung:

- aktive hochschulübergreifende Kooperation und Vernetzung in verbandsinternen Arbeitsgruppen und Netzwerken,
- regelmäßiger Austausch auf öffentlichen Tagungen/Symposien – ermäßigte Teilnahmebeiträge für Mitglieder,
- Weiterbildungsangebote – ermäßigte Teilnahmebeiträge für Mitglieder,
- Mentoringprogramm für Wissenschaftsmanager/innen,
- aktive Beteiligung im Verband, z. B. durch Ausrichtung von UniWiND-Veranstaltungen an der eigenen Universität/Hochschule,
- Vernetzung mit Wissenschaftsorganisationen, Wirtschaft und Politik über den Beirat,
- Automatische kostenfreie Zusendung von neu erschienenen Bänden der UniWiND-Publikationsreihe.

Mehr Infos:
www.uniwind.org/ueber-uns/mitgliedschaft

„Ein Riesengewinn für die Wissenschaft“

Die Förderung von Wissenschaft ist ein zentraler Stiftungszweck der Joachim Herz Stiftung, Vorstandmitglied Dr. Nina Lemmens erläutert im Interview, warum ihre Stiftung sich insbesondere auch für die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzt.

| Interview: Veronika Renkes

Frau Dr. Lemmens, warum unterstützt die Joachim Herz Stiftung UniWiND?

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für unsere Stiftung, die sich grundsätzlich den Feldern Bildung und Wissenschaft widmet, ein zentrales Anliegen. Auf diesem Gebiet gibt es noch einiges zu tun, etwa eine gemeinsame Strategie aller für den Wissenschaftssektor relevanten Akteure zu finden, um die Bedingungen für den Nachwuchs zu verbessern. UniWiND ist gut vernetzt. Die Mitglieder tauschen sich über funktionierende Formate aus und ermöglichen anderen Hochschulen, diese Best-Practice- Beispiele auszuprobieren. Dies hilft, die fehlende Strategie etwas auszugleichen und den wissenschaftlichen Nachwuchs effizient zu unterstützen. Das ist ein Riesengewinn für die Wissenschaft.

Was sind Ihre wichtigsten Aktivitäten in der Nachwuchsförderung?

Wir sind der Meinung, dass die Forschungsergebnisse einzelner Disziplinen immer auch für andere relevant sind. Deshalb fördern wir zurzeit besonders die Interdisziplinarität an vier Graduiertenschulen. Ein weiteres Beispiel ist das Programm „Add-on Fellowships“, das sich an Doktoranden und Postdocs aus den Natur- und Wirtschaftswissenschaften richtet, die fachübergreifend Forschungsfragen beantworten. Mittlerweile können wir bundesweit über 140 Add-on Fellows zu unseren Alumni oder aktuellen Fellows zählen.

Sie selber verfügen über vielfältige internationale Erfahrungen. Wo sehen Sie hier speziellen Förderbedarf beim Nachwuchs?

Es ist heute über das Internet einfacher und selbstverständlich, dass man Publikationen aus anderen Ländern rezipieren kann. Und das ist ein großer Gewinn. Zugleich macht das die Arbeit komplexer und schwieriger, da man sich auch international ständig im unmittelbaren Wettbewerb befindet. Netzwerke wie UniWiND helfen Nachwuchswissenschaftlern, sich besser zu verorten. Denn wenn man versucht, sich mit der ganzen Welt zu vergleichen und eine Arbeit zu schreiben, die alles abdeckt, dann wird man nie fertig werden. Für jeden Nachwuchswissenschaftler ist aber auch wichtig, sich selber ins Ausland zu bewegen. Man erhält wichtige Impulse und Erkenntnisse, die einen weiterbringen oder verhindern, dass man mit seiner Forschung in eine Sackgasse läuft. Der Kontakt mit Menschen aus der ganzen Welt ist unglaublich stimulierend für die eigene Arbeit und das eigene Leben.

Welche neuen Akzente möchten Sie setzen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern?

Wir werden uns verstärkt um das Themenfeld „Wissenschaftskommunikation“ kümmern. Diskussionen mit unseren Fellows haben gezeigt, dass inzwischen alle mit dieser Thematik konfrontiert sind. Besonders wenn es darum geht, die Öffentlichkeit über wissenschaftliche Ergebnisse und Erkenntnisse zu informieren und den Unterschied klarzumachen zwischen forschungsbasierten, überprüften Fakten und fingierten, alternativen Fakten – den sogenannten Fake News.

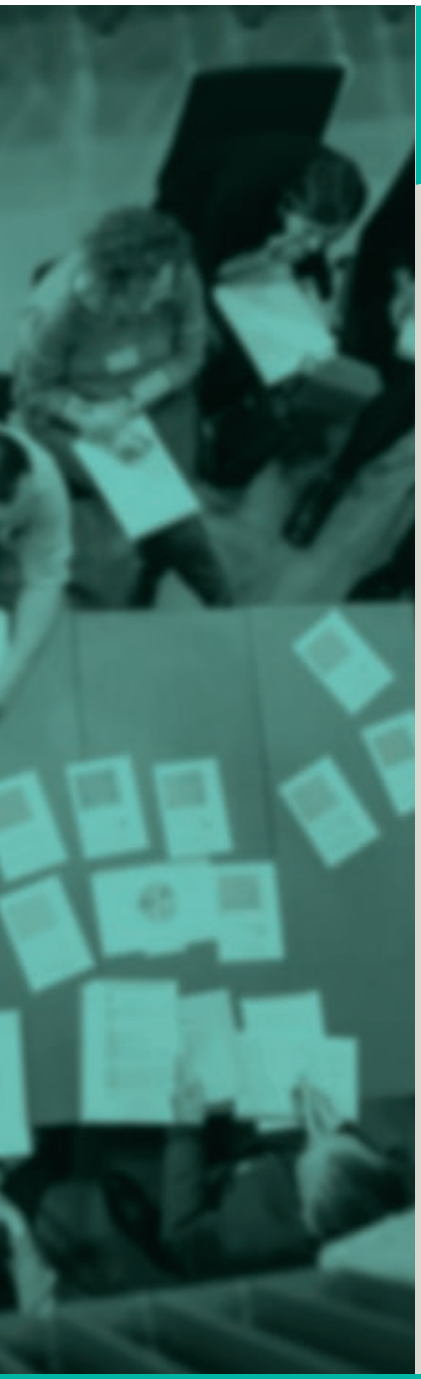


Dr. Nina Lemmens verantwortet seit Oktober 2018 als Programmvorstand bei der Joachim Herz Stiftung die Programmbereiche Naturwissenschaften, Wirtschaft und Persönlichkeitsbildung. Zuvor war sie über 20 Jahre lang beim DAAD tätig, zuletzt als Direktorin des Büros für Nordamerika in New York.

JOACHIM HERZ STIFTUNG

STIFTERVERBAND

Der Stifterverband fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs auf vielfältige Art und Weise. Im Zentrum stehen dabei drei Aktivitäten: die Förderung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die Einrichtung von Stiftungsjuniorprofessuren und die Entwicklung von Standards bei Promotionen in Kooperation von Universitäten und Unternehmen. Ausgangspunkt für die Stifterverbandsaktivitäten bildete das Programm „Akademische Personalentwicklung“ im Jahr 2005. Das Leitbild des Programms forderte Hochschulen auf, für die jungen Forschenden Entwicklungsprogramme einzurichten. Diese Programme sollten alle jungen Forschenden einer Universität unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis und der Art der Promotion erfassen. Es sollten universitäre und außeruniversitäre Karrierewege berücksichtigt und von Doktorand/in und Betreuer/in auf Basis einer individuellen Analyse festgelegt werden. In diesem Sinne hat der Stifterverband UniWiND von Beginn an unterstützt, da sich der Verband seit 10 Jahren für eine individuelle, institutionell verankerte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzt – und das mit großem Erfolg.



DUZ Special

Impressum

Beilage zum DUZ Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft, 13. Dezember 2019.
Das DUZ Special erscheint in der DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

Herausgeber dieser Ausgabe:
Vorstand UniWiND e. V.
Prof. Dr. Michael Bölker
Prof. Dr. Andreas Breiter
Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende)
Prof. Dr. Enrico Schleiff (stellv. Vorsitzender)
Prof. Dr. Gerhard Rödel

Konzeption und Redaktion dieser Ausgabe:
Geschäftsstelle UniWiND e. V.
Franziska Höring

in Zusammenarbeit mit der DUZ Special-Redaktion:

Koordination und Marketing:
Stefanie Kollenberg,
s.kollenberg@duz-medienhaus.de

Konzeption, Text und Redaktion:
Veronika Renkes, v.renkes@duz-medienhaus.de

Gestaltung und Satz:
axeptDESIGN, Berlin, www.axeptdesign.de

Fotos:
Titel, S. 5, S. 6; S. 7: UniWiND / Patrick Seeger; S. 2 rechts, S. 4 oben, S. 8: UniWiND / Fabian Vogl; S. 3, S. 4 unten: UniWiND / Klaus Gigga; S. 2 links: FSU Jena / Jürgen Scheere; S. 9 oben: Jürgen Gocke; S. 9 mitte: HRK / David Außerhofer; S. 9 unten: VolkswagenStiftung / Mirko Krenzel; S. 11: Joachim Herz Stiftung / Andreas Klingberg

Korrektorat:
Benita von Behr, Berlin

Druck:
SDL Digitaler Buchdruck, Berlin

Verlag:
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
Kaiser-Friedrich-Straße 90
10585 Berlin
Tel.: 030 21 29 87-0
info@duz-medienhaus.de
www.duz-medienhaus.de

Dr. Wolfgang Heuser (Geschäftsführer)
w.heuser@duz-medienhaus.de

Redaktionsschluss:
November 2019

© DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH

ISBN: 978-3-96037-328-5

Mit freundlicher Unterstützung von

JOACHIM HERZ STIFTUNG

STIFTERVERBAND

Universitätsverband zur Qualifizierung
des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e. V.
c/o Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena
Johannisstraße 13
07743 Jena

Geschäftsstelle: Franziska Höring
Tel.: +49 3641 9-401390
E-Mail: kontakt@uniwind.org
www.uniwind.org
https://twitter.com/uniwind_ev