



SONDERNEWSLETTER ZUM EXZELLENZFORUM: NACHWUCHSFÖRDERUNG

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser*,

anlässlich unseres dritten Exzellenzforums, das im Januar stattfand und dieses Mal das Thema „Nachwuchsförderung“ behandelte, senden wir Ihnen einen Sondernewsletter zu.

Die zweistündige Podiumsdiskussion, bei der die Diskutanten Ihre Erfahrungen mit dem Publikum teilten, beschäftigte sich u.a. mit Fragen wie „Welche Instrumente der Nachwuchsförderung sind an der LMU besonders erfolgreich?“, „Was sind Erfolgsfaktoren für eine wissenschaftliche Karriere?“ und „Welche Probleme gibt es derzeit in der Nachwuchsförderung?“.

Moderiert wurde die Veranstaltung von Prof. Dr. Dieter Frey.

Im Anschluss an die Diskussion hatten die Teilnehmer wie immer die Möglichkeit den einzelnen Diskutanten gezielt Fragen zu stellen und unterschiedliche Standpunkte auszutauschen.

Im Folgenden haben wir eine Auswahl der zentralen, getroffenen Aussagen für Sie zusammengefasst.

Eine größere Auswahl an Bildern sowie kurze Video-Podcasts von der Veranstaltung finden Sie ab sofort auf unserer Homepage:

http://www.peoplemanagement.uni-muenchen.de/ueber_uns/index.html

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffen Sie zu unserem nächsten Exzellenzforum begrüßen zu dürfen!

Ihr Team des LMU Center for Leadership and People Management



Diskutanten v.l.: Prof. Dr. Eveline Dürr, Prof. Dr. Dieter Frey (Moderation), Prof. Dr. Stefan Endres, Dr. Thomas Ott, Dr. Galena Hashhozheva, Präsident Prof. Dr. Bernd Huber, Prof. Dr. Martin Schulze Wessel und Prof. Dr. Benedikt Grothe.

Die Diskutanten & der Moderator

Prof. Dr. Eveline Dürr



ist seit 2008 Professorin am Institut für Ethnologie und Frauenbeauftragte der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Dr. Galena Hashhozheva



ist Postdoc am Institut für Englische Philologie und LMU Research Fellow.

Prof. Dr. med. Stefan Endres



ist Leiter der Abteilung für Klinische Pharmakologie und Forschungsdekan der Medizinischen Fakultät.

Prof. Dr. Bernd Huber



ist Inhaber des Lehrstuhls für Finanzwissenschaft und seit 2002 Präsident der LMU.

Prof. Dr. Dieter Frey



ist Inhaber des Lehrstuhls für Sozialpsychologie und Leiter des Center for Leadership and People Management.

Dr. Thomas Ott



ist seit 2009 Nachwuchsgruppenleiter am Institut für Genetik und Emmy-Noether-Stipendiat.

Prof. Dr. Benedikt Grothe



ist Inhaber des Lehrstuhls für Neurobiologie und Programm- und Direktor der Graduate School of Systemic Neurosciences.

Prof. Dr. Martin Schulze Wessel



ist Professor für Geschichte Osteuropas und Sprecher der Graduate School for East and South East European Studies.



Das Podium diskutierte die Probleme der Nachwuchsförderung und erarbeitete Verbesserungsmöglichkeiten.



Benedikt Grothe teilt seine Erfahrungen mit den Teilnehmern.

Die Inhalte

Ein brennendes Thema gerade für angehende Wissenschaftler ist die Nachwuchsförderung an der LMU. Welche Maßnahmen ergreift die LMU, um auch in Zukunft für junge Forscher attraktiv zu sein und sie bestmöglich zu fördern? Welche Probleme ergeben sich dabei? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, diskutierten beim aktuellen Exzellenzforum sieben renommierte Professoren und Postdocs über Stärken, aber auch Schwachstellen des Systems und lieferten Verbesserungsvorschläge. Dabei stieß das Thema auf großes Interesse bei Wissenschaftlern unterschiedlichster Fakultäten.

„Natürlich dient dieses Exzellenzforum auch dazu, ein Bewusstsein zu schaffen, wie wichtig Nachwuchsförderung [...] auch in Bezug auf die Gesellschaft ist.“

Professor Dieter Frey

Nachwuchsförderung – eine Herzensangelegenheit

Die Nachwuchsförderung ist der Leitung der LMU eine Herzensangelegenheit. Präsident Bernd Huber berichtet, dass jedes Jahr um die 70 Wissenschaftler von der LMU wegberufen werden. Die Nachwuchsförderung sei ein „Erfolgsmodell an der LMU“ und die LMU „Karriereschmiede für das Wissenschaftssystem in ganz Deutschland“. Trotz bestehenden Verbesserungspotentials an einigen Stellen, die nicht unter den Tisch gekehrt werden sollen, sei in den letzten Jahren viel erreicht worden, worauf man stolz sein kann. Benedikt Grothe bestätigt, die Nachwuchssituation an der LMU sei im Allgemeinen sehr gut und auch Thomas Ott pflichtet dem aus der Perspektive eines Nachwuchswissenschaftlers bei.

Ott betont, dass die LMU den Nachwuchswissenschaftler stets hilfreich unter die Arme greift und neue Vorschläge generiert, wie man die Situation noch verbessern kann. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde beispielsweise aktuell ein Nachwuchsförderungsfond im Umfang von 5 Mio. € eingerichtet, der speziell auf die Bedürfnisse junger Nachwuchswissenschaftler zugeschnitten ist.

Welche Maßnahmen sind in bestimmten Fakultäten erfolgreich?

Der Moderator des diesjährigen Exzellenzforums, Dieter Frey, forderte die Diskutanten auf, die ihrer Meinung nach wichtigsten Fördermaßnahmen ihres jeweiligen Fachbereichs vorzustellen. Naturwissenschaftler Benedikt Grothe hob die Bedeutung guter Graduiertenschulen hervor, da sie ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftler schaffen, das sowohl horizontal zu anderem Nachwuchs als auch vertikal zu etablierten Wissenschaftlern extrem tragfähig sei. Die Geisteswissenschaftler Martin Schulze Wessel und Eveline Dürr unterstrichen, dass neben strukturierten Promotionsprogrammen auch die individuelle Promotion ein erfolgreicher Weg sein kann. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass spezielle Beratungs- und Betreuungsangebote wie beispielsweise des Graduate Centers bereits direkt von Beginn der Promotion an genutzt werden.

Im medizinischen Bereich stellte Stefan Endres besonders die beiden Fördermaßnahmen DoktaMed (Doktorarbeitstage Medizin) und FöFoLe (Förderprogramm für Forschung und Lehre) heraus. Zusätzlich erwähnte er lobend den sogenannten „Career Day“, an dem der medizinische Nachwuchs von den Erfahrungen der Referenten, v.a. Alumni, profitieren kann. Die beiden vom Center for Advanced Studies geförderten Nachwuchswissenschaftler Thomas Ott (Emmy-Noether-Stipendiat) und Galena



Unter der Moderation von Prof. Frey wurde das Bewusstsein für Nachwuchsförderung geschärft.

Hashhozheva (LMU Research Fellow) berichteten von Vorteilen, aber auch den an sie gestellten Anforderungen. So gehen ein großzügiges Budget und neu gewonnene Freiheit Hand in Hand mit Selbstständigkeit und Autorität, aber auch mit Verantwortung und Administrationsaufgaben. Kritisch diskutiert wurde die Frage, ob der schnelle Aufstieg in eine Position als Juniorprofessor oder Nachwuchsgruppenleiter wirklich nur Vorteile für die betreffende Person bietet oder dadurch das Multitasking (Gremienarbeit, Doktorandenbetreuung, Verwaltung etc.) womöglich etwas zu früh beginnt und die Jungwissenschaftler von der eigentlichen Forschung abhält. Stefan Ott betonte, dass er die Nachwuchsgruppenleitung primär als Förderung und großartige Chance sieht, stimmt aber zu, dass plötzlich Anforderungen an einen gestellt werden, auf die man vorher nicht vorbereitet wurde. Dieter Frey ergänzt, dass es aus genau diesem Grund wichtig ist, dass sich Wissenschaftler nicht nur fachlich, sondern stets auch überfachlich weiterbilden.

„In Deutschland hat man manchmal das Gefühl, dass der Druck so groß ist, dass die Leute nicht mehr richtig schlafen können.“

Teilnehmerin Dr. Mirjam Zadoff über die Schattenseiten der Nachwuchssituation

Welche Probleme ergeben sich bei der Nachwuchsförderung?

Gleich zu Beginn zählte Präsident Bernd Huber drei große Probleme der Nachwuchsförderung auf: Als erstes sprach er die „flachen Karrierewege“ in der deutschen Forschungslandschaft an. Diesem Problem, dass man als Nachwuchs in Deutschland sehr lange als wissenschaftlicher Mitarbeiter arbeite und keine sukzessiven Karrieresprünge erlebe, versuche die LMU durch Tenure-Track-Positionen zu umgehen.



Das Publikum beteiligte sich rege an der Diskussion und legte Missstände offen.

Das „Hop-oder-Top-Prinzip“, in dem die einzige dauerhafte Beschäftigungsperspektive eine Professur ist, führe zudem dazu, dass das Risiko einer wissenschaftlichen Karriere hoch ist und in Folge dessen der Anteil weiblicher Nachwuchswissenschaftler niedrig. Eveline Dürr betonte, dass man gerade bei Frauen ganz unterschiedliche soziale Rollen berücksichtigen und generell sowohl zeitliche als auch finanzielle Ressourcen stärker zur Verfügung stellen sollte. Alle Diskutanten waren sich an dieser Stelle zudem einig, dass es wichtig ist, den Nachwuchswissenschaftlern auch Karrierewege außerhalb der Universität aufzuzeigen, z.B. über Vorträge von Alumni.

Als drittes Problem an deutschen Hochschulen stellte Bernd Huber das zunehmende Missverhältnis aus der Grundfinanzierung der Universitäten und der Projektfinanzierung heraus, welches zu vielen befristeten Stellen führe. Dieses müsse grundsätzlich an deutschen Hochschulen verändert werden. Das Publikum forderte darüber hinaus, den Druck in kurzer Zeit möglichst viel publizieren zu müssen abzubauen, gerade Nachwuchswissenschaftlern mehr Zeit für die Forschung einzuräumen und mehr Dauerstellen zu schaffen.

Martin Schulze Wessel ergänzte, dass neben jenen strukturellen Problemen auch die Professoren die Verantwortung haben, ihren Nachwuchs im Blick zu behalten, ihm zur Seite zu stehen und ein Vorbild zu sein.

„Promovieren macht auch einfach Spaß. Man darf die Frage nicht ausblenden, was danach kommt, aber man darf sich auch nicht völlig unter den Imperativ stellen, dass danach der Weg in die Dauerstelle gefunden werden muss.“

Martin Schulze Wessel





EXZELLENZFORUM:

NACHWUCHSFÖRDERUNG

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl an konkreten Tipps und Erfahrungen der Diskutanten zum Thema: „Erfolgsfaktoren einer wissenschaftlichen Karriere“

Podcasts mit den wichtigsten Statements der Veranstaltung finden Sie zudem auf unserer Homepage unter: www.peoplemanagement.lmu.de.

Welches waren Erfolgsfaktoren in Ihrer eigenen Karriere?

- **Benedikt Grothe:** *„Das entscheidende bei mir war, glaube ich, die Wahl des richtigen Labors nach der Promotion. Denn da sind die notwendigen Netzwerke geschaffen worden.“*
- **Martin Schulze Wessel:** *„Also was ich auf jeden Fall allen empfehlen würde ist [...] bei Personen zu studieren, die wirklich intellektuell interessant sind, das heißt auch, sich nicht allzu strategisch zu verhalten. Jemand der eine machtvolle Position hat, aber der Sie intellektuell nicht überzeugt, davon halten Sie sich lieber fern.“*
- **Galena Hashhozheva** (über ihre Erfahrungen mit der Förderung durch das CAS): *„Für mich ist das sehr wichtig als Post-Doc irgendwie zum ersten Mal wirklich Selbstständigkeit und Autorität zu haben.“*
- **Stefan Endres:** *„Es ist wirklich wegweisend, ob man in einem guten Labor seine Post-Doc-Zeit stapelt [...], da gehört eine Mischung aus Recherche und auch Glück dazu.“*
- **Thomas Ott:** *„Ich glaube es waren zwei wesentliche Punkte. Das eine ist Spaß an der Sache [...], in dem Zuge aber auch Flexibilität aufbringen. Das heißt auch mal an anderen Universitäten zu studieren.“*
- **Eveline Dürr:** *„Ein ganz entscheidender Impuls war, dass ich gegen Ende der Promotion gemerkt habe, dass tatsächlich auch dieses Vertrauen in mich gesetzt wird, dass ich zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehöre. Das hat mich unbeschreiblich motiviert. [...] Diesen Impuls möchte ich natürlich auch meinen Doktoranden und Doktorandinnen und Post-Docs weitergeben, dass es tatsächlich Möglichkeiten gibt diese privilegierten Positionen zu bekommen. Und ich glaube, man braucht auch ein entsprechendes Coaching.“*
- **Bernd Huber:** *„Was ist eigentlich ein Schlüsselfaktor für Misserfolg? [...] ist nach meinem Dafürhalten und meinem Eindruck, dass jemand zu wenig rausgeht. Ich meine nicht nur die Netzwerke, sondern ich meine noch ein bisschen etwas anderes, dass man wirklich versucht, sich am Markt zu etablieren, Paper schreibt, Paper einreicht und wenn die Paper zurückkommen, sie revidiert, sie nochmal einreicht und sich dann wieder eine blutige Nase holt, aber immer wieder der Versuch rauszugehen. [...] Diejenigen, die da nicht erfolgreich waren, haben sich dann irgendwann zurückgezogen und da gibt es dann eine kuschelige Atmosphäre und da ist man ein bisschen abgeschirmt von diesem Konkurrenzdruck und das ist nach meiner Erfahrung einer der Gründe warum es zu Misserfolgen kommt.“*

