

# **Nachwuchsförderung im Zukunftskonzept der Georg-August-Universität Göttingen**

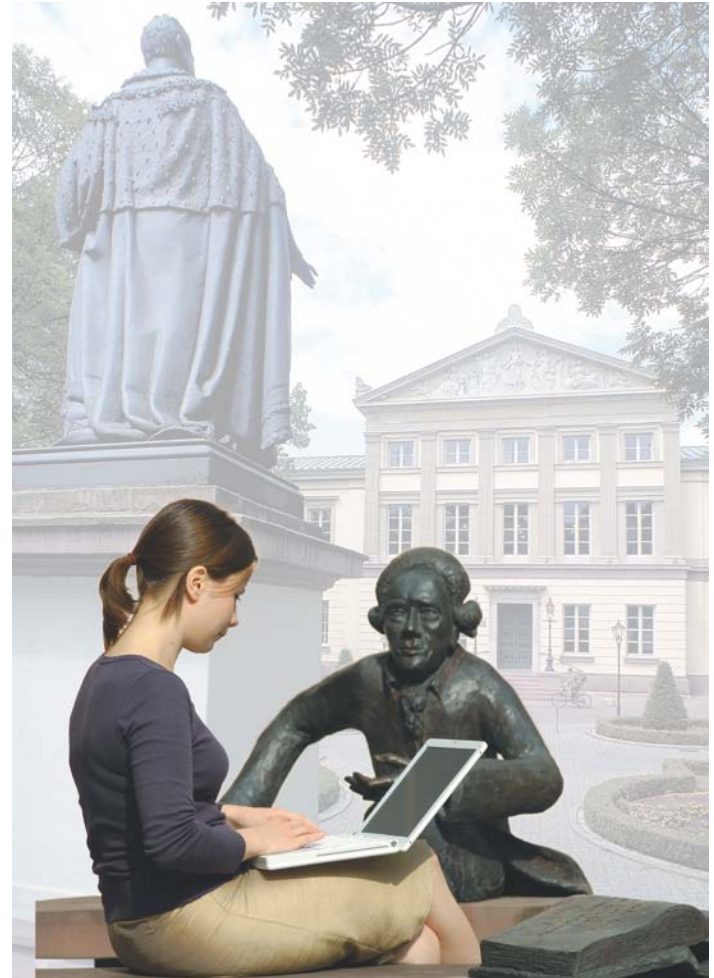
***Göttingen. Tradition – Innovation – Autonomie***

CHE-Forum *Exzellente Nachwuchsförderung*  
12. April 2011

Dr. Kerstin Mauth, Stabsstelle Zukunftskonzept

# Überblick

- Maßnahme *Brain Gain*
- Erfolge
- Attraktivität der Positionen
- Rekrutierung
- Erfahrungen



## Maßnahme *Brain Gain*

- übergeordnetes Ziel: internationale Rekrutierung exzellenter Nachwuchswissenschaftler(innen)
- Courant-Forschungszentren: Entwicklung neuer innovativer Forschungsschwerpunkte
- „Free Floater“: Etablierung innovativer Forschungsthemen in allen Bereichen/Fakultäten der Universität
- größte Maßnahme im Zukunftskonzept (75% der bewilligten Mittel)

## Maßnahme *Brain Gain* – Courant Forschungszentren

- Profilschärfung des Göttingen Research Campus
- interdisziplinär, institutions-übergreifend
- Ergebnis eines uni-internen 2-stufigen Wettbewerbs unter Einbindung externer Gutachter
- Einrichtung von 7 Courant-Forschungszentren (CRC) bis 2009
- Einrichtung von bis zu 3 Nachwuchsgruppen pro CRC

## Maßnahme *Brain Gain* – „Free Floater“

- Innovative Themen für den Göttingen Research Campus gewinnen
- Potential zum strategischen Aufbau der Universität
- Einrichtung von 8 „Free Floater „-Nachwuchsgruppen bis 2010



## Maßnahme *Brain Gain*

- Ausstattung der Nachwuchsgruppen
  - Leitungsposition: Juniorprofessur (W1) mit *tenure track*
  - 1 - 1 ½ wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)
  - einmalige Mittel für Investitionen
  - fortlaufende Mittel
  - reduziertes Lehrdeputat (2 SWS)





## Zahlen und Fakten

- 27 Nachwuchsgruppen eingerichtet (2008-2011)
  - 19 Nachwuchsgruppen in sieben Courant-Forschungszentren
  - 8 „Free Floater“-Nachwuchsgruppen
  - 14 (52%) Wissenschaftlerinnen
  - 14 (52%) aus dem Ausland\*
  - 4 (15%) Rückkehrer(innen)
- Beispiel „Free Floater“: 523 Bewerbungen
  - 45% aus dem Ausland\*
  - 27% von Wissenschaftlerinnen
  - 31% aus den Geistes- und Sozialwissenschaften („Free Floater“)

\*zur Zeit der Bewerbung im Ausland



# Attraktivität der Leitungs-Positionen

- gute Ausstattung
- frühe Unabhängigkeit
- verlässliche Karriereperspektive (*tenure track*)
  - Zwischenevaluation nach 3 Jahren
  - abschließende Evaluation (*tenure*-Entscheidung) nach 6 Jahren  
→ W2 unbefristet
- Bleibeverhandlungen auch mit W1-Stelleninhaber(innen)



# Attraktivität der Leitungs-Positionen

- Optimale Rahmenbedingungen
  - *Göttingen Research Campus*
  - *Dual Career*
  - Kinderbetreuung
  - Support-Tandems
  - *Welcome Centre*
  - *Administration Service Point*
  - Stabsstelle Zukunftskonzept (individuelle Betreuung)
  - Führungskräftetraining
  - Mentoring



# Rekrutierung

- internationale Ausschreibung der Stellen
- aktive Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler**innen**
- Selbstverpflichtung der Universität, in den Courant-Forschungszentren min. 1 von 3 Leitungspositionen mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen
- AuswahlSYMPOSIEN mit Vorträgen und individuellen Interviews
- Einbindung externer Gutachter(innen)
- Geschwindigkeit der Rekrutierung durch besonderes Auswahlverfahren

## Erfahrungen

- 2 Nachwuchsgruppenleiterinnen haben Rufe an andere Universitäten angenommen
- 2 Nachwuchsgruppenleiterinnen haben in Göttingen basierend auf Verhandlungen vorzeitig W2 erhalten
- Work-Life-Balance: 5 Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben innerhalb der ersten 3 Jahre Kinder bekommen
- Einbindung der Fakultäten bei der Rekrutierung der „Free Floater“
- Eingliederung der Nachwuchsgruppenleiter(innen) in die Fakultäten
- internationaler Wettbewerbsnachteil, auf Grund der Limitierung durch Tarifvertrag (TVL)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Dr. Kerstin Mauth  
[kerstin.mauth@uni-goettingen.de](mailto:kerstin.mauth@uni-goettingen.de)