



CHANCEN ERGREIFEN

ZENTRALE
GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

www.uni-paderborn.de

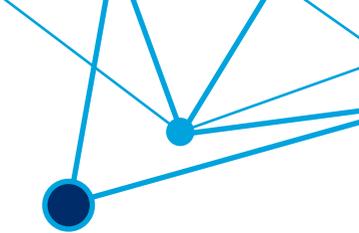
CHANCEN ERGREIFEN

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN
| Förderlinien | Stipendien | Mentoring-Programme | Fort- und Weiterbildung



CHANCEN ERGREIFEN

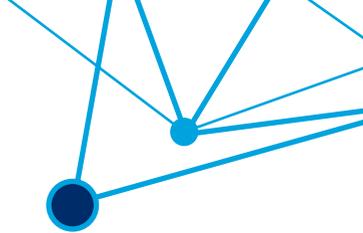
ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT PADERBORN



GRUSSWORT & EINLEITUNG	Gleichstellung an der Universität Paderborn	04
<hr/>		
1 FÖRDERLINIEN:	FÖRDERLINIE I	09
	Katharina Brassat	10
	Katharina Gefele	12
	FÖRDERLINIE II	15
	Prof. Dr.-Ing. Katrin Temmen	16
	Prof. Dr. Michaela Geierhos	18
	PD Dr. habil. Claudia Lillge	20
	Mona Mombeck	22
	FÖRDERLINIE III	25
	Kommentare aus den Fakultäten	26
<hr/>		
2 STIPENDIEN:	POSTDOC-STIPENDIEN	29
	Prof. Dr. Sonja Herres-Pawlis	30
	Dr. Charis Goer	32
	GENDERSTIPENDIEN	35
	Frederike Kallmeyer	36
<hr/>		
3 MENTORING-PROGRAMME: MENTORING FÜR DOKTORANDINNEN		39
	Prof. Dr. Sandra Aßmann	40
	Dr. Kathrin Flaßkamp	42
	PEER-MENTORING „EINBLICK!“	45
	Dr. Jannica Budde	46
	Dipl.-Ing. Katharina Dibblee	48
<hr/>		
4 FORT- UND WEITERBILDUNG: COACHING FÜR NEUBERUFENE		51
	Prof. Dr. Rebekka Schmidt	52
	Prof. Dr. Sabine Radtke	54
	KARRIERE ALS WISSENSCHAFTLERIN	57
	Dr. Annika Reitz	58
	Andrea Wübbecke	60
	KOMPETENZTEAMS/POSTDOC-PHASE	63
	Prof. Dr. Silke Grafe	64
	KOLLEGIALE BERATUNG	67
	Prof. Dr. Katrin B. Klingsieck	68
<hr/>		
KOMMENTARE		70

Inhalt





GRUSSWORT

Professorin Dr. Birgitt Riegraf
Präsidentin der Universität Paderborn

Liebe Leserinnen und Leser,

trotz vielfältiger gesetzlicher Maßnahmen sind Frauen im Wissenschaftssystem nach wie vor unterrepräsentiert. Zwar steigt der Anteil der Professorinnen in den letzten Jahren in Deutschland leicht an, er bleibt aber immer noch hinter den Möglichkeiten zurück. So liegt der Professorinnenanteil derzeit bei ca. 23 Prozent (ohne Juniorprofessuren). In seinen Empfehlungen zur Umsetzung der Chancengleichheit hat der Wissenschaftsrat schon vor einigen Jahren mit Nachdruck darauf verwiesen, welches Leistungsvermögen der deutschen Wissenschaft durch die weiterhin anhaltende Benachteiligung von Frauen entgeht. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) will mit zusätzlichen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft weiter vorantreiben.

Auch die Universität Paderborn nimmt den gesellschaftlichen Auftrag an die Wissenschaftsorganisationen, für Chancengerechtigkeit einzustehen, sehr ernst und sieht sich in besonderer Weise dazu

verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft weiter voranzutreiben. Mit der gezielten Entwicklung und erfolgreichen Umsetzung einer ganzen Reihe von Maßnahmen leistet die Universität Paderborn einen wertvollen Beitrag dazu, die vielfältigen Barrieren systematisch abzubauen, die Frauen darin behindern, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, sie gezielt, konsequent und erfolgreich zu verfolgen.

Die vorliegende Broschüre gibt ein sehr lebendiges Zeugnis von den vielfältigen Maßnahmen, die an der Universität Paderborn implementiert werden, und von ihren Erfolgen. Eine überzeugende und erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist für die Universität Paderborn ein Qualitätsstandard, den es auch in Zukunft weiter auszubauen und strukturell zu verankern gilt.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre und viele Anregungen.

GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN Dipl.-Pädagogin Irmgard Pilgrim Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn

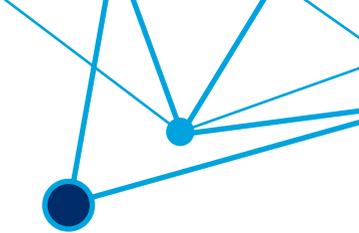
Die Universität Paderborn sieht sich der Gleichstellung der Geschlechter in besonderer Weise verpflichtet. Dabei ist das zentrale Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen, eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Universität sowie die gendergerechte Verteilung von Ressourcen zu erreichen. Diese Leitlinie findet ihren Niederschlag in der Grundordnung der Universität. Gleichstellung ist ebenfalls ein Bestandteil von Zielvereinbarungen.

Bereits früh entwickelte die Universität die institutionellen Voraussetzungen zur Erreichung ihrer Gleichstellungsziele: 1987 wurde landesweit die erste Frauenbeauftragte gewählt. Die Frauenförderpläne und Gleichstellungskonzepte wurden schließlich ausgearbeitet und implementiert. Um genderspezifische Diskriminierung zu verhindern beziehungsweise abzubauen, werden inzwischen vielfältige zielgruppenspezifische Maßnahmen an der Universität umgesetzt wie Mentoringprogramme, Anreizsysteme, Fortbildungsprogramme etc.

Um eine ständige Anpassung an sich verändernde Bedingungen und einen stetigen Verbesserungsprozess zu garantieren, werden die Gleichstellungskonzepte und die entsprechenden Maßnahmen regelmäßig von einer Steuerungsgruppe evaluiert.

*„Vorrangiges Ziel ist
die Erhöhung
der Frauenanteile ...“*

Die Steuerungsgruppe setzt sich aus Mitgliedern der Hochschulleitung, den Dekan_innen, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Gleichstellungsakteur_innen zusammen. Der herausragende Stellenwert, den die Gleichstellungsziele für die Universität einnehmen, wird dadurch unterstrichen, dass das Thema und die Steuerungsgruppe institutionell bei der Hochschulleitung angesiedelt sind.



Chancengleichheit

Die bisherigen Erfolge bestätigen die Universität Paderborn in ihren Bemühungen, die auch zukünftig entschlossen weiter vorangebracht werden: Die Universität beteiligte sich in der Vergangenheit mehrfach erfolgreich an Auditierungen und externen Evaluierungen, um sich an allgemein gültigen Gleichstellungsstandards messen zu lassen.

2005 ist sie als landesweit erste Universität mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert worden. An diesem Auditverfahren nahm sie in den folgenden Jahren immer wieder erfolgreich teil.

Seit 2009 wurde sie mehrfach mit dem „TOTAL E-QUALITY“ Prädikat ausgezeichnet, wodurch die Universität ein nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männer bescheinigt bekam.

Das Gleichstellungskonzept der Universität im Rahmen des Professorinnenprogrammes des Bundes und der Länder wurde ebenfalls mehrfach positiv begutachtet. Die Universität konnte im

Professorinnenprogramm gleich mehrere Professuren einwerben.

2009 erhielt die Universität Paderborn den Genderpreis des Landes Nordrhein-Westfalen für das beste Gleichstellungskonzept.

Ein weiterer großer Erfolg war, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) die Universität für ihre Stellungnahmen und Evaluationen bei der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (DFG) in allen Prozessschritten mit der höchsten Bewertungsstufe auszeichnete.

Trotz all dieser Erfolge und trotz einer stetigen quantitativen Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahren sind Frauen an der Universität Paderborn in weiten Teilen des Wissenschaftsbereiches auch 2017 nach wie vor unterrepräsentiert. Lediglich 31,2 % aller Promotionen werden von Frauen abgeschlossen (Prüfungsjahr 2016), und der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt bei 41,8 % (Stand 01/2017). Bei den Professuren beträgt

der Frauenanteil 36,5 % (Stand 01/2017), er ist jedoch fächerbezogen weitaus geringer. So liegt der Professorinnenanteil in der Informatik bei 9,1 % und im Maschinenbau bei 6,7% (Stand 01/2017). Daher ist ein vorrangiges Ziel der zukünftigen Gleichstellungspolitik die Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils insbesondere in diesen Bereichen.

Die vorliegende Broschüre stellt ausgewählte fakultätsübergreifende Gleichstellungsmaßnahmen vor, die im Genderkonzept der Universität verankert sind und dazu beitragen sollen, den Frauenanteil im Wissenschaftssystem zu erhöhen. Ergänzend dazu berichten

Teilnehmerinnen in der Broschüre über ihre Erfahrungen mit den einzelnen Programmen und zeigen auf, inwieweit diese für die eigene wissenschaftliche Biographie von Bedeutung waren. Um junge Frauen zu ermutigen, den Weg in die Wissenschaft zu gehen, stehen in den Interviews mit den Teilnehmerinnen die eigenen wissenschaftlichen Berufsbio graphien und die Reflexion über Entscheidungs- und Erfolgsfaktoren im eigenen Werdegang im Vordergrund.

Allen Beteiligten sei an dieser Stelle nochmals ganz ausdrücklich für ihre Teilnahme, ihre Offenheit und ihr Engagement gedankt.

„Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist strategisches Ziel der Universität Paderborn“

1 | FÖRDERLINIEN

FÖRDERLINIE I: Einrichtung eines Personalmittelpools für Absolventinnen

Im Rahmen der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde 2009 ein **Personalmittelpool für Absolventinnen (Förderlinie I)** als neue Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert.

Als Anschubfinanzierung zur Erarbeitung eines Promotionsthemas können sehr gute Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden.

Ziel der Förderlinie I ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen.

Anträge können jeweils über die Dekanate bis zum 15. Oktober eines jeden Jahres dem Präsidium vorgelegt werden.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/





1.1

Katharina Brassat

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department Physik,
Fakultät für Naturwissenschaften, Universität Paderborn

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2007 - 2010: B.Sc. in Chemie

2010 - 2012: M.Sc. in Chemie

(Schwerpunkt Optoelektronik & Photonik)

seit 2012: Doktorandin im Department Physik,
Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Initiation, Planung und Bearbeitung von Forschungsprojekten
- Lehrtätigkeit: Betreuung von Abschlussarbeiten, Übungsgruppen und Laborpraktika
- Schwerpunkt: Design nanostrukturierter Oberflächen mit Selbstorganisationsprozessen zur gezielten Modifikation chemischer und physikalischer Eigenschaften für Anwendungen z. B. in Bionanotechnologie

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Bereits früh in meinem Studium habe ich mich dazu entschlossen zu promovieren. Die Entscheidung, nach dem Chemiestudium zur Promotion in die Physik zu wechseln, entspricht dabei meinem Verständnis, dass erfolgreiche moderne Forschung interdisziplinär angelegt sein muss. Dies gilt insbesondere für das Feld der Materialwissenschaften, auf dem ich forsche. Auf Konferenzen in diesem Bereich treffe ich auf Expert_innen aus verschiedensten Disziplinen, von Medizin bis Maschinenbau. Die unterschiedlichen Blickweisen auf gemeinsame Herausforderungen stellen für mich eine der spannendsten Facetten der Promotion dar.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie I, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Zu Beginn meiner Promotion wurde ich durch das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn finanziell unterstützt. Dies hat einen reibungslosen Übergang von meinem Studium in die wissenschaftliche Mitarbeit an der Uni ermöglicht. Zudem habe ich insbesondere in der ersten Zeit meiner Promotion an mehreren Workshops der „Fit in den Job“-Serie teilgenommen.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Die Universität als Arbeitgeberin eröffnet die Möglichkeit, aktuelle Forschungen von den Grundlagen bis zur Anwendung zu betreiben. Insbesondere die Uni Paderborn als wachsende Uni bietet im Bereich der Naturwissenschaften durch ständige Modernisierung der Forschungseinrichtungen, Laborgebäude, Analytikzentren etc. gute Voraussetzungen für erfolgreiche Forschung. Fakultätsübergreifende Einrichtungen wie z. B. das Center for Optoelectronics and Photonics (CeOPP), ein Zusammenschluss aus Physik, Chemie und Elektrotechnik, fördern außerdem die interdisziplinäre Forschung: Kurze Wege ermöglichen flexible Kooperationen.

„Be tough!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Als Wissenschaftlerin in den Naturwissenschaften darf man sich nicht verunsichern lassen. Die Promotion hält viele Herausforderungen bereit, die man selbstbewusst angehen muss. Mit hoher Motivation und Engagement erlernt man die nötigen Skills, mit denen sich fast alle Probleme lösen lassen. Also: Be tough!



1.2

Katharina Gefele

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ);
Doktorandin am Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft,
Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn*

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2004 - 2010: Magisterstudium Neuere deutsche Literaturwissenschaften, Medienwissenschaften und Praktische Philosophie

2010 - 2011: Anschubfinanzierung zur Promotion (Gleichstellungsmaßnahmen Förderlinie I)

2011 - 2014: Promotionsstipendium

2014 - 2015: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Vielfalt stärken“, Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft

seit 2014: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Praxisphasen und Internationalisierung am Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ)

Alles Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Arbeit im Bereich Internationalisierung der Lehrerbildung mit dem Schwerpunkt Praxisphasen im Ausland (PLAZ)
- Am Institut für Germanistik: Lehre im Bereich Interkulturelle Sprach- und Literaturdidaktik mit dem Fokus auf Erlebnis- und Theaterpädagogik sowie Sprachbildung
- Promotionsvorhaben: Untersuchung literarischer Subjektkonstruktionen im Spannungsfeld zwischen Existenzphilosophie und Postmoderne bei Hans Erich Nossak
- Forschungsthemen: Interkulturelle Sprach- und Literaturdidaktik, Ästhetisches Lernen, Internationalisierung der Lehrerbildung

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Die Promotion war für mich eine spannende Möglichkeit, weiter und vertiefter über Literatur und Philosophie zu forschen und mich in der Lehre auszuprobieren. Mir gefiel das kreative, motivierte und gesellschaftskritische Arbeitsumfeld an der Universität, das ich als studentische Hilfskraft im Fach Philosophie kennenlernen durfte. Dass mir meine damaligen Arbeitgeber und die Betreuerin meiner Abschlussarbeit eine Promotion zutrauten und mich auf dem Weg unterstützten und förderten, motivierte mich am meisten, den Versuch zu wagen. Ich wollte mir beweisen, dass ich „gut genug“ bin, eine richtige Wissenschaftlerin zu sein.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie I, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Die Anschubfinanzierung der Förderlinie I war für mich der erste wichtige Schritt in die Finanzierung meiner Promotion. Da meine Promotionsbetreuer mir zu diesem Zeitpunkt keine freie Stelle am Institut anbieten konnten, bot mir die Anschubfinanzierung die Möglichkeit, mein Promotionsthema zu konkretisieren und mich fundiert für ein Stipendium zu bewerben. Darüber hinaus war es hilfreich, in dieser Zeit bereits als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut angestellt zu sein, da ich dadurch eingebunden wurde, Einblicke in die Institutsarbeit erhalten konnte und erste Erfahrungen in Prüfungen und Lehre machen durfte. Gleichzeitig bot diese Finanzierungsform noch genügend Zeit für meine

Forschungsarbeit sowie für Fortbildung und Vernetzung in Projekten, die mich in meinem Vorhaben zu promovieren sehr unterstützt haben.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Ich schätze vor allem das kollegiale, familiäre und interdisziplinäre Arbeitsklima. Die Uni ist klein genug, um sich schnell in verschiedenen Bereichen zu vernetzen und gemeinsam etwas zu bewegen, jedoch groß genug für neue Impulse und Anregungen. Begeistert haben mich die engagierten Programme der Hochschuldidaktik, des Graduiertenforums der Kulturwissenschaften und des Mentoring-Programms, die den interdisziplinären Austausch und den menschlichen Kontakt fördern.

„Zweifle nicht an dir!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Zweifle nicht an dir selbst, sondern fokussiere dich darauf, wie du Probleme und Unsicherheiten angehen kannst. Suche so schnell wie möglich Anschluss am Institut und in Projekten und lass dich nicht zu lange mit Hilfskraftstellen oder Stipendien abspeisen. Habe Mut, frühzeitig Auslandserfahrungen zu sammeln, interdisziplinär zu arbeiten, Verantwortungspositionen zu übernehmen und dich mit eigenen Schwerpunkten zu emanzipieren. Mach auf dich aufmerksam und sei stolz auf das, was du tust.

1 | FÖRDERLINIEN

FÖRDERLINIE II: Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen

Implementiert wurde die Förderlinie II im Jahre 2009. Mit der Maßnahme sollen **Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen in ihrem Forschungsvorhaben personell unterstützt werden.**

Es können wissenschaftliche Personalstellen für ein Jahr beantragt werden. Die Stelle soll interessierten Absolventinnen ermöglichen, sich in dieser Zeit auf eine Promotion vorzubereiten und gleichzeitig ein Promotionsthema zu erarbeiten.

Anträge können jeweils über die Dekanate bis zum 15. Oktober eines jeden Jahres dem Präsidium vorgelegt werden.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/





1.3

Prof. Dr.-Ing. Katrin Temmen

Professorin für Technikdidaktik, Institut für Elektrotechnik und Informationstechnik, Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik, Universität Paderborn

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

- 1988 - 1993:** Diplomstudium der Elektrotechnik, Universität Dortmund
- 1993 - 2004:** Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Obering. am Lehrstuhl für Hochspannungstechnik und elektrische Anlagen, Universität Dortmund
- 1998:** Promotion, Universität Dortmund
- 2005 - 2006:** Mitarbeiterin der Expertengruppe „Elektromagnetische Feldszenarien“, Analyse von Freileitungssystemen, Innocore GmbH, Dortmund
- 2010 - 2015:** Juniorprofessorin für Technikdidaktik, Universität Paderborn
- 2015:** Professur für Technikdidaktik, Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Lehre: Studiengänge Lehramt an Berufskollegs für die Fachrichtungen Elektrotechnik und Maschinenbau; zusätzliche Übernahme der Veranstaltung „Grundlagen der Elektrotechnik für Maschinenbau“, um die Motivation, das Interesse, die Zufriedenheit und letztlich auch die Prüfungsleistung der Studierenden durch ein didaktisch fundiertes Konzept zu erhöhen
- Forschung: Stärkung der universitären Lehramtsausbildung durch Einsatz von Lehr-Lernlaboren und die Erforschung des Einsatzes und der Wirkung handlungsorientierter Methoden in der Ingenieurausbildung

Was hat Sie motiviert, Professorin zu werden?

Mich hat schon in meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin die Kombination aus vertiefter Forschung auf der einen und intensivem, direktem Kontakt zu den Studierenden auf der anderen Seite fasziniert. Die Aussicht auf die Freiheit, Forschungsschwerpunkte selbst festzulegen und Lerninhalte und -formate selbstständig zu gestalten, hat mich motiviert, Professorin zu werden.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie II, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Meine wissenschaftliche Tätigkeit wurde direkt in meinem ersten Jahr an der Paderborner Universität durch Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes (Förderlinie II) unterstützt. Dort konnte ich für meine erste Forschungsidee Gelder beantragen, aus denen meine erste Mitarbeiterin ein Jahr lang finanziert wurde. In der Anfangsphase des neu gegründeten Fachgebiets war dies eine wertvolle „Starthilfe“. Seit meiner Einstellung nutze ich in allen Schulferien die Kinderferienfreizeit und darüber hinaus punktuell die Kinderkurzeitbetreuung PUKi. Diese Maßnahmen helfen mir rein organisatorisch, Familie und Wissenschaftskarriere miteinander zu vereinbaren.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Ich schätze an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders, dass es in den unterschiedlichen Bereichen und

Fakultäten sehr viele Mitarbeiter_innen und Kolleg_innen gibt, die offen sind für Kooperationen, die motiviert sind, kreative Kompromisse zu suchen und gemeinsame Lösungen zu finden und die einen Blick haben für die Bedürfnisse der Studierenden. Weiterhin schätze ich das umfangreiche, abwechslungsreiche und einfach leckere Angebot der Mensa.

„Nutzt Mentoring und vernetzt euch!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Ich würde sowohl Studentinnen als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen mit auf den Weg geben: Nutzt Mentoring und vernetzt euch! Dabei verstehe ich unter Mentoring nicht nur die organisierten Mentoring-Programme der Universität – die sind genial und sollten auf jeden Fall genutzt werden! Ich meine aber auch das mehr „informelle“ Mentoring. Sucht euch in eurem Bereich Vorbilder, Frauen wie auch Männer, die in der wissenschaftlichen Karriere schon einen Schritt weiter sind als ihr oder die in einem speziellen Bereich mehr Erfahrung haben und mit denen ihr „gut könnt“. Hier könnt ihr im „geschützten Raum“ Fragen stellen, Einblicke bekommen und ganz viel lernen.



1.4

Prof. Dr. Michaela Geierhos

*Professorin für Digitale Kulturwissenschaften,
Institut für Anglistik und Amerikanistik,
Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn*

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2006 - 2012: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Centrum für Informations- und Sprachverarbeitung, Ludwig-Maximilians-Universität München

2010: Promotion im Fach Computerlinguistik, Ludwig-Maximilians-Universität München

2013: Juniorprofessorin für Wirtschaftsinformatik, insb. Semantische Informationsverarbeitung, der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Paderborn

2015: Aufnahme ins Junge Kolleg der NRW-Akademie der Wissenschaften und der Künste

2017: Professorin für Digitale Kulturwissenschaften, Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Die Forschungsthemen sind der Schnittstelle von Digital Humanities und Computerlinguistik zuzuordnen. Dabei sind die Einbindung und Forschung in Lehrkontexte sowie der Theorie-Praxis-Transfer wesentlich.

Der Schwerpunkt ihrer Forschungsarbeit liegt in der Wissensgewinnung aus Texten, wobei die semantische Informationsverarbeitung stets Vorrang vor der quantitativen Textanalyse hat. Ziel ist es, mithilfe der Computerlinguistik eine Brücke zwischen angewandter Sprachwissenschaft und den Digital Humanities zu schlagen.

Was hat Sie motiviert, Professorin zu werden?

In meiner Rolle als Professorin sehe ich es als meine Aufgabe an, Studierenden nicht nur Wissen, sondern auch Begeisterung für die Computerlinguistik zu vermitteln. Meine Leidenschaft für dieses Fachgebiet überträgt sich in meinen Lehrveranstaltungen auf die Studierenden und motiviert sie, sich intensiver mit dem aktuellen Lehrstoff auseinanderzusetzen und dabei interdisziplinäre Anwendungsbezüge herauszustellen. Während es u. a. eine meiner Aufgaben als Professorin ist, Leistung von meinen Studierenden zu fordern, habe ich das Privileg zu sehen, wie sie an ihren Herausforderungen wachsen. Indem ich sie gezielt fördere, indem ich ihnen Chancen und Möglichkeiten aufzeige und sie aktiv bei ihren Karriereplänen unterstütze, bestärke ich sie, „ihren“ Weg konsequent weiterzugehen. Als Ratgeberin bei der Karriereplanung partizipiere ich an dem Entscheidungsfindungsprozess meiner Studierenden und gestalte ihren Berufseinstieg mit.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie II, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Mir wurden WHK-Mittel für ein Jahr genehmigt. Der damaligen Promovenden Einstieg in ihr Promotionsvorhaben ermöglicht, das sie im Februar 2017 erfolgreich abgeschlossen hat. Aber auch mir hat die Unterstützung durch eine zusätzliche Arbeitskraft dabei geholfen, Daten für mein Habilitationsprojekt zu erschließen

und aufzuarbeiten, wodurch ich mich im November 2016 erfolgreich habilitieren konnte, was sich neben den Dienstaufgaben meiner Juniorprofessur sonst weiter verzögert hätte.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Die Universität Paderborn ist ein Ort für pragmatische Lösungen, um den Wissenschaftler_innen optimale Forschungsbedingungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu bieten. Über Fachdisziplinen hinweg besteht ein reger Austausch, und der sogenannte „Elfenbeinturm“ ist meines Erachtens nur noch vereinzelt an der Universität Paderborn anzutreffen.

„Trendsetter_in sein!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Es liegt mir am Herzen, Studierenden zu kommunizieren, dass mir der Forschungstransfer in die Praxis sehr wichtig ist. Die wissenschaftliche Karriere ist ein steiniger Weg, der eine hohe Mobilität, viel Flexibilität in der Lebensplanung und eine gewisse Risikobereitschaft voraussetzt, aber er lohnt sich zu gehen, um seine eigenen Forschungsinteressen und nicht die von anderen weiterverfolgen zu können und selbst „Trendsetter_in“ zu werden. Jede_r ist selbst seines Glückes Schmied, also nehmt eure Karriere selbst in die Hand!



1.5

PD Dr. habil. Claudia Lillge

Privatdozentin für Komparatistik/Anglistik,
Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft,
Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

bis 2000: Magisterstudium der Anglistik/
Amerikanistik und Germanistik und anschließend
2005: Promotion im Fach Anglistik,
Georg-August-Universität Göttingen
2005: Assistentur, Universität Paderborn
2009: Forschungspreis der Universität Paderborn
2015: Habilitation im Fach Komparatistik und
Anglistik, Universität Paderborn
2015: Vertretungsprofessur für Neuere deutsche
Literaturgeschichte, Universität Würzburg
2017: Vertretungsprofessur für Neuere deutsche
Literatur vom 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart,
Goethe-Universität Frankfurt
2017: Auszeichnung der Habilitation mit dem
BritCult Award

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Sprecherin des interdisziplinären Forschungsnetzwerks „Kulturphänomen Arbeit“ an der Universität Paderborn
- Mitherausgeberin der wissenschaftlichen Buchreihen *vita activa* und *inter/media* im Wilhelm Fink Verlag
- Forschungsschwerpunkte: komparatistische und medienkomparatistische Fragestellungen sowie Themen und Theorien der Cultural Studies; deutsche und englischsprachige Literatur des 18. bis 21. Jahrhunderts mit internationaler/vergleichender Perspektive; Cultural Animal Studies

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Die Begeisterung für Literatur und Literaturwissenschaft bildet bis heute die Grundlage meiner Motivation. Auch für die Qualifikationsschritte einer akademischen Laufbahn halte ich eine stark interessengebundene, intrinsische Motivation für die beste Basis, weil sie einen mental weitgehend unabhängig von äußeren Faktoren macht. In der Hochschullaufbahn gibt es viele Hindernisse zu überwinden, viele Unsicherheiten auszuhalten. Eine Arbeit, für die man sich begeistert, ‚trägt‘ einen durch diese Zeit.

„Intrinsische Motivation ist die beste Basis!“

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie II, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Die Förderlinie II hat eine materielle und eine ideelle Komponente. Beide sind gleichermaßen wichtig. Die finanzielle Förderung hat es mir ermöglicht, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin auf WHK-Basis einzustellen, die mich bei meinem Habilitationsprojekt unterstützt hat. Der wissenschaftlichen Mitarbeiterin war es durch diese Förderung möglich, die erste wichtige Phase ihrer Promotionsarbeit zu finanzieren. Die Förderung kommt daher genau genommen zwei Forscherinnen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen zugute. Die ideelle Seite besteht darin, dass die Habilitandin/Juniorprofessorin das Promotionsrecht erhält und die

Arbeit der Promovierenden betreuen darf. Diese Maßnahme ermöglicht es, wichtige Erfahrungen in der Betreuung von Doktorand_innen zu sammeln. Ferner wird dadurch von Seiten der Hochschule angezeigt, dass man der Habilitandin vertraut und, mehr noch, ihr zutraut, professorale Aufgaben erfüllen zu können.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

An der Universität Paderborn wird Nachwuchsförderung aktiv und profildbildend umgesetzt. Aus der Zeit meiner Tätigkeit an der Fakultät für Kulturwissenschaften habe ich besonders positiv in Erinnerung behalten, dass mir stets mit Offenheit und Wertschätzung begegnet wurde. Die Universität Paderborn eröffnet ihrem Nachwuchs vielfältige Möglichkeiten und fördert auf diese Weise individuelle Entwicklung.

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Mir hat geholfen, dass ich von Anfang an ein festes Ziel vor Augen hatte. An einem Ziel festzuhalten heißt indes nicht, dass man stets einem stromlinienförmigen Weg nachfolgen müsste. Vielmehr erscheint es mir wichtig, sich immer wieder Raum für unterschiedliche Erfahrungen (zu denen auch Krisen zählen) zuzugestehen. „Der Kurs des besten Schiffs“, so schreibt der amerikanische Schriftsteller Ralph Waldo Emerson meines Erachtens sehr treffend, „ist eine Zickzacklinie von zahlreichen Kursänderungen.“



1.6

Mona Mombeck

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sportlehrerausbildungszentrum,
Deutsche Sporthochschule Köln

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2015: Abschluss des Studiums mit dem 1. Staatsexamen

2015 - 2016: Wissenschaftliche Hilfskraft, Sportpädagogik, Universität Paderborn

2016 - 2017: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Sportpädagogik, Universität Paderborn

seit 2017: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Sportlehrerausbildungszentrum, Deutsche Sporthochschule Köln

2018: Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Lehrtätigkeit in der Sportlehrer_innenausbildung und wissenschaftliche Arbeit im Rahmen des Forschungsprojektes „Schulsport 2020“; Koordination der Umsetzung und Durchführung der Erhebungen
- Forschungsinteresse: das interdisziplinäre Feld der tiergestützten Intervention
- Promotion: Augenmerk liegt auf Auswirkungen einer tiergestützten Pädagogik mit Hunden auf die soziale Teilhabe in inklusiven Schulklassen. Ebenfalls im Fokus sind schulsportrelevante Themen im Rahmen der Qualitäts-offensive Lehrerausbildung

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Insbesondere habe ich mich wegen meines Interesses an der Thematik der tiergestützten Interventionen/Pädagogik und an der Tier-Mensch-Beziehung für eine Promotion entschieden. Im Laufe meines Studiums habe ich das praktische Feld der tiergestützten Interventionen kennengelernt und festgestellt, dass wissenschaftliche Erhebungen zu der Thematik bisher erst vereinzelt zu finden sind. Diese Lücke zwischen praktischer Relevanz und wissenschaftlicher Begründbarkeit möchte ich durch meine Forschungsarbeit ein Stück weit schließen.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, die Förderlinie II, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Durch die Förderlinie II wurde meine Wissenschaftliche Hilfskraftstelle in der Sportpädagogik der Universität Paderborn finanziert. Diese Stelle schaffte mir erst die finanzielle Grundlage für mein Promotionsvorhaben und unterstützte meinen Weg in die Wissenschaft auch in praktischer Hinsicht. Zum Beispiel war es mir dadurch möglich, mit Kolleginnen und Kollegen über wissenschaftliche Herangehensweisen zu diskutieren und weitere Forschungsvorhaben sowie die Arbeit an der Universität kennenzulernen. Neben dem Rat meines Betreuers zu wissenschaftlichen Fragestellungen in Bezug auf meine Promotion in der Erziehungswissenschaft verschaffte mir dieser Austausch ein tieferes Wissen über Forschungsmethoden und wissenschaftliche Vielfalt.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Ich schätze die Universität Paderborn als Arbeitsplatz, insbesondere da es sich um eine Campusuni handelt. Zudem habe ich ein faires und kollegiales Arbeitsverhältnis erleben dürfen und mich in meinem Arbeitsbereich kreativ und vielfältig einbringen können.

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Die Arbeit an der Universität geht einher mit kurzzeitigen Arbeitsverträgen, während die Durchführung einer Promotion ebenfalls Herausforderungen bereithält. Deshalb ist die Motivation für das Promotionsvorhaben, sei es die Thematik oder das große Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten, zentral.

Eine gute Portion Idealismus und die Leidenschaft für das eigene Forschungsthema und/oder die Wissenschaft im Allgemeinen gehören dazu.

„Idealismus und
Leidenschaft
gehören dazu!“

1 | FÖRDERLINIEN

FÖRDERLINIE III: Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren

Im Jahr 2009 wurde die **Förderlinie III als Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren** eingerichtet.

Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag bis zu 30.000 € jährlich für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, vom Präsidium zur Verfügung gestellt werden.

Strategisches Ziel des Anreizsystems ist es, nicht nur den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, sondern sukzessive neue Maßnahmen einzurichten, um den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen.

Anträge können jeweils über die Dekanate bis zum 15. Oktober eines jeden Jahres dem Präsidium vorgelegt werden.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte



KOMMENTARE AUS DEN FAKULTÄTEN

Dr. Birgit Kocks

Geschäftsführerin der Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften

Inwiefern hat die Förderlinie III „Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren“ Ihre Fakultät unterstützt?

Die Gleichstellungsförderlinie III ermöglichte die Entwicklung und Durchführung des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Für welche Maßnahmen konnten die finanziellen Mittel, die Sie durch die Förderlinie III erhalten haben, genutzt werden?

Das Qualifizierungsprogramm umfasst die Förderung von Qualifikations- und Vernetzungsreisen und unterteilt sich in die folgenden Kategorien:

- Förderung von internationalen und nationalen Tagungen, Workshops und Sommerschulen: Mitarbeiterinnen sollen die Möglichkeit erhalten, den Stand ihrer Arbeiten in der wissenschaftlichen Fachcommunity vorstellen zu können.
- Förderung von Informationsreisen: Informationsreisen ermöglichen zu einem frühen Stadium der Promotion, wenn noch kein eigener Forschungsbeitrag präsentiert werden kann, den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen für die Vorbereitung der Promotion.
- Förderung von Netzwerkreisen: Neben

der wissenschaftlichen Qualifizierung auf Tagungen, Workshops und in Sommerschulen ist auch die Kompetenz, Netzwerke in den Fachcommunities auf- und auszubauen, eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft.

Welchen Stellenwert besitzen die an der Universität angebotenen Gleichstellungsmaßnahmen für Sie?

Diese besitzen einen sehr hohen Stellenwert für die Fakultät. Im Gegensatz zu Förderungen im Rahmen der fakultätsinternen Forschungskommission liegt der Hauptfokus auf den Mitarbeiterinnen, die auf diese Weise motiviert werden sollen, sich eigenständig (methodisch) weiter zu qualifizieren und sich zu vernetzen. Die Wissenschaftlerinnen sollen auch mit den Möglichkeiten und Herangehensweisen der Mitteleinwerbung vertraut werden. Primäres Ziel des Förderprogramms ist damit die Entwicklung der Forscherpersönlichkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen, um Wissenschaftlerinnen für den Verbleib im akademischen Betrieb zu rüsten und zu motivieren.

Dr. Markus Holt

Geschäftsführer der Fakultät für
Elektrotechnik, Informatik und
Mathematik

Inwiefern hat die Förderlinie III „Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren“ Ihre Fakultät unterstützt?

Die Fakultät war mit Anträgen in dieser Förderlinie erfolgreich, deren Ziel es war, Projekte auszubauen, die den Frauenanteil steigern sollen. Insofern betrachten wir die Förderlinie als wertvolle Unterstützung.

Für welche Maßnahmen konnten die finanziellen Mittel, die Sie durch die Förderlinie III erhalten haben, genutzt werden?

Die Mittel wurden für den personellen Aufbau des Projekts „lookupb“ genutzt; in diesem Projekt gehen ehemalige Mentees, die das Förderprogramm „PerspektiveM“ durchlaufen haben, als Mentorinnen auf Schülerinnen zu.

Welchen Stellenwert besitzen die an der Universität angebotenen Gleichstellungsmaßnahmen für Sie?

Sie besitzen einen nicht unerheblichen Stellenwert: Frauen sind in den MINT-Fächern und den EIM-Fächern im Speziellen unterrepräsentiert, weshalb die Fakultät auf allen Ebenen ansetzt, um den Frauenanteil zu steigern.

2 | STIPENDIEN

POSTDOC-STIPENDIEN

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn seit 2006 jährlich Postdoc-Stipendien.

Die Stipendien erstrecken sich über eine Laufzeit von achtzehn Monaten und sind mit monatlich 2.400 Euro dotiert (zzgl. ggf. Kinderbetreuungs- sowie Sachkostenzuschüsse). Ausgeschrieben werden jeweils zwei verschiedene Schwerpunkte.

Der erste Schwerpunkt dient als **Brückenfinanzierung/Drittmittelanschubfinanzierung in der Postdoc-Phase**.

Der zweite Schwerpunkt ist als **Abschlussstipendium zur Fertigstellung der Habilitation gedacht**.

Die Anträge müssen i. d. R. im September eines Jahres eingereicht werden.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/forschung/fk



2.1

Prof. Dr. Sonja Herres-Pawlis

Lehrstuhlinhaberin des Lehrstuhls für Bioanorganische Chemie,
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften,
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2005: Promotion in Anorganischer Chemie in Paderborn
2006: Postdoc an der Stanford University (DAAD-Stipendium)
2007 - 2009: Postdoc/Habilitationsstipendium, Universität Paderborn
2009 - 2012: Habilitationsarbeit als Liebig-Stipendiatin, Technische Universität Dortmund
2011- 2014: W2-Professur für Koordinationschemie, Ludwig-Maximilians-Universität München
seit 2015: W3-Professur für Bioanorganische Chemie, RWTH Aachen

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Anorg. Chemie im Allgemeinen für Bachelorvorlesungen, Koordinationschemie, Polymerisationskatalyse, Bioanorg. Chemie
- Polymerisation von biologisch nachwachsenden Rohstoffen zu abbaubaren Polymeren sowie die Entwicklung neuer Katalysatoren. Im bioanorg. Bereich werden die Metallzentren ausgesuchter Enzyme, z. B. der Tyrosinase und Elektronentransfersysteme, untersucht, um die natürliche Reaktivität besser zu verstehen und auf neue Katalysatoren zu übertragen. Das Lernen von der Natur und das umfassende Verständnis mittels Synthese, Spektroskopie und Theorie leiten unsere Forschung.

Was hat Sie motiviert, Professorin zu werden?
 Die Verbindung von Forschung und Lehre sowie die Freiheit der Forschung haben mich motiviert, diesen Weg einzuschlagen. Sich eigene Themen suchen und möglichst tiefgründig erforschen, das kann man nur an einer Universität oder einem Forschungsinstitut. Darüber hinaus ist man seine eigene Chefin, betreut seine eigenen Doktorand_innen und kann über viele Jahre ein Forschungsprogramm dynamisch entwickeln. Der Beruf ist nie langweilig, aber auch jeden Tag wieder eine Herausforderung.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Postdoc-Stipendium der Universität Paderborn, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Von 2007 bis 2009 hatte ich ein Postdoc-/Habilitationsstipendium der Universität Paderborn. Ohne dieses Stipendium hätte ich nicht so früh meine eigene Forschung starten können. Als Anschubfinanzierung war es ideal. Andererseits sollte es auch nicht länger sein, sonst hätte ich nicht den „Absprung“ an die TU Dortmund geschafft. Man sollte nicht dort habilitieren, wo man promoviert hat.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?
 Paderborn ist eine Universität der kurzen Wege, interdisziplinäre Arbeit fällt ebenfalls sehr leicht. Da wir aber stets unter Geldmangel litten, lernt man zu improvisieren, vieles selbst zu reparieren im Labor und auch unter schwierigen Bedingungen gute Forschung zu machen. Die Verwaltung ist sehr hilfsbereit – an größeren Universitäten ist das alles viel formeller.

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Man sollte immer das machen, was man selbst will – gegen ALLE Widerstände, und davon gibt es im Wissenschaftsbetrieb genug. Auch heute wird Frauen (besonders in der Männerdomäne Chemie) immer wieder gesagt, was sie nicht können. Nicht darauf hören! Immer selbstbewusst den eigenen Weg gehen! Dazu gehört aber auch, dass man bzw. frau sich keine Schwächen leisten darf und immer 20 % mehr als die Männer geben muss!

„Man sollte immer seiner Vision folgen – gegen ALLE Widerstände!“



2.2

Dr. Charis Goer

Assistant Professor/Universitair Docent für deutsche Literatur und Kultur,
Departement Talen, Literatuur en Communicatie,
Universität Utrecht/Niederlande

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

1991 - 1998: Studium, Universität Paderborn und HfM Detmold
1998 - 2000: WHK, Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft, Universität Paderborn
2002 - 2005: Wiss. Mit., Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung, Universität Paderborn
2003: Promotion in Literaturwiss., Univ. Bielefeld
2005 - 2008: Wiss. Mit., Neuere deutsche Literatur und ihre Didaktik, Universität Paderborn
2008 - 2015: ARat auf Zeit, Universität Bielefeld
2013 - 2014: JF am A. K. Wissenschaftskolleg HGW
2015 - 2016: Pd-Stipendium, Univ. Paderborn
seit 2016: Assistant Professor für deutsche Literatur und Kultur, Universität Utrecht/NL

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Literatur vom 18. Jh. bis zur Gegenwart, Popliteratur und -kultur, Intermedialität, Interkulturalität, Literaturdidaktik

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Begeisterung für den Gegenstand, in meinem Fall Literatur und Kultur; der Ehrgeiz, ein bis dahin wenig beachtetes Thema, die Schriften des Sturm-und-Drang-Autors Wilhelm Heinse, wissenschaftlich zu erschließen; Ermutigung und Unterstützung von Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen, Familie und Freunden; der Wunsch, mein fachliches und allgemeines Wissen zu erweitern und zu vertiefen; Identifikation mit der Institution und dem Lebensraum Universität; die Freude am (auch interdisziplinären) Austausch mit anderen Forschenden und Studierenden; Vergnügen an intellektuellen Herausforderungen; Neugierde und Entdeckungsfreude.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Ich habe diese mit ihren buchstäblich wie metaphorisch kurzen Wegen zwischen den Fächern, den Fakultäten und der Verwaltung als eine Institution erlebt, die man mitgestalten und in die man sich einbringen kann, die vergleichsweise unhierarchisch ist und wo zumeist eher kooperativ und konstruktiv statt konfrontativ gearbeitet wird. Auch hat mir immer gefallen, dass eine vergleichsweise hohe Sensibilität für Diversität herrscht; es gab schon sehr früh in meinem Fach zwei Professuren für literaturwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung sowie gezielte Fördermaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs – dies ist eine Haltung, die die Universität beibehalten und stärken sollte.

„Bewahrt euch die Freude am Lernen und Entdecken!“

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Postdoc-Stipendium der Universität Paderborn, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Das Stipendium bot mir nicht nur die notwendigen finanziellen Ressourcen, sondern auch die zeitlichen Freiräume sowie die institutionelle Anbindung und Infrastruktur, derer es bedarf, um an einem aufwendigen Forschungsvorhaben zu arbeiten. Das Stipendium bedeutete einen wichtigen Schritt in meiner akademischen Laufbahn, insbesondere da es ein für mich persönlich ideell wertvolles und auch nach außen sichtbares, bleibendes Zeichen der Anerkennung meiner Arbeit darstellt.

Was w rdeten Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Das finde ich sehr schwierig: Einerseits ist Wissenschaft ein wichtiges und wunderbares Feld, das klugen, motivierten, engagierten und innovativen Nachwuchs braucht, nicht zuletzt auch weiblichen, andererseits ist Wissenschaft als Beruf ein hochgradig prekäres Unterfangen, voller Unsicherheiten, Kontingenzen, Abhängigkeiten und Ungerechtigkeiten. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten sich die Freude am Denken und Diskutieren, am Lernen und Entdecken bewahren, selbstbewusst ihren eigenen Weg gehen und die sich ihnen bietenden Chancen und Angebote nutzen.

2 | STIPENDIEN



GENDERSTIPENDIEN

Die Universität Paderborn vergibt seit 2006 jedes Jahr zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung.

Die Dotierung des Promotionsstipendiums im Bereich der Genderforschung beträgt 2.000 Euro im Monat (zzgl. ggf. Kinderbetreuungs- sowie Sachkostenzuschüsse).

Intention des Programms ist die **gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung** an der Universität Paderborn.

Qualifizierte Nachwuchswissenschaftler_innen können einen Antrag an die Forschungskommission stellen. Das jeweilige wissenschaftliche Projekt soll einen wichtigen Beitrag in der Genderforschung erwarten lassen.

Die Anträge müssen i. d. R. im März eines Jahres eingereicht werden.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/forschung/fk



2.3

Frederike Kallmeyer

*Wissenschaftliche Hilfskraft an der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik;
Promotionsstudentin der Fakultät für Kulturwissenschaften, Institut für Germanistik und
Vergleichende Literaturwissenschaft, Universität Paderborn*

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2005 - 2010: B.A. Deutschsprachige Literaturen und Anglistisch-Amerikanistische Literatur- und Kulturwissenschaft, Universität Paderborn

2009 - 2014: M.A. Germanistische Literaturwissenschaft, Technische Universität Dresden und Universität Paderborn

seit 2014: Wissenschaftliche Hilfskraft, Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Forschung zum Themenbereich deutsch-türkischer Film der Gegenwart als Medium des hybriden Raums (interkulturelle Raumtheorie)
- Darüber hinaus: Filmwissenschaften, Gender Studies und interkulturelle Germanistik

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

An eine Weiterführung der Forschungsansätze über eine Promotion hatte ich erstmal nicht gedacht, da ich eine wissenschaftliche Karriere nach meinem Masterabschluss für mich – eigentlich – ausgeschlossen hatte. Diese Idee entstand dann erst durch meine beiden Betreuer, die mir die Promotionsmöglichkeit nachdrücklich angeboten und mein Potenzial gesehen haben. Private Gespräche mit bereits Promovierenden, meinen Betreuern und das Bedürfnis, das Forschungsthema neu aufrollen zu wollen, haben mir den entscheidenden Anstoß gegeben, mich für den Weg einer Promotion in der Germanistik zu entscheiden.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Genderstipendium der Universität Paderborn, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Über zwei Jahre hat mich das Genderstipendium in meinem Promotionsvorhaben finanziell unterstützt und mir wichtige Freiheiten für Forschungszwecke und Materialien eingeräumt. Auch meine aktuelle Stelle im Bereich des Mentoring für Studentinnen und SchülerInnen an der Fakultät für EIM ist im Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen angesiedelt und bildet einen wichtigen und entscheidenden Faktor zur Sichtbarkeit von Gleichstellungsförderung an der Universität Paderborn.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders? Ich schätze besonders die Innovation und Flexibilität der jeweiligen Fakul-

täten bei Projekten und neuen Ideen. Institutspartnerschaften mit ausländischen Universitäten sind eine tolle Möglichkeit, sich weiter zu vernetzen und neue Eindrücke und Forschungsansätze zu sammeln. Außerdem bietet die Universität eine Vielzahl von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Programmen an wie z. B. die Mentoring-Programme, die vom Bachelor bis hin zur Promotion ein bereichernder Wegbegleiter und wichtiger Weichensteller sein können.

„Netzwerke, Austausch und ein gewisses Feuer ...“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Es ist absolut notwendig, ein gewisses Feuer für sein Thema und die Strukturen des wissenschaftlichen Arbeitens mitzubringen bzw. eine gewisse Leidenschaft im Studium zu entwickeln, verschiedene Forschungsschwerpunkte mit eigenem Wissen und neuen Denkansätzen erweitern zu wollen. Das ist ein wichtiger Faktor, wenn die holprigen Stolpersteine der phasenweisen Selbstkritik oder auch Zweifel von außen im Laufe einer wissenschaftlichen Karriere auf einen zugerollt kommen. Ein starkes Netzwerk und der Austausch mit anderen Wissenschaftler_innen spielen in solchen Phasen eine wichtige Rolle, da sich manches Mal auch eine erfrischende Neuverortung der eigenen Sichtweise auf sein Forschungsthema eröffnet.

3 | MENTORING-PROGRAMME

MENTORING-PROGRAMM FÜR DOKTORANDINEN

Um Frauen auch über die Promotion hinaus für eine weitere Karriere in der Wissenschaft zu motivieren und für den Beruf der Professorin zu begeistern, hat die Universität Paderborn im Jahr 2008 das Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet.

Innerhalb dieses 15-monatigen Programms werden qualifizierte Doktorandinnen (Mentees) mit erfahrenen Professorinnen (Mentorinnen) zusammengebracht, um **Erfahrungen aus erster Hand und eine individuelle und praxisnahe Begleitung auf ihrem jeweiligen Promotionsweg** zu erhalten.

Die Mentorinnen beraten u. a. bei der Karriereplanung und geben konstruktives Feedback zu individuellen Anliegen.

Das Programm enthält zudem begleitende Qualifizierungsmaßnahmen sowie interne Netzwerktreffen der teilnehmenden Doktorandinnen.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/forschung/fk





3.1

Prof. Dr. Sandra Aßmann

*Professorin für Soziale Räume und Orte des non-formalen und informellen Lernens,
Institut für Erziehungswissenschaft, Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft,
Ruhr-Universität Bochum*

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2001 - 2006: Diplomstudium der Erziehungswissenschaft, Universität Paderborn
2006 - 2013: Zunächst WHK, dann wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Schul- und Medienpädagogik, Universität Paderborn
2012: Promotion zum Dr. phil.
2012 - 2013: Postdoc, Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Paderborn
2013 - 2016: Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaftliche Medienforschung, Universität zu Köln
seit 2016: Professur für Soziale Räume und Orte des non-formalen und informellen Lernens, Ruhr-Universität Bochum

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Zentral: die Beschäftigung damit, wie Lernen, Bildung und Erziehung abseits von formal organisierten Prozessen funktionieren und welche Konsequenzen sich daraus für Institutionen wie Schulen oder Universitäten ergeben.
Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Potenzial Digitaler Medien innerhalb dieser Prozesse.
- Darüber hinaus: Kontexte studentischen Medienhandelns, Lernen durch Computerspiele(n), kompetenter Umgang von Kindern und Jugendlichen mit Daten

Was hat Sie motiviert, Professorin zu werden?

Es gab nicht den einen Moment, in dem ich entschieden hätte: Ich werde jetzt Professorin. Es war rückblickend eher ein sukzessiver Prozess, in dem ich mir Schritt für Schritt mehr zugetraut habe (erst die Promotion, dann die (geplante) Habilitation, die Junior-Proessur und die Professur). Motiviert zu dem Berufsbild haben mich vor allem die hohe Gestaltungsfreiheit in Bezug auf Themen und Zeiteinteilung sowie die Möglichkeit, mit sehr vielen spannenden Menschen in unterschiedlichen Konstellationen zusammenzuarbeiten. Zudem lehre ich sehr gern.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Mentoring-Programm für Doktorandinnen, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Das Programm habe ich als sehr bereichernd empfunden. Die Mischung aus den intensiven Gesprächen mit einer selbst gewählten Mentorin von einer anderen Universität, den angebotenen Workshops, gemeinsamen Schreib-Zeiten und dem Austausch mit den Mit-Mentees hat mich auf jeden Fall weitergebracht und in der Entscheidung bestärkt, in der Wissenschaft bleiben zu wollen. Die positiven Erfahrungen aus diesem Programm waren auch der Grund für mich, mich danach selbst im Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ als Mentorin zu engagieren. Auch aktuell bin ich als Mentorin in zwei verschiedenen Programmen tätig.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Besonders geschätzt habe ich an der Uni Paderborn die Möglichkeit, sehr leicht und schnell in Kontakt mit anderen Menschen (Kolleg_innen, Mitarbeiter_innen in der Verwaltung, Studierenden) zu kommen. Als überschaubare Campus-Universität bietet sie die Möglichkeit eines unkomplizierten persönlichen Austauschs – innerhalb des eigenen Faches, aber auch über Fächergrenzen hinweg.

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Wenn man für die eigenen Forschungsthemen brennt und sich einen Beruf vorstellen kann, der Anforderungen auf sehr unterschiedlichen Ebenen stellt (Lehren, Publizieren, Projektakquise, Mitarbeiterführung ...), aber dafür gleichzeitig viel Gestaltungsspielraum bietet, sollte man am Ball bleiben, sich Vorbilder suchen und immer wieder abgleichen, ob man den Weg weitergehen möchte. Prinzipiell, nicht nur bei einer wissenschaftlichen Karriere, finde ich es aber auch beruhigend und wichtig, einen Plan B zu haben.

„Es ist beruhigend, einen Plan B zu haben.“



3.2

Dr. Kathrin Flaßkamp

Teamleiterin in der Arbeitsgruppe für Optimierung und Optimale Steuerung,
Zentrum für Technomathematik, Universität Bremen

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2008: Dipl.-Math., Technomathematik,
Universität Paderborn

2013: Dr. rer. nat. in Mathematik,
Universität Paderborn

2008 - 2014: Wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Lehrstuhl für Angewandte Mathematik,
Universität Paderborn

2014 - 2015: Postdoctoral Fellow am Neuro-
science and Robotics Institute, Northwestern
University, USA

2016: Elternzeit

seit 2016: Wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Zentrum für Technomathematik,
Universität Bremen

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Forschung, Lehre und Projektakquise,
Betreuung von Promovierenden eines
Graduiertenkollegs
- Forschungsschwerpunkt:
Optimale Steuerung; Entwicklung numerischer
Lösungsverfahren, insbesondere struktur-
haltender Verfahren für mechanische
Systeme, und Anwendung dieser auf
ingenieurwissenschaftliche Fragestellungen,
z. B. aus der Robotik

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Nach Abschluss meines Studiums der Technomathematik wollte ich tiefer in die wissenschaftliche Arbeit eintauchen. In der angewandten Mathematik kann ich Grundlagenforschung mit praktischem Arbeiten verbinden, mein gelerntes Wissen anwenden und viel Neues lernen.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Mentoring-Programm für Doktorandinnen, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Als Teilnehmerin des Mentoring-Programms für Doktorandinnen habe ich mich intensiv mit meinen Mit-Mentees und einer Professorin als Mentorin ausgetauscht. Das Workshop-Programm war eine gute Vorbereitung für meine hochschuldidaktische Weiterbildung. Später konnte ich als Mentorin des Peer-Mentoring-Programms „Einblick!“ meine Erfahrungen noch einmal reflektieren.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

An der Universität Paderborn, speziell „damals“ im Sonderforschungs-
bereich Selbstoptimierende Systeme des
Maschinenbaus, wird Interdiszipli-
narität gelebt.

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht viele Freiheiten, die eigene Wissbegier zu befriedigen und seinem Forscherdrang nachzukommen.

Sie ist allerdings nicht ohne Alternativen. Suchen Sie sich Vorbilder und Mentorinnen, mit denen Sie über Ihre Fragen sprechen können!

*„Suchen Sie sich Vorbilder und Mentorinnen,
mit denen Sie über Ihre Fragen sprechen können!“*

3 | MENTORING-PROGRAMME

PEER-MENTORING-PROGRAMM „EINBLICK!“

Um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern, hat die Universität Paderborn im Jahre 2009 das Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ eingerichtet, welches jeweils zum Ende der Semesterferien beginnt.

Mit dem Programm wird **Studentinnen in der Abschlussphase des Studiums sowie Absolventinnen** die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen.

Begleitet wird dieser Austausch durch eine universitätsinterne Doktorandin als Mentorin, die aus ihrer eigenen Erfahrung Tipps und Strategien zur Entscheidungsfindung bietet und über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung informiert.

Im Hinblick auf eine mögliche Promotion soll das sechsmonatige Programm zur Entscheidungsfindung beitragen.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/peermentoring





3.3

Dr. Jannica Budde

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Informations- und Medientechnologien, Universität Paderborn

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

2012: M.A. Germanistische Literaturwissenschaft, Universität Paderborn

2012 - 2015: Promotionsstipendium im Bereich Genderforschung, Universität Paderborn

seit 2015: Mitarbeiterin im Zentrum für Informations- und Medientechnologie (IMT)

2017: Promotion im Bereich der Germanistik/ Neuere Deutsche Literatur

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Im Rahmen des Projektes am IMT werden Unterstützungsmaßnahmen erarbeitet, um Digitalisierungsprojekte im Bereich der Lehre zu unterstützen und diese nachhaltiger an der Universität zu verankern.
- Neben dem Projekt an der Schnittstelle von Digitalisierung/E-Learning und Hochschulmanagement liegt ein Forschungsschwerpunkt im Bereich der Literaturwissenschaft über Interkulturelle Literatur, Stadtliteratur, Geschlecht und Literatur sowie Kinder- und Jugendliteratur.

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Motiviert hat mich der Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten an sich sowie das Interesse an meinem Forschungsthema. Außerdem habe ich viel Unterstützung in meinem Umkreis (Familie, Partner, Freundeskreis) erfahren. Entscheidend waren dabei auch relativ kleine Impulse, wie der Hinweis auf das Mentoring-Programm „Einblick!“ durch meine damalige Chefin. Ausschlaggebend für die Entscheidung zu promovieren war dann aber schließlich auch, dass mein Doktorvater und meine Zweitbetreuerin mir während meiner Masterarbeitsphase nicht einfach signalisiert haben, dass sie mir die Promotion zutrauen, sondern mir vielmehr das Gefühl vermittelt haben, dass es für sie außer Frage steht, dass ich promovieren werde, indem sie mich zum Beispiel direkt auf das Genderstipendium der Universität Paderborn hingewiesen haben.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Peer-Mentoring für Studentinnen, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Die Gleichstellungsmaßnahmen haben mich dabei unterstützt, indem sie mich in der Anfangsphase der Promotion begleitet haben. Über das Peer-Mentoring-Programm für Studentinnen habe ich mich zum ersten Mal ernsthaft mit der Möglichkeit zu promovieren auseinandergesetzt; das Mentoring-Programm für Doktorandinnen hat mir dabei geholfen, mich mit der weiteren Karriereplanung zu beschäftigen. Insbesondere der Erfahrungsaustausch war hierbei sehr anregend. Die Maßnahmen waren vor allem dadurch

hilfreich, dass ich mich sehr stark mit mir selbst auseinandersetzen konnte/musste, sie aber auch sehr viel Informationen über Promotion und wissenschaftliche Karriere boten.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Zwar ist nicht alles an der Universität Paderborn perfekt, doch haben wir meiner Ansicht nach im Vergleich zu anderen Hochschulen hier viele Dinge, die es zu schätzen gilt, sei es die technische Infrastruktur, die örtliche Gegebenheit und insbesondere auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So habe ich erlebt, dass vieles z. B. in der Verwaltung recht unkompliziert abläuft und bin generell auf verschiedenen Ebenen der Universität auf viel Hilfsbereitschaft gestoßen. Es gibt außerdem viele Unterstützungs- und Fortbildungsprogramme für Wissenschaftler_innen.

„Überschreiten Sie Ihre Komfortzone!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Lassen Sie sich nicht unterkriegen und genießen Sie den Prozess, seien Sie aber auch realistisch, was die Karrieremöglichkeiten in Ihrem Fachgebiet angeht! Seien Sie offen für neue Themen und Wege; folgen Sie Ihren Interessen und Fragen, wo auch immer diese Sie hinführen mögen! Haben Sie Vertrauen in sich und überschreiten Sie Ihre Komfortzone.



3.4

Dipl.-Ing. Katharina Dibblee

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fachgruppe Angewandte Mechanik,
Fakultät für Maschinenbau, Universität Paderborn

Stationen der wissenschaftlichen Karriere:

- Nach Abschluss an der Realschule: Ausbildung zur Orthopädiemechanikerin/ Bandagisten
- Nach einigen Jahren Berufserfahrung: Fachabitur und Maschinenbaustudium, Universität Paderborn
- Heute: Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachgruppe der Angewandten Mechanik, Universität Paderborn

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

- Sehr aktiv in der Lehre, Betreuung von Vorlesungen und Übungen, besonderer Schwerpunkt ist die Organisation rund um das Thema Lehre
- Intensive Vorbereitung auf die Promotion zum Thema Risswachstumssimulationen, Beschäftigung insbesondere mit dem Rissausbreitungsverhalten in homogenen sowie gradierten Strukturen. Ein Schwerpunkt ist hierbei die Weiterentwicklung eines Riss simulationsprogramms.

Was hat Sie motiviert zu promovieren?

Nachdem ich in meinem Hauptstudium endlich Fächer auswählen konnte, für die ich mich wirklich interessiert habe, wuchs meine Begeisterung für die Forschungstätigkeiten. Ein für mich interessantes Thema genauestens zu hinterfragen und daraus neue Schlussfolgerungen zu ziehen, war genau mein Ding. Das Thema „Promovieren: ja oder nein?“ hat sich aber erst bei meiner Diplomarbeit ergeben. Während meiner Forschungstätigkeiten für meine Arbeit hatte ich endlich das Gefühl, eine für mich anspruchsvolle Tätigkeit gefunden zu haben, die mir vor allen Dingen Spaß machte. Eine Promotion hatte ich aber nur für Bereiche in Erwägung gezogen, bei denen mich das Thema auch reizte. Eine wissenschaftliche Karriere um jeden Preis kam für mich nie infrage.

Inwiefern hat Sie die Gleichstellungsmaßnahme, das Peer-Mentoring für Studentinnen, auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt?

Bereits bei meiner Entscheidungsphase für oder gegen eine Promotion hatte ich guten Kontakt zu anderen Frauen, die sich auf den Weg in eine wissenschaftliche Karriere gemacht haben. Von denen habe ich stets guten Zuspruch erfahren und wurde frühzeitig auf spezielle Programme für Frauen in der Wissenschaft aufmerksam gemacht. Insbesondere das Mentoring-Programm für Promovendinnen hat mich zu Beginn meiner Tätigkeiten sehr gut unterstützt. Hier habe ich viele gute Ideen, Hinweise und vor allem positives Feedback bekommen, meinen Weg so und nicht anders weiter zu gehen.

Deshalb habe ich auch gerne an dem Peer-Mentoring-Programm als Mentorin teilgenommen, um meine Erfahrungen als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit anderen zu teilen.

Was schätzen Sie (rückblickend) an der Universität Paderborn als Arbeitsort besonders?

Als durch und durch gestandene Paderbornerin war es natürlich naheliegend, hier an der Universität zu studieren und zu promovieren. Neben den doch sehr angenehmen und vor allem verlässlichen Arbeitszeiten war es mir ein großes Anliegen, in der Nähe meiner Familie zu arbeiten. Als Alleinerziehende von zwei Töchtern ist mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein sehr wichtiges Anliegen. Vor allem bei unvorhersehbaren familiären Terminen ist es an der Uni nahezu kein Problem, die Arbeitszeit spontan anzupassen. Auch die Option auf Homeoffice kommt einem hier und da gut entgegen. Besonders positiv ist mir aber die Kinderbetreuung in den Schulferien aufgefallen. Wo sonst hat man schon den Luxus, seine Kinder gut und günstig in den Ferien untergebracht zu wissen, hat doch jeder Berufstätige nur eine begrenzte Anzahl an Urlaubstagen, die bei weitem die Schulferien nicht abdecken können.

„Nur Mut!“

Was würden Sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere, mit auf den Weg geben?

Es ist erstaunlich, was du alles schaffen kannst, wenn du nur den Mut hast, es zu versuchen.

4 | FORT- UND WEITERBILDUNG

COACHING FÜR NEUBERUFENE

Seit 2012 wird an der Universität Paderborn ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings angeboten.

Das Coaching-Angebot zielt darauf ab, neuberufenen Professorinnen und Professoren einen **optimalen Einstieg in die neue berufliche Position** zu bieten und die **Rollen- und Aufgabenvielfalt als Führungskraft** in vertraulichem Rahmen und mit professioneller Unterstützung zu thematisieren. Das Coaching richtet sich inhaltlich nach den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden aus.

Ziel des Programmes ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position als Professorin oder Professor.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte

www.uni-paderborn.de//universitaet/bildungsinnovationen-hochschuldidaktik/



Aktueller Tätigkeits- & Wirkungsbereich:

Aktueller Tätigkeits- & Forschungsbereich:

4 | FORT- UND WEITERBILDUNG

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

„Karriere als Wissenschaftlerin“

Das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“ beinhaltet verschiedene Workshops und Vorträge, die speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert sind.

Die Workshops der Qualifizierungsreihe finden in deutscher oder englischer Sprache statt und beziehen alle Qualifizierungsstufen und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses ein.

Das Programm wurde im Wintersemester 2006/2007 an der Universität Paderborn implementiert, um **den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern**.

Ziel der Qualifizierungsreihe ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen über den weiteren Karriereweg in der Wissenschaft zu informieren, Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten und fakultäts- sowie statusgruppenübergreifende Netzwerke zu schaffen.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte



4.3

4.4

4 | FORT- UND WEITERBILDUNG

KOMPETENZTEAMS IN DER POSTDOC-PHASE

Zur Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden an der Universität Paderborn Kompetenzteams angeboten.

Dieses sechsmonatige Angebot wurde von der Universität im Jahre 2009 eingerichtet. Die Wissenschaftlerinnen lernen in Kleingruppen, unter externer Anleitung von Trainerinnen und Trainern, das Prinzip der Kompetenzteams kennen und werden mit der inhaltlichen sowie methodischen Handhabung vertraut gemacht.

Ziel der Maßnahme ist es, den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu eröffnen, sich in einem angeleiteten Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte



4.5

4 | FORT- UND WEITERBILDUNG

KOLLEGIALE BERATUNG

für (werdende) Mütter und Väter

An der Universität Paderborn wird seit 2011 eine kollegiale Beratung für (werdende) Väter in der Wissenschaft und seit 2013 eine kollegiale Beratung für (werdende) Mütter aller Statusgruppen angeboten. Die beiden Konzepte unterscheiden sich besonders in ihrer Zielgruppe.

Die kollegiale Beratung für (werdende) Väter richtet sich an Wissenschaftler, die sich mit Vereinbarkeitsthemen wie z. B. dem temporären Ausstieg in der Elternzeit, der partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit oder Rollendivergenzen auseinandersetzen wollen.

Die kollegiale Beratung für (werdende) Mütter gibt Teilnehmerinnen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit, sich über ihre Doppelrolle als z. B. Mutter und Berufstätige bzw. Studentin sowie die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und sich mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung gegenseitig zu unterstützen.

Die Beratung wird für Studentinnen, Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Postdocs, Juniorprofessorinnen und Professorinnen angeboten.

Weitere Informationen:

www.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte



KOMMENTARE

Prof. Dr. Merle Tönnies

Professorin für Anglistik, Literatur und Kulturwissenschaft,
Institut für Anglistik und Amerikanistik,
Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Welchen Stellenwert besitzen die an der Universität angebotenen Gleichstellungsmaßnahmen für Sie?

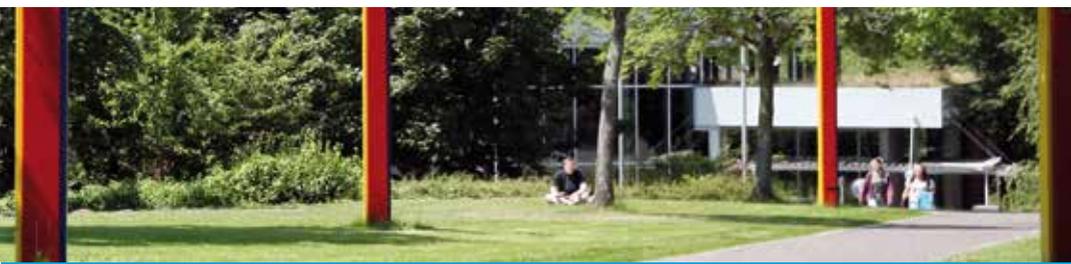
Diese Maßnahmen haben einen sehr hohen Stellenwert – nicht nur aus einer abstrakten gleichstellungsorientierten Perspektive, sondern auch ganz konkret durch die verschiedenen Gender-Förderlinien und durch das Genderstipendium. Diese Förderungen kamen oft in ganz entscheidenden Phasen der Projekte, die sonst zumindest nicht so geradlinig hätten realisiert werden können. Die Förderlinie II hat darüber hinaus in meinem Bereich schon zu einer interessanten Vernetzung von Arbeiten verschiedener Qualifikationsstufen und gegenseitiger Unterstützung geführt.

Ein gesteigerter Professorinnenanteil ist ein bundes- und landesweites Ziel – wie können die Gleichstellungsmaßnahmen dabei gezielt unterstützen?

Durch die Ausdifferenzierung der Maßnahmen in die unterschiedlichen Förderlinien gibt es eine sehr spezifische Passung zu den verschiedenen Phasen einer wissenschaftlichen Karriere. Diese Maßnahmen können konkret helfen, Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen und (meist versteckte) Nachteile auszugleichen, die Doktorandinnen und Habilitandinnen z. T. immer noch erfahren. Außerdem begünstigt die Förderung den Aufbau eigener wissenschaftlicher Netzwerke, die für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung unerlässlich sind.

Inwiefern würden Sie (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen empfehlen, die Maßnahmen in Anspruch zu nehmen?

Ich würde jeder (Nachwuchs-)Wissenschaftlerin raten, sich über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu informieren und sich zu bewerben, wenn eine Maßnahme zu ihrer aktuellen persönlichen Situation passt. Meiner Erfahrung nach bestehen reelle Chancen, eine Förderung einzuwerben. Die positiven Effekte eines solchen Erfolgs reichen weit über die, sicher sehr wichtige, finanzielle Unterstützung und die Außenwirkung hinaus. Ich habe oft beobachtet, wie sehr Ermutigung und Bestätigung des eigenen Projekts sowie des Karrierewegs durch die Förderung das Selbstbewusstsein von Doktorandinnen und Postdocs stärken und neuen Schwung für die wissenschaftliche Arbeit geben.



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN & KONTAKT

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Paderborn
Irmgard Pilgrim
Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
irmgard.pilgrim@uni-paderborn.de

REDAKTION

Anke Riebau
Irmgard Pilgrim
Dr. Julia Steinhausen

LAYOUT & SATZ

www.anne-gebhard.de

DRUCK

www.europadruckerei.de

BILDNACHWEIS

Fotos Universität Paderborn:
Universität Paderborn / Rutenburgs

Grafik:
Fotolia (www.fotolia.de)
#136835072 | © burstfire

Titelfotografie:
Anke Riebau

Porträtfotografie:
Verena Neuhaus
www.verena-neuhaus.de

Außerdem:

Prof. Dr. Sonja Herres-Pawlis:
Peter Winandy

Dr. Charis Goer:
Vincent Leifer / van ryck Fotografie

Prof. Dr. Sandra Aßmann:
Tim Kramer / RUB

Dr. Kathrin Flaßkamp:
Tobias Meyer

Prof. Dr. Silke Grafe:
Daniel Peter

PD Dr. Claudia Lillge:
Jörn Glasenapp

Mona Mombeck:
Stephan Schwenker / picas Fotografie

Stand: Mai 2018

KOMMENTARE

„Der Blick über den Tellerrand ist für den differenzierten und reflektierten Umgang mit der eigenen Forschung unverzichtbar, und ich bin für die Möglichkeit dieses ungezwungenen Austausches sehr dankbar.“

Teresa Brandt | Doktorandin des Historischen Instituts, Fakultät für Kulturwissenschaften

„Das Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung der Uni Paderborn ermöglicht mir nun, mich finanziell unabhängig auf die Promotion zu konzentrieren und mein Projekt zügig voranzubringen.“

Ulrike Heydt | Lehrende an der Hochschule für Musik, Detmold; Stipendiatin des Genderstipendiums

„Die Mentoring-Programme der Universität Paderborn bieten eine Plattform, um eigene Stärken einzubringen, sich weiterzuentwickeln und in einer Gruppe eine gegenseitige Förderung und Inspiration zu erfahren.“

Isabelle Leitloff | Wiss. Mit. Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwiss., Fakultät für Kulturwissenschaften

„Das Mentoring-Programm hat mir die Möglichkeit gegeben, mir über meine zukünftigen Ambitionen in Forschung und Lehre klar zu werden und mich darin bestärkt, auch weiterhin interdisziplinär zu arbeiten.“

Dr.-Ing. Britta Schramm | Akademische Rätin in der Angewandten Mechanik (FAM), Fakultät für Maschinenbau