

Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen

Die UMR, die JLU und das MPIterMic vertreten als Arbeitgeber/innen das Prinzip der Chancengleichheit. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt dabei auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf dem Mentoring von Nachwuchswissenschaftler/innen.

Vereinbarte Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen:

- Alle Promovierenden haben ein interdisziplinär besetztes Thesis Advisory Committee. Die Promovierenden machen Vorschläge für die Besetzung in Rücksprache mit ihren Supervisor*innen und fragen die entsprechenden PIs an. Das TAC besteht aus ihrem/ihrer Supervisor/in und zwei weiteren Advisors*. Mindestens eine/r davon sollte aus Tree-M sein (und für MPI Studierende mindestens eine Person eine Frau sein); die beiden Advisors und der/die Supervisor/in dürfen nicht aus der gleichen Arbeitsgruppe kommen. Wenn weitere Expertise benötigt wird, kann ein/e weitere/r Advisor* rekrutiert werden. Expertise und Unabhängigkeit von dem/der Supervisor/in sollten die wichtigsten Entscheidungsmerkmale sein. Es liegt in der Verantwortung der Promovierenden, die jährlichen Meetings ihrer TAC zu organisieren. Im ersten Meeting in 2023 sollen die Studierenden ihr Proposal vorstellen, in den weiteren jährlichen Meetings dann ihren Fortschritt. Die Promovierenden sind verpflichtet, die Projekt Koordination über die TAC Meetings zu informieren.
- Postdocs müssen sich neben ihrem Mentor / ihrer Mentorin einen weiteren Advisor* aus Tree-M suchen und jährliche Entwicklungsgespräche führen. Die Advisor* müssen unabhängig sein, d. h. sie dürfen nicht in der gleichen Arbeitsgruppe tätig sein wie der/die Mentor/in. Auch hier sind Expertise und Unabhängigkeit die wichtigsten Entscheidungsmerkmale. Es liegt in der Verantwortung der Postdocs, die jährlichen Entwicklungsgespräche zu organisieren und die Projekt Koordination darüber zu informieren.
- Die Teilnahme an strukturierten Promovierenden Programmen wird in den entsprechenden Fachbereichen gefördert. Unabhängig vom Geschlecht wird bei allen Promovierenden und Postdocs für die Teilnahme an fachlichen Seminaren und überfachlichen Workshops von Graduiertenschulen, der MARA, der DHV u. a. geworben. Etwaige Teilnahmegebühren werden auf Antrag erstattet, wobei weibliche und gender-nonkonforme, sowie auf Basis der Herkunft, etwaige Behinderung oder aus anderen Gründen gleichstellungsbedürftige Nachwuchswissenschaftler*innen prioritär berücksichtigt werden.

- Vortragsreihen oder Softskill-Workshops sollen nach Wunsch und Bedarf durch die Nachwuchswissenschaftler*innen selbst organisiert werden, wobei sie von der Projektkoordination unterstützt werden.
- Methoden-Workshops sollen von allen Arbeitsgruppen, die an Teilprojekten beteiligt sind, im Rotationsverfahren angeboten werden, sodass alle Nachwuchswissenschaftler*innen Einblicke in die Methoden der anderen Arbeitsgruppen erhalten.
- Eine Lab Rotation steht allen Nachwuchswissenschaftler*innen in allen am Projekt beteiligten Arbeitsgruppen offen und kann von diesen selbstständig initiiert und organisiert werden. Sie können bei Bedarf durch die Projektkoordination unterstützt werden.
- Anstatt eines strukturierten Mentoring Programms, welches eine ungleiche Mehrbelastung für weibliche und junge PIs bedeuten würde, wird eine „Kultur der offenen Tür“ beworben und aktiv kommuniziert, d. h. alle PIs erklären sich bereit, mit jeder/m Nachwuchswissenschaftler*in über Fragen der Karriereplanung oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sprechen. Dies mindert die Arbeitsbelastung einzelner und eröffnet die Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftler*innen, Menschen, die ihnen ein Vorbild sind, aktiv anzusprechen.
- Auf jährlich stattfindenden Treffen stellen die Nachwuchswissenschaftler*innen ihre Arbeit im zweiten Jahr in Form eines Posters und im dritten Jahr mit einem Vortrag vor.