

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).

## GSO-Newsletter 2019/1: Diversität und Chancengleichheit



Liebe Scholars, liebe GSO-Interessierte,

[59, männlich, westdeutsch](#) – so sieht derzeit die Mehrheit an der Spitze deutscher Hochschulen aus. Führungspositionen in der Wissenschaft [müssen diverser aufgestellt werden](#) – nur so ist langfristig auch exzellente und kompetitive Wissenschaft möglich. Dabei geht es nicht nur um das Geschlecht, sondern z.B. auch um die soziale Herkunft, das Alter und um internationale Erfahrungen.

**Im Fokus** zu Diversität haben wir u.a. zusammengetragen, was aktuell den Weg in die Chefetage beeinflusst und was eine Hochschulberaterin/Coach für Wissenschaftler\*innen auf diesem Weg den Forschenden rät.

Selbstführung und wichtige Kompetenzen für den Weg in die Führungsposition kann man lernen - zum Beispiel bei der GSO Leadership Academy. Mehr dazu in unseren beiden **Express-Interviews**.

**GSO Highlights:** Tolle Sachen haben die Fellows der Leadership Academy erreicht, im Video berichten sie davon. Neu sind die Fellows des Klaus Tschira Boost Funds – wir sind gespannt, wo wir sie in ein paar Jahren sehen.

Unter den **Opportunities** legen wir euch den Young Investigator Fund der Schering-Stiftung ans Herz. Solltet ihr von einer deutschen Hochschule für ein

Bewerbungsgespräch eingeladen werden, nutzt doch gern das Dr. Wilhelmy-Reisekostenprogramm.

Herzlich grüßen aus Berlin  
Anne & das GSO-Team

## Im Fokus: Diversität und Chancengleichheit

### **"Die gläserne Decke verschwindet nicht durch Stimmtraining"**

Je höher auf der Karriereleiter, desto geringer die Zahl der Frauen. Dr. Ute Symanski coacht Wissenschaftlerinnen, die das ändern wollen. [Zum Artikel](#)

### **Es fehlen Vorbilder und Beratung**

Die Zahl der Professorinnen ist in Deutschland zwar gestiegen, allerdings verdienen sie pro Monat bis zu 650 Euro weniger als ihre Kollegen. Und das ist nicht das einzige Problem von Frauen in der Wissenschaft: Es fehlt sowohl an familienfreundlicheren Forschungsbedingungen als auch an erfahrenen Kolleginnen. [Zum Artikel](#)

### **„Am wichtigsten ist Souveränität“**

Der Darmstädter Soziologe und Elitenforscher Michael Hartmann über die Macht des Habitus und das Ähnlichkeitsprinzip, das Menschen gleicher Herkunft in den Chefetagen zusammenführt. [Zum Interview](#)

### **We're not "women in science" – we're scientists**

Since the establishment of the Nobel Prizes in 1901, there have been only 20 female Laureates in physics, chemistry and medicine – equivalent to only 3.3% of the total Laureates in these scientific disciplines. This figure is concerning – both because it highlights that a vast pool of potential talent that has already gone untapped, and because it underlines that young female scientists face greater challenges in their development. [Full article](#)

Mehr dazu auch auf Zeit Online [„Geschlechterverhältnisse: Wie weiblich ist die Wissenschaft?“](#)

## GSO Highlights

### **Neue Fellows beim Klaus Tschira Boost Fund**

Die Fellows des Klaus Tschira Boost Funds stehen fest. Elf herausragende junge WissenschaftlerInnen erhalten eine Förderung von jeweils bis zu 80.000 Euro. Überzeugt haben sie uns durch innovative Forschungsideen und ihrem Potential. Die Fellows forschen u.a. an Schnittstellen von Bioinformatik und Neurowissenschaften, Medizin und Ingenieurwissenschaften oder Geowissenschaften und Biologie.

Auf unserer Webseite stellen wir die Klaus Tschira Boost Fellowss mit Projektideen und persönlichen Ziele vor. [Zu den Fellow Profiles](#)

## Leadership Academy 2018/2019

Der dritte Jahrgang hat die Leadership Academy erfolgreich in Darmstadt abgeschlossen. 25 exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben sich während der beiden Präsenzphasen in Boston und Darmstadt mit Führungsaufgaben und der persönlichen Karriereentwicklung intensiv auseinandergesetzt.

In vier Monaten kann viel passieren – unsere Fellows haben dazu ein Statement gegeben. [Zum Video der Fellows](#)

## Express-Interviews

**Was ist das besondere an der GSO Leadership Academy 18/19?**

**Wir haben bei unseren Trainerinnen Dr. Katrin Glatzel und Dr. Tania Lieckweg nachgefragt. Die Fellow-Perspektive nimmt Jan Giesinger ein.**



### **Warum ist die Leadership Academy wichtig?**

*In der Leadership Academy kommen Wissenschaftler\*innen aus verschiedenen Disziplinen von unterschiedlichsten Erdteilen zusammen, um sich mit einem Thema zu beschäftigen, das in ihrer bisherigen Karriere wenig Aufmerksamkeit bekommen hat, aber für die Zukunft essentiell ist: Das Thema Führung und Zusammenarbeit. Denn gerade heute ist es wichtig, ein Umfeld zu kreieren, in dem Leistung entstehen kann und der eigene Beitrag sichtbar ist. Dafür braucht es ein Verständnis von Führung, bei dem es um Enabling und nicht um Ansage geht. Und das passt zur Wissenschaft sehr gut.*

### **Was habt ihr dieses Mal von den Fellows gelernt?**

*Begeisterung, Freude und Leidenschaft für das eigene Thema und eine Offenheit anderen Menschen gegenüber sind ein super Startpunkt um in kürzester Zeit aus einer bunt zusammengesetzten Gruppe ein leistungsfähiges Team von 25 verschiedenen Menschen zu machen.*

### **Habt Ihr noch drei Karriere-Tipps an unsere Postdocs?**

*Ziele stecken, flexibel bei der Verfolgung der Ziele bleiben und immer danach suchen, was man selbst wirklich gut kann UND einem Freude macht.*

**Was wären eure alternativen Karrieren, wenn Ihr noch ein Paralleleben hättet?**  
*Wissenschaftlerin, Schriftstellerin, Start-up-Entrepreneurin und Youtuberin.*



**Warum brauchen Postdocs eine Leadership-Ausbildung?**

*Als Postdoc landet man oft in einer Führungsrolle, ohne aber jemals dafür ausgebildet zu werden. D.h. entweder man hat ein natürliches Talent dafür oder man füllt diese Rolle weniger gut aus als man eigentlich dazu in der Lage wäre. Eine Ausbildung, wie zum Beispiel im Rahmen der Leadership Academy, fand ich sehr hilfreich, um über diese Rolle zu reflektieren und Methoden zu erarbeiten, die einem helfen diese Rolle besser wahrzunehmen.*

**Was hat dich an der Leadership Academy besonders überrascht?**

*Ehrlich gesagt fand ich es ungewohnt, dass die Leadership Academy ganz auf Deutsch gehalten wurde. Seit meinem Studium bin ich es gewohnt, dass alles Berufliche auf Englisch stattfindet. Ich fand es aber sehr gut, dass es auf Deutsch war, da es bei den meisten um einen beruflichen Umbruch geht, was ja auch ein sehr persönliches und emotionales Thema ist. Obwohl alle Teilnehmer sehr gut Englisch sprechen, denke ich, dass es ein Vorteil ist sich bei diesem Thema in seiner Muttersprache austauschen zu können.*

**Was hast du gelernt, das du gerne mit anderen Postdocs in einer ähnlichen Situation teilen möchtest?**

*Eine wichtige Erkenntnis, die mir aber auch schon bei anderen Gelegenheiten kam, ist, dass die meisten Postdocs doch in sehr ähnlichen Situationen stecken. Neu bei der Leadership Academy war für mich jetzt, dass ich das gleiche Gefühl selbst dann hatte, als ich mit Postdocs aus ganz unterschiedlichen Disziplinen sprach.*

**Hast Du einen weiteren persönlichen Karriere-Tipp?**

*Es ist immer gut mit Leuten zu reden.*

**Was wäre deine alternative Karriere, wenn Du noch ein Paralleleben hättest?**

*Ich würde etwas mit Machine Learning / Data Scientist machen. Ich denke die*

*Methodik ist sehr ähnlich wie in der Wissenschaft, aber man ist nicht so sehr an die engen Strukturen gebunden.*

## Oppertunities

### Förderprogramme, Events & Karrierewissen

#### Förderprogramme

##### **Dr. Wilhelmy-GSO-Reisekostenprogramm**

Reisekostenförderung für deutsche Hochschulen, die BewerberInnen aus dem Ausland einladen möchten

[Informationen und Fördermodalitäten](#)

##### **Young Investigator Fund 2019**

The Schering Stiftung and the Fritz Thyssen Stiftung offer start-up grants to fund promising research ideas by young scientists. Support is provided for projects in the fields of biochemical, neuroscience or immunological basic research with biomedical implications. The program is explicitly aimed at highly motivated young investigators who want to start an independent career and pursue their own research ideas that differentiate from the research topic of the supervisor.

**Application Deadline: 15. April 2019**

[More information](#)

#### Events

##### **#fempostdoc# Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase:**

##### **Das Barcamp – Nürnberg, 3./4. Juli 2019**

Mit zunehmender Qualifikationsstufe sinkt der Anteil der Frauen in der Wissenschaft. In den Jahren nach der Promotion gehen Frauen häufig für die Wissenschaft verloren – die sogenannte leaky pipeline. Wir suchen bei unserer Veranstaltung nach Möglichkeiten, Frauen in der PostDoc-Phase zu unterstützen.

[Infos und Anmeldung](#)

##### **Zeit SCIENCE CAMP 2019 in Bochum**

Für Doktorand\*innen, Postdocs, Absolvent\*innen und Student\*innen, die etwas bewegen möchten. Beim Zeit SCIENCE CAMP 2019 gibt es inspirierende Live-Talks, interaktive Ausstellungsfläche mit interessanten Ausstellern und potenzielle Arbeitgebern. Erfahrt wo ihr mit wissenschaftlichen Background an spannenden Themen arbeiten könnt und meldet euch jetzt an.

**Termin: 01.07.2019 in der Ruhr-Universität Bochum**

**Teilnahme: Kostenlos**

## Karrierewissen

### **Good Communication Skills: Open Ended Questions**

Good communication skills will help you handle difficult conversations with employees. So, how do you go about preventing conflict and positively motivating people? [More](#)

### **How to start giving difficult feedback**

Delivering negative feedback is hard—especially when you're seen as a "the positive person" on your team. Here's how to start doing it more regularly. [More](#)

### **How to Speak Up When It Matters**

Speaking up is hard to do. You see something ethically questionable. Notice someone not being included. Run up against offensive speech. Disagree with an opinion that's all too quickly become consensus. Want to add a different idea to the decision-making process. [More](#)

### **How to Change an Unhealthy Department Culture**

It can make the difference between a high-performing collegial unit and one riven by factions, rivalries or unproductive friction, argue Elizabeth A. Luckman, Robert A. Easter, C. K. Gunsalus and Nicholas C. Burbules. [More](#)

### **Why a postdoc might not advance your career**

Two studies reiterate that very few postdoctoral researchers land academic posts — and suggest that the skills postdocs learn are not sought by employers outside academia. [More](#)



Wenn Sie diese E-Mail (an: {EMAIL}) nicht mehr empfangen möchten, können Sie diese [hier](#) kostenlos abbestellen.

German Scholars Organization e.V.  
Dr. Anne Schreiter  
Friedrichstr. 60  
10117 Berlin  
Deutschland

+49 (30) 2062 8767  
info@gsonet.org  
<http://www.gsonet.org>

Vorsitzender des Vorstands: Prof. Dr. Eicke Weber  
Register: Vereinsregister: Amtsgericht Charlottenburg, Nr. 23086 NZ  
Tax ID: Steuernummer: 027/666/57043