

Recherche Leitfaden

für die Erhöhung von Stellenbesetzungen durch Wissenschaftlerinnen, Stichwort „Active Recruiting“

In der Fakultät sind Wissenschaftlerinnen in allen Karrierestufen meist unterrepräsentiert. Um Frauen für die Wissenschaft in der Fakultät V der Universität Oldenburg zu gewinnen, müssen daher neben der klassischen Stellenanzeige neue Wege, wie „[Active Sourcing](#)“ und „[Active Recruiting](#)“, gegangen werden.

Active Sourcing beschreibt die Quellenrecherche, um für die Forschungsschwerpunkte fachliche Netzwerke, einschlägige Forschungscommunities, Hochschulen und andere Quellen zu identifizieren und für zukünftige Stellenbesetzungen zu pflegen.

Active Recruiting beschreibt den proaktiven Prozess des Forschungsbereichs, der Neubestellungen plant. Die identifizierten qualifizierten, potentiellen Bewerberinnen werden direkt über die geplante Stellenausschreibung informiert. In den identifizierten, einschlägigen Netzwerken und Medien von Wissenschaftlerinnen werden die Stellenanzeigen veröffentlicht.

Vorgehensweise:

Schon vor der Ausschreibung: Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Erstellung des Profilpapiers, Identifizierung der externen Gutachterinnen und bei der Formulierung des Ausschreibungstextes

1. Stellenprofil analysieren und identifizieren, welche Qualifikationen für die Stelle gewünscht werden. Bei Besetzungen von Professuren vor der Ausschreibung auf einen möglichst breiten Ausschreibungstext achten.
2. Suchen nach Kandidatinnen in spezifischen Datenbanken:
AcademiaNet: <http://www.academia-net.org/>
FemConsult: <https://www.gesis.org/femconsult/home/>
MINT-Netzwerke: <https://www.gesis.org/femconsult/infoangebot/netzwerke/mint/>
3. Suche nach geeigneten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Emmy-Noether- oder Max-Planck-Nachwuchsgruppenleiterinnen, VW-Freigeist Fellows oder ERC-Grants.
4. Suche nach Wissenschaftlerinnen in den Tagungsbänden der einschlägigen Fachkonferenzen.
5. Suche nach Kandidatinnen in Social-Networks wie Xing, LinkedIn, ResearchGate.
6. Dokumentation der Rechercheergebnisse.
7. Ansprache des Women Professors Forum in Oldenburg.
8. Ansprache der externen Gutachter/innen, der Wissenschaftler/innen in der BK nach geeigneten Kandidatinnen.

Langfristiges Recruiting:

- Die Rechercheergebnisse und die Ansprache potentieller Stellenbesitzerinnen dokumentieren
- Aufbau einer strukturierten Datenbank in der Fakultät/den Instituten
- Aktive Suche und Ansprache von jungen Wissenschaftlerinnen auf Konferenzen, Summer/Winter-Schools
- Ausrichtung einer Tagung, eines Symposiums oder eines Workshops für Wissenschaftlerinnen z.B. Hexenküche, Physikerinnen-Tagung

Weitere Schritte zur Förderung des weiblichen Forschungsnachwuchses:

- Hochschullehrende für eine Mentorin/Mentor-Mentee Beziehung begeistern
- Förderung weiblicher Studierender
- Spezielle PostDoc Programme für Wissenschaftlerinnen (siehe auch: https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung_03_20.pdf)
- Attraktivität der Arbeitsumgebung an der Uni Oldenburg steigern, durch z.B. gute Infrastruktur, gute Arbeitsatmosphäre, starken Mittelbau, längerfristige Karriereoptionen, geschlechtergerechte Lehre, u.a.

Best practice Beispiel:

Ist eine Professur zu besetzen, wird frühzeitig über den Verlauf des Verfahrens und über explizite Maßnahmen zur Wahrung von Gleichstellungsaspekten informiert.

Ablauf:

- a) Ein Jahr vorher ein Symposium veranstalten, um die Profilierung der Stellen zu schärfen. Hierfür mindestens 50 % Sprecherinnen einladen, darunter auch explizit solche, in einem Karrierestadium und mit einer Expertise, die für diese Professuren passgenau wären.
- b) Stellenausschreibung unter Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten erstellen
- c) Konstituierung der BK unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes
- d) Ansprache von besonders geeigneten Kandidatinnen durch den Leiter der BK (kann delegiert werden). Recherchieren (s.o.) und Kenntnisse aus den jeweiligen Fachbereichen einfordern. Dokumentieren, wer angeschrieben wurde.
- e) Auswahl der Kandidaten/Innen
- f) Interviews und Vorträge der Kandidat/Innen (ca. 2. Tage)
- g) Vorläufige Reihung der Kandidaten/Innen
- h) Endgültige Reihung nach Eingang der externen Gutachten

Wünschenswert ist ein regelmäßiges gender awareness training, das für anstehende BKs offen ist. Die BK Mitglieder bitten, ebenfalls vorangegangene Teilnahme an einer solchen Fortbildung zu dokumentieren.

©Gleichstellungsbeauftragte der FK5 <mailto:fk5.gleichstellung@uol.de>