

FÖRDERUNG VON
WISSENSCHAFTLER*INNEN
IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE
AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT

„Ich weiß es wohl, bejährt und noch Student, / bemooster Herr! Auch ein gelehrter
Mann / studiert so fort, weil er nicht anders kann.“

Mephistopheles zu Famulus Wagner in Faust II, Johann Wolfgang von Goethe

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

Es gibt sicher in der Geschichte der Analyse des nebenstehenden Textes viele Interpretationen dieser Zeilen, aber im Kontext der modernen Wissenschaften kann man das auch als Synonym der Notwendigkeit kontinuierlicher Auseinandersetzung mit dem Inhaltlichen der Wissenschaft und dem fortwährenden Bedarf der Weiterqualifikation im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere deuten. Gerade Letzteres zu erkennen, zu akzeptieren und kreativ zu nutzen, ist in der komplexen Struktur, der modernen Wissenschaft, nicht einfach – mit ihren vielen Facetten, die von der Forschung bis hin zur administrativen Verwaltung und der sich daraus ergebenden Vielfalt von Berufs- und Karriereperspektiven reichen.

Dies in den Blick nehmend, hat sich die Goethe-Universität mit der Verabschiedung des Konzepts zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und der Entwicklung von dafür notwendigen Strukturen und Formaten der Herausforderung gestellt, den wissenschaftlichen Beitrag unserer jungen Kolleg*innen zu würdigen und sie in ihrer wissenschaftlichen Eigenständigkeit und Eigenverantwortung zu fördern, ihnen bedarfsgerechte Angebote zur Weiterqualifikation, Beratung und zum Mentoring zur Seite zu stellen und sie gerade an den Übergängen zwischen Karrierestufen zu unterstützen. Dabei stehen die individuelle Karriereplanung und die eigenbestimmte Gestaltung der Karrierephasen im Fokus. Vor diesem Hintergrund erachten wir es als zeitgemäß, die klassischen und trennscharfen Strukturen zwischen Promovierenden und Postdocs aufzulösen und die Förderung dem Bedarf entsprechend auf den individuellen Kenntnisstand zu beziehen.

Natürlich ist und bleibt das zentrale Element der Förderung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase das wissenschaftliche Projekt, das, auf höchstem Niveau und nach höchsten wissenschaftlichen Standards durchgeführt und begleitet durch erfahrene Kolleg*innen, den Grundstein für die weitere Karriere in den verschiedensten Positionen der Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft



legt. Zu seiner Umsetzung sind nicht nur die inhaltlichen und infrastrukturellen Voraussetzungen an der Goethe-Universität in herausragender Weise gegeben, sondern sind auch die Rahmenbedingungen durch Richtlinien und Rahmenordnungen verfasst. Es gilt, diese zu leben und regelmäßig auf ihre Praxistauglichkeit und Aktualität zu prüfen. Das Konzept, welches Ihnen in den Händen liegt, hat viele Mütter und Väter! Ich danke zuallererst den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, die sich in der Arbeitsgruppe auf das Intensivste dieses Thema zu eigen gemacht und konstruktiv dieses Konzept (mit)gestaltet haben. Darüber hinaus danke ich den Mitgliedern der Senatskommission für die Belange von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und des Senats für die konstruktive Mitarbeit und die Bereitschaft, gemeinsam eine Struktur zur Förderung der jungen Kolleg*innen zu schaffen (und zu finanzieren), und nicht zuletzt den Kolleg*innen aus GRADE, FuN, dem Gleichstellungsbüro, dem RSC, PE/OE und vielen anderen Einheiten (schauen Sie auf Seite 16!) für die Umsetzung dieses Konzepts.

Liebe Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, ich wünsche Ihnen gutes Gelingen bei der Umsetzung Ihrer Leidenschaft, der Wissenschaft, und hoffe, dass die Goethe-Universität ein Sprungbrett für Sie sein wird.

Ihr Enrico Schleiff

KONZEPT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT

Promovierende, Postdocs in der Orientierungs- und Entscheidungsphase, Habilitierende und Nachwuchsgruppenleiter*innen sind entscheidende Ideen- und Impulsgeber für exzellente Forschung und Lehre von heute und morgen und werden an der Goethe-Universität in Würdigung ihres Beitrags zur Forschung, Lehre und Selbstverwaltung als Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bezeichnet. Die Goethe-Universität ist bestrebt, ihnen unabhängig vom Karriereziel ein optimales Umfeld zur Entwicklung zu bieten. Die Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase betrachtet die Goethe-Universität daher als eine zentrale Aufgabe. Sie will Eigenständigkeit und Kreativität fördern, die Leistungen sichtbar darstellen und attraktive Karriereoptionen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems eröffnen. Mit dem vorliegenden Konzept setzt die Goethe-Universität ihre Überzeugung um, dass eine fachkulturspezifische, interdisziplinäre und überfachliche Unterstützung von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche akademische Weiterentwicklung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase ist. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Begleitung des Karriereprozesses, insbesondere an den Übergängen

zwischen den verschiedenen Karrierephasen: Studium, Promotion, Postdoc-Phase und Professur oder außerwissenschaftlichen oder -universitären Karrieren. Diese Übergänge sind geprägt von Chancen und Herausforderungen, aber auch Ungewissheiten. Die Wissenschaftler*innen bei ihrer Entwicklung, Entscheidungsfindung und den damit verbundenen Umstellungen zu unterstützen, bildet eine Basis unseres Konzeptes. Darüber hinaus will die Goethe-Universität individuelle Kompetenzen, Kreativität, Analyse- und (Selbst-)Kritikfähigkeit fördern. Sie sind Grundlage für die Entwicklung und Stärkung von Führungspersönlichkeiten, die zur mitverantwortlichen und verantwortungsvollen Zukunftsgestaltung von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft unabdingbar sind. Für die Wissenschaftler*innen in diesen Karrierephasen wird die Goethe-Universität ihre Unterstützungsangebote weiterentwickeln und in einer kohärenten Struktur zusammenführen, die eine auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Förderung ermöglicht.¹ Die Verantwortung für die Umsetzung des Selbstverständnisses der Goethe-Universität liegt dabei gleichermaßen bei den Betreuenden, den Fachbereichen und den zentralen Institutionen.

¹ Einen Überblick über bestehende und geplante Förderinstrumente gibt die „Übersicht über die Förderangebote der Goethe-Universität für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase“.

INHALT

1.	ZIELE	6
	1.1 Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung	
	1.2 Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen	
	1.3 Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zwischen Qualifikationsphasen	
2.	ETABLIERTES ANGEBOT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE	10
3.	NEUE STRUKTUR DER FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE	13
	3.1 GRADE ^{Support}	
	3.2 GRADE ^{Research Units}	
4.	ZUSAMMENFASSUNG	19
	IMPRESSUM	20

1. ZIELE



Die Goethe-Universität will Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bei ihrer wissenschaftlichen Entwicklung so begleiten und fördern, dass sie ihren individuellen Persönlichkeiten, Potentialen und Zielvorstellungen entsprechende Karrierewege erfolgreich beschreiten können. Das Konzept basiert auf einem pluralistischen Karriereverständnis, das eine Vielzahl von universitären und außeruniversitären Karrierewegen als gleichwertig betrachtet. Neben der Qualifizierung für das Berufsziel einer Lebenszeit-Professur umfasst das Konzept daher ein Angebot für den Erwerb von (Zusatz-)Qualifikationen für alternative universitäre Karrierewege, beispielsweise innerhalb des Wissenschaftsmanagements, der Lehre, in Bereichen der Forschungs-, Informations- oder Infrastruktur, sowie für außeruniversitäre Karrierewege bspw. in der Wirtschaft (auch als forschende Tätigkeit), der Industrie, innerhalb der Wissenschafts-

organisationen, des öffentlichen Dienstes oder der Medien- und Verlagswelt. Die Ziele, die die Goethe-Universität mit ihrem Konzept für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase verfolgt, sind:

- (i) Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung
- (ii) Stärkung der Transparenz und Qualität von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen
- (iii) Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen.

Die Goethe-Universität ist bei der Förderung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase zweistufig aktiv. Auf individueller Ebene werden Förderinstrumente für die wissenschaftliche Arbeit und für den Karriereprozess verbessert und erweitert. Auf institutioneller Ebene werden bereits vorhandene Strukturen weiterentwickelt, um eine kohärente, transparente und fördernde Kultur zu etablieren.



1.1 Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung

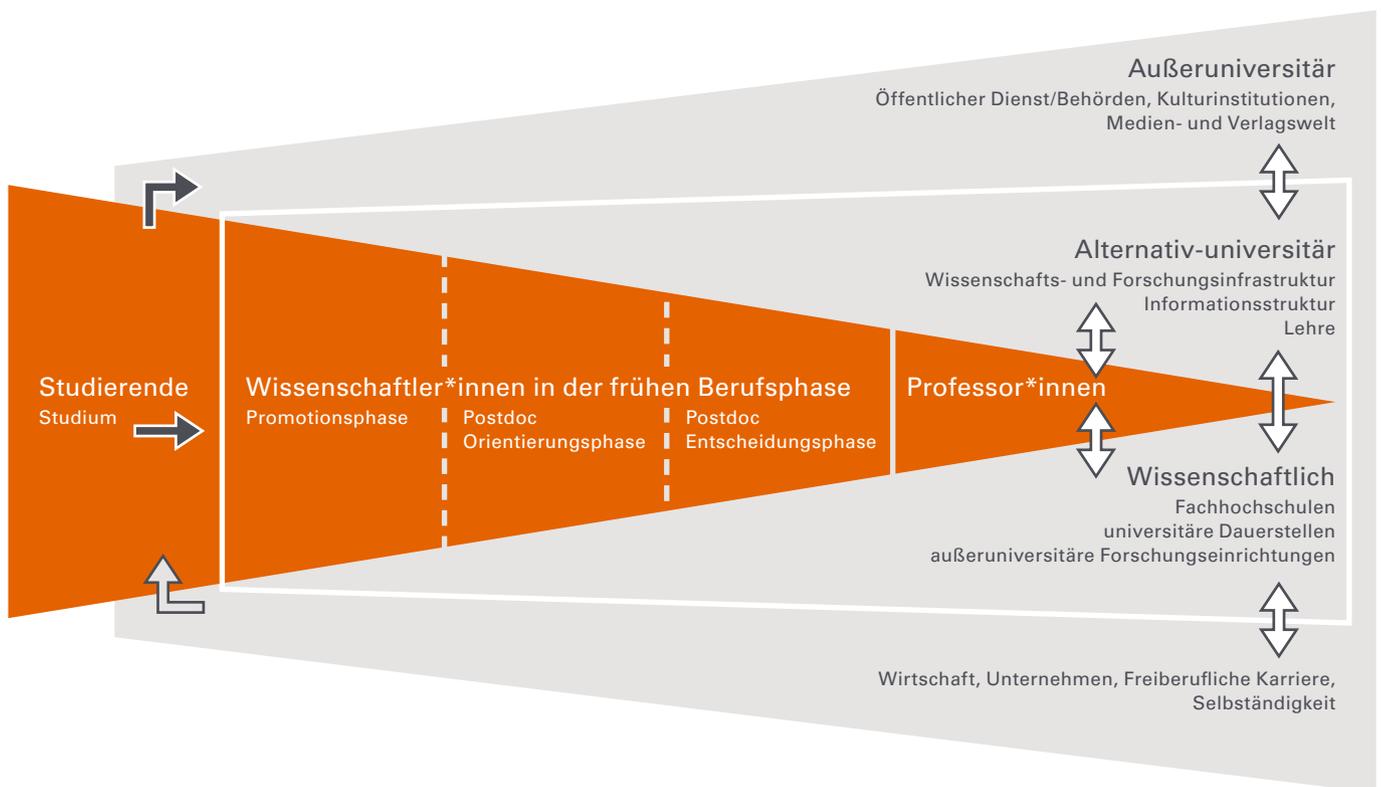
Es ist das Selbstverständnis der Goethe-Universität, „Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in das fachliche und interdisziplinäre Forschungsfeld zu integrieren und die Eigenständigkeit [...] im fachlichen Kontext zu stärken“². Zentral dafür ist die wissenschaftliche Qualität der Forschungsprojekte, eine maßvolle Integration in Lehre und Selbstverwaltungsprozesse und die Stärkung der Eigenverantwortung, damit Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase ihre Potentiale weiterentwickeln, ihre Profile schärfen und Kompetenzen stärken können. Das erste Ziel des Konzepts ist folglich die Förderung wissenschaftlicher Eigenständigkeit und Eigenverantwortung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase.

1.2 Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Betreuungsstrukturen

Die Transparenz über Verfahren und verlässliche Arbeitsbedingungen sind ein zentrales Anliegen der Goethe-Universität. Sie ermöglichen Betreuten und Betreuenden ein gemeinsames, konstruktives, erfolgreiches Arbeiten. Die Goethe-Universität wird allen Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und Betreuenden Zugang zu den diversen zentralen und dezentralen Strukturen und Förderinstanzen ermöglichen. Dabei sollen die Maßnahmen „darauf ausgerichtet sein, sowohl mehr Transparenz über mögliche Karrierewege zu etablieren als auch gezielte fachspezifische Förderprogramme aufzubauen“³. Es werden sowohl zielgruppenspezifische, als auch den gesamten Qualifikationsprozess betreffende Ziele verfolgt. Instrumente hierfür sind bspw. Betreuungsvereinbarungen, Entwick-

² Zielvereinbarung 2016 - 2020 zwischen der Goethe-Universität und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst vom 3. März 2016, S. 22f.

³ Zielvereinbarung 2016 - 2020 zwischen der Goethe-Universität und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst vom 3. März 2016, S. 22f.



lungsgespräche oder Tenure-Tack Verfahren. Folglich ist das zweite Ziel der Förderung von Wissenschaftler*innen in den verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation die Stärkung der Transparenz und Qualität von Qualifizierungsbedingungen sowie Betreuungskultur.

1.3 Bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zwischen Qualifikationsphasen

Die diametrale Entwicklung der Stellensituation an deutschen Hochschulen – stetig steigende Zahl an drittmittelfinanzierten befristeten Stellen vs. gleichbleibende Zahl der Dauerstellen und Professuren⁴ – erschwert die Perspektive von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase im Wissenschaftssystem. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, verstärkt multioptionale Qualifizierung

und flexible Karriereentwicklungen in den Blick zu nehmen. Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sollten bei der Planung ihres Berufswegs genaue Abwägungen zwischen den drei Karriereoptionen treffen (können):

- (1) „wissenschaftliche Karriereoption“, verwirklicht durch eine unbefristete Stelle an der Universität (bspw. Professur) oder an einem Forschungsinstitut
- (2) „alternativ-universitäre Karriereoption“ mit Tätigkeiten im direkten Umfeld der Wissenschaft, bspw. im Wissenschafts- oder Forschungsinfrastrukturmanagement
- (3) „außeruniversitäre Karriereoption“, bspw. in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Diese umfassen forschende wie auch eine Vielzahl anderer attraktiver Karriereoptionen.

⁴ HRK [Rev.: 30.8.2016]: http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/Forschung/konzept_wiss_nachwuchs_hwr.pdf

Abbildung 1: Karriereoptionen

In den verschiedenen Phasen des universitären Karrierewegs ist der Eintritt (angedeutet bei Übergang von Bachelor zu Master, hellgrauer Pfeil), die Fortsetzung (dunkelgrauer Pfeil) oder der Einstieg in Karriereoptionen außerhalb des universitären Pfades möglich (dunkelgrauer gewinkelter Pfeil). Es wird angestrebt, dass im Sinne der Flexibilität diese Übergänge bis in die letzte Phase der Karriere möglich bleiben (weiße Pfeile).

Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sehen sich also einer Fülle von Optionen gegenüber, deren Auswahl ausschlaggebend für ihre Karriereentwicklung und persönliche Lebensplanung ist. Die Goethe-Universität versteht es als ihre Aufgabe, Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase bei diesen wichtigen Weichenstellungen zu unterstützen und ist bestrebt, sie sowohl bei ihrer wissenschaftlichen Entwicklung als auch bei der Ausbildung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen wie Führungsqualität und Managementfähigkeiten zu unterstützen. Diese sind für alle Karriereoptionen wichtig und daher entscheidend bei den Schritten in eine nächste Qualifikationsphase. Als drittes Ziel der Nachwuchsförderung ist daher die bedarfsgerechte Gestaltung von Übergängen zu nennen.



2.

ETABLIERTES ANGEBOT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

Die Goethe-Universität begegnet den Herausforderungen und Chancen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase mit einer Vielzahl von Angeboten auf den verschiedenen Ebenen (Tabelle 1). Die Durchführung von wissenschaftlichen Projekten auf höchstem Niveau sowie eine exzellente Betreuung und ein ausgeprägtes Mentoring von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sind zentral für die Gestaltung von Karriereoptionen. Dabei haben die betreuenden Wissenschaftler*innen eine besondere Verantwortung bei der individuellen Ausgestaltung der Förderung. Eine wichtige Stätte für die fachwissenschaftliche Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sind zudem die strukturierten, zum Teil drittmittelgeförderten Promotionsprogramme. Auf der Fachbereichsebene werden ebenfalls zahlreiche Förderungen angeboten. Diese tragen zudem die Verantwortung für die Umsetzung der Transparenz von wissenschaftlichen Karrierepfaden, z. B. durch die Verabschiedung von Dauerstellenkonzepten in den Strategievereinbarungen mit dem Präsi-

um oder bei der Umsetzung der universitätsweiten Standards z. B. formuliert in der Betreuungsrichtlinie.

Zentral organisierte Angebote unterstützen die eigenverantwortliche Weiterqualifizierung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Exemplarisch sei hier zunächst die Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) genannt. Gegründet als universitätsweite Graduiertenakademie, bietet sie fächerübergreifende Weiterqualifizierungsprogramme an und unterstützt den Aufbau und die Projekte selbstorganisierter Arbeits- und Forschungsgruppen. Über die Angebote von GRADE hinaus existieren zahlreiche Anlaufstellen zur Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Hierzu zählen bspw. die Abteilung Forschung und Nachwuchs (FuN), die Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE), das Research Service Center (RSC), das International Office (IO) mit dem Goethe Welcome Center (GWC), das Interdisziplinäre Kolleg Hochschuldidaktik (IKH), Unibator oder auch das Gleichstellungsbüro (GB),

1. TABELLE

ETABLIERTE FÖRDERSTRUKTUREN FÜR WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

STRUKTUREINHEIT	WICHTIGE AUFGABEN
Betreuer*in und Mentor*in	Unterstützung bei der Umsetzung des Forschungsprojektes; Beratung in Belangen der universitären Karriereplanung; Unterstützung bei der Analyse der Kompetenzen
Fachbereich	Definition von Standards für Stellenkonzepte, Betreuung, Promotions- und Habilitationsverfahren
GRADE	Strukturierte Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und von etablierten Wissenschaftler*innen
Abt. Forschung und Nachwuchsförderung (FuN)	Strategische Beratung von Wissenschaftler*innen
Abt. Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)	Allgemeines Weiterbildungsangebot
Research Service Center (RSC)	Beratung und Unterstützung bei Drittmittelinwerbung
Gleichstellungsbüro (GB)	Coaching und Training von Wissenschaftlerinnen; Organisation des Zugangs zum Ruth-Moufang-Fonds und zu Mentoring Hessen
International Office (IO)	Beratung zu Finanzierung & Organisation von Auslandsaufenthalten
Goethe Welcome Centre (GWC)	Anlaufstelle für die Beratung internationale Wissenschaftler*innen in nicht-akademischen Angelegenheiten
Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik (IKH)	Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrkonzepten
Schreibzentrum der Geisteswissenschaften	Beratung und Unterstützung des Schreibprozesses
Studium Digitale (SD)	Unterstützung bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten
Abt. PR und Kommunikation (PuK)	Unterstützung bei der Darstellung von Forschungsergebnissen für eine breite Öffentlichkeit
Abt. Private Hochschulförderung (PHF)	Unterstützung bei der Einwerbung von privaten Fördergeldern
Vereinigung von Freunden und Förderern der Goethe-Universität (VFF)	Finanzielle Förderung für Konferenzen und Forschungsprojekte; Würdigung der Leistungen durch Vergabe von Preisen
Alumni-Vereine (AF)	Netzwerkbildung; Beratung zu außeruniversitären Karrieren und finanzielle Unterstützung durch Forschungsförderung und Preise
Frauen mit Format	Netzwerkbildung für Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase mit Interesse an außeruniversitären Karrierewegen
Unibator	Unterstützung bei der Umsetzung von Geschäftsideen



durch das auch der Ruth-Moufang-Fonds und die hessenweite Förderinitiative für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase mit dem Titel „Mentoring Hessen“ koordiniert werden. Darüber hinaus bieten andere Organisationseinheiten oder Organisationen wie die Freunde und Förderer der Goethe-Universität, die Alumni-Vereine der Goethe-Universität und der Fachbereiche, Studium Digitale oder das Schreibzentrum in den Geisteswissenschaften Unterstützung für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase an.

Die hier genannten Beispiele verdeutlichen, dass die Goethe-Universität Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase eine Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten bietet. Diese Förderangebote den Wissenschaftler*innen gebündelt nach dem Prinzip „One face to the customer“ zugänglich zu machen, ist ein Ziel der Weiterentwicklung der Förderung. Durch die Neustrukturierung und Erweiterung von Unterstützungsangeboten sollen die oben formulierten Ziele effektiv und dauerhaft erreicht werden.

NEUE STRUKTUR DER FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

3.

Die Goethe-Universität verpflichtet sich zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Fördermöglichkeiten für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und zur kontinuierlichen Überprüfung der Qualität und Notwendigkeit der etablierten Strukturen. Diese Weiterentwicklung berücksichtigt die existierenden Strukturen und Maßnahmen sowie die definierten Ziele (Tabelle 2 und Abschnitt 1, Ziele i-iii).

Zur Hauptanlaufstelle für die Begleitung der Karriereprozesse von Promovierenden und Postdocs wurde die Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) ausgebaut. Dabei wurde die Nutzung der Angebote weg von einem mitgliederbasierten hin zu einem freien System für alle Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase umorganisiert. Ziel von GRADE ist es, im Zusammenwirken mit den Fachbereichen, dem Senat, den Promovierenden und den Postdocs⁵ qualitative hochwertige Weiterqualifizierungsangebote für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sicherzustellen. Gleichzeitig werden in diesem Rahmen Qualitätsstandards z.B. in der Promotionsbetreuung und -förderung weiterentwickelt und tragen so zur nachhaltigen akademischen Profilbildung der Universität bei. Bei dieser individuell angepassten Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase entsprechend ihren

Prägungen, Potentialen und Karrierezielen kommt GRADE zukünftig in dreifacher Hinsicht eine herausgehobene Bedeutung zu. (1) GRADE koordiniert und organisiert die Förderung von Promovierenden und Postdocs und bietet disziplinären und interdisziplinären Forschungsgruppen eine auf sie zugeschnittene Infrastruktur. Außerdem werden solche Förderinstrumente verbessert und erweitert, die den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in großem Maße Raum für eigenständige Forschungsprojekte bieten. (2) GRADE hält vielfältige Angebote und Services für die Vorbereitung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase auf die vielfältigen Karrierewege bereit, die stetig weiterentwickelt werden. (3) GRADE übernimmt eine Lotsenfunktion für die individuellen Anliegen der Promovierenden, Postdocs und Betreuenden, indem sie die Wissenschaftler*innen an die Stellen in der Universität verweist, die die bestmögliche Unterstützung leisten können. Gemäß dem Leitprinzip „One face to the customer“ vermittelt GRADE die Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase oder die Betreuenden entsprechend deren konkreten Bedürfnissen an die jeweiligen Spezialeinheiten innerhalb der Goethe-Universität. Zur Umsetzung dieser Aufgaben ist GRADE in GRADE^{Support} und GRADE^{Research Units} (GRADE^{RUs}) organisiert.

⁵ Auf Grundlage der geltenden Promotionsordnungen und Habilitationsregelungen.

2. TABELLE

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN BERUFSPHASE

ETABLIERTE STANDARDS	ZIEL	INHALT
Tenure-Track Satzung	(i)	Ermöglichen der frühen Eigenständigkeit in der Professur
KHU-Leitlinie: Gestaltung der Postdoc-Phase	(ii)	Transparente Regeln für die Gestaltung der Bedingungen für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
Rahmenpromotionsordnung; KHU-Leitlinie: Qualitätsstandards für Promotionsverfahren	(ii)	Transparente Regeln für Promotionsverfahren
Stipendienrichtlinie	(i)	Richtlinie zur Transparenz im Umgang mit Finanzierungsoptionen
Leitlinien für die Betreuung von Promotionen an der Goethe-Universität	(i, ii)	Transparente Regeln für die Betreuungsverhältnisse und Betreuungsvereinbarungen während der Promotion
Leitfaden für Betreuungsgespräche	(ii)	Transparente Ausgestaltung von Prozessen
Promovierenden- und Betreuendenbefragung	(i, ii)	Wissensbasis für Weiterentwicklung der Bedingungen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
Dauerstellenkonzept	(ii, iii)	Transparente Darstellung von Karrieremöglichkeiten an der Goethe-Universität
ETABLIERTE STRUKTUREN	ZIEL	INHALT
Partizipationsstrukturen	(i, ii)	Senatskommission für die Belange von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase; Beteiligung im GRADE Vorstand
GRADE ^{Support}	(i-iii)	Zentrale Anlaufstelle zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
GRADE ^{Centers}	(i, iii)	Fachliche Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
GRADE ^{Initiatives}	(i)	Eigenverantwortliche Gestaltung von Netzwerken und Forschungsprogrammen (vormals DocAG)
Fokusprogramm	(i, iii)	Unterstützung der Umsetzung der frühen Eigenständigkeit durch Einwerbung eigener Projektmittel
Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen	(iii)	Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Berufsphase
Preis für beste Promotionsbetreuung	(ii)	Würdigung von Kolleg*innen mit besonderem Engagement in der Promotionsbetreuung
Ombudssystem	(ii)	Qualitätsgesichertes Konfliktmanagement

GEPLANTE STRUKTUREN UND ANGEBOTE

	ZIEL	INHALT
Promovierendenkonvent	(i)	Etablierung einer Partizipationsstruktur für alle Promovierenden der Goethe-Universität unabhängig von der Statusgruppenzugehörigkeit
Zertifizierte Qualifizierung für Führungspositionen	(iii)	Weiterqualifizierungsangebot für Karrieregestaltung für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
Individualcoaching	(i, iii)	Stärkung der Entscheidungsfindung für nächste Karriereschritte durch Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
Weiterqualifizierungsangebote für Betreuende	(ii)	Sicherung der Betreuungsqualität
GRADE ^{Academy}	(i, iii)	Stärkung der promovierten Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase beim Aufbau eigenständiger Forschungsgruppen
Ausweitung von Informationsangeboten	(iii)	Stärkung der Transparenz von Übergangsmöglichkeiten
Universitätsweite Mittelbaubefragung	(i)	Schaffung der Basis für Weiterentwicklung der Bedingungen für promovierte Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase
Promovierenden- und Postdoc-Erfassung	(i-iii)	Transparenz über die Personalstruktur von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase



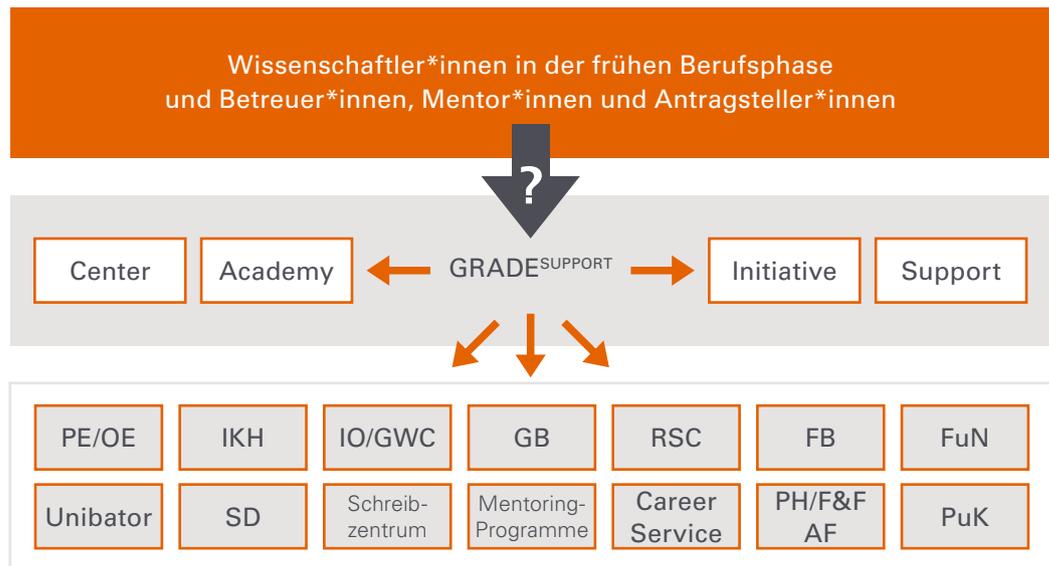


Abbildung 2: „One face to the customer“, Konzept der GRADE

Es wird angestrebt, dass sich alle Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, Betreuer*innen, Mentor*innen und Antragsteller*innen von Drittmittelprojekten mit Fragen die Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase betreffend zuerst an GRADE wenden, um eine Erstberatung zu erhalten und dann an die entsprechenden Stellen in der Goethe-Universität vermittelt zu werden.

3.1 GRADE^{Support}

Alle Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität in der frühen Berufsphase können die Angebote von GRADE^{Support} nutzen.⁶ Dies gilt insbesondere für all jene mit angezeigter oder angenommener Promotion oder befristeter Postdoc-Stelle. Ein weiterer Nutzerkreis der GRADE Angebote sind Wissenschaftler*innen, die Promovierende betreuen oder Verbundförderung zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase einwerben.

GRADE^{Support} übernimmt koordinierende, organisatorische und inhaltliche Aufgaben. Sie bildet ein Kernstück bei der Umsetzung einer zeitgemäßen und dynamisch stets fortzuentwickelnden Struktur zur Quali-

fizierung, Förderung und Betreuung der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. GRADE^{Support} fungiert als Wegweiser für die Anliegen der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und ihrer Betreuer*innen. Entsprechend verweist sie Promovierende, Postdocs und Betreuende bei individuellen Anliegen an die jeweiligen Instanzen innerhalb der Goethe-Universität und koordiniert die Förderangebote für diese Zielgruppen. Zudem unterstützt GRADE^{Support} die GRADERUs organisatorisch.

Des Weiteren bietet GRADE^{Support} fächerübergreifende Qualifizierungsangebote wie Trainings, Workshops etc. zur Vermittlung von „Professional Skills“ sowie Beratungen oder Veranstaltungen zur universitären und außeruniversitären Karriereentwicklung an.

⁶ Die Nutzung der Angebote von GRADE durch Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase anderer Hochschulen oder außeruniversitärer Einrichtungen wird durch Kooperationsverträge geregelt. Letztere regeln auch die Möglichkeit zur Mitgliedschaft dieses Adressatenkreises bei GRADE.





3.2 GRADE^{Research Units}

Das Ziel, wissenschaftliche Eigenständigkeit und Eigenverantwortung zu fördern, wird mit den GRADE^{RU}s verfolgt. Deren inhaltliche Aufgaben umfassen die fachspezifische und interdisziplinäre Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Je nach Ausrichtung und Struktur vergeben die GRADE^{RU}s nach festgelegten Qualitätskriterien Mittel an Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase. Damit ermöglichen die drei folgenden Formen der Research Units den Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.

GRADE^{Center} verknüpfen Forschung und Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in thematisch verwandten Forschungsbereichen, vorzugsweise mit einer fächerübergreifenden Ausrichtung. Vorschläge für GRADE^{Center} werden von etablierten Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität erarbeitet und bieten Promovierenden und Postdocs die Gelegenheit, in den Forschungsschwerpunkten der Goethe-Universität inter- und transdisziplinär zu

forschen und weitergebildet zu werden. Eine GRADE^{Initiative} können Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase selbst beantragen, um vernetzte Arbeitsstrukturen aufzubauen und gemeinsam ein Projekt durchzuführen. Ziel ist es, die Eigeninitiative von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase zu fördern und in einer selbstorganisierten Arbeits- bzw. Forschungsgruppe die Kompetenzen im Bereich Forschung, Publikationen, Wissenschafts- und Konferenzmanagement zu stärken.

Die GRADE^{Academies} bieten Diskussions- und Kommunikationsformate zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Darüber hinaus sollen sie als Impulsgeber für universitäre und gesellschaftlich bedeutsame Herausforderungen fungieren. GRADE^{Academies} sollen eine Ideenschmiede für besonders innovative Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sein. Zunächst wird in diesem Rahmen mit der Johanna Quandt Young Academy at Goethe ein Angebot speziell für Postdocs entstehen. Es soll der Förderung herausragender junger Wissenschaftler*innen in der Zeit nach einem exzellenten Abschluss ihrer Promotion und vor dem Erreichen einer auf Dauer angelegten Stelle im Wissenschaftssystem dienen.



4. ZUSAMMENFASSUNG

Mit dem vorgelegten Konzept der Goethe-Universität zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase wird die erfolgreiche Arbeit von GRADE fortgeführt und umfassend weiterentwickelt. Im Rahmen der Neuorganisation von GRADE wurden zusätzliche Angebote im Hinblick auf die Konturierung inner- und außeruniversitärer Karrierewege geschaffen. Die GRADE^{RU}s und GRADE^{Support} als zwei unmittelbar ineinandergreifende Bereiche bieten dabei den Wissenschaftler*innen wesentliche Unterstützung und Services: Die GRADE^{RU}s schaffen Formate für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, mithilfe derer sie sich wissenschaftlich entfalten und das eigene Profil schärfen können. GRADE^{Support} ergänzt mit fächerübergreifenden Angeboten die Weiterqualifizierung für den inner- und außeruniversi-

tären Bereich. Darüber hinaus ermöglicht die „One face to the customer“-Struktur eine transparente und für alle sichtbare Zugangsmöglichkeit zu allen Förderangeboten der Goethe-Universität. Dadurch können Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen unterstützt werden, ohne Doppelungen in der Struktur aufzubauen.

Mit dem vorliegenden Konzept will die Goethe-Universität Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase in ihrer Karriereentwicklung begleiten. Sie bietet ihnen breite Unterstützung, um ihren fachspezifischen Hintergrund, ihre individuellen Prägungen, Potentiale und Präferenzen zu stärken und so gemäß dem Verständnis und der Überzeugung der Goethe-Universität zu fördern: als Wissenschaftler*innen von heute und Impulsgeber von morgen.



IMPRESSUM

Frankfurt am Main, April 2018

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Prof. Dr. Enrico Schleiff, Katharina Dolata

Grafik, Layout und Satz: grübelwerk e.K.

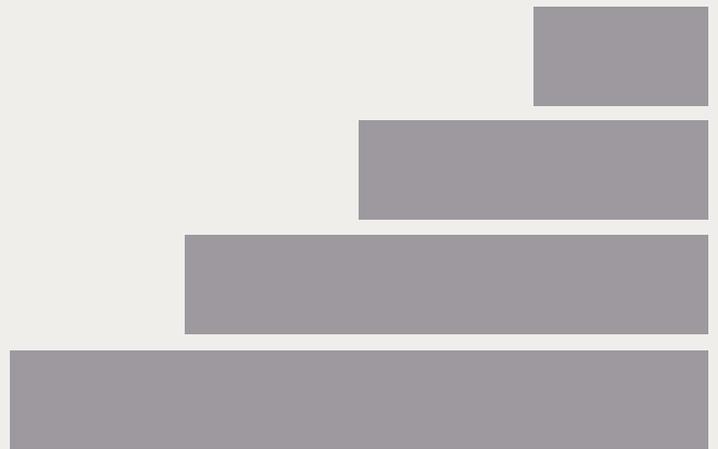
Druck und Bindung: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Bildnachweis: Alex Schwander (S. 3); Elke Födisch, Goethe-Universität
(S. 7), Jürgen Lecher, Goethe-Universität (S. 9); Uwe Dettmar,
Goethe-Universität (S. 12, 15, 17, 18, 20)

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Abteilung Forschung und Nachwuchs
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt am Main

Tel: +49 69 798 12130
forschung@uni-frankfurt.de



ADVANCEMENT
OF **EARLY CAREER**
RESEARCHERS
AT GOETHE UNIVERSITY

"I know you well: a student still, I see, / Mossy Sir! After all, a learned man /
Studies hard, and does the best he can."

Mephistopheles to Famulus Wagner in Faust II, Johann Wolfgang von Goethe

DEAR COLLEAGUES,

There are certainly many interpretations of these lines in the history of the analysis of the adjacent text. In the context of modern sciences, though, this can also be interpreted as vouching for the necessity of an ongoing discussion about the content of research and the continuous need for further qualifications throughout the course of a scientific career. Recognizing, accepting and creatively using the latter is not easy in the complex structure of modern science, with its many facets, ranging from research to administrative work and the resulting diversity of the various occupational and career opportunities.

With this in mind, Goethe University has taken up the challenge of recognizing the scientific contributions of our young colleagues and supporting them in their pursuit of scientific independence and personal responsibility. By adopting the concept for the advancement of researchers who are in the early stages of their careers and by developing the necessary structures and formats for this endeavor, we are able to provide them with need-based offers to help them obtain further qualifications, counselling and mentoring, and to particularly support them as they transition between career stages. Focus is placed on individual career planning and the independent development of their own respective careers. Against this backdrop, we consider it appropriate to dissolve the classical and clearly defined structures between doctoral students and post-docs and to apply this support to the individual level of knowledge and expertise as required.

Of course, the central element of the advancement of researchers who are in the early stages of their careers is and remains the scientific project which, carried out at the highest of levels according to the highest scientific standards and accompanied by experienced colleagues, lays the foundation for further careers in the most diverse positions of science, society and business. In order to implement this, not only are the content and infrastructural prerequisites at Goethe University excellently met, but the



framework conditions are also laid down in guidelines and framework regulations. It is important to live them and regularly check their suitability for practical use, as well as to ensure that they are current and relevant.

The concept that you have before you is the product of the work of many people! First and foremost, I would like to thank the early career researchers who have taken up this topic intensively in their working groups and have constructively co-designed this concept. In addition, I would like to thank the members of the senate commission dealing with the interests of early career researchers and the senate for their constructive cooperation and willingness to jointly create (and finance) a structure for the advancement of young colleagues. Last but not least, I would like to thank the colleagues from GRADE, FuN, the Equal Opportunity Office, RSC, PE/OE and many other units (see page 16) for implementing this concept.

To all of the researchers who are in the early stages of their careers, I wish you success as you pursue your passion and conduct your research, and I hope that Goethe University can act as a launching pad for you and your work.

Yours truly,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enrico Schleiff'. The signature is stylized and written in a cursive-like font.

Enrico Schleiff

CONCEPT FOR THE ADVANCEMENT OF EARLY CAREER RESEARCHERS AT GOETHE UNIVERSITY FRANKFURT

PhD students, post-docs in the orientation phase and decision-making process, habilitation candidates and leaders of junior research groups are all crucial for contributing ideas and inspiration towards the high-quality research and teaching methods of today and tomorrow. In recognition of their research, teaching and academic contributions, Goethe University acknowledges them as early career researchers. Goethe University strives to offer them optimal conditions for their own development regardless of their career goals. Goethe University therefore considers the support of early career researchers as one of its primary objectives. It aims to promote independence and creativity, openly recognize achievements and open up attractive career opportunities both within and outside the academic world. With this concept, Goethe University is implementing its belief that discipline-specific, interdisciplinary and multidisciplinary support is of vital importance for the successful development of early career researchers. Another important aspect is the support with career advancement, especially with

the transitions between different career stages: university degree, a PhD, a post-doc and a professorship or careers outside of research and academia. Such transitions are characterized not only by opportunities and challenges, but also by uncertainty. To support the researchers in their development, decision-making and any changes associated therewith forms the basis of our concept. Furthermore, Goethe University aims to promote individual competencies, creativity, the ability to analyze and the ability to (self-) criticize. These are the foundations for the development and strengthening of leadership personalities which are mandatory for responsibly shaping the futures of academics, business, and society. For researchers who find themselves in these stages of their careers, Goethe University will continue to develop its advancement programs and combine them into a coherent structure, allowing for customized support aimed at individual needs.¹ Supervisors, the departments and central institutions equally share in the responsibility to implement Goethe University's concept.

¹ An overview of the current and planned support mechanisms can be found in the "Overview of Goethe University's Advancement Programs for Early Career Researchers".

CONTENT

1.	OBJECTIVES	6
	1.1 Promoting Independence and Personal Responsibility in Research	
	1.2 Developing Structures of Qualification and Support	
	1.3 A Needs-Based Design for Transitions between Qualification Phases	
2.	AN ESTABLISHED RANGE OF OPPORTUNITIES FOR THE ADVANCEMENT OF EARLY CAREER RESEARCHERS	10
3.	THE NEW STRUCTURE OF SUPPORT FOR EARLY CAREER RESEARCHERS	
	3.1 GRADE ^{Support}	
	3.2 GRADE ^{Research Units}	
4.	SUMMARY	19
	IMPRINT	20

1.

OBJECTIVES

Goethe University wants to accompany and support researchers who are in the early stages of their careers with academic development that successfully moves them closer to their desired career paths according to their individual personalities, potential and goals. The concept is based on a pluralistic career insight, which considers a multitude of academic and non-academic career paths as being of equal value. In addition to offering qualifications for becoming a tenured professor, the concept includes a program for obtaining (additional) qualifications for alternative academic career paths such as in academic management, teaching, research, information or infrastructure, as well as for non-academic career paths such as in business (also in research roles), the industrial sector, within scientific organizations, the public sector, or in the media and publishing industry. As part of its concept for early career researcher support, Goethe University defines three objectives to pursue, as follows:

- (i) Promoting independence and personal responsibility in research
- (ii) Strengthening the transparency and quality of qualification and support structures
- (iii) A needs-based design for career transitions.

Goethe University is actively involved in the advancement of early career researchers on two levels. On an individual level, support mechanisms for academic work and for the career process are being improved and expanded. On the institutional level, existing structures are being further developed in order to establish a culture of coherence, transparency and support.

1.1 Promoting Independence and Personal Responsibility in Research

Goethe University prides itself in “integrating early career researchers into disciplinary and interdisciplinary fields of research and strengthening their independence [...] in disciplinary contexts”². The academic quality of research projects, a gradual integration into teaching and processes of self-management and the strengthening of personal responsibility are essential in enabling early career researchers to develop their potentials, refine their profiles and hone their skills. The first objective of this concept is to promote early career researchers’ independence and personal responsibility in research.

² Target Agreement 2016 - 2020 between Goethe University and the Hessian Ministry of Higher Education, Research and the Arts from March 3rd, 2016, p. 22f.

³ Target Agreement 2016 - 2020 between Goethe University and the Hessian Ministry of Higher Education, Research and the Arts from March 3rd, 2016, p. 22f.

1.2 Developing Structures of Qualification and Support

The transparency of procedures and reliable working conditions are central concerns of Goethe University. This gives researchers and their supervisors the chance to work in a collaborative, constructive and successful manner. Goethe University will provide all researchers who are in the early stages of their careers and supervisors access to various centralized and decentralized structures and institutions. In doing so, the measures will “be designed to establish more transparency concerning possible career paths, as well as to develop a targeted, disciplinary advancement program”³. The goal is to pursue objectives both specific to the target group as well as those that are relevant to the entire qualification process. Examples of these mechanisms include supervisory agreements, development talks or tenure track procedures. Consequently, the second objective in supporting researchers at various phases of academic qualification is the strengthening of the transparency and quality of qualification conditions, as well as of the culture of academic supervision.





1.3 A Needs-Based Design for Transitions between Qualification Phases

The adverse trend in the job situation at German universities (for example the steadily rising number of temporary, third-party funded positions versus the stagnant number of permanent positions and professorships⁴⁾) makes it difficult for early career researchers to envision a career in the academic system. This results in the need to focus more on various opportunities for qualification and flexible career developments. Early career researchers should (be able to) precisely assess three career opportunities when planning their careers:

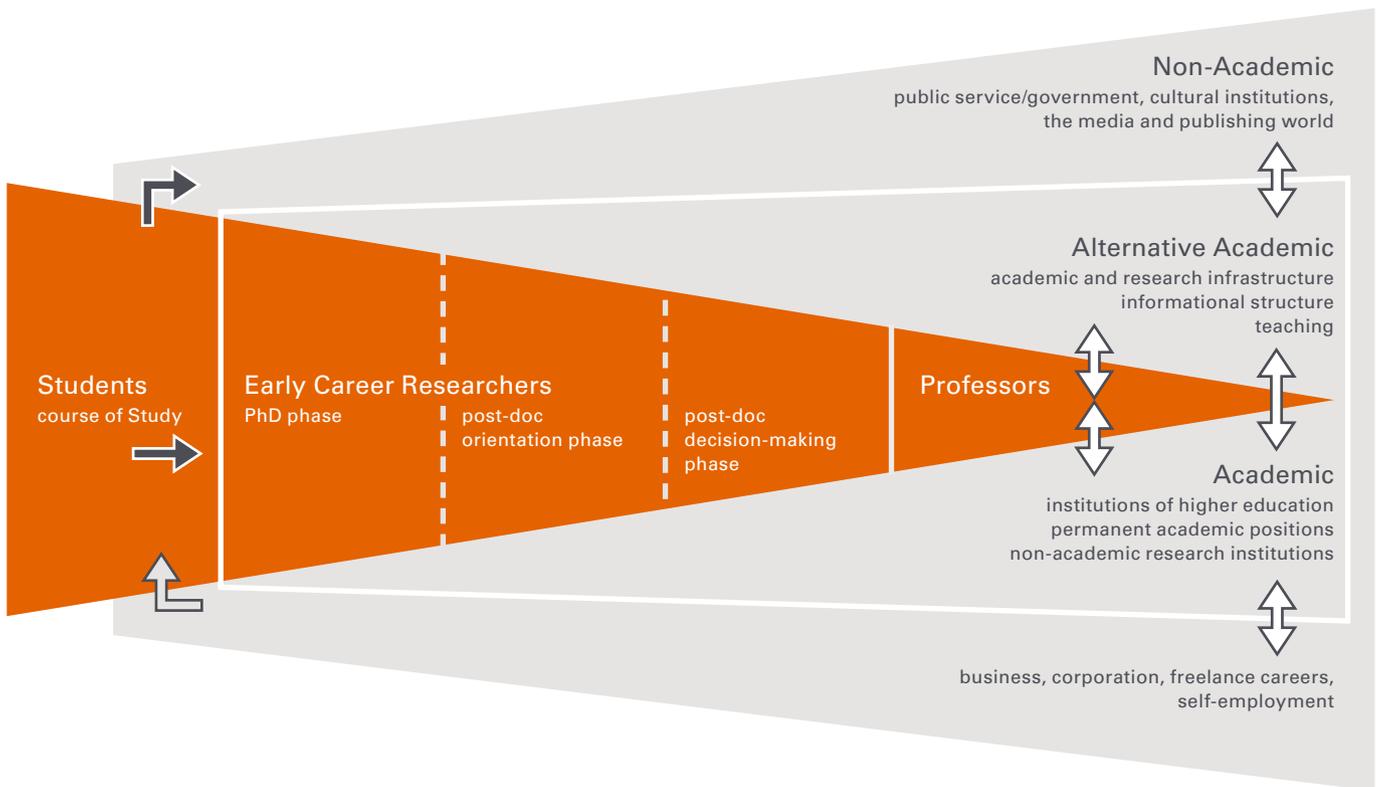


Figure 1: Career Opportunities

The various stages of the academic career path allow for the admission (indicated by the transition from bachelor to master, light grey arrow) continuation (dark grey arrow) and entry into career opportunities outside of the academic path (dark grey, angled arrow). To provide flexibility, it is envisaged that these transitions remain possible up until the final stages of the career (white arrows).

- (1) “academic career opportunities”, achieved with a permanent position at a university (for example a professorship) or at a research institute
- (2) “alternative academic career opportunities” with jobs in the direct vicinity of academia, such as academic or research infrastructure management
- (3) “non-academic career opportunities”, for example in business or in the public sector. These include research opportunities, along with a multitude of other attractive career opportunities.

Early career researchers are thus presented with an abundance of opportunities, the selection of which is decisive for their ca-

reer development and the plans they have for their own personal life. Goethe University sees it as its responsibility to support early career researchers as they make such important decisions, and it is committed to supporting them in their academic development, as well as in the training and strengthening of key competencies such as leadership quality and management skills. These are important for all career opportunities and thus crucial when taking steps towards the next qualification phase. Therefore, the third objective in advancing young researchers is the needs-based design for career transitions.

⁴ HRK [Rev.: 08.30.2016]: http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/Forschung/konzept_wiss_nachwuchs_hwr.pdf

2.

AN ESTABLISHED RANGE OF OPPORTUNITIES FOR THE ADVANCEMENT OF EARLY CAREER RESEARCHERS

Goethe University responds to the challenges and opportunities that early career researchers face with a variety of programs at different levels (Table 1). The implementation of research projects at the highest of levels, as well as excellent supervisory support and a distinct mentoring approach for early career researchers, are pivotal for the design of career opportunities. Scientific supervisors have special responsibility in order to personalize the support provided. Structured PhD programs, partially funded by third parties, are crucial for the academic advancement of early career researchers. Ample support is also offered at the departmental level. The departments also bear responsibility for implementing the transparency of academic career paths, for example through the adoption of permanent position concepts in the strategy agreements with the President's Office, or through the implementation of university-wide standards, for example formulated in the supervisory guidelines.

Centrally organized programs support early career researchers as they pursue professional development training on their own initiative. An example of this is illustrated by the Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE). Founded as a university-wide graduate academy, GRADE offers professional interdisciplinary development training and supports the establishment of self-organized working and research groups as well as their projects.

In addition to the support programs offered by GRADE, there are numerous points of contact open to early career researchers. These include, for instance, the Research Strategy Department (FuN), the Department of Staff and Organizational Development (PE/OE), the Research Service Center (RSC), the International Office (IO) with the Goethe Welcome Center (GWC), the Interdisciplinary College of Didactics in Higher Education (IKH), Unibator or also the Equal Opportunities Office (GB), which is coordinated with the help of the Ruth Moufang

TABLE 1
ESTABLISHED STRUCTURES OF SUPPORT FOR EARLY CAREER RESEARCHERS

STRUCTURAL ENTITY	IMPORTANT TASKS
Supervisors and mentors	Support during the implementation of research projects; Advice regarding academic career planning; Support for strengthening analyzing competencies
Each university department	Definition of standards for job concepts, mentoring practices, and PhD as well as habilitation procedures
GRADE	Structured support for early career researchers and established researchers
Research Strategy Department (FuN)	Strategic advice for professional researchers
Department of Staff and Organizational Development (PE/OE)	General continuing education programs
Research Service Center (RSC)	Advice and support regarding external fundraising
Equal Opportunities Office (GB)	Coaching and training for female researchers; Access to the Ruth Moufang Fund, as well as to Mentoring Hessen
International Office (IO)	Advice regarding funding and organization of stays abroad
Goethe Welcome Centre (GWC)	Point of contact that offers advice to international researchers regarding non-academic matters
Interdisciplinary College of Didactics in Higher Education (IKH)	Support during the development of teaching concepts
Writing Center for the Humanities	Advice and support during the writing process
Studium Digitale (SD)	Support during the implementation of digitalization projects
Department of PR and Communication (PuK)	Support when presenting research findings to the general public
Department of Private University Funding (PHF)	Support regarding fundraising from private donors
The Goethe University Friends and Patrons Association (VFF)	Financial support for conferences and research projects; Recognition of achievements by awarding prizes
Alumni Associations (AF)	Networks; Advice regarding non-academic careers, and financial support through research funding and awards
Frauen mit Format (Women with Stature)	Networks for early career female researchers with an interest in non-academic career paths
Unibator	Support during the implementation of business ideas



Fund and the statewide advancement initiative for early career female researchers called "Mentoring Hessen". Furthermore, other organizational units and organizations, such as the Friends and Patrons of Goethe University, the Alumni Club of Goethe University and the departments, Studium Digitale, or the Writing Center for the Humanities, offer support to early career researchers. The examples provided here make clear

that Goethe University offers a wide range of opportunities to support early career researchers. The goal is to further develop the advancement of early career researchers by providing them with access to advancement programs using a "One face to the customer" approach. By restructuring and expanding the support programs, the objectives outlined above shall be achieved both effectively and permanently.

THE NEW STRUCTURE OF SUPPORT FOR EARLY CAREER RESEARCHERS

3.

Goethe University is committed to the needs-based development of advancement opportunities for early career researchers, including continuous reviews of the quality and necessity of the established structures. This development considers existing structures and measures, as well as the defined objectives (see Table 2 and Figure 1, Objectives i-iii). The Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) will be expanded to become the main point of contact for PhD candidates and post-docs during the career process. In doing so, the programs depart from the member-based system and embrace an open-access system for all researchers in the early stages of their career. The purpose of GRADE is to provide researchers with high-quality professional development training in the early stages of their career in cooperation with the university's departments, senate, PhD candidates and post-docs⁵. At the same time, quality standards, for example in the supervision and support of PhD candidates, are developed in this context and thus contribute to the sustainable academic profile of the university. With such individually tailored support for early career researchers, GRADE will be extremely important in three different

respects depending on their character, potential, and their career goals. (1) GRADE coordinates and organizes support for PhD candidates and post-docs and offers disciplinary and interdisciplinary research groups an infrastructure which is specifically tailored to their needs. In addition to that, support mechanisms, which provide early career researchers with the freedom to work on independent research projects, will be improved and expanded. (2) GRADE offers early career researchers a wide-range of supporting programs and services to help them prepare for the many diverse career paths, and these will be continuously developed. (3) GRADE takes on a "guiding" role for the individual concerns of PhD candidates, post-docs, and supervisors by referring the researchers to the appropriate points of contact at Goethe University that can provide the best form of support. In accordance with the guiding principle of "One face to the customer", GRADE listens to the concrete needs of early career researchers and their supervisors and connects them with the proper entities at Goethe University. GRADE has been organized into GRADE-Support and GRADE^{Research Units} (GRADE^{RUs}) in order to implement these tasks.

⁵ On the basis of the established regulations on doctoral degrees and habilitation.

TABLE 2
MEASURES TO SUPPORT EARLY CAREER RESEARCHERS

ESTABLISHED STANDARDS	AIM	CONTENT
Tenure Track Statute	(i)	Enables researchers to become independent early on in the professorship
KHU guideline: The design of the post-doc phase	(ii)	Transparent rules for designing the conditions that apply to post-doctoral early career researchers
PhD regulations; KHU guideline: Quality standards for doctoral examination procedures	(ii)	Transparent rules for doctoral examination procedures
Scholarship guidelines	(i)	Transparency directive for handling funding options
Guidelines for supporting PhD candidates at Goethe University	(i, ii)	Transparent rules for the supervisory relationships and the supervisory agreement during the PhD
Guidelines for meetings with supervisors	(ii)	Transparent design of processes
Survey for PhD candidates and supervisors	(i, ii)	Knowledge base for the further development of the conditions for early career researchers
Concept for permanent positions	(ii, iii)	Transparent representation of career opportunities at Goethe University
ESTABLISHED STRUCTURES		
Participation structures	(i, ii)	The senate commission dealing with the interests of early career researchers; Membership on GRADE's Board of Directors
GRADE ^{Support}	(i-iii)	Core structure for the advancement of early career researchers
GRADE ^{Centers}	(i, iii)	Professional support for early career researchers
GRADE ^{Initiatives}	(i)	Design of networks and research groups on their own initiative (formerly known as DocAG)
Focus program	(i, iii)	Supporting the practice of early independence through the acquisition of own project funds
Mentoring programs for female researchers	(iii)	Support with career planning for early career female researchers
Award for best PhD supervisor	(ii)	Acknowledgement of colleagues with a special PhD supervisory commitment
Ombudsperson system	(ii)	Quality assured conflict management



PLANNED STRUCTURES AND PROGRAMS

AIM CONTENT

PhD Council	(i)	The establishment of a participation structure for all PhD candidates at Goethe University, regardless of status group membership
Certified qualification for management positions	(iii)	Advanced academic training opportunities for the career planning of graduate early career researchers
Individual coaching	(i, iii)	Strengthening the decision-making process of early career researchers regarding their next career steps
Professional development training opportunities for supervisors	(ii)	Increases and standardizes the quality of supervision to early career researchers
GRADE ^{Academy}	(i, iii)	Strengthening graduate early career researchers as they establish independent research groups
Broadening the range of informational programs	(iii)	Strengthening the transparency of transition opportunities
University-wide survey	(i)	Establishes a baseline a foundation for the development of conditions for PhD early career researchers
PhD and post-doc documentation	(i-iii)	Transparency regarding the staffing structure of early career researchers

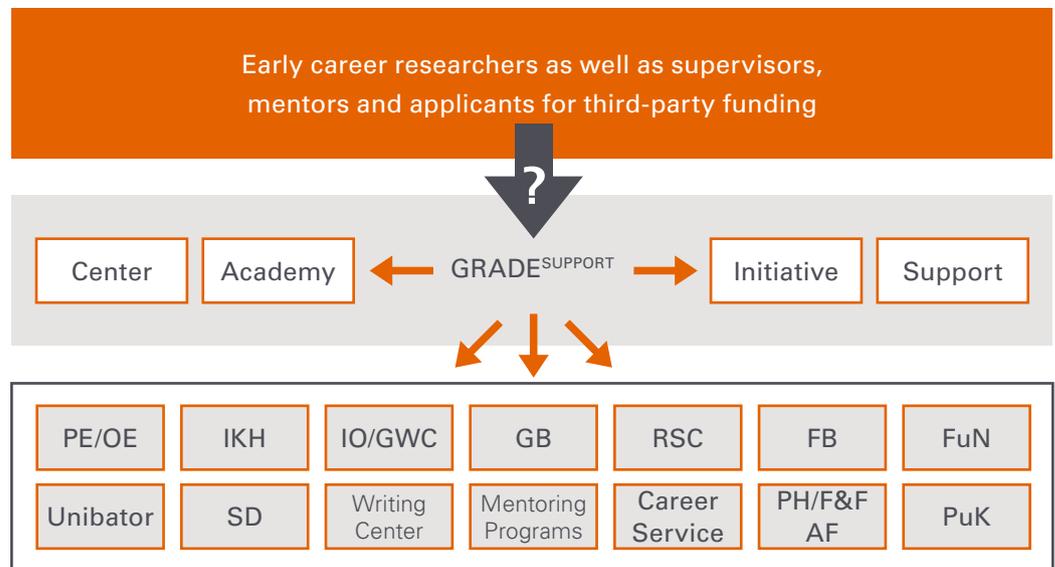


Figure 2: GRADE’s “One face to the customer” approach

It is envisaged that all early career researchers, supervisors, mentors and applicants for third-party funded projects, who have questions regarding early career researchers, first contact GRADE in order to receive an initial consultation. They will then be referred to the appropriate contact at Goethe University.

3.1 GRADE^{Support}

All researchers at Goethe University in the early stages of their careers can use the services offered by GRADE^{Support}.⁶ This especially applies to all those with an indicated or accepted PhD position or a temporary post-doc position. An additional group of GRADE users includes researchers who supervise PhD students or who raise joint research funding for the advancement of early career researchers.

GRADE^{Support} is responsible for matters relating to coordination, organization and content. It is a core component when implementing a modern, dynamic and constantly evolving structure aimed at qualifying, advancing and supervising early career researchers. GRADE^{Support} serves as a guide to help the early career researchers and their supervisors with any concerns that they may have. As such, when specific concerns

arise, it refers PhD candidates, post-docs and supervisors to the appropriate department at Goethe University and coordinates the advancement programs for these target groups. In addition to that, GRADE^{Support} assists the GRADE^{RU}s organizationally. Furthermore, GRADE^{Support} offers interdisciplinary qualification programs such as trainings, workshops, etc. in order to convey professional skills, as well as consultations or events focusing on academic and non-academic career development.

3.2 GRADE^{Research Units}

The goal of GRADE^{RU}s is to promote research independence and personal responsibility. Their content-related tasks include the subject-specific and interdisciplinary qualification and advancement of early career researchers. Depending on their structure and orientation, and in accordance with es-

⁶ The use of GRADE’s programs by early career researchers from other universities or non-academic institutions is regulated through the use of partnership agreements. The latter also regulate the possibility of becoming a member of this target audience with GRADE.

tablished quality criteria, the GRADE^{RUs} will award funding to early career researchers. The following three forms of Research Units thus enable early career researchers to work in an independent and personally responsible manner.

GRADE^{Centers} link up research and the advancement of early career researchers in subject-related research areas and preferably do so by using an interdisciplinary approach. Established scholars at Goethe University submit proposals for GRADE^{Centers} that offer PhD candidates and post-docs the opportunity to conduct interdisciplinary and transdisciplinary research within the university's main areas of research. It also offers them the chance for personal development.

Early career researchers can propose a GRADE^{Initiative}, in which they jointly carry out a project built on interconnected networks. The goal is to support the researcher's own

personal initiative and, by means of a self-organized working and/or research group, to strengthen their skills in areas such as research, publications, scientific management and conference management.

The GRADE^{Academies} offer various formats of discussion and communication between academics, business and the general public. Moreover, they should serve as inspiration for academically and socially meaningful challenges. GRADE^{Academies} are meant to act as think-tanks for particularly innovative researchers who are in the early stages of their careers. In this context, the Johanna Quandt Young Academy at Goethe will initially develop a program specifically targeted at post-docs. It is intended to support distinguished young researchers in the period between successfully completing their dissertation and before being offered a permanent position in academia.



4. SUMMARY

Goethe University's concept for the advancement of early career researchers builds upon the already successful work of GRADE and develops it further. Together with the reorganization of GRADE, additional programs will be developed that relate to the formation of academic and non-academic career paths. As two directly inter-related areas, GRADE^{RU}s and GRADE^{Support} offer early career researchers a substantial amount of support and services. The GRADE^{RU}s create formats for researchers to further develop themselves academically and refine their own profiles. GRADE^{Support} supplements professional development training opportunities for the academic and non-academic area with interdisciplinary programs. Furthermore, the "One face to

the customer" structure provides everyone with a transparent and visibly accessible opportunity to all of Goethe University's advancement programs. This provides early career researchers with support according to their individual needs, while avoiding structural repetitions as they move along the process.

Goethe University designed this concept to accompany early career researchers as they begin to develop their careers. It offers them a broad range of support to strengthen their areas of academic focus, their individual characteristics, their potential and their preferences and, thus, to foster them according to the understanding and conviction of Goethe University: as the researchers of today and the inspiration of tomorrow.

⁶ The use of GRADE's programs by early career researchers from other universities or non-academic institutions is regulated through the use of partnership agreements. The latter also regulate the possibility of becoming a member of this target audience with GRADE.





IMPRINT

Frankfurt/Main, April 2018

Entity responsible according to the German Press Law:
Goethe University Frankfurt
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, DE-60323 Frankfurt/Main, Germany

Editing: Prof. Dr. Enrico Schleiff, Katharina Dolata
Graphics and Layout: grübelabrik e.K.
Print: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG
Picture Credits: Alex Schwander (p3); Jürgen Lecher, Goethe University (p8, 15);
Uwe Dettmar, Goethe University (p7, 12, 17, 19, 20)

All rights reserved. No part of this book may be reprinted or reproduced or translated or utilized in any form or by any electronic, mechanical, or other means, now known or hereafter invented, including photocopying and recording, or in any information storage or retrieval system, without permission in writing from the publishers.

Goethe University Frankfurt
Research Strategy Department (FuN)
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
DE-60323 Frankfurt/Main

Tel: +49 69 798 12130
forschung@uni-frankfurt.de