

„Schon als Schülerinnen lernen wir, uns mit Leistung durchzusetzen. Für uns Wissenschaftlerinnen ist das genauso wichtig wie Sichtbarkeit und Vernetzung – dabei kann WEB unterstützen.“

Dr. Nicole Schmidt, Leiterin Wissenschaftskoordination

„Mit dem WEB sind wir stärker, präsenter, werden besser wahrgenommen und können unsere Kolleginnen auf dem Weg in Führungspositionen besser beraten.“

Dr. Catriona Clemmesen-Bockelmann, Meeresbiologin

„Eigene Ideen – formulieren und präsentieren, Vertrauen in sie haben und Werkzeuge sowie Informationen finden, um sie umzusetzen. Hier kann WEB helfen.“

Dr. Birgit Quack, Meereschemikerin

„Es gibt so viele exzellente Wissenschaftlerinnen, die es verdient haben, eine langfristige Perspektive in der Wissenschaft auch in Führungspositionen zu bekommen. WEB-Mitglieder können ihre eigenen Karriereerfahrungen weitergeben und Frauen so nachhaltig begleiten und fördern.“

Prof. Dr. Katja Matthes, Meteorologin

„Junge Wissenschaftlerinnen müssen sehen, dass es möglich ist, ihre Ziele zu erreichen, selbst wenn sie manchmal sehr vielfältig sind und auf den ersten Blick widersprüchlich wirken [z.B. Professur und Familie]. Durch das WEB-Netzwerk bekommt man Hilfe, wann man sie braucht, tauscht Ideen und Erfahrungen aus und hat bei alledem noch ein Gefühl von Kameradschaft.“

Dr. Christa Marandino, Meereschemikerin

„Frauen haben mehr als Männer damit zu kämpfen, ein Gleichgewicht zwischen Karriere und Familie zu finden.“

Prof. Dr. Tina Treude, Marine Mikrobiologin

Kontakt: Prof. Dr. Katja Matthes
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel
Düsternbrooker Weg 20 | 24105 Kiel
Tel +49 431 600-4054
womensexecutiveboard@geomar.de
Ideen und Austausch sind jederzeit willkommen!
1. Auflage, November 2013



Women's Executive Board

Das GEOMAR Women's Executive Board (WEB) ist ein Zusammenschluss weiblicher Führungskräfte mit Personalverantwortung aus Wissenschaft und Administration und wurde im Mai 2013 gegründet. Das WEB möchte qualifizierte und motivierte Frauen fördern und ermutigen in der Wissenschaft zu bleiben. Wir wollen Wege aufzeigen, um langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Führungs- und permanenten Positionen zu erreichen. Auf der Ebene der DoktorandInnen, befristeten PostdoktorandInnen und JuniorprofessorInnen zeichnet sich das GEOMAR bereits durch ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern aus, der Anteil der Frauen liegt hier zwischen 40 und 53 Prozent (Stand: Ende 2012). Bei den permanenten Wissenschaftlerstellen und Professuren sind Frauen mit einem Anteil zwischen 8 und 21 Prozent jedoch stark unterrepräsentiert.

Mission Statement

Ziel des WEB ist es, eine moderne gleichstellungsorientierte Institutskultur am GEOMAR zu fördern, an der beide Geschlechter auf allen Ebenen in demselben Maß beteiligt sind.

Das soll erreicht werden durch Folgendes:

- ▶ Anerkennung und Präsentation beruflicher Erfolge von Frauen,
- ▶ Unterstützung der Karrierewege und -perspektiven von Frauen,
- ▶ Förderung transparenter Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen,
- ▶ Begleitung und Mithilfe bei der Umsetzung des Kaskadenmodells und
- ▶ Beratung von EntscheidungsträgerInnen des GEOMARs in Genderfragen.

Konzept

Das WEB versteht sich als Motor und Moderator von unterstützenden Maßnahmen, um qualifizierte und motivierte Frauen in wissenschaftliche Führungspositionen zu begleiten. In enger Zusammenarbeit mit dem Direktorium und anderen Gremien des GEOMAR wird das WEB-Konzept ständig evaluiert und weiterentwickelt. Um eine bestmögliche Förderung von Frauen zu erreichen, sollen auch bereits existierende Angebote wie zum Beispiel das Mentoring Programm der Helmholtz-Gemeinschaft „In Führung gehen“ und das Mentoring Programm „via:mento“ der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel genutzt werden.

Events

GEOMAR Marie Tharp Lecture Series for Ocean Research

Die Marie Tharp Lecture Series ist eine Vortragsreihe, zu der renommierte Wissenschaftlerinnen eingeladen werden, die als Vorbild für Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen können. In Kombination mit dem öffentlichen Fachvortrag gibt es ein Get-Together nur für Frauen. Dort gibt es die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und Karrierepfade zu diskutieren.

Ein- bis zweitägige Seminare

- ▶ Karriereplanung an Universitäten und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Dauer 1 Tag.
- ▶ Bewerbungs- und Berufungstraining, Dauer 2 Tage.
- ▶ Veranstaltungen (Ideenwerkstätten, Podiumsdiskussionen, ...) um Themenschwerpunkte wie z.B. work-life-balance mit Nachwuchswissenschaftlerinnen zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden [Diversity] [...]. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vom 08.08.2008



01

Foto: S. Pohl; S. Wahrn; A. Gall



02

03



01 Im Labor: Fütterung von Muscheln mit Algensuspension



02 Auf Expedition: Mit dem Forschungstauchboot JAGO zu den Gasquellen vor Spitzbergen in 390 Metern Tiefe

03 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Forschungsschiff SONNE

04 Marie Tharp (1920-2006): Mit ihren Vermessungen des mittelatlantischen Rückens trug sie entscheidend zur Theorie der Plattentektonik bei

05 Prof. Dr. Cindy Lee, renommierte Meereschemikerin, hielt den ersten Vortrag im Rahmen der Marie Tharp Lecture Series im GEOMAR

05