

Workshop [Session 1]

1.1 Von der Idee zur Ausgründung, | [TUM Entrepreneurship & Max-Planck-Innovation](#)

In einer Podiumsdiskussion werden vier Unternehmer von Ausgründungen aus der Max-Planck-Gesellschaft und der TU München von ihren Erfahrungen und ‚lessons learnt‘ berichten. Dabei werden Fragen während des gesamten Gründungsprozesses von der ersten Idee über die Business- und Finanzplanung, die Suche nach Investoren bis hin zum erfolgreichen Start einer Unternehmensgründung aufgegriffen.

1.2 Welche zusätzlichen Kenntnisse sind essentiell für eine erfolgreiche Karriere als Wissenschaftler? | [Dr. Alexander Schiller](#) (Juniorprofessor an der Friedrich Schiller University, Jena) & [PD Dr. Daniel Mertens](#) (Privatdozent an der Universität Ulm), www.SchillerMertens.de

Das moderne wissenschaftliche Umfeld erfordert fortgeschrittene Kenntnisse, die nicht Teil des universitären Standardcurriculums sind. Beispiele sind Projekt-, Zeit- und Konfliktmanagement, Kommunikation, Kreativität, Gruppendynamik, interkulturelle Kompetenz und schriftliche und mündliche Präsentationstechniken. Diese Fähigkeiten können teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am besten von Trainern vermittelt werden, die ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind. Unsere eigene Erfahrung als Forscher und Gruppenleiter ermöglicht es uns, diese Themen mit Fokus auf die Bedürfnisse der Wissenschaftler und mit Beispielen aus dem Alltag im Labor und der Klinik zu behandeln. Dieser Workshop gibt einen ersten Einblick: Scientists need more!

[Prof. Dr. ès sc. Alexander Schiller \(Jun.-Prof.\)](#)

Professor Schiller studierte von 1996 bis 2002 Chemie an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Nach der Promotion an der École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) im Jahr 2006, absolvierte er bis 2009 Forschungsaufenthalte an der University of California, Santa Cruz und an der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (Empa) in St. Gallen. Heute hat er eine Carl-Zeiss-Stiftungs Juniorprofessur für photonische Materialien an der Friedrich-Schiller-Universität Jena inne. Ab 2015 ist er Stipendiat im Heisenberg-Programm der DFG.

[PD Dr. rer. nat. Daniel Mertens](#)

Dr. Mertens studierte von 1990 bis 1995 Biochemie (Diplom) an der Eberhard-Karls Universität in Tübingen. Von 1995 bis 1999 arbeitete er als Wissenschaftler, u.a. am Lehrstuhl für Entwicklungsgenetik in Tübingen und in der angewandten Tumorstudiologie, Abteilung Prof. Harald zur Hausen, am Deutschen Krebsforschungszentrum DKFZ in Heidelberg. Er promovierte von 1999 bis 2002 in der Abteilung Molekulare Genetik des DKFZ (1999 – 2002) und leitete anschließend eine Projektgruppe bis 2006. Danach richtete Dr. Mertens eine Juniorgruppe am DKFZ ein und leitete eine Max-Eder Gruppe der deutschen Krebshilfe an der Uniklinik Ulm, die zur Kooperationseinheit „Mechanismen der Leukämogenese“ fusioniert werden. Im Jahr 2011 erhält er den Venia Legendi in Molekularer Medizin der Universität Ulm.

1.3 Netzwerken für Nachwuchswissenschaftler | [Barbara Wagner](#), freiberufliche Trainerin für Führungskräfte- und Organisationsentwicklung

Persönliche Netzwerke erweisen sich immer wieder als zentraler Wettbewerbsfaktor auf dem Arbeitsmarkt und als unumgängliches Instrument in wissenschaftlichen Kooperationen. Förderliche Netzwerke helfen, die richtigen Kontakte aufzubauen und für die eigenen Karriereschritte gewinnbringend zu nutzen. Gerade im Hinblick auf Karriereanforderungen, wie die Bereitschaft zu internationaler Mobilität, ist es besonders wichtig, das eigene Netzwerk entsprechend zu pflegen, um es dauerhaft für die eigenen Entwicklungs- und Karriereschritte nutzen zu können.

Der Workshop zielt auf die Erkenntnis und das Bewusstsein hinsichtlich der Potentiale von Netzwerken für die eigene Karriere in Wissenschaft oder Wirtschaft. Die Teilnehmer/innen erproben Methoden der Netzwerkexploration und lernen Tools zum Netzwerkaufbau und zur Netzwerkpflge kennen.

[Barbara Wagner](#), Freiberufliche Trainerin, Beraterin und Coach für Führungskräfte- und Organisationsentwicklung

Seit 20 Jahren arbeitet Frau Wagner als lösungsfokussierte und systemische Trainerin, Beraterin und Coach in Unternehmen, wissenschaftlichen Institutionen und Universitäten. Sie hat langjährige Unternehmenserfahrung als Senior Consultant in der Siemens AG und Erfahrung als Wissenschaftsmanagerin an der TU München. Dort baute sie die TUM Graduate School auf und leitete das Projekt des überfachlichen Qualifizierungsprogramms für Promovierende. Als Erwachsenenpädagogin liegen Ihre Schwerpunkte im Aufbau von Führungskompetenzen speziell auch in Projekten, Lebens- und Karriereentwicklung und dem beruflichen Einzelcoaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

1.4 Erwerb von businessrelevanten Kompetenzen | [Barbara Hoffbauer](#), Geschäftsführerin KEPOS GmbH

Junge Postdoktoranden sollen während ihres ersten Postdoc-Abschnitts lernen, selbständig wissenschaftlich zu arbeiten. Sie übernehmen die Eigenverantwortung für ihr Projekt und haben keinen ständigen Betreuer mehr zur Seite. Ihr Ziel ist es, so gute Resultate zu erzielen, dass sie sich damit um eigene Gelder oder weitere akademische Position erfolgreich bewerben können.

Verlassen Postdocs nach dieser ersten Phasen die akademische Forschung, ist ihnen häufig nicht klar, dass sie mehr können als „Wissenschaft“, und sie wissen nicht, was Unternehmen an ihnen schätzen und wie viel dies eigentlich mit Business zu tun hat.

Der Workshop soll einen ersten Eindruck vermitteln, wie man eine Postdoc-Phase nutzen kann, um die eigene Employability zu erhöhen und sich damit auch für nichtakademische Arbeitgeber interessant zu machen. Die Teilnehmer erfahren, welche Businessrelevanz ihre Arbeit und ihre vielen Nebentätigkeiten haben und gewinnen mehr Selbstvertrauen für ihre Suche nach freien Stellen.

[Barbara Hoffbauer](#), Geschäftsführerin KEPOS GmbH

Frau Hoffbauer legte ihre Juristischen Staatsexamen in Passau und München ab. Danach absolvierte sie ein Postgraduiertenstudium in Ökonomie an der EBS in Oestrich-Winkel. Sie bildete sich in Organisationsentwicklung, Coaching und Psychodrama weiter. Frau Hoffbauer blickt auf eine langjährige Erfahrung als Personalleiterin und Personalentwicklerin zurück. Seit 2008 ist sie Inhaberin und Geschäftsführerin der KEPOS GmbH, einem Unternehmen für Personalentwicklung von Wissenschaftlern mit dem Schwerpunkt Lebenswissenschaften. Sie arbeitet als Trainerin und Beraterin für Karrierefragen von wissenschaftlichen Nachwuchskräften

Workshop [Session 2]

2.1 Von der Nachwuchsgruppenleitung bis zur Tenure Track-Professur | Podiumsdiskussion mit Vertretern von MPG und TUM

Der Workshop stellt im Rahmen einer Podiumsdiskussion die Modelle „Max-Planck-Forschungsgruppe“ und „TUM Faculty Tenure Track“ vor. Die Teilnehmer/innen erfahren aus erster Hand alles Wissenswerte zu

- Zielgruppen,
- Bewerbungsabläufen,
- Auswahl- und Berufungsverfahren,
- Ausstattungsumfang,
- Evaluierungsverfahren und vieles mehr.

Zwei Wissenschaftler/innen aus den beide o.a. Karrieremodellen berichten über ihre Erfahrungen, diskutieren Unterschiede in den Modellen und beantworten Fragen der Teilnehmer/innen.

2.2 **„Karriereoptionen und Bewerbung in der Wissenschaft“** | [Mirjam Müller](#), Referentin für Akademische Personalentwicklung, Universität Konstanz

Der Workshop „Karriereoptionen und Bewerbung in der Wissenschaft“ führt in die Rahmenbedingungen für Postdoc Karrierewege in Deutschland ein. Karrieremodelle und Stellentypen werden vorgestellt sowie Befristungsregelungen und Karrierechancen verdeutlicht. Anhand der Qualifikationsanforderungen für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt werden daraufhin Impulse gegeben, wie die eigene wissenschaftliche Arbeit in Bewerbungen präsentiert werden kann. Schwerpunkte:

- Karrieremodelle und Stellentypen
- Befristungsregelungen und Karrierechancen
- Qualifikationsanforderungen für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt
- Bewerbungen in der Wissenschaft

[Mirjam Müller](#), Referentin für Akademische Personalentwicklung, Universität Konstanz
Frau Müller ist studierte Historikerin und Slawistin. Sie arbeitet als Systemischer Coach und Trainerin für akademische Karriereplanung. Dabei blickt sie auf eine langjährige Erfahrung im Wissenschaftsmanagement sowie in der Konzeption und Umsetzung von Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zurück. Seit 2010 ist sie Personalentwicklerin und Inhouse-Coach im Academic Staff Development der Universität Konstanz mit dem Schwerpunkt Postdocs. Seit 2014 ist Frau Müller Sprecherin des Netzwerkes für Personalentwicklung an Universitäten. Im letzten Jahr erschien im Campus Verlag ihr Buch „Promotion - Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft“.

2.3 **Personalerstrategien – die Sichtweise von Unternehmen** | [Florian Bruhns](#), Talent Sourcing & Employer Branding Manager, KWS SAAT AG

Es sollen zielgruppenspezifische Informationen vermittelt werden. Zum Beispiel, welche Möglichkeiten des Einstiegs für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Unternehmen wie KWS SAAT AG bestehen. Dabei soll Wert auf die Herausarbeitung der gesuchten Kompetenz- und Qualifikationsprofile gelegt werden. Wie Bewerbungsprozesse im Unternehmen aussehen. Weiter werden Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung der Karriereplanung beschrieben und in Diskussionen miteinander besprochen.

[Florian Bruhns](#), Talent Sourcing & Employer Branding Manager, KWS SAAT AG

Der ehemalige 1988-1996 Golf Nationalspieler, mehrfache Deutscher Mannschaftsmeister und Ranglistensieger sowie World Cup Spieler (1988-1996), Florian Bruns, studierte Grafik Design, Werbung und Kommunikation an der University of the Pacific, CA – USA. Nach seinem Abschluss im Jahr 2000 arbeitete er bis 2012 als Geschäftsführer, Marketer, Werber und Designer bei Unternehmen wie GREY Worldwide (San Francisco, USA), United Paint – Medien und Design Consultancy (Hannover, D), dem Deutschen Golf Verband e.V. (Wiesbaden, D), RC Deutschland GmbH (Wiesbaden, D) und der kleinundpläcking group GmbH (Berlin, D). Seit April 2013 ist er bei der KWS SAAT AG Manager für Talent Sourcing und Employer Branding.

2.4 **Marketing in eigener Sache** | [Barbara Hoffbauer](#), Geschäftsführerin KEPOS GmbH

Nachwuchswissenschaftler sind es gewohnt, ihre wissenschaftlichen Arbeiten zu präsentieren und dabei ihre Publikationslisten als Leistungs- und Erfolgsnachweis für sich sprechen zu lassen. Über sich selbst reden sie nur ungern. So funktioniert die akademische Welt.

Außerhalb der akademischen Forschung sind diese Codes weitgehend unbekannt. Publikationstitel werden nicht verstanden, die dahinter stehende Leistung kann nicht bewertet werden, und persönliche Informationen fehlen in aller Regel vollständig. Folglich werden Erfolge und Potenziale nicht gesehen und Bewerber bzw. Interessenten abgelehnt. So funktioniert ein Arbeitsmarkt, in dem es genügend gute Bewerber gibt.

[Barbara Hoffbauer](#), Geschäftsführerin KEPOS GmbH

Frau Hoffbauer legte ihre Juristischen Staatsexamen in Passau und München ab. Danach absolvierte sie ein Postgraduiertenstudium in Ökonomie an der EBS in Oestrich-Winkel. Sie bildete sich in Organisationsentwicklung, Coaching und Psychodrama weiter. Frau Hoffbauer blickt auf eine langjährige Erfahrung als Personalleiterin und Personalentwicklerin zurück. Seit 2008 ist sie Inhaberin und Geschäftsführerin der KEPOS GmbH, einem Unternehmen für Personalentwicklung von Wissenschaftlern mit dem Schwerpunkt Lebenswissenschaften. Sie arbeitet als Trainerin und Beraterin für Karrierefragen von wissenschaftlichen Nachwuchskräften

Workshop [Session 3]

3.1 **Kommunikation als zentrale Zusatzkompetenz für Wissenschaftler** | [Dr. Alexander Schiller](#) (Juniorprofessor an der Friedrich Schiller University, Jena) & [PD Dr. Daniel Mertens](#) (Privatdozent an der Universität Ulm), www.SchillerMertens.de

Man kann nicht "nicht kommunizieren", so schreibt Paul Watzlawick in seinen Grundsätzen zur Kommunikation. Gute Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg und dennoch nicht einfach.

Ziel der Veranstaltung ist es zu zeigen, dass Forschungskompetenz durch wissenschaftliche Bildung und die Vermittlung von sogenannten „Soft Skills“ generiert wird. Letztere werden idealerweise ebenso durch aktiv forschende Naturwissenschaftler vermittelt. Weiterbildungsangebote von Schiller & Mertens sorgen unter anderem für die Schärfung eines kritischen Reflexionsvermögens über das eigene Verhalten und der Ausbildung von Empathie und Konfliktlösungsstrategien. In ca. 1,5 Stunden wird in ambitionierter Weise deutlich, worauf es beim Kommunizieren ankommt. Der Workshop unterhält ohne zu belehren, aber nicht ohne Hintergedanken: Die Relevanz für gute (wissenschaftliche) Kommunikation wird Ihnen in Erinnerung bleiben.

[Prof. Dr. ès sc. Alexander Schiller \(Jun.-Prof.\)](#)

Professor Schiller studierte von 1996 bis 2002 Chemie an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Nach der Promotion an der École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) im Jahr 2006, absolvierte er bis 2009 Forschungsaufenthalte an der University of California, Santa Cruz und an der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (Empa) in St. Gallen. Heute hat er eine Carl-Zeiss-Stiftungs Juniorprofessur für photonische Materialien an der Friedrich-Schiller-Universität Jena inne. Ab 2015 ist er Stipendiat im Heisenberg-Programm der DFG.

[PD Dr. rer. nat. Daniel Mertens](#)

Dr. Mertens studierte von 1990 bis 1995 Biochemie (Diplom) an der Eberhard-Karls Universität in Tübingen. Von 1995 bis 1999 arbeitete er als Wissenschaftler, u.a. am Lehrstuhl für Entwicklungsgenetik in Tübingen und in der angewandten Tumorstudiologie, Abteilung Prof. Harald zur Hausen, am Deutschen Krebsforschungszentrum DKFZ in Heidelberg. Er promovierte von 1999 bis 2002 in der Abteilung Molekulare Genetik des DKFZ (1999 – 2002) und leitete anschließend eine Projektgruppe bis 2006. Danach richtete Dr. Mertens eine Juniorgruppe am DKFZ ein und leitete eine Max-Eder Gruppe der deutschen Krebshilfe an der Uniklinik Ulm, die zur Kooperationseinheit „Mechanismen der Leukämogenese“ fusioniert werden. Im Jahr 2011 erhält er den Venia Legendi in Molekularer Medizin der Universität Ulm.

3.2 **Die Arbeit mit Headhuntern** | Denis Jeanson, Principal, Kienbaum Executive Consultants GmbH

Wie arbeiten Executive Search Firmen? Warum werden sie beauftragt? Welche Prozesse liegen ihrer Arbeit zugrunde? Wie kann ich mich als Kandidat ins Gespräch bringen? Machen Initiativbewerbungen bei Headhuntern Sinn? Was ist in einer Bewerbung wichtig und was kann ich weg lassen? Diese Fragen werden im Workshop beantwortet und weitere Fragen aus dem Publikum werden diskutiert.

[Denis Jeanson](#), Principal, Kienbaum Executive Consultants GmbH

Herr Jeanson erhielt 1988 seinen MBA-Abschluss an der franz. Wirtschaftshochschule EDHEC. Er hat mehr als 20 Jahre Industrie- und Beratungserfahrung in Führungspositionen in internationalen Konzernen sowie im Mittelstand. Heute ist er Principal bei Kienbaum Executive Consultants, dem Marktführer im Executive Search und im HR-Management. Kienbaum gehört zu den führenden Managementberatungen. Daneben ist Herr Jeanson Lehrbeauftragter an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Augsburg im Bereich Interkulturelles Management mit Schwerpunkt Deutschland-Frankreich.

3.3 **Business Career Building für Postdocs** | [Eva Hoffmann](#) (Event & Marketing Coordinator) & [Matthias Schwickart](#) (Recruiter), Academic Work

In dem Workshop „Business Career Building für Postdocs“ geht es um die verschiedenen Herausforderungen im Bewerbungsprozess. Es werden die unterschiedlichen Auswahlverfahren beleuchtet sowie entsprechende Techniken im Praxisteil näher gebracht. Durch ein individuelles Feedback erfahren Postdocs gezielt, wie sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

[Eva Hoffmann](#), Event & Marketing Coordinator

Frau Hoffmann studierte Psychologie in Regensburg und sammelte Erfahrungen in Human Resource, Marketing sowie im klinischem Bereich. Bei Academic Work arbeitet sie seit April 2014 im Bereich Personalmarketing

[Matthias Schwickart](#), Recruiting

Herr Schwickart schloss sein Soziologie und politikwissenschaftliches Studium an der LMU München mit einem Bachelor ab. Nach mehrjähriger Tätigkeit als Recruiter für die Automobilbranche arbeitet er seit Oktober 2012 bei Academic Work. Neben seiner Tätigkeit studiert er an der FOM mit dem Ziel MBA.

3.4 **Karriereplanung zwischen Promotion und Professur** | [Mirjam Müller](#), Referentin für Akademische Personalentwicklung, Universität Konstanz

Der Workshop „Karriereplanung zwischen Promotion und Professur“ zielt auf die frühe Postdoc-Phase und stellt Aspekte der Karriereplanung bis zu einer akademischen Dauerstelle vor. Anhand des akademischen Karriereportfolios werden Anforderungen des Wissenschaftssystems für die weitere wissenschaftliche Karriere aufgezeigt und das eigene Karriereportfolio bilanziert. Danach werden Rahmenbedingungen für Postdoc Karrierewege in Deutschland vorgestellt (Karrieremodelle, Stellentypen, Planungssicherheit, Dauerstellen). Der Workshop schließt mit Methoden für eine strategische Karriereplanung.

Schwerpunkte:

- Qualifizierungsanforderungen: Das akademische Karriereportfolio
- Postdoc Karrieremodelle in Deutschland
- Strategische Karriereplanung

[Mirjam Müller](#), Referentin für Akademische Personalentwicklung, Universität Konstanz

Frau Müller ist studierte Historikerin und Slawistin. Sie arbeitet als Systemischer Coach und Trainerin für akademische Karriereplanung. Dabei blickt sie auf eine langjährige Erfahrung im Wissenschaftsmanagement sowie in der Konzeption und Umsetzung von Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zurück. Seit 2010 ist sie Personalentwicklerin und Inhouse-Coach im Academic Staff Development der Universität Konstanz mit dem Schwerpunkt Postdocs. Seit 2014 ist Frau Müller Sprecherin des Netzwerkes für Personalentwicklung an Universitäten. Im letzten Jahr erschien im Campus Verlag ihr Buch „Promotion - Postdoc - Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft“.