

FORSCHUNG UND FAMILIE IN EINKLANG BRINGEN

hZDR



HELMHOLTZ
ZENTRUM DRESDEN
ROSSENDORF



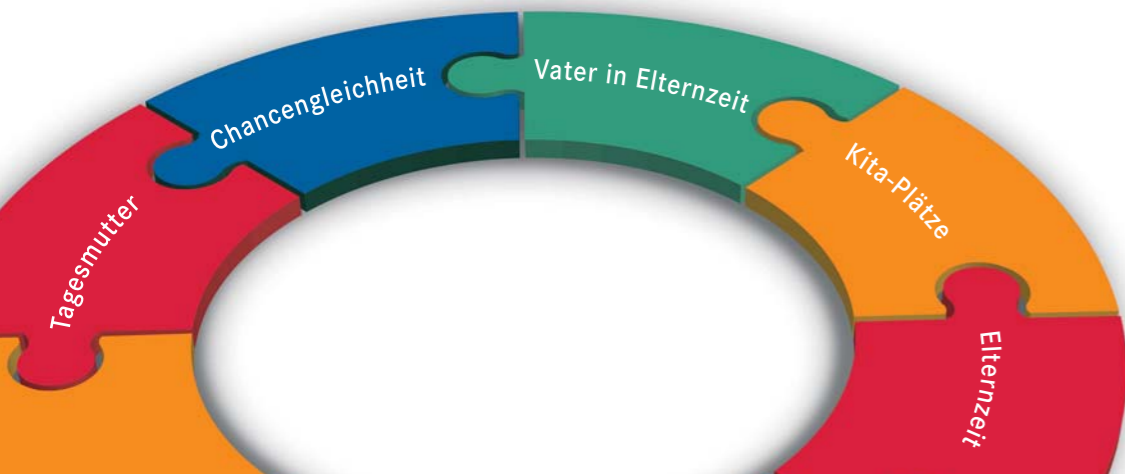
INHALT

Unsere Philosophie	3
Forschung und Familie	
„Diese Aufgabe ist mir eine Herzensangelegenheit“	4
Mehr Zeit fürs Kind	6
Als Vater in Elternzeit	8
Stufenweise zurück in den Job	10
Mehr Zufriedenheit und Motivation	12
Karrierewege	
Führungsposition auf Probe	14
Wissenschaftskarriere mit Familie	16
Doppelkarriere für Forscherpaar	18
Gemeinsam von China nach Sachsen	20
Service und Beratung	
Besonderes Augenmerk auf Chancengleichheit	22
Herzlich Willkommen in Dresden	24
Daten und Fakten	26



Dr. Claudia Arndt

Titelbild: Familie Bert und Dr. Elizabeth Green mit Sohn Marcus.



UNSERE PHILOSOPHIE



Das Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR) – Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren – erzielt mit seiner Forschung national und international anerkannte Spitzenleistungen. Am Hauptsitz in Dresden und drei weiteren Standorten in Leipzig, Freiberg und Grenoble streben Wissenschaftler nach neuen Erkenntnissen, um unsere Lebensgrundlagen zu erhalten und zu verbessern. Dafür bearbeiten sie drängende Themen auf den Gebieten Energie, Gesundheit und Materie.

Mit derzeit rund 1100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus über 57 Nationen ist das HZDR die größte Forschungseinrichtung in Sachsen. Das Engagement, die Motivation und Qualifikation dieser Frauen und Männer sind Voraussetzung für unseren wissenschaftlichen Erfolg. Im Wettbewerb um die besten Köpfe setzen wir deshalb

alles daran, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik des HZDR ist die Chancengleichheit von Männern und Frauen, die wir als gesellschaftliche Verpflichtung ansehen.

Die Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen Kontext und bei den Karrieremöglichkeiten setzt voraus, dass sich Beruf und Familie nicht ausschließen. Beide Lebensbereiche müssen sich für Frauen genauso in Einklang bringen lassen wie für Männer. Unser Ansinnen ist es daher, das HZDR für Beschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben so attraktiv wie möglich zu machen. Entsprechende Angebote richten sich nicht nur an junge Eltern, sondern gelten ebenso bei der Pflege von Angehörigen. Seit 2008 ist die familienbewusste Personalpolitik des HZDR mit dem Zertifikat zum Audit berufundfamilie bestätigt. Unser Ziel ist es, das betriebliche Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter auszubauen und zu optimieren.

Neue Wissenschaftler können auf unsere Dual-Career-Angebote im Netzwerk Dresden-concept zurückgreifen, um auch für ihre Partner einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Zudem wollen wir mit dem von uns entwickelten Tandem-Modell für die Abteilungsleitung den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich erhöhen.


Prof. Roland Sauerbrey
Wissenschaftlicher Direktor


Prof. Peter Joehnk
Kaufmännischer Direktor

Andrea Runow, Leiterin der Zentralabteilung Verwaltung, nahm im HZDR die Auditierung berufundfamilie in Angriff und engagiert sich für familienfreundliche Angebote an die Beschäftigten.

» DIESE AUFGABE IST MIR EINE HERZENSANGELEGENHEIT «

„Was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeht, haben wir im HZDR schon viel erreicht“, stellt Andrea Runow fest. „Bei der letzten Re-Auditierung wurde uns das bestätigt.“ Die Leiterin der Zentralabteilung Verwaltung hat allen Grund, darauf stolz zu sein. Ist es doch vor allem ihrem Einsatz zu verdanken, dass die Forschungseinrichtung seit 2008 das Zertifikat zum Audit berufundfamilie trägt. Mit diesem Qualitätssiegel bestätigt die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – dem HZDR eine ‚familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik‘. Das Audit ist ein strategisches Managementinstrument, das Arbeitgeber darin unterstützt, Unternehmensziele und Mitarbeiterinteressen in eine tragfähige, wirtschaftlich attraktive Balance zu bringen.

„Als ich am 01.06.2007 ans Forschungszentrum kam, hatte ich in einer anderen Einrichtung gerade eine Auditierung organisiert. Da lag es nahe, dies auch für Rossendorf anzuregen, zumal hier schon eine Reihe von entsprechenden Angeboten an die Beschäftigten vorhanden war“, erinnert sich Andrea Runow. Ihr Vorschlag stieß beim Vorstand sogleich auf offene Ohren. Sie erhielt uneingeschränkte Unterstützung durch alle Gremien wie Gesamtbetriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte. „Für das Auditierungsverfahren haben wir alle bestehenden Maßnahmen zusammengetragen, den Bedarf analysiert und Ziele definiert, die eine bessere Balance von Berufstätigkeit und Familie ermöglichen“, so die Verwaltungsleiterin. Mit Erfolg. Im Sommer 2008 konnte sie in Berlin die



Andrea Runow: „Heute ist es gelebte Praxis, dass die Familienpflichten der Beschäftigten in den Instituten Berücksichtigung finden.“

Urkunde für das HZDR in Empfang nehmen. Das Zertifikat gilt jeweils für drei Jahre. Es wurde inzwischen zwei Mal bestätigt – für die Initiatorin die Bestätigung, dass hier ein nachhaltiger Prozess in Gang gesetzt wurde.

Die Auditierung erfasst jeweils den aktuellen Stand familienbewusster Maßnahmen und ermittelt anhand einer Zielvereinbarung das unternehmensspezifische Entwicklungspotenzial in den unterschiedlichen Handlungsfeldern. Dazu zählen Regelungen zu Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort, die Informations- und Kommunikationspolitik zu den Angeboten, die Einbeziehung der Führungskräfte, die Personalentwicklung sowie den Service für Familien mit Kindern unterschiedlicher Altersklassen.

Praxisnahe, individuelle Lösungen

Als Frau und zweifache Mutter weiß Andrea Runow aus eigener Erfahrung, wie schwierig es oft ist, berufliche und familiäre Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Gerade deshalb ist ihr das Thema so wichtig. „Mit dafür



audit berufundfamilie

zu sorgen, dass Karriere und Familie sich auch im Wissenschaftsbereich nicht ausschließen, ist mir eine Herzensangelegenheit“, sagt sie. „Es braucht Rahmenbedingungen, die praxisnahe und individuelle Lösungen ermöglichen.“ Die Angebote des HZDR reichen von flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten über Kooperationen mit Kindertageseinrichtungen und Unterstützung bei der Kinderbetreuung bis hin zu verlässlichen Regelungen rund um Eltern- oder Pflegezeiten. Denn auch das Thema Pflege von Angehörigen gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Doch damit sieht sie das HZDR noch nicht am Ziel. „Vor allem das ortsflexible Arbeiten soll weiterentwickelt und das Gesundheitsmanagement ausgebaut werden. Auch wollen wir das Thema Pflege stärker kommunizieren sowie spezielle Unterstützungsangebote für Führungskräfte entwickeln und etablieren. Ein weiteres Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Schichtbetrieb zu verbessern.“

Zu all diesen Themen gibt es im Dresdner Netzwerk Beruf und Familie einen regelmäßigen Erfahrungs- und Wissensaustausch mit anderen zertifizierten Einrichtungen. Bei den Netzwerktreffen diskutieren Andrea Runow und ihre Kolleginnen und Kollegen Erfahrungen bei der praktischen Umsetzung von Maßnahmen, besprechen mögliche Synergieeffekte und gegenseitige Hilfestellung oder thematisieren Fragen und Probleme.



Martin Tschofen mit Familie

■ Freiräume für die Familie

Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit und verschiedene Teilzeit-Möglichkeiten schaffen Freiräume für die Familie. HZDR-Mitarbeiter können Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes in festgelegten Grenzen selbst bestimmen. Dienstliche Verpflichtungen sind dabei zu respektieren.

Eine gewisse Flexibilität ergibt sich auch durch Mehrarbeitszeit. Mitarbeiter können diese sammeln und dafür pro Monat bis zu zwei ganze bzw. vier halbe Tage frei nehmen.

Weitere Maßnahmen, die den persönlichen Belangen der Beschäftigten Rechnung tragen, sind verlässliche Regelungen rund um Elternzeit und Pflegezeit, das Angebot von Plätzen für die Kinderbetreuung oder die Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder. Doktoranden haben die Möglichkeit, ihre Promotion nach der Elternzeit auch dann fortzusetzen, wenn die Stelle befristet ist.



Susan Walther, Gruppenleiterin Drittmittel in der Abteilung Finanzen, nutzt seit knapp zwei Jahren die Möglichkeit der Telearbeit. Dadurch kann sie Beruf und Familie besser vereinbaren.

MEHR ZEIT FÜRS KIND

Als Gruppenleiterin ist Susann Walther verantwortlich für die Verwaltung des gesamten Drittmittelvolumens am HZDR und betreut insbesondere den Bereich der nationalen Fördermittelprojekte. Ihre Tätigkeit reicht vom Beantragen über das Abrechnen von Drittmitteln bis zum Anfertigen der Verwendungsnachweise.

Jahrelang fuhr die 41-Jährige täglich von Chemnitz nach Dresden zur Arbeit. Das änderte sich, als ihr Sohn Lennard geboren wurde. „Als der Kleine auf die Welt kam, wollte ich für ihn da sein und nicht mehr jeden Tag pendeln“, sagt sie. „Zusammen mit meiner Vorgesetzten suchten wir nach einer Lösung und fanden sie in der Telearbeit.“ Ein Umzug kam

nicht in Frage, da ihre ganze Familie in Chemnitz lebt und sie dort fest verwurzelt ist.

Der Antrag für die „häusliche Arbeitsausübung“ wurde genehmigt, die Bedingungen wurden vertraglich festgelegt. Sie sehen eine Mindestanwesenheitszeit am HZDR und eine sogenannte Rufbereitschaft für kurzfristige oder dringende Sachverhalte vor. Die Erfahrung hat gezeigt, dass zwei Tage Anwesenheit am HZDR erforderlich sind. Die An- und Abwesenheitszeiten können dabei in Abhängigkeit von dienstlichen und privaten Belangen flexibel geplant werden.

Die Erlaubnis der Telearbeit ist auf ein Jahr beschränkt und muss dann neu beantragt werden, um flexibel auf dienstliche und private Belange oder Veränderungen reagieren zu können. Es wird geprüft, ob die Arbeitsabläufe trotz der Telearbeit gut funktionieren oder ob Anpassungen erforderlich sind. „Vor allem die reibungslose Zusammenarbeit mit den direkten Kollegen ist entscheidend, um

insbesondere Fristen und Termine einhalten zu können und den Austausch von eingehenden Dokumenten zu gewährleisten“, erklärt Susan Walther. „Ich bin mit der Regelung zufrieden, da berufliche und private Aspekte flexibel gestaltet werden können. Das Feedback von Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten ist ebenfalls positiv.“

Für die Telearbeit nutzt Susan Walther ihren eigenen Laptop. Er wurde so eingerichtet, dass sie auf alle benötigten Programme und Daten sowie E-Mails zugreifen kann. Anrufe werden vom Bürotelefon aufs Handy umgeleitet. So ist sie jederzeit erreichbar, und kaum jemand von außen merkt etwas von ihren unterschiedlichen Arbeitsorten.

Lennard geht jetzt in die zweite Klasse. Das Modell der Telearbeit hat sich bewährt. „Wenn ich zuhause arbeite, hole ich meinen Sohn von der Schule ab und kann in Ruhe seine Hausaufgaben überwachen“, so Susan Walther. „An den anderen Tagen werden die Großeltern oder der Papa eingespannt, der allerdings auch beruflich viel unterwegs ist.“



■ Möglichkeit der Telearbeit

Im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestattet das HZDR seinen Beschäftigten eine häusliche Arbeitsausübung. Die Bedingungen der Telearbeit sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Eine längerfristige Telearbeit muss beantragt, vom Vorgesetzten befürwortet sowie durch den Vorstand genehmigt werden. Daneben ist auch kurzfristig Telearbeit möglich, um unbürokratisch und flexibel auf besondere Situationen im betrieblichen oder persönlichen Bereich zu reagieren.



Für seine Tochter ging Dr. Kay Potzger, Gruppenleiter am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung, ein halbes Jahr in Elternzeit. Seine Vorgesetzten zeigten sich tolerant und verständnisvoll.

ALS VATER IN ELTERNZEIT

Noch ist es eher die Ausnahme, dass junge Väter sich für eine Elternzeit entscheiden. Dafür gibt es viele Gründe wie etwa die kritische Haltung des Chefs oder der Kollegen, Angst vor beruflichen Nachteilen oder Vorbehalte der Partnerin. Bei Dr. Kay Potzger war das anders: „Meine Frau ist selbstständig und als sie schwanger wurde, waren wir uns schnell darüber einig, dass ich in Elternzeit gehen würde.“ Er ist Projektgruppenleiter für Grenzflächenmagnetismus am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung. Nachdem die Entscheidung für die Auszeit getroffen war, informierte er seinen Vorgesetzten und die Personalabteilung. „Sowohl mein Abteilungsleiter als auch mein Institutsdirektor haben sehr tolerant und kollegial darauf reagiert“, sagt er rückblickend. „Innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums wurde eine flexible Regelung und eine Vertretung für mich gefunden.“

Nach der Geburt seiner Tochter blieb er ein halbes Jahr zuhause. Nur jeden Dienstag ging er für vier Stunden ins Institut, um vor Ort zu arbeiten und sich mit seinen Kollegen abzustimmen. „Allerdings habe ich während der Elternzeit auch viel von zuhause aus erledigt und beispielsweise Paper oder Gutachten geschrieben“, so Dr. Potzger. „Diese Monate waren eine ganz besondere Erfahrung und ich habe die Zeit mit meiner kleinen Tochter sehr genossen. Das kann ich nur jedem Vater empfehlen.“ Danach konnte er problemlos seine wissenschaftliche Arbeit weiterführen. Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen machten es möglich, weiterhin seinen Teil an der Kinderbetreuung zu leisten.

Dr. Kay Potzger (r.) bei der Langen Nacht der Wissenschaften 2012.



■ Forscher von morgen

Dem HZDR ist es wichtig, naturwissenschaftlichen Nachwuchs bereits früh zu fördern. Im Jahr 2011 wurde dazu das Schülerlabor DeltaX gestartet. Dort haben Schülerinnen und Schüler ab der 5. Klasse die Möglichkeit, spannende Experimente durchzuführen, die so an Schulen nicht möglich sind. Moderne Technik, Laborkittel und Schutzbrillen lassen dabei echte Forschungsatmosphäre aufkommen. Die Nachfrage ist groß. Mehr als 10.000 Jugendliche haben das DeltaX-Labor schon besucht. In den Ferien bietet das Labor zusätzlich Fortbildungen für Lehrer und Programme für wissbegierige Jugendliche an. www.hzdr.de/deltax

Nach der Geburt ihrer Zwillinge wurde Dr. Andrea Cherkouk, Geoökologin am HZDR-Institut für Ressourcenökologie, durch Teilzeitarbeit der Wiedereinstieg leicht gemacht. Als Leiterin einer Nachwuchsgruppe nimmt sie heute auch Führungsaufgaben wahr.

STUFENWEISE ZURÜCK IN DEN JOB



Qualifizierte junge Nachwuchswissenschaftler haben im HZDR die Chance, eine eigene Forschergruppe zu leiten. Eine von ihnen ist Dr. Andrea Cherkouk. Seit 2014 ist die 37-Jährige Leiterin einer Nachwuchsgruppe in der Abteilung Biogeochemie am Institut für Ressourcenökologie. Mit ihrem Team erforscht sie Mikroorganismen in Salzgesteinformationen potentieller nuklearer Endlager sowie deren Wechselwirkungen mit Aktiniden. Die Arbeit am HZDR bedeutet ihr viel – aber nicht alles. Sie möchte auch möglichst viel Zeit mit ihrer Familie verbringen. Das sind ihr Mann, ebenfalls Wissenschaftler, und die Zwillinge Malika und Jakob.

Dr. Andrea Cherkouk: „Ich wollte schon immer Familie und Kinder. 2012 kamen die Zwillinge und ich ging in Elternzeit. Um nicht den Anschluss zu verlieren, wollte ich nach der Geburt so bald wie möglich wieder arbeiten. Mit einer halben Stelle bin ich ans HZDR zurück, als die Kleinen acht Monate alt waren. Das ging nur, weil ich die Kinder zu einer Tagesmutter geben konnte, die auch eng mit dem HZDR zusammenarbeitet. Nach gut einem halben Jahr Halbtagsstelle habe ich meine Stundenzahl auf 75 Prozent erhöht. Seit 2014 arbeite ich wieder in Vollzeit. Die Möglichkeit der Teilzeit und der stufenweise Wiedereinstieg hat mir die Rückkehr nach der Elternzeit sehr erleichtert. Anders wäre es sicher weitaus schwieriger gewesen.“

Mitarbeiterin des HZDR-Instituts für Ressourcenökologie bei der Arbeit an einer Inertgasbox.



Dr. Andrea Cherkouk

Jetzt werden die Kinder, während ich im Institut bin, in der Kita „Hutbergstrolche“ in Weißig betreut. Die ist hier ganz in der Nähe und liegt auf dem Weg. So kann ich sie morgens kurz vor acht Uhr in die Kita bringen und nachmittags wieder mit nach Hause nehmen. Dadurch bin ich sogar noch auf der Hin- und Rückfahrt zur Arbeit mit ihnen zusammen. Auch die Gleitzeit kommt mir sehr entgegen. Wichtige Termine liegen meist in der Kernarbeitszeit. Die Plätze in der Einrichtung haben wir durch Vermittlung erhalten. Für uns lief das sehr bequem und völlig problemlos.

2014 wurde ich dann Leiterin der Nachwuchsgruppe. Auch dabei habe ich viel Unterstützung erhalten. So konnte ich mich in einem speziellen Kurs an der Helmholtz-Akademie fit machen für die Aufgaben als Leiterin. Dazu gehört es, Doktoranden und junge Wissenschaftler nach ihrer Promotion zu betreuen, Projekte zu beantragen und Publikationen voranzutreiben.

Ich bin froh, dass ich beides haben kann: die Forschungsarbeit und Familie. Sollte eins der Kinder einmal krank sein, könnte ich sogar kurzfristig von Zuhause aus arbeiten oder das neue Eltern-Kind-Zimmer am HZDR nutzen.“

■ Kinderbetreuung

Das Helmholtz-Zentrum hat Kooperationsverträge mit den Kindertagesstätten „Eschdorfer Knirpse“ und „Hutbergstrolche“ sowie mit einer Tagesmutter in Dresden-Weißig abgeschlossen. Das sichert den Mitarbeitern einen einfachen Zugang zur Kinderbetreuung. Außerdem organisiert das HZDR bei besonderen Umständen die Betreuung über die üblichen Öffnungszeiten hinaus.

■ Eltern-Kind-Büro

Im Gästehaus des HZDR wurde 2015 ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Das Büro ist kindgerecht möbliert und bietet einen Arbeitsplatz mit allen notwendigen technischen Anbindungen. Mütter und Väter haben so die Möglichkeit, im Notfall ihre Kinder mitzubringen und hier zu arbeiten.



Im Schülerlabor DeltaX



Prof. Jürgen Faßbender mit seinen Söhnen

Prof. Jürgen Faßbender, Direktor am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung des HZDR, ist als Vorgesetzter offen für eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung.

MEHR ZUFRIEDENHEIT UND MOTIVATION

Als Vater von drei Kindern weiß er aus eigener Erfahrung, wie wichtig flexible Arbeitszeiten gerade für Eltern sind. Wenn sie sich die Kinderbetreuung teilen wollen, müssen oftmals bedarfsgerechte, individuelle Lösungen gefunden werden. Als Vorgesetzter hat Prof. Jürgen Faßbender gegen eine flexible Zeiteinteilung bei seinen Mitarbeitern nichts einzuwenden. Er sieht darin mehr Vor- als Nachteile: „Wenn wir passende Regelungen finden, ist die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter deutlich größer. Und sie sind weniger gehetzt.“

Neben der Gleitzeit, die alle Beschäftigten gern nutzen, bietet das HZDR eine formalisierte Telearbeitslösung an. „Im wissenschaftlichen Bereich lässt sich, abgesehen von den Experimenten, vieles am Computer erledigen“, sagt der Institutsdirektor. „Das kann auch zu Hause geschehen, solange die Ergebnisse stimmen.“ Seiner

Ansicht nach kann so manches auch zeitlich geschoben werden, wenn man die Gesamtplanung im Blick behält. Wichtig ist ihm aber, dass es bei der Anwesenheit seiner Mitarbeiter noch ausreichend zeitliche Überlappungen gibt. „Der Austausch und die Kommunikation untereinander darf nicht leiden“, betont er. „Und dazu muss man öfter mal zusammen an einem Tisch sitzen.“

An seinem Institut nutzt der Vorgesetzte auch andere Wege, um Mitarbeiter samt Familie zu unterstützen. Zum Beispiel das Dual-Career-Programm. Als vor drei Jahren ein junger Wissenschaftler neu in sein Team kam, gelang es, über eine Helmholtz-Förderung auch dessen Frau, eine Physikerin, einzustellen. Die Familie erwartet nun das zweite Kind. Nach ihrer Elternzeit wird die zweifache Mutter ihre Arbeit am HZDR selbstverständlich fortsetzen.

Mit spannenden Experimenten wollen Wissenschaftler Kinder für Naturwissenschaft und Technik begeistern.

KIDS MIT GRIPS

Wie kann man Bälle zum Schweben bringen, Wasserraketen in den Himmel schicken oder Energie aus der Natur gewinnen? Spannende Fragen, die bei Kids den Forschergeist wecken. Antworten darauf bekommen die Vorschulkinder der Kita „Hutbergstrolche“ von echten Wissenschaftlern des HZDR. Einmal im Monat bieten sie dort im eigens eingerichteten „Labor der kleinen Forscher“ einen Experimentiernachmittag an. Mit packenden Versuchen wollen die „großen Forscher“ Kinder bereits im Vorschulalter an Naturwissenschaften und Technik heranzuführen.

Zehn Wissenschaftler wechseln sich übers Schuljahr ab, jeder zeigt einen anderen Versuch. Die Kinder sind begeistert. Aufmerksam und staunend verfolgen sie, wie ein Tischtennisball im Luftstrom eines Föhns tanzt oder wie sich mit einem schwarzen Filzstift Regenbogenfarben aufs Papier zaubern lassen. All ihre Fragen nach dem Wieso und Warum werden geduldig beantwortet.

Das Programm nennt sich „Kids mit Grips“ und ist Teil des Kooperationsvertrages zwischen der Kita und dem HZDR. Im Gegenzug wird ein Teil der Kita-Plätze speziell für den Nachwuchs von HZDR-Mitarbeitern vorgehalten.



■ Prof. Jürgen Faßbender, der „Kids mit Grips“ 2011 ins Leben rief: „Unsere drei Jungs sind alle zu den ‚Hutbergstrolchen‘ gegangen. Irgendwann bat mich die Leiterin, den Kindern dort einmal ein paar Versuche zu zeigen. Einmal reicht nicht, dachte ich. Deshalb habe ich einige Kollegen angesprochen und gemeinsam mit ihnen ein kleines Programm mit unterschiedlichen Experimenten entwickelt. Wir glauben, dass die frühkindliche Neugier in Bezug auf naturwissenschaftliche Fragen leicht geweckt werden kann. Das möchten wir nutzen, um für die Naturwissenschaften zu werben.“

Viele Kinder aus dem Kollegenkreis, auch meine eigenen, haben schon mit experimentiert. Nachdem die Versuche feststehen, kostet uns die Aktion vielleicht zwei bis drei Stunden Zeit im Jahr. Allerdings mussten wir uns alle erst ein bisschen daran gewöhnen, Fünfjährigen etwas zu erklären. Aber wir entwickeln uns weiter und es macht allen Beteiligten großen Spaß.“



Dr. Stephan Winnerl mit Kindern der Hutbergstrolche im Februar 2016

Seit Anfang 2016 ist Dr. Cornelia Heintze Tandempartnerin von Dr. Eberhard Altstadt, dem Leiter der Abteilung Strukturmaterialien am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung. Von ihm wird die junge Wissenschaftlerin an die Verantwortung in leitender Position herangeführt.

FÜHRUNGSPPOSITION AUF PROBE

Das sogenannte Tandemprogramm wurde vom HZDR entwickelt, um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen anzuheben. Dabei teilen sich erfahrene Führungskräfte über zwei Jahre die Leitung ihrer Abteilung mit einer geeigneten Juniorpartnerin. „Zuerst habe ich etwas gezögert, das Angebot anzunehmen“, sagt Dr. Cornelia Heintze. „Als Postdoc war ich mit meiner wissenschaftlichen Arbeit vollauf beschäftigt.“

Doch die 32-Jährige ergriff die Gelegenheit, zusammen mit Dr. Altstadt die Abteilung zu leiten. Schrittweise wird sie von ihm eingearbeitet. Neben ihren Forschungen sind nun viele zusätzliche Aufgaben zu erledigen. Sie führt Bewerbungs- und Mitarbeitergespräche, bearbeitet Urlaubsanträge und repräsentiert die Abteilung nach außen. Zu ihrer neuen Funktion gehört es auch, sich mit der Zukunftsplanung für die Abteilung zu befassen und sich Gedanken über künftige Forschungsthemen und Strukturen zu machen. Es gibt viele Gestaltungsmöglichkeiten. Die will sie nutzen.

Nach den ersten Erfahrungen ist Dr. Cornelia Heintze froh, dass sie sich der Herausforderung gestellt hat. „Ich habe die Möglichkeit mich auszuprobieren und kann sehr viel lernen“, erklärt sie. „Und das in einem sicheren Rahmen, weil mir eine erfahrene Person zur Seite steht.“ Vor der Übernahme ihrer Führungsrolle hat sie sich in einem Kurs „Junior Manager in Science“, den das HZDR seit mehreren Jahren Doktoranden und Postdocs als interne Fortbildung anbietet, vorbereitet. Während der Tandemphase hilft ihr ein persönliches Coaching, aktuelle Probleme und Konflikte zu lösen. Auch wenn es nicht immer einfach ist – die Leitungserfahrung sieht sie als wertvollen Baustein für ihre Karriere.

Trotz der vielen administrativen Arbeiten möchte die junge Forscherin weiterhin Wissenschaft betreiben und hier nicht den Anschluss verlieren. In ihrem Maschinenbaustudium hat sie sich auf Kernenergie-technik spezialisiert und dann in Rossendorf auf dem Gebiet der Werkstoffwissenschaft promoviert. Am HZDR erforscht sie das Bestrahlungsverhalten von Stählen, ein Thema, das insbesondere für Kernreaktoren relevant ist.

Um Forschung und Führungsposition unter einen Hut zu bringen, ist richtiges Zeitmanagement gefragt. Auch das lernt sie gerade als Juniorpartnerin auf dem Tandem.



Dr. Cornelia Heintze

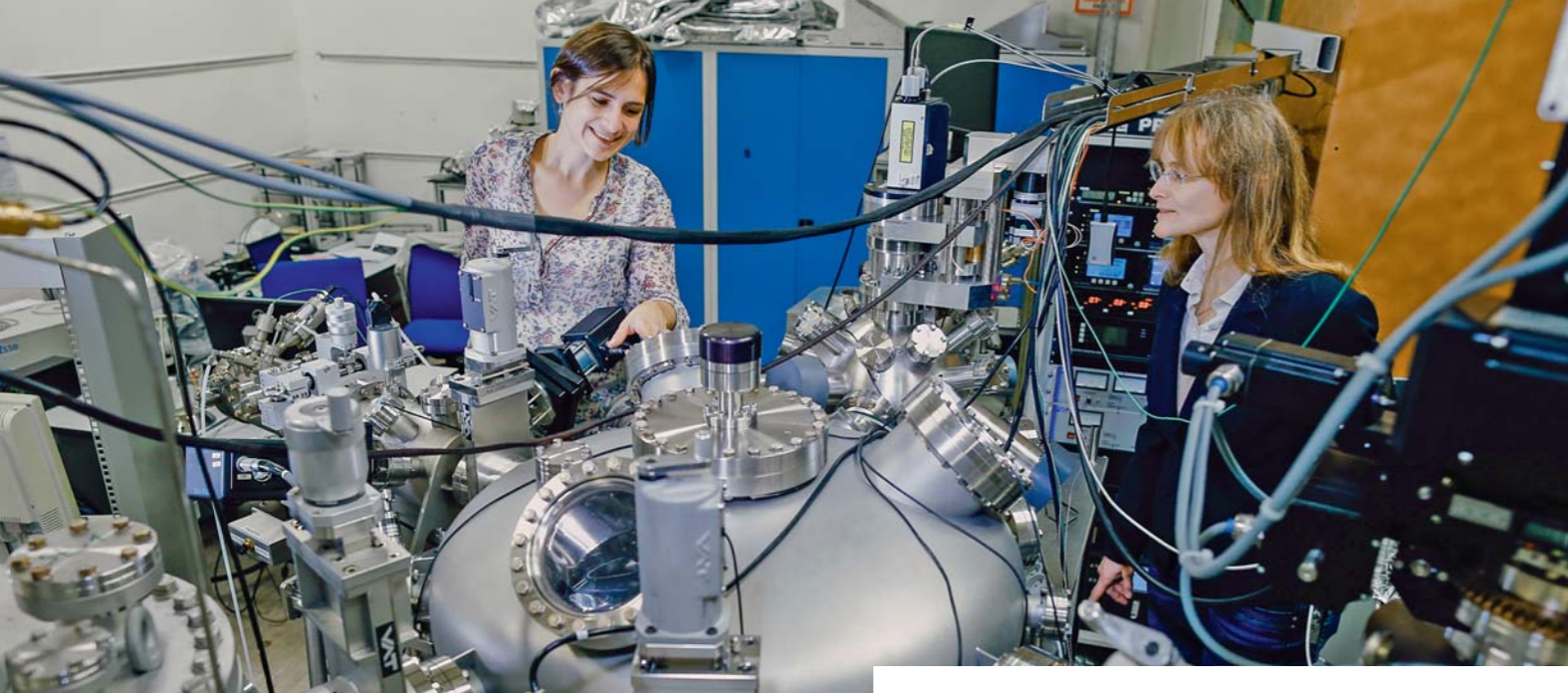


Dr. Winnie Deuter-Conrad und Prof. Peter Brust sind Tandem Partner der Forschungsstelle Leipzig des HZDR

■ Das Tandemprogramm des HZDR

Das Programm richtet sich insbesondere an hochqualifizierte und engagierte Frauen. Zusammen mit den Institutsdirektoren wählt der Vorstand die wissenschaftlichen Abteilungen aus, die sich für das Programm eignen. Die Bewerbungen können dann jederzeit an den Vorstand gerichtet werden. In einem Auswahlgespräch wird über die Vergabe der Tandemposition entschieden.

Nach Abschluss der zweijährigen Erprobungsphase erfolgt eine Evaluierung durch Vorstand, Institutsleiter und Tandempartner. Kandidatinnen, die sich bewährt haben, erhalten dann die Möglichkeit, eine eigene Abteilung zu leiten oder die Nachfolge des eventuell scheidenden Tandempartners zu übernehmen. Aus der Teilnahme am Tandemprogramm erwächst jedoch für beide Seiten keine Pflicht.



Prof. Sibylle Gemming mit Irene Heras Pérez vom EU-Projektpartner Abengoa Research S.L. am Clustertool des Ionenstrahlzentrums.

Als Abteilungsleiterin am Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf und W3-Professorin an der Technischen Universität Chemnitz ist die Chemikerin Prof. Sibylle Gemming eine vielbeschäftigte Wissenschaftlerin. Es ist ihr gelungen, Forschung und familiäre Pflichten zu vereinbaren und nach der Geburt ihres Sohnes ihre Karriere fortzusetzen.

WISSENSCHAFTSKARRIERE MIT FAMILIE

Gemeinsam mit ihrem Team erforscht Prof. Sibylle Gemming den Aufbau von Materialien mit Blick auf kleinste Strukturen im Nanometerbereich. Ihr besonderes Interesse gilt etwaigen Unregelmäßigkeiten und wie sich dadurch die Eigenschaften des Materials verändern. „Derartige Veränderungen wollen wir durch Einbringen gezielter Defekte nutzbar machen, um bestimmte Wirkungen hervorzurufen“, erklärt Prof. Gemming. „Mögliche Anwendungsgebiete sind mikro- und nanoelektronische Schaltungen oder die Herstellung besonders stabiler Materialien für die Gewinnung erneuerbarer Energien.“

Seit 2010 leitet die Chemikerin die Abteilung Skalierungsphänomene am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung. Anfang 2013 wurde sie außerdem auf eine W3-Professur an der TU Chemnitz berufen – eine Position, die mit dem W2/W3-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft geschaffen wurde. Ziel des Programms ist es, exzellente Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen zu gewinnen. Die ausgewählten Frauen kommen aus verschiedenen Forschungsrichtungen und zeichnen sich durch ihre besondere Qualifikation für Führungsaufgaben aus.

Der Karriereweg von Prof. Sibylle Gemming verlief von der Chemie über die Physik schließlich hin zur Materialforschung. Nach ihrem Chemiestudium an der TU München promovierte sie im Bereich der theoretischen Chemie. Später wechselte sie in die Festkörperphysik. An der TU Chemnitz habilitierte sie sich 2004 in Physik. In die Zeit der Habilitation fiel die Geburt ihres Sohnes. „Nach der Geburt musste ich ziemlich schnell wieder zurück zur wissenschaftlichen Arbeit“, so die Professorin. „Ich hatte Projektmitarbeiter zu betreuen und Vorlesungen zu halten.“

Länger zu pausieren ist schwierig. Wissenschaftlerinnen müssen ständig am Ball bleiben, Projekte bearbeiten und an Publikationen mitwirken. Sonst geraten sie bei den typischen Kennzahlen, die die Karrierechancen mit bestimmen, schnell ins Hintertreffen. Hinzu kommt das Problem befristeter Stellen. Nach Ansicht von Prof. Gemming ist es daher äußerst wichtig, dass die Frauen während der Elternzeit im Fachkollegenkreis sichtbar bleiben, Kontakte pflegen und sich auf dem Laufenden halten. Das erleichtert Müttern wie Vätern den Wiedereinstieg nach einer Elternzeitphase.

Doppelte Herausforderung: Familien- und Wissenschaftsmanagement

Die familiären Aufgaben teilt sich Prof. Sibylle Gemming mit ihrem Mann, der ebenfalls leitender Wissenschaftler ist. „Weil wir uns gegenseitig unterstützen, konnten wir uns beide beruflich weiterentwickeln“. Das Paar hat nicht immer regelmäßige Arbeitszeiten. Da geschah es häufiger, dass sie bei der Kinderbetreuung improvisieren mussten. „Wenn wir beide gleichzeitig auf Dienstreise waren, mussten schon mal die Großeltern anreisen. Zum Glück sind sie zeitlich flexibel und schnell dafür

zu begeistern“, berichtet Prof. Gemming. Vieles hänge auch von den Vorgesetzten ab. „Individuelle Lösungen für Mitarbeiter mit Kindern funktionieren nur, wenn die Führungskräfte dies unterstützen. Sonst helfen auch keine Rahmenvereinbarungen oder Selbstverpflichtungen.“

Wichtig für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch die berufliche Weiterbildung. Gerade wenn neue Aufgaben hinzukommen, müssen diese professionell und effizient in das Arbeitsleben eingebunden werden. Dabei helfen speziell auf die Wissenschaft zugeschnittene Kurse. „Für mich wichtig war die Führungskräfte-Schulung durch die Helmholtz-Akademie“, erzählt Prof. Gemming. „In zwei- bis dreitägigen Workshops werden dort in kleinen Gruppen Grundlagen des Wissenschaftsmanagements erarbeitet. Gelebte Chancengleichheit hatten wir bei der Zusammensetzung der Gruppe. Neben der ‚Gender‘-Balance waren Verwaltung und Wissenschaft zu gleichen Teilen vertreten. Dadurch waren die Diskussionen besonders lebhaft und wir halten auch heute noch Kontakt.“



Prof. Sibylle Gemming

Die Radioonkologin Prof. Esther Troost ist seit 2015 Professorin für „Bildgestützte Präzisions-Strahlentherapie“ an der Technischen Universität Dresden. Um einen Wechsel nach Dresden in Erwägung zu ziehen, wurde auch ihrem Partner, dem Medizinphysiker Dr. Aswin Hoffmann, hier eine Karriereperspektive eröffnet.

DOPPELKARRIERE FÜR FORSCHERPAAR

Am Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf und am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden finden beide hervorragende Bedingungen für ihre Arbeit. Vor allem dieses international anerkannte Forschungsumfeld und die neu etablierte Protonentherapie motivierten das niederländische Forscherpaar, nach Sachsen umzusiedeln. Dass die beiden Wissenschaftler hier am selben Tag ihre Stelle antreten konnten, ist dem Forschungsnetzwerk DRESDEN-concept und dem Dual Career Service zu verdanken.

Ein einwöchiger wissenschaftlicher Austausch brachte Prof. Troost vor etwa zehn Jahren erstmals ans OncoRay und an das HZDR. Das war während ihrer Facharztausbildung am Universitätsklinikum im niederländischen Nijmegen, wo sie neben der Klinikarbeit auch in der Forschung tätig war. Bei ihrem Dresden-Aufenthalt stellte sie fest, dass in der Elbestadt ähnliche Forschungsthemen mit vergleichbarer Forschungstechnik untersucht wurden. Und sie lernte Prof. Michael Baumann kennen, den Klinikdirektor der Radioonkologie und Direktor des HZDR Instituts für Radioonkologie. Er hatte großen Anteil daran, dass Prof. Esther Troost das Angebot für die Professur „Bildgestützte Präzisions-Strahlentherapie“ erhielt. Im Frühjahr 2015 war es dann so weit und sie konnte die Stelle antreten.

„Bei den Berufungsverhandlungen gab es eine wichtige Bedingung: Mein Partner, Medizinphysiker in der Radioonkologie und damals zusammen mit mir in der international bekannten MAASTRO Clinic in Maastricht tätig, musste auch in Dresden arbeiten können“, sagt die 38-jährige Medizinerin. Nur mit ihm gemeinsam wollte sie nach

Deutschland übersiedeln. So wurde am HZDR und an anderen Instituten des Netzwerkes DRESDEN-concept geprüft, wie und wo Dr. Hoffmann seine Forschungsaktivitäten und die Arbeit als Medizinphysiker am besten verbinden konnte. Für ihn wurde ein Arbeitsgebiet maßgeschneidert, er arbeitet als Gruppenleiter für „Magnetresonanz-basierte Bestrahlungsplanung“ am Institut für Radioonkologie des HZDR und als Medizinphysiker für klinische Implementation von Magnetresonanztomographie (MRT) in die Bestrahlungsplanung in der Klinik für Strahlentherapie am Universitätsklinikum Dresden.

Prof. Esther Troost und ihre Arbeitsgruppe forschen an HZDR und OncoRay zur Bildgebung in der Strahlentherapie. „Hier können wir unter anderem einen Kombi-Scanner nutzen“, erklärt sie. „Das Gerät vereint anatomische Informationen der MRT mit den Informationen zum Stoffwechsel, wie sie die Positronen-Emissions-Tomographie (PET) liefert.“ Die Professorin ist überzeugt, dass Fortschritte auf dem Gebiet der Bildgebung die Strahlentherapie von Krebserkrankungen nachhaltig verändern werden.

Dr. Hoffmann und sein Team haben zum Ziel, die MRT als strahlungsfreie, schnelle Echtzeit-Bildgebungsmodalität mit exzellentem Bildkontrast in die Protonentherapie zu integrieren. „Diese angestrebte Integration ist ein bislang ungelöstes Problem, das physikalische und technische Herausforderungen darstellt“, erläutert er. „Die experimentelle Protonenanlage am OncoRay und die strahlenphysikalische Expertise des HZDR bieten einzigartige Voraussetzungen, die wissenschaftlichen Fragen zu bearbeiten.“



Dr. Aswin Hoffmann und Prof. Esther Troost

Bei den vielen Überschneidungen ihrer Forschungsgebiete ist es fast selbstverständlich, dass das Wissenschaftlerpaar auch gemeinsame Projekte bearbeitet. Leider bleibt da wenig Zeit, ihre neue Heimat zu genießen. „Wir fühlen uns hier sehr wohl“, sagt Prof. Troost. „Vor allem ist hier viel mehr Platz als in den Niederlanden.“ Das wissen die beiden während Wanderungen in der Sächsischen Schweiz oder Fahrradtouren entlang der Elbe sehr zu schätzen.



DRESDEN
concept
Exzellenz aus
Wissenschaft
und Kultur

■ Dual Career Service

An das HZDR kommen Wissenschaftler aus der ganzen Welt. Um den Fachkräften die Entscheidung für Dresden leichter zu machen, werden Ehe- und Lebenspartner bei der Suche nach geeigneten Stellen, Ausbildungsplätzen und Praktika unterstützt. In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk DRESDEN-concept erhalten sie Hilfe bei Bewerbungsprozessen und weiterführende Informationen zur Karriereentwicklung.

DRESDEN-concept ist ein Verbund der TU Dresden mit Partnern aus Kultur und Wissenschaft, zu denen auch das HZDR gehört. Die Partner erschließen und nutzen Synergien und entwickeln eine gemeinsame Strategie, weltweit führende Wissenschaftler für Dresden zu gewinnen.

Vor zwölf Jahren kam die chinesische Physikerin Dr. Rong Xiang nach Rossendorf, um an der Strahlungsquelle ELBE zu forschen. Kurz darauf fand ihr Mann Dr. Shengqiang Zhou eine Stelle am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung. Die beiden Söhne des Ehepaars sind in Dresden geboren und besuchen inzwischen eine Schule in Dresden-Weißig.

Dr. Shengqiang Zhou mit Kollegen



GEMEINSAM VON CHINA NACH SACHSEN

Dr. Shengqiang Zhou

Schon bevor der Dual Career Service ins Leben gerufen wurde, war man am Forschungszentrum stets bemüht, auch die Partner von Wissenschaftlern mit nach Dresden zu holen. Dr. Rong Xiang wechselte 2004 von der chinesischen in die sächsische Hauptstadt. Aus gutem Grund. An der Peking Universität hatte sie an der dortigen supraleitenden Hochfrequenz-Photoquelle gearbeitet. „Ein solches Forschungsgerät gab es damals auf der ganzen Welt nur zwei Mal. Das zweite Exemplar stand in Dresden“, sagt Dr. Rong Xiang. „Den Leiter der Dresdner Einrichtung, Dr. Peter Michel, kannte ich schon. Als ich mit der Promotion fertig war und an der Strahlungsquelle ELBE eine Postdoc-Stelle ausgeschrieben wurde, habe ich mich beworben.“

Shengqiang Zhou, der Ehemann der Wissenschaftlerin, arbeitete zu dieser Zeit im belgischen Leuven an seiner Doktorarbeit. Natürlich wollte er gern mit seiner Frau am selben Ort leben. „Ich rief Prof. Manfred Helm, den Direktor am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung, an und fragte nach einem passenden Job“, erinnert er sich. Es klappte. Er erhielt die Möglichkeit, seine Promotion am Forschungszentrum in Rossendorf abzuschließen.

„Wir hatten großes Glück“, ist sich das Paar einig. Nun konnten beide auch an Familienplanung denken. 2006 kam der erste Sohn zur Welt. Dr. Rong Xiang ging vier Monate in Elternzeit und nahm dann in Teilzeit ihre Arbeit wieder auf. „Wir haben viel Unterstützung durch die Kollegen im Institut erhalten“, so die Physikerin. „Prof. Joehnk, der Kaufmännische HZDR-Vorstand, hat uns sogar persönlich dabei geholfen, eine Tagesmutter zu finden.“ Ein gutes Jahr später wurde der zweite Sohn geboren.

Im Jahr 2009 ging Dr. Shengqiang Zhou zurück nach Peking, wo er eine Stelle an der Universität antrat. Seine Frau blieb zunächst mit den Kindern in Dresden und folgte später nach. Schon 2010 bot sich für beide die Möglichkeit, zurück ans HZDR zu gehen. „Das war keine leichte Entscheidung“, sagt Dr. Zhou. „Aber die Kinder wollten unbedingt zurück. Sie hatten Sehnsucht nach ihrer Tagesmutter“, fügt er lächelnd hinzu. Heute arbeitet Dr. Zhou als Gruppenleiter am Institut für Ionenstrahlphysik und Materialforschung mit dem Schwerpunkt auf Ionenstrahl-bearbeitete funktionelle Materialien für die Spintronik und Photovoltaik. Dr. Xiang forscht an der Strahlungsquelle ELBE, wo sie nach einer besonders hellen Elektronenquelle sucht.

Als die Kinder klein waren, haben die beiden Wissenschaftler sich die Betreuung geteilt. Die Arbeit in derselben Einrichtung, die flexiblen Dienstzeiten und das Verständnis ihrer Vorgesetzten erleichterten ihnen die Organisation des Alltags. „Wenn plötzlich mal eines der Kinder krank war, konnten meine Frau oder ich kurzfristig freinehmen“, berichtet Dr. Zhou. „Meist waren wir dann abwechselnd jeweils einen halben Tag zu Hause.“ Seine Experimente konnte er mit Hilfe einer speziellen Software von dort aus überwachen.

Auch heute nutzt das Paar die Angebote seines Arbeitgebers, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Besonders, wenn einer der beiden auf Dienstreise ist, sind sie darauf angewiesen, diese Spielräume auszuschöpfen. Die Kinder gehen mittlerweile in die Schule und nachmittags in den Hort. Neben Chinesisch und Deutsch sprechen sie auch ein bisschen Sächsisch.

Bei der Umsetzung der Chancengleichheit spielen Gesamtbetriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte und Personalabteilung eine wichtige Rolle. Sie sind an innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen beteiligt, beraten und unterstützen Frauen bei der Karriereplanung und informieren über familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

BESONDERES AUGENMERK AUF CHANCENGLEICHHEIT



Jede Lebenssituation ist anders. Deshalb suchen viele Beschäftigten eine persönliche Beratung, die auf ihre individuellen Lebensumstände eingeht. Dafür können sie sich an die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte oder an ein Betriebsratsmitglied des Vertrauens wenden. Diese stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite und helfen dabei, die familiengerechte Personalpolitik in den Arbeitsalltag zu übertragen. Wissenschaftlerinnen werden ermutigt, auch mit Kind ihre Karrierechancen zu nutzen und weiter zu verfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Interessen der Frauen und setzt sich dafür ein, dass die Chancengleichheit gewahrt und Diskriminierung verhindert wird. „Ziel ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sagt HZDR-Gleichstellungsbeauftragte Heidemarie Heim. Sie und ihre Vertreterin, Dr. Andrea Cherkouk, wurden von den Mitarbeiterinnen des HZDR gewählt und sind unabhängig. „Wir werden bei Personalentscheidungen hinzugezogen und beraten und unterstützen bei der beruflichen Förderung“, so Heidemarie Heim. Auch die Organisation des Zukunftstages für Mädchen und Jungen gehört zu ihren Aufgaben. Grundlage ihrer Tätigkeit sind die Betriebsvereinbarung des HZDR zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie das Bundesgleichstellungsgesetz.

*Mahdiyeh Ghorbani Zavareh,
Doktorandin am Hochfeld-Magnetlabor Dresden*



Dr. Anke Richter, Gesamtbetriebsratsvorsitzende und Chemikerin am Institut für Ressourcenökologie:

„Neben meiner Tätigkeit als Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzende widme ich mich auch noch der wissenschaftlichen Arbeit. Das ist mir wichtig, um den Kontakt zur Wissenschaft zu behalten.“

Mit der besonderen Situation von Frauen in der Forschung ist auch der Gesamtbetriebsrat hinlänglich vertraut. „Die Phase der Qualifizierung als Wissenschaftlerin fällt oft in die Zeit der Familiengründung und der Entscheidung für oder gegen ein Kind“, weiß Gesamtbetriebsratsvorsitzende Dr. Anke Richter aus Erfahrung. „Trotz ihrer guten Ausbildung geben viele Frauen auf und entscheiden sich für eine Familie. So haben wir bei den Doktoranden noch einen Frauenanteil von etwa einem Drittel. Bei den Postdocs sind es schon wesentlich weniger. Das kann sich nur ändern, wenn Wege eröffnet werden, Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen. Ich habe erlebt, dass manchmal schon kleine Angebote helfen, um die Mitarbeiterinnen zu entlasten. Die müssen aber genau passen. Hier können wir informieren und bei der Suche nach individuellen Lösungen helfen.“

Wenn es um die betrieblichen Angebote des HZDR zur besseren Vereinbarkeit von Forschung und Familie geht, sind Intranet und Mitarbeiterzeitung „Insider“ gute interne Informationsquellen. Auch im Internet lassen sich die familienfreundlichen Rahmenbedingungen, die das Forschungszentrum als attraktiven Arbeitgeber ausweisen, leicht recherchieren.

■ Vorbilder für die Karriereplanung

Wie haben Kolleginnen es geschafft, Karriere zu machen? Wie gelingt es ihnen, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren? Positive Vorbilder können Mut machen, Anregungen geben und Frauen in ihrer Karriereplanung bestärken. Aus diesem Grund haben Verwaltung, Gesamtbetriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte des HZDR die Veranstaltungsreihe „Frauen in der Wissenschaft – Karrierewege“ entwickelt. Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen berichten über ihre Erfahrungen und beschreiben ihren Weg zur Professur oder Führungsposition. Das große Interesse der überwiegend weiblichen Teilnehmer belegt, dass hier bei Vielen Informations- und Diskussionsbedarf besteht.



Prof. Christiane Scharf lehrt und forscht seit 2013 an der TU Bergakademie Freiberg und dem Helmholtz-Institut Freiberg für Ressourcentechnologie (HIF).



Teilnehmer am Sommer Student Program 2013

Das International Office des HZDR bietet ausländischen Wissenschaftlern und ihren Familien Unterstützung und Begleitung für ihren Start in Dresden. Annette Weißig hilft ihnen bei den ersten Schritten in der neuen Heimat, damit sie sich schnell einleben und vom ersten Tag an hier wohlfühlen.

HERZLICH WILLKOMMEN IN DRESDEN

Wissenschaftler aus der ganzen Welt kommen ans HZDR, um hier zu arbeiten oder eine Zeit lang die zum Teil einzigartigen Großgeräte für ihre Forschungen zu nutzen. Um ihnen den Start am neuen Arbeitsplatz und den Aufenthalt in Dresden zu erleichtern, wurde 2011 das International Office gegründet.

„Wir verkörpern ein Stück Willkommenskultur und sind für die ‚Wohlfühlfaktoren‘ zuständig“, sagt Annette Weißig, die für das Servicebüro verantwortlich ist. „Alles, was mit der Arbeitsstelle zusammenhängt bis hin zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und Krankenversicherung

regelt die Personalabteilung.“ Falls sie es nicht bereits im Internet recherchiert haben, bekommen neue Mitarbeiter dort oft den Tipp, sich an das International Office zu wenden. Manche nehmen schon vor ihrer Ankunft Kontakt auf, um sich entsprechend vorzubereiten.

Die Servicestelle hilft den internationalen Fachkräften und ihren Familien dabei, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden, sich mit dem Fremden vertraut zu machen. Zunächst einmal muss eine geeignete Wohnung gefunden werden. „Die ersten Tage und Wochen können die Wissenschaftler im Gästehaus des HZDR wohnen,

um die Stadt ein wenig kennenzulernen und in Ruhe etwas Passendes zu suchen“, sagt Annette Weißig. „Ich unterstütze sie dabei, indem ich beispielsweise den Kontakt zu Maklern herstelle oder sie bei Wohnungsbesichtigungen begleite.“

Auch beim Umgang mit Behörden, bei der Beantragung eines Führerscheins oder bei der Eröffnung eines Bankkontos hilft das International Office. Ebenso, wenn es um Empfehlungen für Ärzte sowie Informationen zu Entspannungs- und Freizeitangeboten geht. Zum Service für Familien gehört es unter anderem, Kinder im Kindergarten oder in der Schule anzumelden. Der Fall einer Doktorandin aus Ägypten ist Annette Weißig in besonderer Erinnerung. Hier hat sie von der Wohnungssuche bis zur Kinderbetreuung alles geregelt, damit die junge Frau ihren Mann und zwei kleine Kinder nach Dresden holen konnte. Das war deshalb so wichtig, weil sie die Hauptverdienerin in der Familie war.

„Meist handelt es sich aber um einzelne, teils auch sehr spezielle Wünsche“, so Annette Weißig. „Da kommt es schon mal vor, dass Formulare wie etwa die Steuererklärung erläutert werden müssen.“ Während der täglichen Sprechzeiten können die Kollegen und Gäste mit ihren Anliegen unangemeldet kommen. Im Notfall ist Annette Weißig außerhalb der Arbeitszeiten per Handy erreichbar. Natürlich ist das Servicebüro auch die richtige Adresse für alle allgemeinen Informationen zum HZDR. Ein Welcome Package mit wichtigen Infos und ein Welcome Guide liegen hier bereit.

Die Liste der Herkunftsländer der ausländischen Wissenschaftler führt China an. Es folgen Russland, Indien, Italien und die Slowakei. Die Erfahrung hat gezeigt, dass etwa die chinesischen Kollegen untereinander sehr gut vernetzt sind und man sich um die Landsleute kümmert. Auch das jeweilige Team trägt oft viel dazu bei, dem neuen Kollegen Start und Integration zu erleichtern.



Annette Weißig,
International Office

Nachwuchsförderung international:

■ Das Summer Student Program

Die Organisation der internationalen Sommerschule liegt ebenfalls in den Händen des International Office. Studenten aus aller Welt haben die Möglichkeit, zwischen Juli und September durchschnittlich acht Wochen am HZDR zu aktuellen Themen zu forschen. Das Helmholtz-Zentrum stellt den Teilnehmern eine Unterkunft – beispielsweise im HZDR-Gästehaus oder in den Gästehäusern der TU Dresden – und unterstützt die Nachwuchsforscher zudem finanziell mit einem Stipendium. Der Andrang ist so groß, dass nur etwa jeder sechste Bewerber einen der begehrten Plätze ergattert.

Neben der wissenschaftlichen Arbeit mit zugewiesenen Betreuern gehören auch Vorlesungen von HZDR-Wissenschaftlern, Führungen durch die Rossendorfer Forschungseinrichtungen und Exkursionen zum Programm. Zum Abschluss stellt jeder Student seine Arbeit öffentlich vor interessierten Mitarbeitern im großen Hörsaal des HZDR vor.



DATEN UND FAKTEN

Träger des HZDR Bundesrepublik Deutschland (90%)
Sachsen (10%)

BESCHÄFTIGTE in Köpfen

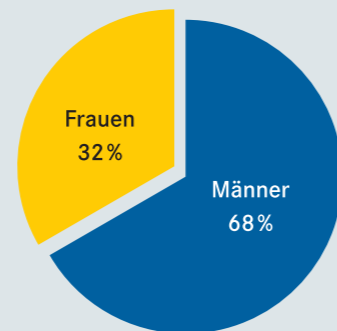
Gesamt	1.095
Wissenschaftliches Personal	650
· davon Doktoranden	135
· davon wiss.-unterstützendes Personal	202
darunter nichtwissenschaftl. Personal	294
· davon Auszubildende	32
Gastwissenschaftler	jährlich ca. 160
	aus mehr als 40 Ländern
	Stand 31.03.2016

FRAUEN AM HZDR

353 Frauen sind am HZDR beschäftigt – Sie machen damit gut 32 Prozent des gesamten Personals aus.

Arbeitsbereiche

Arbeitsbereiche	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	26 Prozent
· davon Doktorandinnen	27 Prozent
· davon wiss.-unterstützendes Personal	32 Prozent
darunter nichtwissenschaftl. Personal	51 Prozent
· davon Auszubildende	31 Prozent



Bettina Gilge,
Finanzabteilung, mit Tochter

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Vorstand des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf
Bautzner Landstr. 400 · 01328 Dresden

REDAKTION

Franziska Hübner, Andrea Runow (verantwortlich)

TEXT

Inge Gerdes, www.igtext.de

GESTALTUNG

WA Claus Preußel, E-mail: werbung@preussel.info

BILDNACHWEIS

André Forner: U2, S. 9, 21, 22; Stephan Floss: S. 8;
Oliver Killig: S. 10, 16; André Künzelmann: S. 15;
Stephan Wiegand: S. 19; TU Bergakademie Freiberg: S. 23;
HZDR-Mitarbeiter, soweit nicht anders angegeben

Stand: Mai 2016

Gedruckt auf Infinity silk FSC.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen zum Teil nur die männliche Form. Mit den gewählten Formulierungen sind stets beide Geschlechter angesprochen.